



Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

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

Palvelualojen ammattiliitto PAM kiittää mahdollisuudesta tulla eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavaksi.

PAM edustaa yksityisten palvelualojen työntekijöitä, kuten kaupan alan myyjiä, ravintola-alan työntekijöitä ja siivoojia. Liiton jäsenistö on vahvasti naisvaltaista: noin 75 prosenttia PAMin jäsenistä on naisia. Tämä korostaa raskauteen ja perhevapaasiin liittyvän syrjinnän merkitystä erityisesti palvelualoilla.

PAM saa vuosittain noin tuhat raskaussyrjintään liittyvää yhteydenottoa. Kokemuksemme mukaan syrjinnän riski on suurin epävarmassa työmarkkina-asemassa, kuten osa-aikatyössä, vuokratyössä, nollatuntisopimuksilla sekä määräaikaissä työsuhhteissa työskentelevillä palvelualojen työntekijöillä.

PAM pitää erityisen tärkeänä, että lainsäädäntöä täydennetään säännöksillä, joilla entistä tehokkaammin ehkäistään raskaus- ja perhevapaasyrjintää vuokratyössä sekä osa-aikaissä, vaihtelevan työajan ja määräaikaissä työsuhhteissa.

Hallituksen esittämät muutokset ovat oikeansuuntaisia ja tarpeellisia, mutta ongelman laajuuteen nähden ne eivät ole riittäviä.

Syrjintä työelämässä 8§

PAM pitää hyvänä, että lakiluonnos täsmentää selkeiksi syrjintäperusteiksi määräaikaisuuden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden ja että myös vuokratyötä käyttävä yritys joutuu syrjintätilanteessa hyvitysvastuuseen. Tämä selkeyttää sääntelyä palvelualoilla, joissa syrjintä ilmenee usein määräaikaissä työsuhhteissa ja vuokratyössä.

Täsmennys helpottaa työpaikkatasolla raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tunnistamista lain tarkoittamaksi syrjintäperusteeksi. Työsuhteisiin liittyviä päätöksiä tehdään pienissä ja keskiuurissa yrityksissä usein tutustumalla korkeintaan lakiin ja pidemmälle menevät perustelut tai tulkinnat jäävät pimentoon. Tämän vuoksi täsmälliset määrittelyt lakitekstissä ovat tarpeelliset ja syrjintää kieltäviä täsmennyksiä tulisi tehdä tasa-arvolain lisäksi myös työsopimuslakiin.

Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

10 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

PAM pitää myönteisenä, että työnantajalle säädetään automaattinen ja kirjallinen selvitysvelvollisuus tilanteissa, joissa määräaikaista työsuhdetta ei jatketa, kun työntekijä on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Erityisen tärkeää on, että laissa säädetään nyt täsmällinen määräaika selvityksen antamiselle, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja vahvistaa työntekijän oikeussuojaa.

PAM kuitenkin kiinnittää huomiota olennaiseen puutteeseen pykälän sanamuodossa. Esityksen perustelujen mukaan selvitysvelvollisuus syntyy myös silloin, kun raskaus tulee työnantajan tietoon muulla tavoin kuin työntekijän omalla ilmoituksella. Tätä vastaavaa muotoilua ei kuitenkaan ole lain 10 pykälässä. PAM katsoo, että työnantajan velvollisuuksien tulee ilmetä selkeästi myös varsinaisesta määräyksestä ja ehdottaa seuraavaa täsmennystä 10 §:ään

--- jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut tai työnantaja on muutoin saanut tiedon raskaudesta, synnytyksestä, perhevapaasta tai perheenhuoltovelvollisuudesta. (lisäysehdotus alleviivattuna)

10 § Selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle rajatut työvuorot tai satunnaiset keikat

PAM kiinnittää erityistä huomiota lain perusteluihin lisättyyn tarkennukseen, jonka mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus ei koske yksittäisiä työvuoroja tai satunnaisia keikkoja. Tämä raja on erityisen ongelmallinen naisvaltaisilla palvelualoilla, jossa käytetään paljon vuokratyötä.

Vuokratyönantajat solmivat työntekijöiden kanssa usein ns. puitesopimuksia, joiden perusteella jokaista yksittäistä työvuoroa tai satunnaista keikkaa tulkitaan erilliseksi määräaikaiseksi työsuhteeksi, eikä työsuhde näyttäydy perinteisenä yhtäjaksoisena kokonaisuutena. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työnantaja voi vedota siihen, ettei selvitysvelvollisuutta synny, vaikka työntekijälle olisi kertynyt suuri määrä peräkkäisiä työvuoroja. Lain perusteluihin tehty raja voi tältä osin pohjan työnantajan selvitysvelvollisuudelta ja heikentää raskaana olevien vuokratyöntekijöiden suojaa.

Palvelualoilla käytettävän vuokratyön keskeinen ongelma ei ole varsinaisen työsuhteen päättäminen, vaan se, että kun raskaus tulee käyttäjäyrityksen tietoon, tämä voi yksinkertaisesti lopettaa työvuorojen ja keikkojen tilaamisen. Työsuhteessa ei tällöin tapahdu muodollista muutosta, mutta työn tekeminen ja ansainta tosiasiallisesti lakkaa.

Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

PAM on aiemmin esittänyt, että vuokratyön käyttäjäyritys tulisi rinnastaa työnantajaan tasa-arvolain mukaisessa vastuussa.

PAM esittää, että lain perusteluista poistetaan epäselvyyttä aiheuttava maininta siitä, että selvitysvelvollisuus ei koskisi yksittäisiä työvoroja tai satunnaisia keikkoja.

12 § Hyvitys ja kanneajat

PAM pitää hyvänä, että hyvitysvastuu säädettäisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäyritystä.

PAM pitää kannatettavana myös kanneaikojen yhdenmukaistamista.

PAM esittää edelleen

- oikeudenkäyntikulujen automaattista kohtuullistamista raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksissa sekä hyvityksen euromääräistä korottamista. Tasa-arvolain 11 §:n mukaisen hyvitysseuraamuksen tulisi olla tehokas, jotta syrjintää kokeneet vetoaisivat oikeuksiinsa, ja varoittava, jotta se ehkäisisi syrjintää ennalta. PAM:n näkemyksen mukaan tämä ei tällä hetkellä toteudu ja **hyvitysten euromäärät tulisi saada suuremmiksi.**
- raskaussyrjintätapauksien sovittelun vahvistamista. Toteutukseen tarvittaisiin puolueeton ulkopuolinen taho. **Sovittelu lyhentäisi prosessien kestoa ja vähentäisi tuomioistuinten kuormaa.**

PAM:n näkemyksen mukaan lakiesitys ei ratkaise oikeudenkäyntikuluriskiä tai pitkien käsittelyaikojen ongelmaa, eikä se velvoita sovitteluun. Nämä rajoittavat edelleen työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia hakea oikeutta.



Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

Lopuksi

Ehdotetut muutokset pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyistä, jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, joten sukupuolten tasa-arvoa lisäävät vaikutukset jäävät kokonaisuutena arvioiden melko pieniksi.

Hallituksen työelämää heikentävät lakimuutokset – **erityisesti perusteettomat vuoden määräaikaaisuudet** ja henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikennys – **lisäävät riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kasvulle**, mikä on todettu myös hallituksen omissa vaikutusarvioissa. Esitetyjä toimia ei voida pitää riittävänä hallitusohjelman tavoitteen saavuttamiseksi. Esitetyt, pienetkin parannukset ovat kuitenkin tärkeitä toteuttaa.

Helsingissä 17.4.2026

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätiedot:

Merja Vihersalo
työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija
merja.vihersalo@pam.fi
puh. 040 532 4319

Erika Kähärä
työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija
erika.kahara@pam.fi
puh. 040 764 5295