



Kirje

20.4.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-50

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön lausunto LA 7/2024

ASIA HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA; Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on yhdistänyt asian HE 39/2026 vp käsittelyyn lakialoitteen LA 7/2024 vp, jossa ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja valtion virkamieslakia

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa edellä mainitusta lakialoitteesta. Perhevapaalta palaavan työsuhteeseen ehdotetaan lisättäväksi tehostettua irtisanomissuojaa eli niin sanottua jälkisuojaa, joka jatkuisi kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi määräaikaisessa työsuhteessa olevan sekä ras- kaana olevan tai perhevapaata käyttävän irtisanomissuojaa vahvistettaisiin siten, että työ- suhteen uusimatta jättämisen katsottaisiin nykyistä selkeämmin johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jos työntekijöitä tarvitaan samankaltaisiin työtehtäviin eikä työnantaja pysty osoittamaan toisin.

Työelinkeinoministeriössä on selvitetty lakialoitteessa olevia ehdotuksia kahteen kertaan. Ensin vuonna 2014 Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muisti- ossa (TEM julkaisuja Työ ja yrittäjyys 21/2014) ja vuonna 2021 Työ- ja Työelämän tasa- paino -työryhmän muistiossa (TEM julkaisuja Työelämä 2021:63).

Jälkisuoja

Nykyinen lainsäädäntö muodostaa työnantajille ja työntekijöille toimintakehyksen, jossa sekä työelämän tarpeita että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan toteuttaa ennakoivasti ja oikeudenmukaisesti. Erityistä suojaa nauttivien työntekijöiden suojan korot- taminen edellyttäisi painavia perusteita, kun haasteet työhönpaluussa pääsääntöisesti ai- heutuvat muista kuin lainsäädännöllisistä tekijöistä.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Aleksanterinkatu 4
Helsinki

Puhelin
Telefon
Telephone

0295 16001
+358 295 16001

Faksi
Fax
Fax

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

kirjaamo.tem@gov.fi
www.tem.fi

On selvää, että etenkin pitkien perhevapaiden aikana työpaikoilla voi tapahtua merkittäviäkin muutoksia. Kyse voi olla organisatorisista tai tuotannollisista ja taloudellisista muutoksista, joiden seurauksena perhevapaalla olevien henkilöiden työtehtäviä ei voida olettaa pidettävän täysin ennallaan. Kyse on myös työnantajan liikkeenjohto-oikeudesta; työnantajan täytyy voida toteuttaa muutoksia työpaikalla eikä työpaikkojen tilanteen voida edellyttää pysyvän muuttumattomana. Työtehtävissä ja työpaikan organisaatiossa tapahtuu tavanomaisesti myös työntekijöiden näkökulmasta ei-toivottuja tai vastentahtoisia muutoksia. Sen sijaan syrjinnän käsillä oloa arvioidaan syrjinnän kieltoja koskevan lainsäädännön perusteella.

Mitä pidempi perhevapaa on, sitä suurempi mahdollisuus on sille, että työpaikalla tapahtuu muutoksia perhevapaan aikana. Perhevapaaudistuksen myötä perhevapaita voi pitää useammassa jaksossa. Isien pidempien perhevapaiden käytön lisääntyessä naisten pitkien perhevapaiden käytön odotetaan pitkällä aikavälillä vähentyvän. Perhevapaiden pitämisen joustavoituessa ja naisten perhevapaiden lyhentyessä myös työhönpaluuseen liittyvät käytännön haasteet, kuten perhevapaan aikana tapahtuneista organisaatio- ja muista muutoksista ja osaamisen vanhentumisesta johtuvat haasteet, todennäköisesti tulevat väheneään.

Voidaan arvioida, että jälkisuojasta säätämällä olisi todennäköisesti perhevapaita käyttäviin kohdistuvien positiivisten vaikutusten lisäksi myös negatiivisia vaikutuksia. Tehostetun irtisanomissuojan säätäminen perhevapaan jälkeiselle ajalle voisi heikentää naisten työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä nostamalla työllistämiskynnystä ja siten vaikuttaa tasa-arvon edistämistä koskevien tavoitteiden vastaisesti.

Työsopimuslain työhönpaluuta ja tehostettua irtisanomissuojaa koskevat säännökset suojaavat perhevapaan vuoksi poissaolleita työntekijöitä. Työpaikoilla tapahtuneet muutokset voivat koskea kaikkia työntekijöitä. Kaikki työntekijät ovat yleistä irtisanomissuojaa koskevan säännöksen piirissä. Perhevapaita käyttävät työntekijät ovat jo nykyisen lainsäädännön antaman suojan puolesta erityisasemassa verrattuna muihin työntekijöihin, erityisesti niihin, jotka ovat muusta kuin perhevapaan käytöstä johtuvasta syystä olleet poissa työpaikalta.

Perhevapailta palanneet ovat jo nykyisin tasa-arvolain mukaisten syrjinnän kieltojen vuoksi paremmassa asemassa kuin muut työntekijät. Paluusuoja voisi heikentää muiden työntekijöiden asemaa organisaatioiden muutostilanteissa, kun perhevapaalta on palattu, työntekijän tulisi olla yhdenvertaisessa asemassa suhteessa muihin työntekijöihin työpaikan muutostilanteissa.

Myöskään muissa Pohjoismaissa ei ole nimenomaisesti säädetty perhevapaalta paluun jälkeiseen aikaan ulottuvasta erityisestä irtisanomissuojasta eli niin sanotusta jälkisuojasta. Jälkisuojasta säätämistä ei ole pidetty perusteltuna tästäkään näkökulmasta.

Työntekijän työsuhteturva perhevapaan aikana on turvattu lainsäädännön tasolla. Perhevapaan käyttämisen vuoksi epäedullisempaa kohtelua kohdanneen oikeussuoja toteutuu viimekädessä tasa-arvolain syrjinnän kieltoa koskevien säännösten perusteella. Lakialoitteessa olevia lainsäädäntömuutoksia ei arvioida tarpeellisiksi. Perhevapaalta palanneiden yhdenvertaiseen kohteluun voitaisiin vaikuttaa tehostamalla syrjinnän kieltojen valvontaa.

Ehdotetut määräaikaisten työntekijöiden syrjintäsuojaa koskevat lainsäädäntömuutokset

Työsopimuslakiin ehdotetut muutokset olisivat päällekkäistä sääntelyä tasa-arvolain syrjintäkiellon ja hyvitysseuraamuksen kanssa. Ehdotuksen mukaan työsuhteen uusimatta jättämisen katsottaisiin johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jos työnantaja jättää uusimatta raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän, määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhteen tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan säännöksessä tarkoitettu tilanne lähtökohtaisesti riittää tasa-arvolaissa tarkoitettua

syrijntäolettaman syntymiseen. Syrijnnän kiellot on siirretty työsopimuslaista tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. Työsopimuslaissa on viittaus tasa-arvolakiin. Tasa-arvolaisissa on jo säädetty selkeä syrijnnän kiello, joka soveltuu määraaikaisten työsuhteiden solmimista koskevaan työnantajan päätöksentekoon myös soveltamiskäytännön perusteella. Tasa-arvolaisissa on säädetty syrijnnän kiellon rikkomiseen liittyvästä seuraamuksesta eli hyvityksestä. Lakialoitteessa seuraamukseksi ehdotettu työsopimuslain 12 luvun 2 § (korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä) olisi päällekkäinen sanktio tasa-arvolain hyvitysseuraamukseen nähden.

Perusteina ehdotetulle lainsäädäntömuutokselle on esitetty, että työntekijät eivät tunne omia oikeuksiaan tai uskalla viedä syrijntäepäilyä eteenpäin oikeudelliseen prosessiin.

Tasa-arvolain syrijnnän kielloa ehdotetaan (HE 39/2026 vp) täsmennettäväksi siten, että syrijntäperusteiksi lisättäisiin vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Syrijnnän kiellon todettaisiin nimenomaisesti koskevan myös määraaikaaisia työsuhteita. Muutosten voidaan arvioida lisäävän työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan ja toisaalta työnantajien tietoisuutta kielletystä menettelystä.

Tasa-arvolaisissa on jo säädetty matalan kynnyksen oikeussuojakeinosta syrijntää koskevissa tapauksissa eli yhteydenotosta tasa-arvoaltuutettuun. Ehdotetun kaltainen sääntely ei vastaisi tähän ongelmaan, koska myös työsopimuslain rikkomista koskevissa asioissa oikeussuojakeinona olisi kanteen nostaminen. Suomen oikeussuojajärjestelmä työsuhdeasioissa ja syrijntätapauksissa perustuu siihen, että lain rikkomista koskeva asia viime kädessä riitautetaan tuomioistuimessa.

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa lisäksi, että syrijntäsuojan toteutumista tehostaa tasa-arvolakiin ehdotettu (HE 39/2026 vp) työnantajan kirjallinen selvitysvelvollisuus määraaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä tilanteessa, jossa määraaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudestaan.

Lainsäädännön systematiikka edellyttää sitä, että asioista säädetään siinä laissa, jonka piiriin asia kuuluu. Syrijnnän kiellot kuuluvat tasa-arvolakiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla on tasa-arvolakiin liittyvän informaatio-ohjauksen tehostaminen. Tasa-arvolain perusajatus syrijntätoimittomyydestä on yhä tunnetumpi työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Ei ole perusteltua tehdä ratkaisuja päällekkäisen sääntelyn ottamisesta toiseen lakiin sillä perusteella, että toinen laki olisi arvioitu tunnetummaksi. Kaksinkertaisen sääntelyn ei arvioida vähentävän raskausyrijntää. Päällekkäistä lainsäädäntöä ei tule säätää sen vuoksi, että voimassa olevan lainsäädännön noudattamisessa on puutteita.

Ehdotetun kaltainen sääntely työsopimuslaissa tarkoittaisi, että työsuojeluviranomainen valvoisi sääntelyn noudattamista. Työsuojeluviranomaisten toimivaltaa koskeva lain säädäntö kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön toimialalle.

Kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja sopii suomalaiseen järjestelmään huonosti. Epäselvyydet voisivat liittyä siihen, että työsopimuslaissa asiasta säättäminen merkitsisi erilaisia seuraamuksia ja päällekkäisiä valvontaviranomaisia, jolloin riskinä olisi viranomaisten tulkintakäytäntöjen eriytyminen. Asiallisesti saman sisältöinen velvoite, joka olisi säädetty eri tavoin eri laeissa tekisi oikeustilasta epäselvän. Epäselvyyksiä voisi syntyä myös tilanteissa, joissa saman työnantajan eri työntekijät ottavat samassa asiassa yhteyttä eri viranomaisiin. Tulkintaongelmat ja valvontakäytäntöjen eriytyminen sekä epäselväksi muuttuva oikeustila voisivat vaikuttaa syrijntäsuojan toteutumiseen negatiivisesti.

Ehdotetun kaltainen olettamasaännös ei vaikuta olevan yhteen sovitettavissa muun sääntelyn (määraaikaisuuden peruste, muut työntarjoamisvelvollisuudet) kanssa, jos säännöksellä tarkoitettaisiin jotakin muuta kuin tasa-arvolain syrijnnän kiellon kanssa päällekkäistä sääntelyä. Säännöksen soveltaminen voisi olla käytännössä ongelmallista esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajalla on useita määraaikaaisissa työsuhteissa työskenteleviä sijaisia. Ehdotettu sääntely myös asettaisi raskaana olevat ja perhevapaata käyttävät

määräaikaisessa työsuhteessa olevat erityisasemaan suhteessa esimerkiksi sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin, joihin liittyy jokin muu kielletty syrjintäperuste, kuten vammaisuus tai sairaus sekä myös ns. tavallisessa asemassa oleviin työntekijöihin, joihin ei liity syrjintäperusteita. Riskinä on, että ehdotettu säännös toimisi tarkoituksensa vastaisi ja heikentäisi erityisesti nuorten naisten asemaa rekrytointiprosesseissa.

Päätös määräaikaisen työsopimuksen solmimisesta ja työntekijän valinnasta kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan liikkeenjohtovaltaan. Työnantajan on voitava perustaa määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskeva päätös ensinnäkin siihen, että hänellä on työvoiman tarve, joka on määräaikainen. Lähtökohtana on, että työntekijöiden valinnan voi perustaa työntekijän pätevyyteen, osaamiseen ja sopivuuteen. Tasa-arvolaisissa on jo kielletty valinnan perustaminen raskauteen tai perhevapaan käyttöön.

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että tasa-arvolain syrjintäsuoja ja siihen ehdotettavat täsmennykset (HE 39/2026 vp) tuovat jo lainsäädännön tasolla hyvän suojan raskaana oleville ja perhevapaita käyttäville määräaikaisille työntekijöille. Lakialoitteessa ehdotettuja lainsäädäntömuutoksia ei edellä mainituista syistä johtuen arvioida tarpeellisiksi.

Voimassa olevan lain mukaan työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota jatkoa määräaikaisen sopimuksen päättyessä. Valmistelussa oleva muutos (HE 199/2025 vp) työnantajan mahdollisuuteen tehdä määräaikainen työsopimus rajatuissa tilanteissa ilman lain edellyttämää perusteltua syytä tulee näillä näkymin sisältämään eräissä tilanteissa velvollisuuden tarjota työsopimuksen jatkoa määräaikaiselle työntekijälle ja jopa tietyn ajan työsopimuksen päättymisen jälkeen.

Lisäksi työsopimuslakiin lisätään näillä näkymin määräaikaisia työntekijöitä koskeva informatiivinen syrjintäkielto: ”määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivillä perusteilla.”

Johtava asiantuntija

Seija Jalkanen

Liitteet
Jakelu

Tiedoksi