



Lausunto
7.4.2026
Dnro 001/81/2026
Lotta Savinko

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

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 8.4.2026 klo 11.30

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

Akava pitää hallituksen esityksessä ehdotettuja toimenpiteitä lähtökohtaisesti oikeansuuntaisina, mutta katsoo, etteivät ne ole riittäviä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaaksi ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Esitetyt muutokset eivät vastaa ilmiön laajuutta eivätkä työelämässä tunnistettuihin ongelmiin.

Nykyinen lainsäädäntö ei anna riittävää suojaa raskaana oleville eikä perhevapaalta palaaville. Oikeussuojakeinot ovat hitaita, ja niiden käyttöä rajoittavat pelot leimautumisesta sekä työnsaannin ja urakehityksen vaikeutumisesta

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä ei kuulu tasa-arvoiseen työelämään. Raskaus- ja perhevapaasyrjintään on yksittäisen työntekijän vaikea puuttua, eikä sen ehkäisyä voida jättää työntekijän vastuulle. Sen vähentäminen edellyttää lainsäädännön uudistamista, ei pelkästään selkeyttämistä. Tasa-arvoisten työmarkkinoiden kehittäminen on osa Suomen kilpailukyvyyn ja työvoiman saatavuuden turvaamista. Työelämän syrjinnän kitkeminen on myös talous- ja työvoimapolitiikkaa, jolla on suorat kytkökset osaavan työvoiman pysyvyyteen ja työurien pituuteen. Syrjinnän kitkeminen on myös väestöpolitiikkaa. Suomessa syntyvyys on laskenut huolestuttavasti. Syrjinnän pelko ja millaisena työelämän ja vanhemmuuden yhteensovittaminen nähdään, voivat vaikuttaa osaltaan pohdintoihin perheellistymisestä ja lapsilukumäärästä.

Raskaus ja perhevapaasyrjinnästä

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisessa työelämässä pitkään tunnistettu ja sitkeä ongelma. Ilmiötä on dokumentoitu sekä tutkimuksissa että viranomaisten valvontakäytännössä jo useiden vuosikymmenten ajan, eikä kehitystä parempaan ole tapahtunut riittävästi. Viimeisimmät havainnot osoittavat, että syrjintä on edelleen yleistä ja osin jopa lisääntynyt. Tasa-arvovaltuutetun ja liittojen neuvonnassa raskaus- ja perhevapaasyrjintä on edelleen yleistä, eikä tilanteessa ole havaittavissa parannusta.

Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän selvityksen mukaan Raskaussyrjintä Suomessa (STM 2024:20) joka neljäs raskaana oleva on kokenut syrjintää työelämässä, ja lähes puolet raportoi kielteisistä kokemuksista tai pelosta asemansa vaarantumisesta. Kyse ei ole yksittäistapauksista vaan laajasta

rakenteellisesta ongelmasta. Johtopäätös on selvä: kyse on pysyvästä ongelmasta, jota ei voida ratkaista pelkästään asenteisiin vaikuttamalla tai tiedotuksella.

Tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännön perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo pitkään ollut yleisin työelämään liittyvä syrjintäepäilyjen asiaryhmä. Syrjintä kohdistuu erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa oleviin, joissa työsuhteen jatkuminen on työnantajan harkinnassa. Yleisin ilmenemismuoto on määräaikaisen palvelussuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. Lisäksi syrjintää esiintyy työhönotossa, perhevapaalta palattaessa sekä työtehtävien, urakehityksen ja palkkauksen osalta.

Keskeinen ongelma on syrjinnän näkymättömyys. Työntekijällä ei useinkaan ole mahdollisuutta saada tietoa työnantajan päätösten tosiasiallisista perusteista, minkä vuoksi suuri osa syrjinnästä jää piiloon. Oikeussuojakeinot ovat lisäksi hitaita, raskaita ja yksittäiselle työntekijälle riskialttiita, mikä nostaa kynnystä viedä asiaa eteenpäin.

Työsopimuslakiin esitetty muutos vuoden mittaisen määräaikaisen työsuhteen solmimiseen ilman perustetta sekä henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen heikentäminen lisäävät työnantajan harkintavaltaa tilanteissa, joissa raskaudella tai perhevapaalla on todennetusti ollut vaikutusta työntekijän asemaan. Siksi on välttämätöntä, että tasa-arvolakiin tehtävät muutokset olisivat vaikuttavia ja että niiden yhteydessä arvioidaan huolellisesti muiden lakimuutosten yhteisvaikutukset syrjinnän riskiin.

Arvio hallituksen esityksestä

Hallituksen esityksen tavoitteena on vahvistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä. Akava pitää tavoitetta tärkeänä ja katsoo, että esityksessä on tunnistettu keskeisiä ongelmakohtia.

Esityksessä ehdotetaan syrjintäperusteiden täsmentämistä, työnantajan selvitysvelvollisuuden vahvistamista, kanneaikojen yhdenmukaistamista sekä hyvitysvastuun laajentamista käyttäjäyhteyteen vuokratyössä.

Akavan arvion mukaan esityksen keskeinen ongelma on, että muutokset ovat pääosin selkeyttäviä eivätkä muuta oikeustilaa olennaisesti. Pelkkä sääntelyn täsmentäminen ei riitä tilanteessa, jossa syrjintä on laajaa, toistuvaa ja usein vaikeasti todennettavaa.

Arvio yksittäisistä ehdotuksista

8§ Syrjintä työelämässä

Akava pitää kannatettavana tasa-arvolain 8 §:n täsmentämistä siten, että kiellettyihin syrjintäperusteisiin lisätään määräaikaisuus, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden mainitseminen pykälässä lisää sääntelyn ymmärrettävyyttä ja selkeyttää sitä, että syrjintäkielto koskee myös palvelussuhteen kestoa ja jatkumista koskevia ratkaisuja. Muutos on kuitenkin luonteeltaan pelkästään selkeyttävä eikä riitä ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää tehokkaasti.

Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen ja palvelussuhteen jatkumista koskeviin ratkaisuihin liittyvä syrjintä jää edelleen vaikeasti näytettäväksi ja vaikutus syrjinnän vähentämiseen jää rajalliseksi.

Akava pitää tärkeänä ja kannatettavana tasa-arvolain 8 §:ään ehdotettua uutta momenttia, jolla hyvitysvastuu ulotetaan käyttäjäyritykseen vuokratyötilanteissa. Vuokratyössä työntekijän tosiasiallinen asema määräytyy usein käyttäjäyrityksen päätöksillä, erityisesti tilauksen keston ja jatkumisen osalta. Vastuun täsmentäminen selkeyttää vastuunjakoa ja vahvistaa oikeussuojaa tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen menettely vaikuttaa työn jatkumiseen. Työntekijän mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta tahoilta, sekä vuokra- että käyttäjäyhdistykseltä, on olennainen täsmennys.

Akava pitää välttämättömänä, että hyvitysvastuu koskee näissä tilanteissa johdonmukaisesti myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Akava korostaa, että esitys ei ole ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa. Työturvallisuuslain mukainen välttämätön ja oikeasuhtainen siirtovelvollisuus erityisen vaaran tilanteissa on hyväksyttävä ja lainmukainen toimenpide työntekijän suojelemiseksi. Tasa-arvolain syrjintäkielto ei estä tällaisia turvallisuustoimia, vaan estää sen, että raskauteen tai vanhemmuuteen vedoten heikennetään työntekijän asemaa ilman hyväksyttävää ja välttämätöntä turvallisuusperustetta. Tasa-arvolain 9§ täsmentää, että naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi ei ole pidettävä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

10§ Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Akava pitää erittäin kannatettavana sitä, että hallituksen esityksessä on tunnistettu tarve vahvistaa työntekijän mahdollisuuksia saada tietoa työnantajan menettelystä ja siten parantaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tunnistettavuutta. Tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitetty työnantajan automaattinen kirjallinen selvitysvelvollisuus viimeistään määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä lisää läpinäkyvyyttä ja vähentää tilanteita, joissa syrjintä jää käytännössä näkymättömäksi ja arvioimattomaksi.

Määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen on oikeudellisesti yksinkertaista, mutta juuri tästä syystä raskaus- ja perhevapaasyrjintä jää usein piiloon. Ilman velvollisuutta perustella ratkaisua työntekijällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta arvioida, onko hänen raskaudellaan, perhevapaallaan tai perheenhuoltovelvollisuudellaan ollut vaikutusta työsuhteen jatkumatta jäämiseen. Selvitysvelvollisuudella voi olla merkittävä ennaltaehkäisevä vaikutus, koska se ohjaa työnantajaa tekemään ratkaisunsa perustellusti.

Annettua ehdotusta tulisi kuitenkin täsmentää siten, että säännöskohtaisessa perustelussa todettu tilanne tulisi kirjoittaa säännökseen, jossa työnantajan tulee antaa kirjallisen selvitys myös niissä tilanteissa, joissa tieto raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta on tullut työnantajan tietoon myös muuta kautta kuin pelkästään työntekijän ilmoituksen kautta.

Velvollisuuden laiminlyönnillä oikeudelliset seuraamukset jäävät epäselviksi. Ilman seuraamuksia on olemassa riski, että velvollisuuden noudattaminen jää käytännössä puutteelliseksi. Hallituksen esityksessä tulisi tämän vuoksi kuvata selkeämmin, mitä työnantajan laiminlyönnistä voi seurata ja mikä on valvovien viranomaisten toimivalta asiassa.

12§ Hyvityksen vaatiminen

Kanneaikojen yhdenmukaistaminen kahteen vuoteen parantaa oikeussuojan saatavuutta ja vastaa paremmin syrjintäasioiden luonnetta. Kanneajan keskeytyminen lautakuntakäsittelyn ajaksi on myös perusteltu muutos. Muutos on tarpeellinen oikeusturvakeino tilanteissa, joissa lautakuntamenettely ja siihen liittyvä muutoksenhaku voivat kestää niin pitkään, että kanneaika muutoin ehtisi kulua umpeen.

Akava kuitenkin korostaa, että ehdotettu keskeytystä koskeva muutos jää työelämän syrjintätilanteissa vaikutuksiltaan rajalliseksi, mikäli lautakunnan toimivalta ja vireillepano-oikeus säilyvät nykyisessä, hyvin rajatussa muodossaan. Tällä hetkellä yksilöllä tai ammattiliitolla ei ole itsenäistä oikeutta saattaa työelämää koskevaa syrjintäasiaa lautakunnan käsiteltäväksi, mikä heikentää keskeytys säännöksen käytännön merkitystä. Jotta säännöksen tavoitteet toteutuisivat tosiasiallisesti, on perusteltua arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan roolia ja vireillepano-oikeuksia työelämäasioissa.

Lisäksi Akava kiinnittää huomiota siihen, että EU:n palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano johtaa joka tapauksessa kolmen vuoden kanneaikaan palkkasyrjintätapauksissa. Oikeusvarmuuden ja sääntelyn selkeyden kannalta olisi perusteltua, että tasa-arvolain mukainen kanneaika hyvityksen vaatimiseen olisi jatkossa yhdenmukainen kaikissa syrjintätilanteissa.

Johtopäätökset

Akava katsoo, että hallituksen esitys on oikeansuuntainen mutta riittämätön. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on pitkäaikainen ja rakenteellinen ongelma, jonka vähentäminen edellyttää nykyistä vaikuttavampia toimia.

Erytisen merkittävä puute esityksessä on perhevapaalta palaavien työntekijöiden suojan riittämättömyys. Käytännössä syrjintä ilmenee usein tehtävien heikentämisenä, urakehityksen pysähtymisenä tai työsuhteen päättymisenä. Esitys ei sisällä keinoja, joilla näihin tilanteisiin puututtaisiin tehokkaasti. Akava katsoo, että perhevapaalta palaaville tulisi säätää vahvempi jälkisuoja, kuten korotettu irtisanomissuoja tai syrjintäoletta.

Keskeistä on siirtyä sääntelyn selkeyttämisestä sen vaikuttavuuden vahvistamiseen. Tämä edellyttää erityisesti syrjinnän havaitsemista, todistamista ja seuraamuksia koskevan sääntelyn kehittämistä. Akava korostaa, että ilman tehokkaita ja saavutettavia oikeussuojakeinoja syrjintä jää edelleen piiloon. Syrjinnän vastaisen sääntelyn tulee olla sellaista, että syrjivä toiminta on työnantajalle tosiasiallisesti kannattamatonta.

Lisäksi on varmistettava, ettei muu työelämlainsäädäntö samanaikaisesti lisää syrjinnän riskiä. Syrjimättömät työmarkkinat ovat keskeinen osa työvoiman saatavuutta, työurien pidentämistä ja yhteiskunnan kestävyyttä.

Tarvittavat lainsäädäntömuutokset

Akava katsoo, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokas ehkäisy edellyttää esitettyä vahvempia lainsäädäntötoimia. Erityisesti määräaikaisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa nykyinen sääntely ei tarjoa riittävää suojaa eikä mahdollista syrjinnän tehokasta osoittamista.

Työsuhteen kesto vaikuttaa olennaisesti siihen, millaista oikeussuojaa työntekijällä on käytettävissään. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työntekijän asemaa turvaa sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki, kun taas määräaikaisissa työsuhteissa suoja perustuu käytännössä vain tasa-arvolakiin. Tämä ero heikentää määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden oikeusturvaa, vaikka juuri heihin kohdistuu suurin syrjintäriski.

Akava katsoo, että määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvissä syrjintätilanteissa tulee soveltaa käännettyä todistustaakkaa. Käännetty todistustaakka tulisi ulottaa myös tilanteisiin, joissa työntekijä palaa perhevapaalta työhön. Nykytilanteessa työsopimuslain mukaista käännettyä todistustaakkaa sovelletaan vain raskauden tai perhevapaan aikana tapahtuvaan irtisanomiseen, mutta ei enää työhön paluun jälkeisiin tilanteisiin, joissa syrjintää kuitenkin käytännössä esiintyy usein.

Lisäksi Akava katsoo, että työsopimuslakia tulee täsmentää siten, että raskaus tai perhevapaan käyttö ei voi olla peruste olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työsopimusta. Sääntelyn tulee olla selkeää ja estää tällainen käytäntö. Työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdelaeissa olevat säännökset vaikuttaisivat olevan usein työnantajilla paremmin tiedossa kuin syrjintälainsäädäntöön sisältyvät säännökset.

Perhevapaalta palaavien työntekijöiden suoja on vahvistettava. Akava pitää perusteltuna, että perhevapaalta palaaville säädetään korotettu irtisanomissuoja, jonka kesto on suhteutettu perhevapaan pituuteen. Vaihtoehtoisesti tai tätä täydentävästi voidaan säätää syrjintäolettama, jonka mukaan työtehtävien heikennykset tai työsuhteen päättäminen perhevapaan jälkeen katsotaan syrjiviksi, ellei työnantaja toisin osoita.

Oikeussuojakeinot ovat hitaita eikä niitä uskalleta käyttää leimautumisen, työnsaannin tai urakehityksen vaikeutumisen pelossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa tulisi kehittää matalan kynnyksen oikeussuojakeinona. Tasa-arvolain 20 §:ää tulisi muuttaa siten, että myös syrjintää kokenut itse tai häntä edustava ammattiliitto voisi viedä asiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan käsiteltäväksi. Lisäksi lautakunnalle tulisi säätää oikeus määrätä työnantaja maksamaan hyvitystä syrjimälleen työntekijälle.

Tasa-arvolain hyvityssäännöksiä sekä niiden ennaltaehkäisevää vaikutusta tulee toteuttaa siten, että hyvityksen euromäärä on tosiasiallisesti sellainen, että se toimii

**Lausunto**

7.4.2026

Dnro 001/81/2026

Lotta Savinko

aidosti tehokkaana taloudellisena varoitteena toimijan koosta tai taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Syrjinnän pitäisi olla aina liiketoiminnallisesta tai muutoin taloudellisesti ei-kannattavaa toimintaa, mikä pitäisi toteutua silloinkin, kun työnantaja on kooltaan suuri ja/tai taloudellisesti menestyvä toimija. Tasa-arvolain 11 §:ssä säädettyä hyvityksen vähimmäismäärää ja rekrytointisyrjinnän enimmäismäärää tulee korottaa. Matala oikeussuojakeino olisi uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa määrätä hyvitys maksettavaksi tasa-arvolain vastaisissa syrjintätilanteissa.

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko

Tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö

Akava ry

www.akava.fi

Rautatieläisenkatu 6

00520 Helsinki

y-tunnus (0200918-0)