

11.11.2025

TAS/740/2025

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025)

Yleistä

Tasa-arvovaltuutettu kiittää mahdollisuudesta tulla kuultavaksi otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä.

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja erityyösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta.

Esityksen tavoitteena on alentaa henkilöperusteista irtisanomiskynnystä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä ja halukkuutta työllistää.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolain syrjäntäkieltojen ja edistämisvelvoitteiden noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut hallituksen esitystä toimivaltansa mukaisesti tarkastellen sen vaikutuksia erityisesti sukupuolten tasa-arvoon työelämässä.

Monet työelämän tasa-arvon rakenteelliset ongelmat, kuten raskaus- ja perhevapaasyrjintä ovat Suomessa edelleen merkittävä ongelma. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen sellaisista lainsäädäntömuutoksista, jotka lisäävät sukupuoleen perustuvan syrjinnän riskiä tai heikentävät ennestään haavoittuvassa asemassa olevien työntekijäryhmien asemaa, tulisi pidättäytyä.

1. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentti ja syrjinnän kielto

Ehdotettu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentti sisältäisi yleissäännöksen työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Lisäksi siihen lisättäisiin maininta, *ettei* irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. Esityksen perusteluiden mukaan maininta olisi lähinnä informatiivinen

ja sillä viitattaisiin tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että näin muotoiltuna syrjintäkielto jää liian heikoksi. Pelkkä maininta syrjimättömyydestä ei anna työntekijöille riittävä turvaa esimerkiksi tasa-arvolain kieltämältä sukupuoleen, raskauteen tai perhehuoltovelvollisuuteen perustuvalta irtisanomiselta (tasa-arvolaki 7 §, 8 § 1 mom. 5 kohta), mikäli samalla alennetaan irtisanomiskynystä merkittävästi.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että työsopimuslaissa tulisi myös käyttää samoja käsitteitä ja määritelmiä, joita käytetään tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa ja joilla on vakiintunut sisältö. Tämä selkeyttäisi säännöstä ja helpottaisi tulevaa soveltamiskäytäntöä.

2. Irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Lausuntokierroksella useat tahot ovat tuoneet esiin huolen siitä, että esitys lisää riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistymiseen. Esityksessä tätä riskiä pidetään mahdollisena, mutta epätodennäköisenä (s. 37). Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan arvio on perusteeton, eikä vastaa työelämässä tapahtuvan syrjinnän yleisyyttä ja todellista luonnetta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisen työelämän pitkäaikainen ja laajasti tutkittu ongelma. Tutkimusten mukaan pelko raskauden vaikutuksesta työasemaan on kasvanut viime vuosina. Monissa tapauksissa syrjintä jää kuitenkin piiloon, koska työntekijät eivät jaksakaan tai uskalla viedä asiaa eteenpäin esimerkiksi työelämän syrjintää valvoville viranomaisille, kuten tasa-arvovaltuutetulle, työsuojeluviranomaisille tai yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Esimerkiksi Tilastokeskuksen¹ ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen² tutkimusten mukaan erityisesti nuoret naiset ja pienten lasten äidit kokevat syrjintää työhönottotilanteissa, määräaikaisten työsuhteiden kestoon liittyvissä tilanteissa ja työsuhteen päättämistilanteissa.

Eräs työntekijä on kuvannut kokemustaan Tilastokeskuksen selvityksessä seuraavasti:

”Kun odotin esikoistani, minut irtisanottiin kaksi kuukautta ennen laskettua aikaa. Liiton mukaan oli vaikea todistaa, että syy oli raskaus, sillä

¹ Attila, Henna; Baumgartner, Tarja; von Bell, Aku; Koivuranta, Sara; Pietiläinen, Marjut. Raskaus syrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20.

² <https://blogi.thl.fi/naisten-kokema-syrjinta-tyoelamassa-ei-ole-uusi-ilmio-ota-keinot-kayttoon-syrjinnan-ehkaisemiseksi/>

työnantaja vetosi tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Irtisanominen ei johtanut toimenpiteisiin.”

Kertomus vastaa pitkälti tasa-arvovaltuutetun saamia yhteydenottoja. Se myös osoittaa, ettei syrjintää ole aina helppo tunnistaa. Jos irtisanomiskynnystä madalletaan, riski syrjinnän piiloutumisesta kasvaa.

3. Tasa-arvolain syrjintäsäännösten ja työsopimuslain tehostetun syrjintäsuojan suhteesta ehdotettuihin irtisanomista koskeviin säännöksiin

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään kielletyistä syrjintätilanteista työelämässä. Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai lakkauttaminen sukupuolen perusteella on aina kiellettyä. Säännöksessä mainitut toimenpiteet ovat aina kiellettyjä, jos työntekijä valikoituu niiden kohteeksi joko välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella.

Kun tasa-arvolain kieltämää syrjintää epäilevä on osoittanut esimerkiksi olevansa raskaana tai hänellä olevan perhehuoltovelvollisuuksia, todistustaakka siirtyy työnantajalle, jos työnantaja on tiennyt raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuuksista. Tällöin työnantajan on osoitettava, että ettei työntekijää ole syrjitty.

Hallituksen esityksessä ei kuitenkaan käsitellä ehdotettujen muutosten suhdetta tasa-arvolain säännöksiin. Tämä on ongelmallista, sillä irtisanomiskynnyksen alentaminen voi tosiasiaassa heikentää tasa-arvolain 8 §:n mukaista suojaa ja vaikeuttaa syrjintätilanteiden todentamista.

Hallituksen esityksessä mainitaan esimerkiksi s. 60 vain osa tasa-arvolain kieltämisestä syrjintäperusteista, kuten raskaus, synnytys, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuudet. Mainitsematta on jätetty esimerkiksi syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä on valitettavaa, sillä sukupuolivähemmistöön kuuluvat työntekijät ovat usein erittäin haavoittuvassa asemassa työelämässä ja kohtaavat paljon syrjintää.

Esityksessä ei ole käsitelty myöskään raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden tehostetun työsuhteturvan suhdetta tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan raskaana olevaa työntekijää ei voi irtisanoa raskauden perusteella, eikä perhevapaalle aikovaa tai perhevapaalla olevaa työntekijää saa irtisanoa kyseisten vapaiden perusteella. Työntekijää ei voi raskauden aikana irtisanoa myöskään raskauteen liittyvän työkyvyn alenemisen perusteella. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaalla olevan tai perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän, työnantajan on osoitettava irtisanomisen johtuneen muusta syystä.

Oikeuskirjallisuudessa on lähdetty siitä, että työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen raskauden tai perhevapaan perusteella, menettely on

yleensä myös tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan vastainen. Työoikeudellinen tulkintakäytäntö ohjaa siten tietyiltä osin myös tasa-arvolain tulkintaa. Jos menettely rikkoo sekä työsopimuslain että tasa-arvolain säännöksiä, sen perusteella voidaan määrätä seuraamuksia kaikkien näiden nojalla (Esim. Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi ja Saloheimo: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum, Helsinki 2006).

Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi vaikuttaa siten epäsuorasti myös tasa-arvolain kieltämään syrjintään. Koska hallituksen esityksessä ei käsitellä ehdotettujen muutosten suhdetta tasa-arvolakiin, jää epäselväksi, onko irtisanomiskynnyksen alentamisella vaikutuksia myös tasa-arvolain 8 §:n kieltämään syrjintään. Säännöksen soveltamiskäytäntöä tulee tulevaisuudessa haittaamaan myös se, ettei esityksessä ole käsitelty kunnolla sen suhdetta työsopimuslain 7 luvun 9 §:n tehostettuun syrjintäsuojaan.

4. Irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutus syntyvyyteen

Hallituksen esityksessä on arvioitu sen vaikutuksia muun muassa työelämään ja syntyvyyteen (s. 38–40). Esityksessä todetaan, että irtisanomiskynnyksen aleneminen voi lisätä työntekijöiden epävarmuutta työsuhteiden pysyvyydestä. Esityksessä tuodaan myös esiin, että *työntekijöiden työsuhteiden epävarmuus heikentää syntyvyyttä*. Tutkimusten mukaan vaikutus kohdistuu *ennen kaikkea korkeasti koulutetuilla naisilla*. Esityksessä todetaan, että aiheita on kuitenkin tutkittu niukasti. Tästä huolimatta esityksessä on tehty johtopäätös, ettei lakimuutokset muodostaisi kannustinta viivästä lastenhankintaa.

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa, että syntyvyys on alentunut nopeasti Suomessa viimeisten 15 vuoden aikana. Vuonna 2024 Suomen kokonaishedelmällisyysluku oli enää 1,25. Kyseessä on globaali ilmiö, mutta Suomessa lasku on vuodesta 2010 alkaen ollut poikkeuksellisen nopeaa. Syntyneiden ikäluokkien pieneneminen heijastuu väestörakenteeseen, mikä puolestaan haastaa yhteiskunnan taloudellista ja sosiaalista kestävyyttä.

Syntyvyyden laskulle ei ole yhtä selkeää syytä, eikä helppoja ratkaisuja syntyvyyden laskun pysäyttämiseen ei ole. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että syntyvyyteen vaikuttavina tekijöinä pidetään muun muassa heikkoa työmarkkina-asemaa ja toimeentuloa. Esimerkiksi hallituksen asettama väestöpoliittinen työryhmä toteaa muistiossaan Toimenpiteitä lapsitoiveiden tukemiseksi ja syntyvyyden kohentamiseksi³, että korkeampi tulotaso, työllisyys ja hyvä työmarkkina-asema lisäävät todennäköisyyttä etenkin ensimmäisen lapsen saamiseen ja vanhemmaksi tuloon.

³ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/726c0ab5-3c8b-428a-b350-6926265244d4/content>

Väestöpoliittisen työryhmä muistiossa on tarkasteltu lapsettomuutta myös koulutusasteittain. Sen mukaan ”lapsettomuus on Suomessa 2010-luvulla yleistynyt kaikissa koulutusluokissa, mutta erityisesti alemmissa koulutusluokissa. Koulutus on yhteydessä myös toivottuun lapsilukuun: vähemmän koulutetut toivovat – ja saavat – vähemmän lapsia. *Syntyvyyden lasku* on 2010-luvulla ollut suurempaa *etenkin naisilla, joilla on heikko työmarkkina-asema tai matalat tulot*. Muistiossa mainitut tutkimustulokset näyttäisivät poikkeavan hallituksen esityksen vaikutusarvioinnissa esitetystä tuloksista.

Joka tapauksessa voitaneen todeta, että työelämää ja sosiaaliturvaa koskevat lain muutokset lisäävät epävarmuutta ja vaikuttavat myös työllisyyteen ja tasa-arvoon. Työllisyystilanne onkin heikentynyt ja työttömyys on kasvanut Suomessa. Etenkin nuorten asema työmarkkinoilla on heikko ja voi heijastua syntyvyyteen ja lapsitoiveisiin. Henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen ja määräaikaisen työsuhteen solmimisen helpottaminen tulevat varmasti näkymään myös tulevien vuosien syntyvyyslukuissa.

Työelämän epävarmuuden sijaan tulisi vahvistaa nuorten työikäisten luottamusta työelämään ja toimeentulon riittävyteen myös perheellistymisen aikana.

5. Yhteenveto edellä esitetystä

Tasa-arvovaltuutettu toteaa yhteenvetonaan, että hallituksen esityksessä ehdotettu irtisanomiskynnyksen alentaminen on omiaan

- 1) heikentämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä,
- 2) lisäämään kielletyn sukupuolisyrjinnän riskiä muun muassa raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella ja
- 3) heijastumaan työelämässä koettuun epävarmuuteen ja vaikuttamaan syntyvyyteen sitä alentavasti.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että

- 1) eduskunta harkitsisi tarkkaan henkilöperusteisen irtisanomisen vaikutuksia syrjinnän lisääntymisen ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Harkinnassa tulisi ottaa huomioon myös perustuslain 6 §:ään sisältyvä velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä.
- 2) eduskunta harkitsisi, miten esityksen haitallisia vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään voitaisiin vähentää.
- 3) työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotettua syrjintäkieltoa täsmennettäisiin niin, että se viittaisi nimenomaisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoihin ja näissä laeissa oleviin syrjinnän määritelmiin.

Tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että syrjinnän kieltoja työelämässä valvovien viranomaisten resursseja vahvistetaan, jotta ne voivat osaltaan auttaa henkilöperusteisilla irtisanomisperusteilla irtisanottuja arvioimaan, onko heillä syytä viedä asiaansa eteenpäin esimerkiksi tuomioistuihin. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tietoon jo aiemmin tänä syksynä huolensa valtuutetun resurssien riittävydestä⁴. Muun muassa työelämää koskevat lainmuutokset sekä palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta aiheuttamat lisätehtävät ja valtuutetun viime vuosina voimakkaasti lisääntyneet yhteydenottomäärät edellyttävät merkittävää lisäystä valtuutetun toimintamäärärahoihin.

Työelämän tasa-arvo ja työntekijöiden luottamus oikeudenmukaiseen kohteluun ovat olennaisia sekä yksilöiden hyvinvoinnin että yhteiskunnan kestävän kehityksen kannalta.

Tasa-arvovaltuutettu

Pirkko Janas

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti.

⁴ Esim. TAS/665/2025 Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2026

