

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä HE 39/2026 vp

Tehy kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta tulla kuulluksi hallituksen esityksestä eduskunnalle naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Tehy ei vastusta esitystä. Kaikki muutokset, vaikka ne olisivat pieniäkin, ovat erittäin tervetulleita, mikäli niillä vahvistetaan tasa-arvoa ja syrjityn asemaa.

Tehy kuitenkin katsoo, että nyt esitetyt muutokset tasa-arvolakiin ovat näennäisiä - ja joka tapauksessa täysin riittämättömiä työelämässä hyvin yleiseen raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Ne eivät vahvista tasa-arvoa eivätkä lisää raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien syrjintäsuojaa. Erityisesti huomioon on otettava samaan aikaan eduskuntakäsittelyssä oleva lakimuutos määräaikaisten työsopimuksista, joka puolestaan tulisi toteutuessaan lisäämään määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja näin kasvattamaan entisestään syrjintätapausten lukumäärää.

Esitys ei tuo uusia keinoja, eikä vahvista vanhoja syrjintään puuttumiseksi

Tasa-arvolain muutokset eivät toteuta hallitusohjelman lupauksia siitä, että ”erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja”. Tasa-arvolakiin ei ole tulossa mitään uusia toimia tai keinoja, joilla voisi puuttua työelämän raskaus- ja perhevapaasyrjintään, eivätkä esitetyt muutokset myöskään vahvista mitään jo olemassa olevia keinoja.

Esitetty täsmennys 8 §:n 1 momentin 2 kohdan syrjintäperusteisiin siten, että perusteisiin lisättäisiin vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus ei muuta vallitsevaa oikeustilaa, kuten lain perusteluissakin todetaan. Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus ovat olleet itsenäisiä syrjintäperusteita jo vuosikymmenet. Samaan kohtaan tehtävä lisäys määräaikaaisuudesta kiellettyä syrjintäperusteena vain vahvistaa vallitsevan oikeustilan, eikä sekään tuo mitään uutta. Määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättäminen tai sen keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaiden johdosta on ollut kiellettyä jo vuonna 1992 tasa-arvolakiin tehdyn lisäyksen ansiosta (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 624/1992).

Tasa-arvolain mukaisen hyvitysvelvollisuuden ulottuminen myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen on sinänsä kannatettava lisäys. Lain perustelujen toteutus, että tämä muutos selkiyttäisi käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen vastuuta, ei toteudu. Esityksessä ei ole otettu riittävällä tavalla kantaa työntekijän työnantajan (vuokrausyritys) ja käyttäjäyrityksen väliseen vastuunjakoon. Esimerkiksi tilanteessa, jossa vuokratyöntekijän on mahdoton tietää, kumpi osapuolista on tosiasiaa tehnyt päätöksen syrjintäteosta (onko käyttäjäyritys tehnyt päätöksen, mutta työnantaja toteuttanut).

Perusteluissa todettu ”Tällaisessa tilanteessa työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta syrjineiltä tahoilta.” on riittämätön, sillä vastuunjako työnantajan eli vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on epäselvä – puhumattakaan siitä, että ratkaisematta on, olisiko syrjityllä tässä tilanteessa oikeus vaatia yhdestä ja samasta häneen kohdistuneesta syrjintäteosta kummaltakin taholta toisistaan erillistä hyvitystä (vai yhteensovitettaanko hyvitys). Kahden vastaajan haastaminen samasta syrjintäteosta oikeusprosessiin muodostaa kohtuuttoman kuluriskin syrjitylle, kun parhaassakin tapauksessa lopputuloksena hän voisi saada noin 10 000 euron hyvityksen, kun taas virheellisesti vastuutahoksi haastetun yrityksen oikeudenkäyntikulujen korvaamisvastuu käsittäisi kymmeniätuhansia euroja. Tämän johdosta syrjityn aseman turvaamiseksi em. vastuunjako tulisi selkiyttää. Lisäksi Tehy katsoo, että hyvitysvastuun piiriin tulisi saattaa myös 1 kohdan kieltämä sukupuolen takia syrjiminen.

Tehyn kanta on, että 10 §:ssä työnantajalle asetettu selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä on oikeasuuntainen, mutta sen toteutus on jäänyt vaillinaiseksi. Ensinnäkin sen antamatta jättämisestä tai täyttämistä puutteellisesti tai myöhässä ei ole sanktioitu mitenkään. **Tehy esittää, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää hallituksen esityksen muuttamista siten, että selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin tulisi olla vähintäänkin syrjintähyvityksen määrässä huomioitava ja sitä selkeästi korottava seikka.**

Toiseksi säädöksessä työnantaja on velvoitettu antamaan selvitys ”määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä”. Perusteluissa ei ole annettu mitään selitystä näille kahdelle, hieman toisistaan poikkeavalle vaihtoehdolle - työnantaja voi siis valita vapaasti. Säännöksessä ei ole otettu mitenkään huomioon sitä, että mikäli lainmuutos määräaikaistapauksien sallimiseksi vuodeksi ilman perustetta toteutuu, on päättämissyynä se, että ”sopimus on määräaikainen”. On epäselvää, mitä tasa-arvolakiin esitetty uusi selvitysvelvollisuus tarkoittaisi suhteessa työsopimuslakiin esitettyyn perusteettomaan määräaikaistapaukseen. **Epäselväksi jää esimerkiksi se, mitä perusteetta määräaikaistapaukseen työsopimukseen otetulle ja sen aikana raskaaksi tulleelle työntekijälle tulisi ilmaista työsuhteen päättymisen syynä työnantajan antamassa selvityksessä, kun työsopimukselle tai sen kestolle ei vaadittaisi mitään perustetta.**

Yleisin määräaikaisen työsopimuksen peruste on sijaisuus. Sote-alalla suuret työnantajat eivät edes kykene yksilöimään sitä, ketä sijaistetaan (ympäri vuoden perusteena saatetaan ilmoittaa ”vuosilomasijaisuus”). Siinäkin tapauksessa, että sijainen olisi nimettävissä ja edellä läpikäyty lain perusteluissa esitetty täydennys toteutuisi (mitä tehtävälle on tapahtunut = sijaistettava palaa työhönsä, miten työt hoidetaan jatkossa = vakituinen työntekijä hoitaa ne), ei selvitys tulisi antamaan mitään vastauksia siihen, miksi työnantaja tarjoaisi määräaikaistapauksen päätyttyä uusia työsopimuksia muille sijaisille, mutta jättäisi tarjoamatta niitä raskausvapaalle jäävälle.

Olennaista syrjintätilanteessa, jossa määräaikainen työsopimus jätetään uusimatta, ei ole se syy, miksi kyseinen määräaikaistapaus päättyy, vaan se, olisiko työnantajalla edelleen tarjolla samaa työtä. Tämän johdosta **Tehy ehdottaa, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää hallituksen esityksen muuttamista siten, että työnantajan tulisi antaa selvitys siitä, kuinka paljon se käyttää samoissa työtehtävissä määräaikaistapauksia työntekijöitä ja onko työnantaja uusinnut taikka uusimassa muiden määräaikaistapauksien työntekijöiden työsopimuksia ja/tai ottanut**

uusia työntekijöitä määräaikaisuuksiin samoihin aikoihin kuin raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsuhde on päättymässä.

Tehy katsoo, että esitetystä muodossa selvitysvelvollisuus tulotaisiin täyttämään fraaseilla, jotka eivät tulisi sisältämään mitään tosiasiallista tietoa työpaikan työtilanteesta. Selvitykset eivät tulisi paljastamaan seikkoja, joista selviäisi työpaikan todellinen työtilanne ja se, että työnantaja jättää työsuhteen uusimatta syrjivästä syystä raskaana olevan kohdalla.

Kanneaikamuutoksen osalta Tehyn kanta on, että oikeudenkäytön yhtenäisyys ja syrjintäsuojan selkeys olisi edellyttänyt kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin asioihin yhtenäistä kolmen vuoden kanneaikaa. Tasa-arvolain 12 §:ään lisätty uusi 4 momentti, jonka mukaan asian käsittely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää 2 momentin kanneajan kulumisen, on täysin näennäinen, ellei samalla laajenneta huomattavasti sitä piiriä, joka saa lautakuntaan riita-asiansa käsiteltäväksi. Voimassa olevan lain mukaan asian voi saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö eikä hallitus esitä tähän muutosta. Esitetyn kaltaisena ehdotetun muutoksen merkitys raskaus syrjitylle on olematon, sillä hän ei saa yksin eikä välttämättä edes ammattiliittonsa avustuksella asiaansa lautakunnan käsittelemään. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan on koko sen vuonna 2015 alkaneen elinkaaren aikana saatettu vain yksi tasa-arvolain soveltamisalaan kuuluva työelämän syrjintäasia, josta lautakunta on antanut päätöksen keuhällä 2025 STTK ry:n sille tekemän hakemuksen perusteella. (Lukumäärä on tarkistettu 26.1.2026 lautakunnalle tehdyllä tietopyynnöllä.)

Tasa-arvolakiin esitetut muutokset ovat riittämättömiä – syrjintä lisääntyy

Raskaus syrjintä on todella yleistä suomalaisessa työelämässä. STM:n Tilastokeskukselta tilaaman raportin ”Raskaus syrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia” (STM 2024:20) mukaan 44 % määräaikaisissa työsuhteissa olleista oli kokenut raskaus syrjintää. Vakituksissa työsuhteissa raskaus syrjintäkokemusten vastaava osuus oli 18 %.

Nyt esitetut muutokset eivät sisällä hallitusohjelmassa luvattuja tehokkaita keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumiseksi. Tehy katsoo, että tasa-arvolain muutokset ovat täysin riittämättömiä jo nyt olemassa olevaan syrjintä tilanteeseen puuttumiseksi. Jos samaan aikaan eduskuntakäsittelyssä oleva määräaikaisuuksia koskeva esitys toteutetaan, johtaa se syrjintätapausten määrän kasvamiseen vielä entisestään. Lausuttavana olevat tasa-arvolain muutokset eivät kykene estämään tätä kasvua, eivätkä ne vähennä erityisesti nuorten naisten työelämän arkipäiväksi tullutta raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Helsingissä 20. huhtikuuta 2026

Millariikka Rytkönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätiedot: Päivi Vanninen, juristi, puhelin 040 5510 501, sähköposti paivi.vanninen@tehy.fi