

2.4.2026

TAS/271/2026

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

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp)

Tasa-arvovaltuutettu kiittää kuulemispyynnöstä ja toteaa tarkastelevansa otsikossa mainittua hallituksen esitystä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) näkökulmasta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää hallituksen esitystä pääosin myönteisenä. Esityksessä on tunnistettu tasa-arvon keskeisiä ongelmakohtia. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että esityksellä pyritään ehkäisemään erityisesti syrjintäriskejä, jotka liittyvät määräaikaisiin palvelussuhteisiin, työhönotto-tilanteisiin ja palvelussuhteen jatkumista koskevaan päätöksentekoon.

Syrjinnän kieltö ja syrjintä työelämässä (Tasa-arvolain 7 ja 8 §)

Voimassa olevan tasa-arvolain 7 § kieltää syrjinnän sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Työelämän syrjintää koskeva tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohta on ollut lähes muuttumattomana voimassa yli 20 vuotta ja sen soveltamis- ja tulkintakäytäntö on vakiintunut kansallisessa ratkaisukäytännössä. Säännös koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia palvelussuhteita.

Säännöksen sisältöä on käsitelty esimerkiksi tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietinnössä 2002:9 ja teoksessa Ahtela yms. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (2006). Selvyyden vuoksi tässä lausunnossa tuodaan esiin, miten säännöstä tulkitaan ja sovelletaan.

Säännökseen sisältyvällä kiellolla syrjiä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä on merkitystä nimenomaan määräaikaisten työsuhteiden yhteydessä. Nykyinen kieltö tarkoittaa muun muassa sitä, ettei

määräaikaista työsuhdetta saa rajoittaa kestävänsä vain perhevapaan alkuun, jos työvoiman tarve kyseisessä tehtävässä jatkuu tätä pidemmälle. Kielto merkitsee sitä, että työnantaja on tarvittaessa velvollinen palkkaamaan esimerkiksi sijaiseksi otetulle määräaikaiselle työntekijälle sijaisen. Palvelussuhdetta ei myöskään saa rajoittaa perhevapaan takia palvelussuhteen alusta alkamaan vasta perhevapaan päätyttyä, mikäli palvelussuhteen valittu on sen alkuajan perhevapaalla. Tarve ottaa sijaiselle sijainen voi näin ollen koskea myös palvelussuhteen alkua.

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitulla työntekijän palvelussuhteen jatkumisen rajoittamisella tarkoitetaan määräaikaisten työsopimusten ja virkamääräysten uusimatta jättämistä. Kielto merkitsee, ettei määräaikaista palvelussuhdetta saa jättää uusimatta raskauden, perheenhuoltovelvollisuuden tai perhevapaan käyttämisen perusteella. Kielto kattaa myös sellaisen määräaikaisista työsopimuksista tai virkamääräyksistä koostuvan palvelussuhteen, joka ei ole yhtäjaksoinen, ainakin jos keskeytykset toistuvat säännöllisesti vuosittain ja kuuluvat toiminnan luonteeseen. Esimerkiksi kouluissa ja päiväkodeissa palvelussuhteet saattavat katketa kesälomien ajaksi.

Arvioitaessa sitä, onko palvelussuhteen uusimatta jättäminen syrjintää, pidetään lähtökohtana sitä, olisiko palvelussuhde jatkunut, jos raskaana tai perhevapaalla olevaan henkilöön olisi sovellettu samoja kriteereitä kuin muihin henkilöihin.

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltaminen ei myöskään ole edellyttänyt kahden eri sukupuolta olevan henkilön vertaamista. Säännös on voinut tulla sovellettavaksi silloinkin, kun valinta tehdään samaa sukupuolta olevien henkilöiden välillä. Säännöksessä kiellettyä syrjintää on työnhakijan sivuuttaminen esimerkiksi sen vuoksi, että hänellä on pieniä lapsia tai siksi, että hän tulisi jäämään perhevapaalle tai on perhevapaalla.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan nyt muutettavaksi siten, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Esityksen mukaan syrjintänä pidettäisiin menettelyä, jossa työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan taikka päättäessään palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta tai *määräaikaisuudesta* tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista asettaa henkilön raskauden tai synnytyksen, *vanhemmuuden*, *perheenhuoltovelvollisuuden* tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Esityksessä todetaan, etteivät ehdotettavat lisäykset ”määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus” muuttaisi nykyistä oikeustilaa, vaan selkeyttäisivät sitä ja parantaisivat sen tulkintaa. Ottaen huomioon

edellä esitetyn tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan vakiintuneen tulkinta- ja soveltamiskäytännön, on vaikea nähdä, miten ehdotetut muutokset selkeyttäisivät oikeustilaa tai tulkintakäytäntöä. Muutokset vaikuttavat ainoastaan kosmeettisilta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyys

Hallituksen esityksen tavoitteena on ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää, mikä on sinänsä kannatettavaa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on Suomessa valitettavan yleistä. Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän selvityksen mukaan joka neljäs raskaana oleva kokee syrjintää työelämässä, ja lähes puolet kokee syrjintää, sen pelkoa tai muita kielteisiä vaikutuksia. Yleisin syrjintäkokemus on määräaikaisten palvelussuhteen jatkamatta jättämisen raskauden tai perhevapaan vuoksi (Attila ym. 2024).

Tasa-arvovaltuutetun saamat yhteydenotot vahvistavat raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyden. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on ollut vuodesta toiseen se asiaryhmä, josta tasa-arvovaltuutettu saa eniten yhteydenottoja. Yhteydenotot liittyvät erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden jatkamiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen sekä raskauden ja perhevapaiden aikaiseen palkkaukseen ja työsuhde-etuuksiin.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttuminen edellyttäisi syrjinnän kieltämistä erityisesti palvelussuhdelaeissa. Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle antamissaan kertomuksissa 2018 ja 2022 esittänyt, että syrjintäsuojaa vahvistettaisiin ottamalla palvelussuhdelakeihin kielto jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan vuoksi. Työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdelaeissa olevat säännökset ovat usein työnantajilla paremmin tiedossa kuin syrjintälainsäädäntöön sisältyvät säännökset.

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään (Tasa-arvolain 10 §)

Tasa-arvolain 10 §:n tarkoituksena on varmistaa, että syrjintää epäilevä henkilö saa työnantajaltaan kirjallisen selvityksen tämän menettelystä arvioidakseen, onko asiassa perusteita viedä asia tasa-arvovaltuutetun tai tuomioistuimen käsiteltäväksi. Kirjallisen selvityksen avulla voidaan ehkäistä väärinkäsityksiä ja karsia tarpeettomia tuomioistuin- ja viranomaisprosesseja.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotettua muutosta 10 §:n 2 momenttiin. Ottaen huomioon raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyden ja sen liittymisen erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättämiseen, syrjintää epäilevän on tärkeää saada työnantajalta selvitys

määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä. Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä myös sitä, että selvitys on annettava automaattisesti, viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä kirjallisesti.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työnantajan on selvitettävä syrjintää epäilevälle, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Selvityksessä pitäisi ilmoittaa, jos työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä. Selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle on rajattu yksittäiset työvuorot ja satunnaiset keikat.

Ehdotetun muutoksen myötä työntekijän oikeussuoja vahvistuu, koska kirjallinen selvitys antaa hänelle tietoa palvelussuhteen päättämisen syistä. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijä kykenee arvioimaan, onko päätöksen taustalla mahdollisesti tasa-arvolain kieltämää syrjintää. Työntekijä kykenee tarvittaessa käyttämään oikeusturvakeinojaan.

Velvollisuus antaa kirjallinen selvitys vahvistaa työnantajan velvollisuutta noudattaa tasa-arvolakia. Se myös muistuttaa työnantajaa siitä, ettei työntekijän raskaus tai perhevapaan pitäminen saa vaikuttaa määräaikaisen palvelussuhteen päättämiseen tai jatkamatta jättämiseen.

Selvitysvelvollisuudella voi olla myös syrjinnän ennaltaehkäisevää merkitystä. Se voi ohjata työnantajaa arvioimaan jo etukäteen työvoiman tarvettaan ja perustelemaan määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä koskevat päätökset. Selvitysvelvollisuus täydentää lisäksi työsopimuslain (55/2001) 2 luvussa säädettyä työnantajan velvollisuutta antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja ilmoittaa vapautuvista työpaikoista sekä antaa perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoa.

Hyvitysvelvollisuuden ulottaminen työvoimaa toiselta vuokraavaan yritykseen (Tasa-arvolain 8 §:n 2 ja 3 momentti)

Tasa-arvolain 8 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti. Siinä täsmennettäisiin sitä, mitä tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Jatkossa syrjinnän kieltö kattaisi tilanteen, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta. Myös käyttäjäyritys voisi syyllistyä syrjintään, jos se työntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta tehdessään tai päättäessään asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä olisi oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.

Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin maininta siitä, että 2 momentissa tarkoitettu menettely olisi syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa esitettyjä muutoksia. Valtuutettu on kiinnittänyt vuokratyöhön liittyviin ongelmiin huomiota eduskunnalle 2022 antamassaan kertomuksessa. On hyvä, että vuokratyöntekijät saavat jatkossa saman syrjintäsuojan kuin muut työntekijät.

Hyvityksen vaatiminen (Tasa-arvolain 12 §)

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa tasa-arvolain 12 §:ään ehdotettua muutosta kanneaikojen yhdenmukaistamisesta kahteen vuoteen. Jatkossa kanne hyvityksen nostamisesta olisi nostettava kaikissa syrjintätilanteissa kahden vuoden kuluessa syrjinnän tapahtumisesta. Muutoksen voi arvioida parantavan syrjintää epäilevän oikeussuojaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan asian viireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi kanneajan kulumisen. Määräaika alkaisi uudelleen, kun syrjintäasia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Lain perusteluissa todetaan, että asian käsittely lautakunnassa voisi tukea syrjintää epäilevää sen arvioinnissa, onko tapauksessa rikottu tasa-arvolakia ja kannattaako asiaa viedä eteenpäin. Tätä mainintaa voi pitää lähinnä teoreettisena, koska yksilö ei voi itse saattaa asiaansa lautakunnan käsiteltäväksi tasa-arvolain nojalla, vaan sen voivat tehdä ainoastaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinakeskusjärjestö. Lisäksi yksilön oikeusturvan kannalta on ongelmallista, että lautakunta ei tasa-arvolain puolella voi suosittelua hyvityksen suorittamista syrjinnän uhrille, toisin kuin yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella käsiteltävissä asioissa. Näin ollen hyvitystä hakevan on joka tapauksessa vietävä asiansa käräjäoikeuteen. Joskin useimmissa tilanteissa tämäkään vaihtoehto ei ole realistinen vaihtoehto, sillä oikeudenkäyntikuluriskin vuoksi syrjintää epäilevät tai kokeneet eivät uskalla viedä asiaansa tuomioistuimeen.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt useassa eri yhteydessä, että syrjinnän uhrien oikeussuoja pitäisi olla mahdollisimman yhdenmukainen riippumatta siitä, sovelletaanko asiaan tasa-arvolakia vai yhdenvertaisuuslakia. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut lain valmisteluvaihteessa antamassaan lausunnossa esiin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää epäilevällä yksilöllä tulisi olla oikeus saattaa asiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi vastaavalla tavalla kuin yhdenvertaisuuslaki mahdollistaa. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän uhrin oikeussuojaa voitaisiin parantaa huomattavasti mahdollistamalla se, että hän voisi turvautua oikeuksiinsa pääsyssä matalan kynnyksen oikeussuojamekanismiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

On hyvä huomata, että asian käsittely syrjintäasiana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säästäisi myös oikeuslaitoksen rajallisia resursseja

ja voisi nopeuttaa syrjinnän uhrin pääsyä oikeuksiinsa erityisesti, jos lautakunta voisi suositella myös hyvityksen suorittamista syrjinnän uhrille.

Tasa-arvovaltuutetun resurssit

Hallituksen esityksen mukaan ehdotetuilla muutoksilla voisi olla viranomaisvaikutuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ja tuomioistuihin sekä mahdollisesti tasa-arvovaltuutettuun.

On tärkeää muistaa, että eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp). Tällä hallituksen esityksellä pyritään madaltamaan kynnystä määräaikaisten työsopimusten solmimiseen siten, että ensimmäinen määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä ilman perusteltua syytä ja riippumatta työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyydestä.

Esityksessä todetaan sen lisäävän määräaikaisten työsuhteiden määrää. Vaikutusarvioiden ja asiantuntijalausuntojen mukaan muutos tulee lisäämään erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää. On selvää, että lisääntyvät syrjintäepäilyt näkyvät kasvavina yhteydenottoina tasa-arvovaltuutettuun. Tasa-arvovaltuutettu pitää erittäin valitettavana sitä, että sosiaali- ja terveysministeriön lainvalmistelussa ei ole tuotu esiin työsopimuslain muutosten vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun tehtävien lisääntymiseen.

Tasa-arvovaltuutettu sai ennätysmäärän yhteydenottoja vuonna 2025. Yhteydenottoja tuli 1 338, ja suurin osa koski työelämää sekä erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 60 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna. Tasa-arvovaltuutetun toimisto on hyvin pieni (vain seitsemän esittelijää). Toimiston resursseja ei ole lisätty, vaikka tehtävät ja työmäärä ovat kasvaneet merkittävästi. Vuoden 2025 alusta resurssit jopa heikkenivät. Määrärahoja on vähennetty entisestään vuodelle 2026.

Lisäksi tasa-arvovaltuutetulle on tulossa useita uusia tehtäviä eri aikaan tehtävien lain muutosten seurauksena. Nykyisten ja tulevien tehtävien sekä käytettävissä olevien resurssien välinen kuilu on kasvanut niin suureksi, että se vaarantaa syrjintää kokeneiden henkilöiden oikeusturvan ja mahdollisuuden saada apua tarkoituksenmukaisella ja viivytyksettömällä tavalla. Resurssivajeella voidaan katsoa olevan vaikutusta perustuslain 21 ja 22 §:ssä turvattuihin oikeuksiin, eikä sen voida katsoa parantavan syrjintää epäilevien oikeusturvaa, kuten hallituksen esityksen kohdassa 10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys todetaan.

Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana sitä, ettei sosiaali- ja terveysministeriö ole tunnistanut tai tuonut esiin sitä, että ehdotetut muutokset vaikuttavat merkittävästi tasa-arvovaltuutetun tehtävien lisääntymiseen. Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa siitä, että oikeusvaltiossa lainvalvontaa ei voida

perustaa jatkuvaan aliresursointiin. Vaikuttava lainvalvonta edellyttää riittäviä ja ennakoitavia voimavaroja. Laadukkaan ja matalan kynnyksen oikeusturvan tarjoaminen syrjintää epäileville on tasa-arvovaltuutetun keskeinen perustehtävä, joka edellyttää olennaisena osana riittävää ja turvattua perusrahoitusta.

Tasa-arvovaltuutettu

Mia Spolander

Erityisasiantuntija

Pirkko Janas

