

**Lausunto**
7.4.2026

Minna Ahtiainen, johtaja
minna.ahtiainen@sttk.fi, p. 050 3877030

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen TyV torstai 8.4.2026 klo 11:30

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

STTK pitää lainsäädäntöön esitettäviä muutoksia oikean suuntaisina mutta riittämättöminä torjumaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää:

- Hallituksen esityksen lainsäädäntömuutoksilla pääosin täsmennetään nykyistä oikeustilaa, eivätkä muutokset johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla.
- Tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Eduskunnan käsittelyssä tällä hetkellä oleva hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta (HE 199/2025 vp), esittää muutoksia mm. määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamiseksi. Hallituksen esityksessä on todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Tasa-arvolakiin esitettävät lähinnä täsmentävät muutokset eivät estä tätä ennakoitua syrjinnän lisääntymistä
- Tasa-arvolain 8§:n sanamuotojen täsmennykset ovat kannatettavia, mutta eivät käytännössä laajenna syrjinnän kieltoa sisällöllisesti. Sen sijaan uusi momentti, jolla hyvitysvastuu ulotetaan käyttäjäyritykseen vuokratyötilanteissa, täsmentää vastuuta, selkeyttää vastuunjakoa ja vahvistaa oikeussuojaa tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksen menettely vaikuttaa työn jatkumiseen.
- Työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentaminen lisää läpinäkyvyyttä ja työntekijän tiedonsaantia työsuhteen jatkosta päätettäessä.
- Työhönottoa koskevan kanneajan pidentäminen kahteen vuoteen hyvityksen vaatimiseen liittyen on tarpeellinen muutos, joka parantaa uhrin mahdollisuuksia hakea oikeussuojaa.
- Esitys kanneajan keskeyttävästä vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi on kannatettava, mutta sen tosiasiallinen vaikutus on melko rajallinen, koska lautakunnan toimivalta ja asioiden vireillepano-oikeus on rajattu.

Yleistä

Petteri Orpon hallitusohjelmaan sisältyy tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Raskauteen ja perhevapaisiin perustuvaa syrjintää esiintyy erityisesti epätyypillisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa.

Samanaikaisesti Orpon hallituksen hallitusohjelmassa mahdollistetaan määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuoden ajaksi sekä heikennetään henkilöperusteista irtisanomissuojaa. Molemmat lainsäädäntöhankkeet johtavat todennäköisesti raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän lisääntymiseen työmarkkinoilla ja heikentävät selvästi raskaana ja perhevapaita käyttävien asemaa.

Vaikka hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta pitää sisällään oikeasuuntaisia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallituskauden työelämää ja palkansaaajien asemaa koskevat lakihankkeet kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa.

Valitettavasti nyt käsittelyssä olevaan hallituksen esitysluonnokseen kirjatut toimet ovat pääosin kosmeettisia. Monilta osin niillä vain täsmennetään nykyistä oikeustilaa. Näin ollen ne eivät johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. Nyt esitetyt toimet eivät siten ole riittäviä toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä erityisesti, kun huomioidaan työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan. STTK katsoo kuitenkin, että hallituksen esityksessä esitettyjä toimia on välttämätöntä edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentaminen

STTK pitää kannatettavana, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin lisätään työnantajan kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaissuhteiden päättymisen yhteydessä. Kyseinen muutosehdotus lisää työntekijän tiedonsaantia työnantajan menettelystä työsuhteen jatkosta päätettäessä.

Raskaussyrjintä on erittäin yleistä määräaikaisten työsopimusten jatkamisesta päätettäessä. Tämän vuoksi raskaana oleva työntekijä ei usein uskalla kertoa raskaudesta työnantajalle ennen lakisääteistä ilmoitusaikaa, koska pelkää ettei työsuhdetta tämän jälkeen jatketa. Muutoksella voi kuitenkin olla pieni syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus, mikäli ilmoitus on tehty.

Muutos kanneaikoihin

Kahden vuoden kanneajan ulottaminen työhönottoon on välttämätön ja tarpeellinen muutos nykyllä lainsäädännöllä. Muutos parantaa syrjinnän uhrin oikeussuojaa.



On kuitenkin huomattava, että EU:n palkka-avoimuusdirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla) mukaan, joka on pantava kansallisesti täytäntöön 7.6.2026 mennessä, palkkasyrjinnän osalta kanneaika hyvityksen nostamiselle on kolme vuotta.

Käyttäjärytystä koskeva täsmennys

Käyttäjärytysten hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys on tarpeen nykyisin selkeyttämiseksi. Tilanteen selkiyttäminen on välttämätöntä, vaikka vuokratyötä ei käytetä työmarkkinoilla tällä hetkellä kovin laajamittaisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vaikutus kanneaikaan

Esitys kanneajan keskeyttävästä vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi on kannatettava. Muutoksen vaikutus jää kuitenkin rajalliseksi, koska lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä, ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia.

STTK ry

sttk@sttk.fi

www.sttk.fi

Mikonkatu 8 A, 6. krs
00100 Helsinki