



20.4.2026

VN/2233/2026

VN/2233/2026-VM-52

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Valtiovarainministeriön asiantuntijalausunto

Työelämä ja tasa-arvovaliokunta on varannut valtiovarainministeriölle mahdollisuuden lausua hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp) yhdistetystä aloitteesta LA 7/2024.

Valtiovarainministeriö lausuu hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp) ja siihen yhdistetystä aloitteesta LA 7/2024 seuraavaa.

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

Valtiovarainministeriö pitää tärkeänä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokasta ehkäisemistä. Valtion työmarkkinalaitos on kuitenkin lakimuutosta koskeneessa kolmikantatyöryhmässä ja aikaisemmassa lausunnossaan tuonut esiin nyt ehdotettuun hallituksen esitykseen liittyviä käytännön haasteita, jotka liittyvät erityisesti tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin ehdotettuihin muutoksiin. Hallituksen esityksessä ehdotetaan tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että momenttiin lisätäisiin työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaistuksien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaistuksen päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaistuksessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Työnantajaa koskevat tälläkin hetkellä useat erilaiset selvitysvelvollisuudet. Tasa-arvolain 10 §:n 2 momentti edellyttää työnantajaa antamaan viivytyksettä kirjallisen selvityksen menettelynsä perusteista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi tilanteessa, jossa työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan. Myös hallituksen esityksessä HE 199/2025 vp työsopimuslakiin on myös ehdotettu työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentamista koskien 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla tehtyjä määräaikaistuksia. Lisäksi valtion virkamieslain (750/1994) 9 d §:n mukaan viranomaisen on osa-aikaisen tai määräaikaistuksen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Nyt käsiteltävässä hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, mikä näiden eri laeissa säädettyjen selvitys- ja vastausvelvollisuuksien keskinäinen suhde on.

Tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitetty selvitysvelvollisuus on laajuudeltaan tulkinnanvarainen. Perheenhuoltovelvollisuus on terminä laaja ja voi kattaa tilanteet, joissa henkilöllä on huolenpitoa tai tukea tarvitsevia perheenjäseniä, vaikka henkilö ei olisi käyttänyt perhevapaita määräaikaistuksensa aikana. Valtiotyönantajan näkökulmasta selvitysvelvollisuuden kohderyhmän tarkentaminen ja

Postiosoite
Postadress
Postal Address
 Valtiovarainministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 28
 00023 Valtioneuvosto

Snellmaninkatu 1 A
 Helsinki

0295 16001
 +358 295 16001

kirjaamo.vm@gov.fi

rajaaminen nyt ehdotetusta olisi tärkeää, jotta se kohdistuisi tilanteisiin, joissa tutkimusten mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää tapahtuu. Aihetta koskevissa tutkimuksissa määräaikaisten työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta kriittiseksi on tunnistettu nimenomaisesti määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättäminen raskauden ja sitä seuraavan pidemmän perhevapaan perusteella sekä määräaikaisen palvelussuhteen rajoittaminen kestämaan vain raskaus- ja vanhempainvapaan alkuun. Selvitysvelvollisuuden ulottaminen koskemaan tilanteita, joissa virkamiehellä tai työntekijällä ylipäättään on huolenpitoa tai tukea tarvitsevia perheenjäseniä, laajentaisi merkittävästi työnantajan selvitysvelvollisuuden piiriä ja lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa. Lisäksi tämä lisäisi henkilöstön perhesuhteita koskevien tietojen keräämistä. Hallituksen esityksestä ei käy ilmi, millä tavalla näin laaja selvitysvelvollisuus edistäisi raskaussyrjinnän estämistä suhteessa selvitysvelvollisuuden kohdistamiseen yleisimmin koettuihin raskautta ja perhevapaita koskeviin syrjintätilanteisiin, eli raskauteen ja siitä seuraaviin raskaus- ja vanhempainvapaaseen.

Hallituksen esityksen 10 §:n 2 momenttia koskevien yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys myös niissä tilanteissa, joissa tieto raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta on tullut työnantajan tietoon muuta kautta, kuin henkilöltä itseltään. Hallituksen esityksen perusteluteksti vaikuttaakin tältä osin olevan ristiriidassa itse pykälätekstin kanssa, jonka mukaan selvitysvelvollisuus syntyisi, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on itse ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Ehdotetun 10 §:n 2 momentin laajentaminen perustelutekstissä koskemaan tilanteita, joissa tieto työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta on tullut työnantajan tietoon muuten kuin työntekijältä itseltään, olisi ristiriidassa myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n kanssa. Sen mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Hallituksen esityksessä ei oteta kantaa, mikä perustelutekstin ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n säännöksen keskinäinen suhde on.

Ehdotetun 10 §:n 2 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan, ettei selvitysvelvollisuus edellyttäisi työntekijän yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä. Ilman tällaisia toimia, ei työnantajalla kuitenkaan olisi käytännössä mahdollisuuksia täyttää sille nyt ehdotettua selvitysvelvollisuutta. Käytännössä työnantaja joutuisi jatkossa jollain tavalla tallentamaan tiedon esimerkiksi kahvipöytäkeskustelussa mainituista lapsista, jotta työnantaja voisi määräaikaaisuuden päättyessä selvittää, onko ehdotetun 10 §:n 2 momentin mukaista selvitysvelvollisuutta olemassa.

Selvitysvelvollisuus tulisikin selkeämmin rajata koskemaan tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai pitänyt erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata määräaikaisen palvelussuhteen aikana. Näin rajattaisiin työnantajille aiheutuva hallinnollinen taakka koskemaan tilanteita, joissa voidaan tehokkaimmin ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää määräaikaisissa palvelussuhteissa. Mikäli selvitysvelvollisuuden piiriä halutaan tästä laajentaa, olisi se luontevinta sitoa tilanteisiin, joissa henkilö on pitänyt jotain perhevapaata (sisältäen myös hoitovapaan, tilapäisen hoitovapaan ja omaishoitovapaan) määräaikaisen palvelussuhteensa aikana. Työnantajalla on automaattisesti järjestelmissään tieto tällaisten vapaiden pitämisestä, jolloin työnantajalla ei olisi tarvetta kerätä ylimääräisiä tietoja henkilöstön perhesuhteista selvitysvelvollisuuden täyttämiseksi.

Lakialoite laeiksi työsopimuslain ja valtion virkamieslain muuttamisesta (Lakialoite LA 7/2024 vp)

Lakialoitteessa ehdotetaan toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi. Perhevapaalta palaavan palvelussuhteeseen ehdotetaan lisättäväksi tehostettua irtisanomissuojaa eli niin sanottua jälkisuojaa, joka jatkuisi kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan sekä raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän irtisanomissuojaa vahvistettaisiin siten, että palvelussuhteen uusimatta jättämisen katsottaisiin nykyistä selkeämmin johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jos työntekijöitä tarvitaan samankaltaisiin työtehtäviin eikä työnantaja pysty osoittamaan toisin.

Uudistus ehdotetaan toteutettavan lisäämällä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:ään uusi 3 ja 4 momentti sekä vastaavat muutokset myös valtion virkamieslain (750/1994) 25 §:än.

Valtiovarainministeriö pitää tärkeänä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokasta ehkäisemistä. Valtiovarainministeriö katsoo kuitenkin, että nyt ehdotettu valtion virkamieslain muutos (Lakialoite LA 7/2024 vp) ei ole toteutettavissa lakialoitteessa esitetyllä tavalla. Ehdotetut säännökset ovat laajasti ongelmallisia virkamieslain systematiikan näkökulmasta jäljempänä lausunnossa esitetyin tavoin. Myös vastaava työsopimuslain ja kunnan ja hyvinvointialueiden viranhaltijaa koskevan lain muutos edellyttäisi merkittävästi jatkovalmistelua ja vaikutusarviointia.

Valtion virkamieslaissa säädetyn muutoksenhakumahdollisuuden ja muun lainsäädännön, kuten tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014), nojalla nostettavien kanteiden

perusteella virkamiehellä on mahdollisuus jo nyt saattaa useammalla tavalla itseään koskeva asia tuomioistuimen arvioitavaksi.

Lakiesityksen perusteluissa todetaan useammassa kohtaa, että asiasta säätäminen työsopimuslaissa toisi edellä lakiesityksen mukaiset tilanteet palvelussuhteen päättämiskorvausvelvollisuuden piiriin. Toisin kuin työsopimuslain mukaisissa tilanteissa valtion virkamieslain mukaan irtisanomispäätöstä koskevan muutoksenhaun johdosta kumottu irtisanomispäätös tarkoittaa virkamiehelle myös ns. jatkuvuusperiaatteen mukaista oikeutta palata virkasuhteeseensa (VML 55 §) ja mahdollisuuden saada myös saamatta jäänyt palkkaus takautuvasti (VML 55 a §). Nämä erot ovat merkittäviä suhteessa työsopimuslain mukaiseen irtisanomiseen, ja valtion virkamies on täysin erilaisessa asemassa, kun irtisanomispäätös muutoksenhaun johdosta voidaan kumota kokonaan ja virkamies voi näissä tilanteissa palata palvelussuhteeseensa.

Määräaikaisesti virkaan nimitetyn (VML 9.2 §) tai määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyn (VML 9.1 §) virkamiehen osalta valtion virkamieslaissa puolestaan säädetään tarkasti ja selkeästi myös määräaikaisuuden perusteista (9 §) ja työnantajan korvausvelvollisuudesta (VML 56 §) silloin kun virkamies on ilman lakisääteistä perustetta nimitetty määräajaksi tai ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin nimitetty määräajaksi. Valtion virkamieslain 9 §:n 3 momentin mukaan virkamies on myös nimitettävä lähtökohtaisesti koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi. Tämä on olennainen seikka lakiesityksen tarkoittamassa tilanteessa ja asiaa kuvataan tarkemmin lausunnossa jäljempänä.

Valtion virkamieslain mukaan virkaan ja yli kaksi vuotta kestävään määräaikaiseen virkasuhteeseen hakenut henkilö voi lisäksi hakea muutosta (kumoamista) nimityspäätökseen (VML 59 §) myös lakiesityksen tarkoittamissa tilanteissa. Perusteena näissäkkin muutoksenhakutilanteissa voi olla valtion virkamieslain 11 §:n tasapuolisuusvaatimus tai hallintolain 2 luvun 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteet, toisin kuin työsopimuslain mukaisissa tilanteissa. Nimityspäätökset voivat olla myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisten kanteiden perusteena. Tasa-arvolain mukaisissa syrjintäkanteissa kyseeseen tulee myös vastaajaan kohdistuva todistustaakka.

Valtion virkamieslain 25 §:n 5 momentin muutosehdotus

Lisäys "...tai 6 kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä".

Lakiesityksen muutosehdotus irtisanomista koskevaan tilanteeseen koskisi sekä virkaan vakituisesti tai määräajaksi nimitettyä, että määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyä henkilöä. Valtion virkamiehen irtisanominen ns. yksilöllisellä perusteella edellyttää virkamiehestä johtuvaa erityisen painavaa syytä. Valtiovarainministeriön tiedossa ei ole yhtään valtion virkamiestä koskevaa yksilöllistä irtisanomista (VML 25 §) taikka ns. tuotannollis-taloudellista irtisanomista (VML 27 §) koskevaa kanetta tai tuomioistuinratkaisua, joka liittyisi raskaussyrjintään tai perhevapaiden käyttöön. Huomion arvoista on, että valtion virkamiehen irtisanomispäätökseen voi hakea muutosta (päättökseen kumoamista) myös lakialoitteen tarkoittamassa irtisanomistilanteessa vetoamalla esim. valtion virkamieslain 11 §:n tasapuolisuusvaatimukseen tai hallintolain 2 luvun 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteisiin, toisin kuin työsopimuslain mukaisessa irtisanomistilanteessa.

Valtion virkamieslain ns. tuotannollis-taloudellisia irtisanomisia koskeva 27 § sisältää viittauksen voimassaolevaan raskaana olevan tai perhevapaalla olevan 25 §:ssä säädettyyn irtisanomissuojaan. Tuotannollis-taloudellisella perusteella irtisanottaessa tai tehtäessä sen vaihtoehtona muutoksia organisaatioon, voi syntyä tilanne, jossa perhevapaan aikana käydään yt-neuvottelut ja tehtävät, jossa perhevapaalla oleva virkamies työskentelee tai viraston mahdollisuudet tarjota virkamiehelle tehtäviä suoritettaviksi olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät. Näihin seikkoihin lakiesityksellä ei olisi kuitenkaan vaikutusta. Virkamiestä ei voida valtion virkamieslain 27 §:n vallitsevan tulkinnan perusteella irtisanoa nykyisen irtisanomissuojan vuoksi ennen perhevapaan päättymistä. Kun virkamies palaa perhevapaansa jälkeen töihin, tilanne arvioidaan hänen osaltaan uudestaan ja jos tilanne ei ole muuttunut, eikä muuta työtä ole tarjolla, hänet irtisanotaan tuossa vaiheessa. Huomion arvoista on myös se, että ilman lakisääteistä kriteeriä ei virkaa tai määräaikaisen virkasuhteen tehtäviä voida muuttaa olennaisesti. Tämä koskee myös tilanteita, joissa virkaa tai virkasuhdetta hoitava henkilö on perhevapaalla. Nyt ehdotetussa muutoksessa olisi edellä kuvatuissa tilanteissa vielä erillinen 6 kuukauden suoja-aika, jonka jälkeen alkaisi vielä palvelussuhteen pituuteen sidottu irtisanomisaika, joka olisi enintään 6 kuukautta. Huomionarvoista on myös, että valtion virkamieslain perustella virkamiestä ei voida vapauttaa virantoimitusvelvoitteesta irtisanomisaikana tai muina ajanjaksoina, jolloin työtehtäviä ei syystä tai toisesta ole enää tarjolla. Lakiesityksen tavoitteena ei valtionvarainministeriön käsityksen mukaan olekaan luoda erikseen tällaisia ajanjaksoja. Näin ollen tällaista käytännön tilannetta ei voida pitää sellaisenaan lakiesityksen tavoitteiden mukaisena, eikä lakiesityksen tarkoittamana lisäsuojana raskaana tai perhevapaalla olevalle tai sinne lähtevälle.

Lakialoitteen ehdotus valtion virkamieslain 25 §:n uudeksi 7 momentiksi

"Jos viranomainen jättää uusimatta raskaana olevan tai erityisraskausvapaata, raskausvapaata, vanhempainvapaata taikka hoitovapaata käyttävän, määräaikaaisessa virkasuhteessa olevan virkamiehen virkasuhteen tilanteessa, jossa viranomainen tarvitsee virkamiehiä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, katsotaan virkasuhteen jatkamatta jättämisen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei viranomainen voi osoittaa sen johtuvan muusta seikasta."

Valtion virkamieslain systematiikan näkökulmasta säännösmuutosehdotus ei sovellu erityisesti uuden 7 momentin osalta valtion virkamieslain ns. yksilöllistä irtisanomista koskevaan 25 §:ään. Valtion virkamieslaki ei myöskään tunnista käsitettä "uusia virkasuhde". Käsitteenä samassa kohdassa toisaalla käytetty "virkasuhteen jatkaminen" on yleiskielellisenä ilmauksena ymmärrettävämpi.

Lakiesityksen perusteluissa mainitaan suojan vahvistamisen tarpeesta esimerkkinä tilanne, "jossa määräaikainen työsuhde päättyy perhevapaan tai raskauden aikana ja toinen henkilö palkataan tekemään täysin samoja tehtäviä" sekä tilanne, jossa "työnantaja jättää jatkamatta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän, määräaikaaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän työsuhdetta raskauden tai perhevapaan aikana". Valtion virkamieslain 9 §:n 3 momentin mukaan virkamies on nimitettävä lähtökohtaisesti koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi. Tämä tarkoittaa käytännössä valtion virkamieslain vallitsevan tulkinnan mukaan myös sitä, että jos on lakisääteiset perusteet (VML 9.1 §) jatkaa samaa määräaikaista virkasuhdetta, on siihen lähtökohtaisesti nimitettävä sitä hoitava henkilö, myös tilanteissa, joissa hän on raskaana tai olisi perhevapaalla taikka jäisi perhevapaalle. Virkasuhdetta hoitaneella henkilöllä on siis jo voimassa olevan tulkinnan mukaan lähtökohtaisesti oikeus jatkoonimitykseen, raskaudesta tai perhevapaasta huolimatta, kun kyse on hänen oman määräaikaisen virkasuhteensa jatkosta. Lisäksi jatkettaessa määräaikaaisuuksia valtiolla on aina huomioitava voimassa oleva ohjeistus määräaikaisten virkasuhteiden täyttämisestä julkisen hakumenettelyn kautta.

Valtion virkamieslain systematiikassa lakiesityksen käyttämä käsite *samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin* liittyy irtisanotun ns. takaisinottovelvollisuuteen (VML 32 §). Lakiehdotuksen mukaan raskauden tai perhevapaan perusteella syntyvä työnantajan velvollisuus tarjota virkamiehelle muitakin määräaikaaisia virkasuhteita, kuin virkamiehen virkasuhteen jatkoonimitystä tarkoittaisi käytännössä uudenlaista työntarjoamisvelvoitetta, joka kohdistuisi vain raskaana oleviin tai perhevapaalla oleviin henkilöihin. Tämä olisi valtion virkamieslaissa täysin uusi peruste tulla nimitetyksi toiseen virkasuhteen tai tehtävään ilman julkista hakumenettelyä. Tämä asettaisi raskaana ja perhevapaalla olevat henkilöt eri asemaan muiden vastaaviin virkasuhteisiin nimitettyjen kanssa, eikä suinkaan tasapuoliseen tai tasa-arvoiseen asemaan. Se olisi kollisiossa muiden määräaikaista virkasuhdetta hoitavien oikeuksien kanssa sekä myös sellaisten irtisanottujen virkamiesten oikeuksien kanssa, jotka ovat valtion virkamieslain 32 §:n mukaisen takaisinottovelvollisuuden piirissä ja niiden irtisanottujen virkamiesten oikeuksien kanssa, joiden osalta kyse olisi 27 §:n mukaisen uudelleensijoittamisvelvollisuuden piiriin kuuluvista tehtävistä.

Tiina Saukko
Neuvotteleva virkamies
(tiina.saukko@gov.fi, puh. 02955 30202)

Miska Lautiainen
Hallitusneuvos
(miska.lautiainen@gov.fi, puh. 02955 30212)

Kaisa-Juulia Raita
Neuvotteleva virkamies
(kaisa-juulia.raita@gov.fi, puh. 02955 30379)