

Työehdot/Mannonen

7.4.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 8.4.2026

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

SAK kannattaa hallituksen esityksessä HE 39/2026 esitetyjä muutoksia, mutta pitää niitä riittämättöminä.

Kuten hallituksen esityksen sivulla 8 todetaan, ehdotetut muutokset pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyistä, jo voimassa olevaa lainsäädäntöä. Vaikka muutos on kannatettava, se ei ole riittävä, kun huomioidaan hallitusohjelman mukainen tavoite ehkäistä tehokkaammin raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tämä korostuu erityisesti, kun huomioidaan hallituksen työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan ja erityisesti valmistelussa oleva työsopimuslain muutos, joka mahdollistaa perusteettomat määräaikaiset työsopimukset.

SAK pyytää, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta täydentäisi hallituksen esitystä tasa-arvolain muuttamisesta säätämällä mm. yhtenäisestä kolmen vuoden kanneajasta, matalan kynnyksen oikeussuojakeinosta sekä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Vuodelta 2024 olevan Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva. Myös sen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole esimerkiksi määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua. Selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyt asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvo-valtuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

Selvityksen mukaan syrjinnän ja syrjityksi tulemisen pelko vaikuttavat monella tapaa. Syrjinnästä aiheutuu **ammattillisia seuraamuksia**, kuten irtisanoutumisia, irtisanomisia, alan vaihtoa ja ylennysten tai palkankorotusten saamatta jäämisiä. **Muut seuraamukset** liittyvät terveyteen ja hyvinvointiin, toimeentuloon ja perhe-elämään, kuten perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen.

Työehdot

Selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmin työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä vuosina 2023–2025 ja nyttemmin tämän lakiesityksen valmistelun yhteydessä ehdottaneet useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi. Keinoja on kuvattu hallituksen esityksen kohdassa 4.3. sivulla 9. Hallitus ei esitä niitä säädettäväksi.

Oikeustilaa selkeyttävä muutos (8 § 1 mom. 2. kohta)

Hallituksen esityksessä tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että 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, perhehuoltovelvollisuuden** tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.¹

Kyseisen lainkohdan sanamuodon täydentämisellä ei muutettaisi nykyistä oikeustilaa, vaan selkeytettäisiin sitä ja helpotettaisiin sen tulkintaa.

SAK pitää selkeytystä hyvänä asiana ja toteaa, että **selkeyttä lisäisi, jos perhevapaa -termi olisi säännöksessä aukikirjoitettuna**. Ns. tavallinen työnantaja ja työntekijä ei välttämättä tiedä, että perhevapaat sisältyvät perhehuoltovelvollisuus -termiin.

Käyttäjäritysten vastuuta koskeva muutos (8 § 2 mom.)

Käyttäjärityksen hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys on sinänsä kannatettava, mutta sen soveltamisala jää rajatuksi.

8 §:n ehdotettuun uuteen 2 momenttiin tulisi vielä lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden lisäksi **“muu sukupuoleen liittyvä syy”**. Mikäli syrjintäperuste “muu sukupuoleen liittyvä syy” jätetään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta edelleen avoimeksi, kuka tosiasiallisesti olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjärityksen toimesta.

¹ Ks. myös rinnakkaistekstit, HE s. 18.

Työehdot

Sääntelyä selkeyttäessä tulee huomioida, että tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus ja logiikka pitää ottaa huomioon myös vuokratyötä koskevien selkeytysten yhteydessä. Muutoin riskinä on, että tarkoituksettomasti luodaan uusi oikeudellisen suojan aukko lainsäädäntöön.

Työnantajan selvitysvelvollisuutta koskeva ehdotus (10 §)

SAK kannattaa työnantajan kirjallista selvitysvelvollisuutta määräaikaistuksien päättymisen yhteydessä.

Säännöksen sanamuodon mukaan työnantaja on velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen, jos työntekijä on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. **Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että myös niissä tilanteissa, joissa tieto on tullut työnantajan tietoon muuta kautta, työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys.**² Tämä on kannatettavaa ja säännöksen sanamuoto tulisiikin korjata vastaamaan perusteluissa todettua, jotta välttyttäisiin ns. perusteluilla säätämiseltä. Alapuoella on näkyvissä tämänhetkinen säännösehdotus ja sen jälkeen SAK:n ehdotus loppuosaa koskevasta täsmennyksestä:

Nykyinen ehdotus:

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. **Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päätyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaudessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.**

² HE 39/2026, s. 12 ”Tieto työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta voi kuitenkin tosiasiallisesti olla työnantajan tiedossa ilman, että työntekijä on sitä nimenomaisesti ilmoittanut. Työnantaja on voinut saada ilmoituksen työntekijältä tai tieto on voinut muutoin tulla työnantajan tietoon. Myös niissä tilanteissa, joissa tieto on tullut työnantajan tietoon muuta kautta, työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys.”

Työehdot

SAK:n täsmennysehdotus:

*... jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut **tai työnantaja on muutoin saanut tiedon** raskaudesta, synnytyksestä, **perhevapaasta** tai perheenhuoltovelvollisuudesta.*

Kanneaikaa ja sen keskeytymistä koskeva muutos (12 §)

SAK pitää sinänsä hyvänä muutoksena rekrysoijintää koskevan kanneajan pidentämistä yhdestä vuodesta kahteen vuoteen. Perusteltua olisi kuitenkin säätää tasa-arvolakiin yksi yhteinen kolmen vuoden kanneaika, mikä joka tapauksessa tulee säädettäväksi palkka-avoimuusdirektiivin implementoinnin yhteydessä palkkasyrjinnän osalta.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen. Esityksen mukaan määräaika alkaa kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Hallituksen esityksen mukaan muutos edistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyödyntämistä oikeussuojaelimenä. Muutos on kannatettava, mutta riittämätön. Lautakunnan hyödyntämistä oikeussuojaelimenä tulisi edistää laajemmin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan roolin kehittäminen matalan kynnyksen oikeussuojaelimenä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa on toistaiseksi käsitelty hyvin vähän tasa-arvolain vastaista menettelyä koskevia asioita (HE s. 7). Tämä johtunee suurelta osin siitä, että vain tasa-arvoaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa tasa-arvolain vastaisen työelämän syrjintäasian lautakunnan käsiteltäväksi.

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 asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan käsiteltäväksi. Lisäksi lautakunnalle tulisi säätää oikeus määrätä työnantaja maksamaan hyvitystä syrjimälleen työntekijälle.

Tasa-arvoa lisäävinä ja syrjintää vähentävinä ehdotuksina esitämme seuraavia muutoksia tasa-arvolakiin

- Korotetaan tasa-arvolain 11 §:ssä säädettyä hyvityksen vähimmäismäärää ja rekrytointisyrjinnän enimmäismäärää

Työehdot

- Lisätään hyvityksen määrää korottaviin tekijöihin työnantajan koko ja taloudellinen asema.
- Muutetaan tasa-arvolain 12 §:ää siten, että hyvitysvaatimuksen voi panna vireille myös työtuomioistuimesessa, jos käsiteltävä asia muutoin kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.
- Muutetaan tasa-arvolain 20 §:ää siten, että myös syrjintää kokenut yksilö tai häntä edustava ammattiliitto voi saattaa tasa-arvolain 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi
- Säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta määrätä hyvitys maksettavaksi tasa-arvolain vastaisissa syrjintätilanteissa

Tasa-arvoa lisäävinä ja syrjintää vähentävinä ehdotuksina esitämme seuraavia muutoksia työsopimuslakiin

Koska myös työsopimuslain muutosesitys on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsiteltävänä tällä hetkellä, ehdotamme työsopimuslakiin seuraavia muutoksia:

- Kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämaan vain perhevapaan alkuun. Myös tasa-arvovaltuutettu on pitänyt kiellon säätämistä välttämättömänä.³ Samalla säädetään kiellon rikkomisesta oikeus työsopimuslain 12:2 mukaiseen korvaukseen, jos työntekijän työsuhte ei jatku.
- Syrjintäolettaja – eli jos työnantaja ei jatka raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työsuhdetta tai sopii sen päättymään perhevapaan alkuun, katsotaan määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

³ ”Ottaen huomioon edellä mainitun työsopimuslain muutosesityksen (HE 199/2025) tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että jatkovalmistelussa tarkastellaan mahdollisuuksia puuttua määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvään raskaus- ja perhevapaasyrjintään myös työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin lisättävällä nimenomaisella kiellolla. Myös se selkeyttäisi ja täsmentäisi oikeustilaa osaltaan. Työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdelaeissa olevat säännökset vaikuttaisivat olevan usein työnantajilla paremmin tiedossa kuin syrjintälainsäädäntöön sisältyvät säännökset.” Tasa-arvovaltuutetun lausunto STM:lle 6.2.2026

Työehdot

- Perhevapailta töihin palaavalle säädetään kuuden kuukauden suoja-aika, jonka aikana häntä ei saa irtisanoa.

Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, etteivät hallituksen esityksessä ehdotetut muutokset johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. Nyt esitetyt toimet eivät ole riittäviä toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä erityisesti, kun huomioidaan nykytilanne syrjinnän esiintyvyyden suhteen sekä työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan. Hallituksen esityksessä esitettyjä toimia on kuitenkin välttämätöntä edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella. SAK pyytää valiokuntaa harkitsemaan esityksen täydentämistä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Sanna Mannonen
sanna.mannonen@sak.fi
puh. 044 431 4235