erityisasiantuntija Milla Sandt

HE 39/2026 vp; sosiaali- ja terveysministeriön lisäselvitys työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevan tasa-arvolain 10 §:n muutoksesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriöltä lisäselvitystä työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevan tasa-arvolain 10 §:n muutoksesta. Valiokunta on pyytänyt selvittämään, mitä säännöksessä tarkoitetulla perheenhuoltovelvollisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan, laatimaan säännösehdotuksen, jossa perheenhuoltovelvollisuus on kirjoitettu säännöksessä auki sekä arvioimaan tällaisen säännösmuutoksen pääasialliset vaikutukset, jos työelämä- ja tasa-arvovaliokunta päättäisi toteuttaa muutoksen.

HE 39/2026 vp sisältää seuraavan lisäysehdotuksen 10 §:ään: Työantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Perheenhuoltovelvollisuus

Perheenhuoltovelvollisuus on kirjattu tasa-arvolain 7 §:ään, jossa määritellään syrjinnän kielto. **Tasa-arvolain 7 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.**

Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus kirjattiin syrjintäperusteiksi, kun tasa-arvolakia muutettiin vuonna 1992. Kirjaukset perustuvat Suomen ratifioimiin ILO:n yleissopimuksiin. HE 63/1992 yleisperusteluissa todetaan, että:

> *Suomen vuonna 1983 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus n:o 156, joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, (SopS 72/83) kieltää vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee pyrkiä siihen, että **henkilöillä, joilla on perheenhuoltovelvollisuuksia, on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan ja etteivät heidän työvelvollisuutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa joudu keskenään ristiriitaan.** Yleissopimus koskee -- työntekijöitä, joilla on **velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa tai muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan**. Eduskunta on hyväksynyt 25 päivänä lokakuuta 1991 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. -- Sopimuksessa on esimerkinomaisesti lueteltu **perusteita, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenhuoltovelvollisuudet**, raskaus ja työstä poissaolo äitiysloman aikana. Sopimukseen sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltio velvoitetaan estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja.*

➔ Tasa-arvolaki (609/1986) **ei määrittele perheenhuoltovelvollisuutta tyhjentävästi**, vaan termi on tarkoituksella jätetty avoimeksi. Käsite yleisesti on ymmärretty:

- tosiasiallisen huolenpito- ja hoivavastuun kautta
- ei pelkän juridisen huoltajuuden tai vanhemmuuden perusteella

Keskeistä on se, että henkilöllä on **todellinen vastuu perheenjäsenen huolenpidosta**, ja tasa-arvolaki pyrkii varmistamaan, että se ei **voi vaikuttaa hänen asemaansa työelämässä. Tästä syystä perheenhuoltovelvollisuus on oma syrjintäperusteensa tasa-arvolaissa.**

➔ Jos perheenhuoltovelvollisuus määriteltäisiin eri tavalla tai kapeammin, se kaventaisi koko käsitteen sisältöä ja heikentäisi nykytilaa.

HE 39/2026 vp sisältää myös toisen pykäläehdotuksen, joka liittyy perheenhuoltovelvollisuuteen. Syrjintää työelämässä koskevan 8 §:n syrjintäperusteisiin esitetään lisättäväksi vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Termiin perheenhuoltovelvollisuus päädyttiin kolmikantaisessa valmistelussa kompromissina, koska termeistä *perhevapaa* tai *vanhempainvapaa* ei päästy yhteisymmärrykseen.

- Elinkeinoelämän keskusliitto EK korosti valmistelun yhteydessä kirjallisessa kommentissaan, että muutoksissa on tärkeä käyttää mahdollisimman pitkälle tasa-arvolaissa jo olemassa olevaa termistöä, jotta sääntely säilyy johdonmukaisena ja mahdollisimman selkeänä. EK vastusti palkansaajien esitystä siitä, että säännökseen lisättäisiin termi perhevapaa, koska se ei sisälly tasa-arvolaissa jo käytettyihin termeihin. Sääntelyn johdonmukaisuuden näkökulmasta EK esitti, ettei myöskään termiä vanhempainvapaa lisättäisi, vaan pysyttäisiin tasa-arvolain olemassa olevissa termeissä, eli vanhemmuudessa ja perheenhuoltovelvollisuudessa.
- Palkansaajajärjestöt korostivat yhteisessä kirjallisessa kommentissaan, että pykälässä tulisi käyttää termiä perhevapaat. Muotoilu, jossa olisi nimetty vain vanhempainvapaat, jotka ovat yksi perhevapaan muoto, olisi palkansaajien mukaan ongelmallinen, sillä se johtaisi siihen, että vanhempainvapaa olisi eri asemassa kuin muut perhevapaat. Palkansaajat asettuivat sille kannalle, että jos perhevapaa -termi ei sovi työnantajille, on parempi pysyä termeissä vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus.

Lisäksi HE 39/2026 vp 8 §:ään sisältyy esitys hyvitysvastuun laajentamisesta vuokratyövoimaa käyttävään yritykseen, ja myös tässä pykälässä mainitaan perheenhuoltovelvollisuus:

”- - palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisellä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai **perheenhuoltovelvollisuuden** perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.”

erityisasiantuntija Milla Sandt

Vaihtoehtoinen säännösehdotus, jossa perheenhuoltovelvollisuus on kirjoitettu auki

HE 39/2026 vp nykyinen lisäysehdotus koskien 10 §:

Työnantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Vaihtoehtoinen säännösehdotus:

- Työantajan on kuitenkin ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai ***työsopimuslain 4 luvun mukaisesta perhevapaasta, tai käyttänyt työsopimuslain 4 luvun mukaista perhevapaata***. ~~perheenhuoltovelvollisuudesta~~.

  Taustaksi: Työsopimuslain 4 luvun mukaan perhevapailla tarkoitetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaata, osittaista vanhempainvapaata ja osittaista erityisraskausvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata, poissaoloa pakottavista perhesyistä, poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaata.

Säännösmuutoksen pääasialliset vaikutukset

Hallituksen esityksen vaikutusten arvioinnissa on todettu, että ehdotetuilla muutoksilla on myönteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon, mutta koska ehdotetut muutokset pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, sukupuolivaikutukset jäävät kokonaisuutena arvioiden melko pieniksi. Vaikutusarvioinnissa on todettu, että työnantajalle esitettävällä selvitysvelvollisuudella (10 §) sekä kanneaikoihin esitettävillä muutoksilla (12 §) arvioidaan olevan esitetyistä muutoksista suurin merkitys sukupuolten tasa-arvolle työelämässä, sillä ne eivät olisi ainoastaan nykyistä oikeudentilaa selkeyttäviä, vaan toisivat uudenlaisen välineen syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ja parantaisivat oikeussuojan saatavuutta syrjintätilanteissa.

Mikäli selvitysvelvollisuutta rajattaisiin, sillä voisi olla vaikutuksia tasa-arvolain selkeyteen ja sisäiseen logiikkaan. Ehdotettu uusi muotoilu 10 §:ssä on kapeampi kuin mitä perheenhuoltovelvollisuudella nykyisessä tasa-arvolaissa tarkoitetaan, ja se saattaisi jättää osan perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvistä tilanteista selvitysvelvollisuuden soveltamisen ulkopuolelle.