



16.4.2026 JHL/LA/038/2026

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL:N LAUSUMA EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ EDUSKUNNALLE LAIKSI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA (HE 39/2026 VP)/RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

JHL kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi asian johdosta. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisen työelämän häpeätahra, jonka poistamiseksi on edelleen tehtävä hartiavoimin töitä. Yksi keino vähentää raskaus- ja perhevapaasyrjintää on kehittää lainsäädäntöä ja erityisesti tasa-arvolakia rohkeasti.

Ehdotetut muutokset 8 §:ään

Nyt ehdotetut tasa-arvolain 8 §:n muutosehdotukset ovat oikeansuuntaisia, mutta valitettavasti aivan liian varovaisia suhteessa työelämässä esiintyvän raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyteen. Pääosin esitetyt muutokset ovat voimassa olevia säännöksiä täsmentäviä, eivätkä ne juurikaan muuta nykyistä oikeustilaa eli tuo syrjityille parempaa suojaa syrjintää vastaan. Tämä seikka käy ilmi myös hallituksen esityksen perusteluista, joissa useaan otteeseen todetaan, ettei muutos tosiasiallisesti laajenna työntekijöiden suojaa vaan selkeyttää jo voimassa olevaa sääntelyä. Esitettyjen vaikutusten todetaan esityksessä jäävän kokonaisuudessaan maltillisiksi, mikä on mielestämme sääli ja kertoo siitä, ettei tahtotilaa ole ollut tehdä aidosti syrjintää vähentäviä toimenpiteitä. Koska raskaus- ja perhevapaasyrjintää tapahtuu hävettävän paljon suomalaisessa työelämässä, olisimme toivoneet rohkeampaa puuttumista siihen lainsäädännöllisin keinoin.

Pidämme myönteisenä, että 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan lisätään nimenomaiset maininnat määräaikaaisuudesta, vanhemmuudesta ja perheenhuoltovelvollisuudesta. Tämä muutos selkeyttäisi säännöstä, mutta ei sinänsä muuta sitä tosiasiaa, että mainitut tilanteet ovat jo nykyisin syrjintäkieltojen piirissä.





Pidämme kannatettavana ehdotettua uutta 2 momenttia, koska se selkeyttää vuokratyötilanteissa tapahtuvan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vastuita. Esitys jää kuitenkin vajavaiseksi, ellei käyttäjäyritystä aseteta samalle viivalle vuokratyöntekijän työnantajan kanssa. Tämä voitaisiin toteuttaa lisäämällä uuteen 2 momenttiin syrjäntäperusteeksi myös ”muu sukupuoleen liittyvä syy”, kuten on säädetty työnantajia koskevassa 8 § 1 momentin 2-kohdassa. Emme näe mitään järkevää perustetta sille, että käyttäjäyrityksen vastuu syrjinnästä olisi kapeampi kuin vuokratyöntekijän työnantajalla.

Ehdotetut muutokset 10 §:ään

JHL kannattaa esitystä työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamisesta määräaikaishuolien päättymisen yhteydessä. Muutos tasapainottaa hieman niitä negatiivisia seurauksia, joita tasa-arvolle seuraa hallituksen tekemistä lakimuutoksista, joilla helpotetaan määräaikaisten työsuhteiden solmimista sekä madalletaan irtisanomiskynnystä ja jotka tulevat tekemään raskaus- ja perhevapaasyrjinnän aiempaa helpommaksi. Selvitysvelvollisuuden tehoa tosin syö se, ettei 10 §:n selvitysvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä ole säädetty työnantajalle mitään seuraamusta.

Lausuntokierroksen jälkeen säännöksen perusteluihin on iloksemme tehty täsmennys siitä, että työnantajalla on säännöksessä tarkoitettu selvitysvelvollisuus, kun työnantajalla on tieto työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta riippumatta siitä, mistä työnantaja on saanut asian tietoonsa. Itse pykäläteksti on kuitenkin edelleen kirjoitettu siihen muotoon, että selvityksen saamisen edellytyksenä on työntekijän ilmoitus työnantajalle raskaudestaan tai perheenhuoltovelvollisuudestaan. Jotta säännöksen soveltamisesta ei aiheudu epäselvyyttä, tulee myös pykäläteksti korjata niin, että olennaista on se, että työnantajalla on asiasta tieto, ei se, miten tieto on saatu.

Kuten jo lausuntokierroksella totesimme, tämä muutos on tärkeä. Toisinaan tieto työntekijän tai viranhaltijan raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta tulee työnantajalle muuta kautta kuin työntekijän itsensä ilmoittamana. JHL katsoo, ettei työntekijän tai viranhaltijan oikeusturva voi olla kiinni siitä, miten työnantaja on saanut tiedon raskaudesta, vaan olennaista on, onko asia työnantajan tiedossa vai ei, kun työnantaja tekee työ-/virkasuhteen osalta päätöksiä. Tasa-arvolain tarkoitus on suojata työntekijöitä ja viranhaltijoita raskauteen ja perhetilanteeseen liittyvältä syrjinnältä. Siksi on tärkeää, että työntekijällä/viranhaltijalla on mahdollisuus saada tietoonsa työnantajan perustelut määräaikaishuolien päättymiselle siitä riippumatta, mitä kautta työnantaja on saanut tietoonsa hänen raskautensa tai perheenhuoltovelvollisuutensa. Jos työnantaja tietää työntekijän/viranhaltijan raskaudesta/perheenhuoltovelvollisuudesta, syrjäntäriski on olemassa riippumatta siitä, mitä kautta tieto siitä on työnantajalle tullut. Siksi myös selvitysvelvollisuuden tulee syntyä ko. tiedon tosiasiallisesta olemassaolosta.





Ehdotetut muutokset 12 §:ään

JHL kannattaa esitystä kahden vuoden kanneajan laajentamisesta koskemaan myös työhönottotilanteita. Syrjittyjen asemaa parantaisi kuitenkin selkeästi enemmän se, että kaikkiin tasa-arvolain kieltämiin syrjintätilanteisiin säädettäisiin kolmen vuoden kanneajat, kuten palkansaajakeskusjärjestöt esittivät työryhmätyön aikana.

JHL pitää kannatettavana myös esitystä uudesta 4 momentista, jossa säädettäisiin siitä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi. Lautakunnan asiassa antamalla ratkaisulla on merkitystä syrjitylle hänen tehdessään päätöstä, uskaltaako syrjintäasiaa lähteä viemään eteenpäin. Koska syrjintäasia vanhenee kahdessa vuodessa ja ratkaisua ei lautakunnasta välttämättä saada kovin nopeasti, ilman tätä ehdotettua muutosta moni syrjintäasia uhkasi vanhentua käsiin, mikäli syrjitty ei uskalla lähteä ajamaan asiaa oikeusteitse ilman lautakunnan ratkaisua.

Lopuksi

JHL:n näkemyksen mukaan työelämän syrjintätilanteiden ehkäiseminen edellyttäisi selvästi kunnianhimoisempia toimia. Nyt esitetyt lakimuutokset ovat askel oikeaan suuntaan, mutta ne eivät riitä muuttamaan työelämän käytäntöjä, joissa raskaus ja perhevapaat edelleen liian usein johtavat epäedulliseen kohteluun. Tarvitsemme lainsäädäntöä, joka ei ainoastaan selkeytä nykytilaa, vaan aidosti vahvistaa työntekijöiden oikeussuojaa ja ennaltaehkäisee syrjintää. Siksi JHL ehdotti jo lausuntokierroksella ja ehdotamme edelleen seuraavia toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammaksi kitkemiseksi:

1. Tarvitaan kevyempiä ja edullisempia oikeussuojakeinoja

Syrjityillä tulee olla käytössään nopeampia ja edullisempia matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja. Oikeuksiensa vaatimisesta ei pitäisi aiheutua syrjitylle merkittävää taloudellista riskiä. Tästä syystä katsomme, että on tarpeen selvittää mahdollisuudet laajentaa tasa-arvovaltuutetun toimivaltuuksia esimerkiksi hallinnollisten seuraamusten määrittämiseen selkeissä syrjintätapauksissa. Samalla tasa-arvovaltuutetun toimiston resurssit on lisättävä, jotta se pystyy hoitamaan tehtävänsä asianmukaisesti ja tehokkaasti. Tuomioistuinprosessi on hidas ja asianomistajille usein hyvin raskas niin henkisesti kuin taloudellisesti. Raskaana ollessa tai pienen lapsen vanhempana ei välttämättä ole voimia tai varaa alkaa taistelemaan oikeuksiensa puolesta oikeudenkäynnin muodossa.





Lisäksi katsomme, että ammattiliitoille tulee antaa kanneoikeus raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevilla tilanteilla. Oikeudenkäyntikulujen korkeus estää monia syrjittyjä viemästä asiaansa eteenpäin. Liittojen kanneoikeus olisi merkittävä askel oikeus-suojan parantamisessa.

2. Seuraamusten on oltava aidosti pelotevaikutteisia

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää ei voida tehokkaasti ehkäistä ilman tuntevia seuraamuksia. Syrjinnästä koituvan seuraamuksen tulee olla työnantajalle kalliimpi vaihtoehto kuin syrjinnästä saatava hyöty.

JHL esittää, että tasa-arvolain 11 §:n 2 momentissa säädettyjä hyvityksen euromääriä korotetaan rahanarvon muutosta vastaavasti siten, että hyvitys on vähintään 10 000 euroa ja työhönottotilanteissa enintään 50 000 euroa. Lisäksi katsomme, ettei hyvityksen kohtuullistamismomenttia tulisi lähtökohtaisesti soveltaa työelämäasioissa. Suuremmille työnantajille hyvityksen tulee olla tuntuvasti suurempi, jotta sillä on todellista pelotevaikutusta, eikä pienempien työnantajien osalta tule voida alittaa laissa säädettyä minimiä.

3. Syrjintärikosten vanhenemisaikaa tulee pidentää

Nykyinen kahden vuoden vanhenemisaika on kohtuuttoman lyhyt, erityisesti tilanteissa, joissa poliisin ja syyttäjän resurssipula venyttää tutkinta- ja käsittelyaikoja. Vanhenemisaikaa tulee pidentää, jotta syrjityillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada asiansa tutkitavaksi ja tuomioistuinten käsiteltäväksi.

4. Perhevapaalta palaavan irtisanomissuojaa on vahvistettava

Perhevapaalta palaavan työntekijän asemaa tulee parantaa säätämällä käänteinen todistustaakka tilanteisiin, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän pian perhevapaan päättymisen jälkeen. Näissä tilanteissa irtisanomisen tulisi lähtökohtaisesti katsoa johtuneen perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja kykene osoittamaan muuta hyväksyttävää syytä menettelylleen.





5. Käänteinen todistustaakka myös määräaikaistösuhteiden uusimatta jättämiseen

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy erityisen paljon määräaikaistösuhteissa. JHL katsoo, että sitä saataisiin vähennettyä säätämällä käänteinen todistustaakka myös tilanteisiin, joissa työnantaja ei uusi raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän määräaikaistyöntekijän palvelussuhdetta, vaikka hän tarvitsee uuden työntekijän samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Näissä tilanteissa uusimatta jättämisen tulisi katsoa johtuneen raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja pysty osoittamaan muuta hyväksyttävää syytä menettelylleen.

Työelämässä koettu syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella vaikeuttaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Kaikkein alttiimpia syrjinnälle ovat tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa- esim. määrä- ja osa-aikaistösuhteissa- työskentelevät naiset. Syrjintää koetaan usein myös tilanteissa, kun työntekijä palaa perhevapaalta töihin. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyys ei voi olla vaikuttamatta syntyvyyteen.

On siis selvää, että nykyisen asiantilan korjaamiseen tarvitaan sellaisia lainsäädäntömuutoksia, jotka tosiasiallisesti johtavat nykyisen oikeustilan muutokseen. Vaikka nyt käsittelyssä oleva hallituksen esitysluonnos pitääkin sisällään oikeasuuntaisia keinoja, esitetyt täsmennykset eivät valitettavasti tule juurikaan muuttamaan nykyistä syrjintätilannetta ja siksi näitä toimia on pidettävä valtaosin kosmeettisina. Nyt ehdotetuilla muutoksilla ei olennaisesti paranneta raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien asemaa työmarkkinoilla eikä saavuteta tavoiteltua raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähenemistä. Siihen tarvitaan rohkeutta tehdä tuntuvia muutoksia.

Helsingissä 16.4.2026

Merja Hyvärinen

Työelämäasiantuntija, OTK

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

