Lähettäjä: tasa-arvo@oikeus.fi <tasa-arvo@oikeus.fi>
Lähetetty: maanantai 16. helmikuuta 2026 10.57
Vastaanottaja: Työelämä Tasa-arvovaliokunta
Aihe: Toimeksi | För uppgift: Vastaus lisätietopyyntöön ja lausunto asiassa VN/26596/2025

Hyvä vastaanottaja,

Kansanedustaja Lauri Lyly kysyi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuulemisessa 13.2.2026 lisätietoja tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulleista raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevista yhteydenotoista.

Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintäyhteydenotoista koskee työelämää. Esimerkiksi vuonna 2024 noin puolet kaikista työelämään liittyvistä yhteydenotoista (254 kpl) liittyi raskauteen tai perhevapaaseen. Usein näissä tapauksissa kyse oli siitä, että työntekijän määräaikaista sopimusta ei jatkettu tai sen kesto rajattiin perhevapaan alkuun. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä näkyi myös muissa tilanteissa, kuten palkkauksessa, työhönotossa, työn johtamisessa, työoloissa ja palvelussuhteen päättämisessä. Lisäksi on hyvä huomata, että useat tapaukset saattavat sisältää useita syrjinnän muotoja, mutta ne on kirjattu vain yhteen pääryhmään. Siksi raskaus- ja perhevapaasyrjintää voi esiintyä enemmän kuin pelkistä luvuista näkyy.

Lisäksi liitteenä tiedoksi tasa-arvovaltuutetun toimiston lausunto tasa-arvolain muuttamista koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta (raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen). Lausunnossa käsitellään tasa-arvolakiin ehdotettujen muutosten suhdetta työsopimuslakiin ehdotettuihin muutoksiin. Siinä todetaan muun muassa, että työsopimuslain muutosehdotukset heikentävät merkittävästi tasa-arvolakiin ehdotettujen muutosten vaikuttavuutta.

Ystävällisin terveisin,
Heljä Saarve
Tietohallintosihteeri
Tasa-arvovaltuutetun kirjaamo

Tasa-arvovaltuutetun toimisto on lähettänyt nämä asiakirjat 16.02.2026 10:57:07 asianhallintajärjestelmästä

Asian tiedot / Ärende: Asiantuntija- ja lausuntopyyntö hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi
Asian tunnus / Ärende-ID: TAS/54/2026

Asiakirjan tiedot / Handling: Vastaus lisätietopyyntöön ja lausunto asiassa VN_26596_2025

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Lausunto

06.02.2026

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Tasa-arvovaltuutettu kiittää lausuntopyynnöstä ja toteaa seuraavaa.

Hallituksen esitysluonnoksen tavoitteena on vahvistaa keinoja ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä. Esitys sisältää ehdotukset muun muassa syrjintäperusteiden täsmentämisestä, työnantajan kirjallisesta selvitysvelvollisuudesta, kanneaikojen yhdenmukaistamisesta sekä käyttäjäyrityksen vastuun lisäämisestä.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa yleisenä huomiona, että esityksessä on selkeästi tunnistettu tasa-arvon ongelmakohtia. Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä, että esityksessä pyritään ehkäisemään syrjintäriskejä, jotka liittyvät määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyviin työhönottotilanteisiin sekä palvelussuhteen jatkumista koskevaan päätöksentekoon. Tasa-arvovaltuutetun esittämät kehitysehdotukset koskevat erityisesti sääntelyn selkeyttämistä ja toimeenpanon tukemista, jotta esityksen tavoitteet toteutuvat käytännössä.

Esityksessä mainitaan tasa-arvolakiin lisättävänä syrjintäperusteena määräaikaisuus (s. 1). Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan syrjintäperusteella tarkoitetaan lähtökohtaisesti henkilöön kuuluvaa tai häneen liitettyä ominaisuutta, jonka perusteella henkilöä kohdellaan muita epäedullisemmin. Määräaikaisuus ei sellaisenaan ole henkilöön liittyvä ominaisuus, vaan työ- tai virkasuhteen kestoon liittyvä ehto. Määräaikaisuuden käyttäminen sinänsä ei itsessään ole syrjintäperuste, eikä sitä tule sellaiseksi määritellä.

Voimassa olevassa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaissa) kielletään syrjintä sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentti on ollut voimassa nykyisen sisältöisenä yli kaksikymmentä vuotta, ja sen soveltamis- ja tulkintakäytäntö on vakiintunut muun muassa kansallisen oikeuden ratkaisukäytännössä.

Oikeuskäytännössä on toistuvasti todettu, että työnantaja ei voi perustella määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämistä raskauden tai perhevapaan vuoksi, jos työvoiman tarve kyseisessä tehtävässä jatkuu.

Nyt käsiteltävässä ehdotuksessa tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi. Syrjintänä pidettäisiin menettelyä, jossa työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan taikka päättäessään palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta tai määräaikaisuudesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista asettaa henkilön raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa selvyyden vuoksi, että voimassa oleva tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohta koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia työsuhteita. Säännökseen sisältyvällä kiellolla syrjiä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä on merkitystä nimenomaan määräaikaisten palvelussuhteiden yhteydessä. Kielto tarkoittaa muun muassa sitä, ettei määräaikaista palvelussuhdetta saa rajoittaa kestämään vain perhevapaan alkuun. Kielto merkitsee sitä, että työnantaja on tarvittaessa velvollinen palkkaamaan esimerkiksi sijaiseksi otetulle määräaikaiselle työntekijälle sijaisen. Palvelussuhdetta ei myöskään saa rajoittaa perhevapaan takia palvelussuhteen alusta alkamaan vasta perhevapaan päätyttyä, mikäli palvelussuhteeseen valittu on sen alkuajan perhevapaalla. Tarve ottaa sijaiselle sijainen voi näin ollen koskea myös palvelussuhteen alkua.

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitulla työntekijän palvelussuhteen jatkumisen rajoittamisella tarkoitetaan määräaikaisten työsopimusten ja virkamääräysten uusimatta jättämistä. Kielto merkitsee, ettei määräaikaista palvelussuhdetta saa jättää uusimatta raskauden, perheenhuoltovelvollisuuden tai perhevapaan käyttämisen perusteella. Kielto kattaa myös sellaisen määräaikaisista työsopimuksista tai virkamääräyksistä koostuvan palvelussuhteen, joka ei ole yhtäjaksoinen, ainakin jos keskeytykset toistuvat säännöllisesti vuosittain ja kuuluvat toiminnan luonteeseen. Esimerkiksi kouluissa ja päiväkodeissa palvelussuhteet saattavat katketa kesälomien ajaksi.

Arvioitaessa sitä, onko palvelussuhteen uusimatta jättäminen syrjintää, pidetään lähtökohtana sitä, olisiko palvelussuhde jatkunut, jos raskaana tai perhevapaalla olevaan henkilöön olisi sovellettu samoja kriteereitä kuin muihin henkilöihin.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa selvyyden vuoksi myös sen, että voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltaminen ei edellytä kahden eri sukupuolta olevan henkilön vertaamista. Säännös voi siis tulla sovellettavaksi silloinkin, kun valinta tehdään samaa sukupuolta olevien henkilöiden välillä. Säännöksessä kiellettyä syrjintää on työnhakijan sivuuttaminen esimerkiksi sen vuoksi, että hänellä on pieniä lapsia tai siksi, että hän tulisi jäämään perhevapaalle tai on perhevapaalla.

Esityksen mukaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan nyt ehdotettavat lisäykset ”määräaikaisuus”, ”vanhemmuus” ja ”perheenhuoltovelvollisuus” eivät muutettaisi nykyistä oikeustilaa, vaan selkeyttäisivät sitä ja parantaisivat sen tulkintaa. Ottaen huomioon edellä esitetyn tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan vakiintuneen tulkinta- ja soveltamiskäytännön, tulisi esityksessä arvioida, miten ehdotetut muutokset selkeyttäisivät oikeustilaa tai tulkintakäytäntöä. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon se, että eduskunnassa on parhaillaan käsittelyssä samanaikaisesti työsopimuslain muutoksia koskeva hallituksen esitys (HE 199/2025 vp.), jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman

laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä.

Työsopimuslain muutoksia koskevaan hallituksen esitykseen sisältyvän vaikutusarvioinnin mukaan ”esityksillä voi olla vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään”. Vaikutusarvioinnissa todetaan myös, että ”määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.” Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan ehdotetut työsopimuslain muutosehdotukset vaikuttaisivat heikentävän merkittävästi tasa-arvolakiin nyt ehdotettujen muutosten normatiivista vaikuttavuutta.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä on tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännön perusteella merkittävä työelämän ongelma. Eduskunnalle vuosina 2018 ja 2022 antamissaan kertomuksissa tasa-arvovaltuutettu on suositellut, että työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin lisättäisiin nimenomainen säännös, joka kieltäisi määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämisen raskauden tai perhevapaan perusteella tai määräaikaisen sopimuksen solmimisen vain perhevapaan alkuun saakka.

Ottaen huomioon edellä mainitun työsopimuslain muutosesityksen (HE 199/2025) tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että jatkovalmistelussa tarkastellaan mahdollisuuksia puuttua määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvään raskaus- ja perhevapaasyrjintään myös työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin lisättävällä nimenomaisella kiellolla. Myös se selkeyttäisi ja täsmentäisi oikeustilaa osaltaan. Työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdelaeissa olevat säännökset vaikuttaisivat olevan usein työnantajilla paremmin tiedossa kuin syrjintälainsäädäntöön sisältyvät säännökset.

Myös tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaa ehdotetaan muutettavan. Esityksen mukaan työnantajan menettely on syrjintää, jos hän irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen, jättää määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Hallituksen esitysluonnoksesta puuttuu yllä mainitun 1 momentin 5 kohdan perustelut ja siltä osin jää epäselväksi, mitä 5 kohdan muutoksella tavoitellaan ja mikä on sen ja 2 kohdan suhde.

Hallituksen esityksen mukaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisellä tarkoitetaan jatkossa myös tilanteita, joissa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta. Tällöin käyttäjäyritys voi syyllistyä syrjintään, jos se työntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta tehdessään tai päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä on oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.

Vuokratyöhön liittyvät tilanteet ovat olleet käytännössä ongelmallisia, ja tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle vuonna 2022 antamassa kertomuksessaan katsonut sääntelyn kaipaavan selkeytystä, jotta vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät.

Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössä on noussut esiin vuokratyöntekijöiden heikko oikeudellinen asema. Jos käyttäjäyritys on syrjinyt työntekijää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen

ilmaisun, raskauden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, käyttäjäyritys ei ole ollut tasa-arvolain 3 §:ssä tarkoitettu työnantaja eikä näin ollen ole joutunut hyvitysvastuuseen. Käyttäjäyrityksen voidaan kyllä katsoa rikkoa tasa-arvolain 7 §:n mukaista yleistä syrjintäkieltoa, mutta sen rikkomisesta ei ole voitu tuomita tasa-arvolain mukaista hyvitysseuraamusta. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että hyvitysseuraamus pitää ulottaa käyttäjäyritykseen silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely on tosiasiallisesti vaikuttanut työntekijän valikoimiseen tai työn päättymisen.

Esitys korjaa nykytilaa siten, että käyttäjäyrityksen syrjivä menettely raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta kuuluu jatkossa tasa-arvolain soveltamisalan piiriin, eikä vastuu jää yksinomaan vuokrausyritykselle. Käyttäjäyrityksen syrjintäkiellon vastainen menettely myös 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa tulee saattaa hyvitysseuraamuksen piiriin.

Tasa-arvovaltuutettu esittää lakitekstiä täsmennettävän niin, että siitä käy yksiselitteisemmin ilmi, että vastuu syrjinnästä voi olla sekä vuokrausyrityksellä että käyttäjäyrityksellä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että tasa-arvolain 8 §:ään tehtävää muutosta täsmennetään siten, että vuokratyöntekijöiden syrjintä on kiellettyä myös silloin kun se perustuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että esityksen 8 §:n 4 momentin ehdotettu viittaus tasa-arvolain 7 §:n 4 momenttiin ulottuisi koskemaan 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua menettelyä. Voimassa olevan lain mukaan 7 §:n 4 momentin oikeuttamisperustetta voidaan kuitenkin soveltaa vain välilliseen syrjintään, joka on määritelty 7 §:n 3 momentissa.

Ehdotetun 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua menettely voi koskea myös tilanteita, joissa menettely täyttäisi välittömän syrjinnän tunnusmerkistön 7 §:n 2 momentin mukaisesti, kuten eri asemaan asettamisen sukupuolen, raskauden, synnytyksen tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Välitöntä syrjintää ei voida oikeuttaa 7 §:n 4 momentissa tarkoitetulla perusteella. Ehdotettu muotoilu voi synnyttää tulkinnallisen epäselvyyden välittömän syrjinnän kiellon ehdottomuudesta. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että hallituksen esityksen perusteluissa selvennetään, ettei tarkoituksena ole muuttaa syrjinnän oikeuttamisperusteita eikä mahdollistaa välittömän syrjinnän hyväksymistä, vaan kohdistaa viittaus ainoastaan tilanteisiin, joissa kyse voi olla välillisestä syrjinnästä.

Epäselvyyttä 8 §:n osalta lisää myös se, että kyseiseen säännökseen on tulossa muiden lainsäädäntöhankkeiden vuoksi muutoksia. Tasa-arvovaltuutettu pitää erityisen tärkeänä eri aikaan voimaan tulevien muutosten yhteensovittamista, jottei niiden hahmottamisesta tule entistä vaikeampaa.

Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että vaikka yleiskielen sanoja ei lähtökohtaisesti tulisi lainsäädännössä määritellä, tulisi nyt käsiteltävässä ehdotuksessa antaa perusteluissa sisältöä käsitteille, kuten perheenhuoltovelvollisuudelle, jotta tulkintaerimielisyyksiltä ja soveltamishaasteilta esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) mainitun perhesuhteiden osalta voidaan välttyä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 10 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan on ilman erillistä pyyntöä ja viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen syistä tai

palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva työntekijä on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevissa tilanteissa sovelletaan tasa-arvolain 9 a §:n mukaista jaettua todistustaakkaa. Syrjintäolettama syntyy, kun esimerkiksi raskaana tai perhevapaaoikeuttaan käyttävä työntekijä osoittaa tosiseikkoja, jotka osoittavat epäedullista kohtelua raskauden tai perhevapaan perusteella. Tällöin todistustaakka siirtyy työnantajalle, jonka on osoitettava, että menettelylle on tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Jos työnantaja ei kykene näyttämään hyväksyttävää syytä menettelylleen, katsotaan se syrjinnäksi, josta voi seurata tasa-arvolain mukainen hyvitysseuraamus.

Syrjintää epäilevän oikeuksien tehokkaan toteutumisen kannalta voisi olla perusteltua sekin, että todistustaakka siirtyisi työnantajalle heti, jos määräaikaista työsuhdetta ei jatketa ja työntekijä on raskaana tai käyttämässä oikeuttaan perhevapaaseen. Tämä selkiyttäisi työnantajan velvollisuutta osoittaa, ettei tasa-arvolain syrjinnän kieltoa ole rikottu.

Tasa-arvovaltuutettu pitää hallituksen esityksen 10 §:n muutoksesta pääosin perusteltuna ja myönteisenä.

Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että tieto työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuudesta voi tosiasiallisesti olla työnantajan tiedossa, ilman että työntekijä on sitä ilmoittanut. Tältä osin valtuutettu ehdottaa lisäystä sen osalta, että työnantaja on voinut saada ilmoituksen työntekijältä tai tieto on muutoin tullut työnantajan tietoon.

Esityksen myötä työntekijän oikeussuoja vahvistuu, koska kirjallinen selvitys antaa hänelle faktatietoa palvelussuhteen päättymisen perusteista. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijä kykenee asianmukaisesti arvioimaan, onko päätöksen taustalla tasa-arvolain vastaista syrjintää ja tarvittaessa käyttämään oikeusturvakeinojaan.

Velvollisuus antaa kirjallinen selvitys vahvistaa työnantajan velvoitetta noudattaa tasa-arvolainsäädäntöä. Selvitysvelvollisuus muistuttaa työnantajaa siitä, ettei työntekijän raskaus tai perhevapaan käyttö saa vaikuttaa määräaikaisen palvelussuhteen päättämiseen tai jatkamatta jättämiseen.

Selvitysvelvollisuudella on myös ennaltaehkäisevä merkitys. Se ohjaa työnantajaa arvioimaan päätöstensä perusteet objektiivisesti ja lain edellyttämällä tavalla. Näin voidaan jo päätöksenteon alkuvaiheessa ehkäistä mahdollisia syrjiviä käytäntöjä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että hallituksen esityksen 10 §:ään ehdotettua kirjallista selvitysvelvollisuutta koskevaa määräaikaa (“viivytyksettä”) tulisi täsmentää oikeusvarmuuden turvaamiseksi. Epätäsmällisesti määritellyt määräajat voivat valtuutetun valvontakokemuksen perusteella johtaa tulkintaepäselvyyksiin ja vaarantaa työntekijän oikeussuojaa, kuten kanneajan kulumista. Täsmällisesti määritelty selvitysvelvollisuuden määräaika helpottaa myös työnantajan mahdollisuutta ennakoida velvoitteensa.

Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että työnantajalle säädettäisiin nimenomainen velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys viimeistään määräaikaisen työsuhteen päättyessä. Selvitys tulisi toimittaa työntekijälle ennen työsuhteen päättymisajankohtaa, jotta työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus arvioida työnantajan päätöksen perusteita ja tarvittaessa turvautua oikeusturvakeinoihin. Täsmennys olisi johdonmukainen senkin vuoksi, että työntekijän kanneaika

alkaa kulumaan työsuhteen päättyessä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu toteaa, että ehdotuksessa tulisi myös määritellä, millaisia seuraamuksia selvityksen antamatta jättämisellä on.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa lisäksi, että työnantajalla on jo nykyisin velvollisuus arvioida määräaikaisen työsuhteen osalta työn tarpeen jatkumista, eikä ehdotettu muutos tuo tähän uutta sisällöllistä velvoitetta. Muutos merkitsee ainoastaan sitä, että työnantajan on jatkossa kirjattava arviointinsa ja harkintansa kirjalliseen muotoon.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2024 noin 370 000 palkansaajaa määräaikaisessa työsuhteessa, mikä vastaa noin 16 prosenttia kaikista palkansaajista. Samana vuonna vanhempainpäivärahaa Kelan tilastojen mukaan sai noin 143 000 henkilöä, joista hieman yli puolet oli naisia. Nämä luvut tukevat tasa-arvovaltuutetun arviota siitä, ettei esityksellä ole kohtuutonta hallinnollista vaikutusta työnantajille, vaikka se edellyttäisi kirjallisen selvityksen antamista tietyissä tilanteissa. (ks. https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5?utm_source=chatgpt.com ja https://tietotarjotin.fi/tilasto/2859830/tilasto-vanhempainpaivarahoista?utm_source=chatgpt.com)

Tasa-arvovaltuutettu tuo kuitenkin esiin, että ehdotettuun muutokseen sisältyy riski siitä, että työnantaja käsittelee työntekijän yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) korostaa työnantajan ja työntekijän välisessä henkilötietojen käsittelyssä tarpeellisuusvaatimusta. Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, jotka ovat välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia. Arvioitaessa ehdotusta on siten tarkasteltava, onko tieto työntekijän perheenhuoltovelvollisuudesta, esimerkiksi tieto pienistä tai erityistä hoivaa vaativista lapsista, työsuhteen hoitamisen kannalta tarpeellista. Vaikka työntekijä antaisi suostumuksensa tietojen käsittelyyn, ei tämä laki yksityisyyden suojasta työelämässä mukaan oikeuta käsittelemään sellaisia tietoja, jotka eivät täytä lain edellyttämää tarpeellisuusvaatimusta.

Yksityisyyden suojan piiriin kuuluvien tietojen käsittely voi joissakin tilanteissa lisätä riskiä siitä, että työntekijä joutuu tosiasiallisesti syrjivien käytäntöjen kohteeksi tai että hänen soveltuvuudestaan, asemastaan tai työpanoksestaan tehdään ennakko-oletuksia.

Jatkovalmistelussa onkin huolellisesti arvioitava, missä määrin tällaisten tietojen antaminen on välttämätöntä ja millä tavoin voidaan varmistaa, ettei velvoite tosiasiallisesti lisää syrjinnän mahdollisuuksia. Jatkovalmistelussa voisi miettiä myös muita vaihtoehtoisia menettelyjä työntekijän tiedonsaannin ja oikeusturvan toteuttamiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 12 §:ää esitetään muutettavaksi siten, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Tämä määräaika koskisi myös työhönottotilanteita.

Tasa-arvolain 12 §:n muutoksessa ehdotetaan myös, että asian vireille tulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi kanteen määräajan kulumisen. Määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Tätä tasa-arvolakiin ehdotettua muutosta puoltaa se, että yhdenvertaisuuslain 26 §:ään ehdotetaan vastaavan sisältöistä säännöstä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevassa lainsäädännössä.

Samanaikaisesti lausuntokierroksella olevassa tasa-arvolain muutoksessa, joka koskee palkka-avoimuutta, ehdotetaan, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Palkkasyrjintäkiellon rikkomista koskevissa tilanteissa kanne olisi kuitenkin nostettava kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tiedon rikkomisesta

tai hänen olisi pitänyt siitä tietää. Työhönottotilanteissa kanne olisi nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Parhaillaan lausuntokierroksella olevaan hallituksen esitykseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi sisältyy myös ehdotus tasa-arvolain 12 §:n muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu tuo esiin, että esitykset ovat 12 §:n osalta keskenään ristiriitaisia ja ne täytyy yhteensovittaa.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Tasa-arvovaltuutettu esittää seuraavaksi huomioita suhteessa muihin esityksiin ja vaikutuksista viranomaisiin sekä suhteessa perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen.

Tasa-arvovaltuutettu on huolissaan tasa-arvolain- ja muiden lainsäädäntöuudistusten sirpaleisuudesta ja keskinäisistä ristiriitaisuuksista. Edellä on jo todettu, että samalla kun raskaus- ja perhevapaisiin kohdistuvaa syrjintää pyritään ehkäisemään ”tehokkaammilla keinoilla”, on hallitus samanaikaisesti esittämässä muun muassa määräaikaisuuksien helpottamista. Työsopimuslain määräaikaisuuksien helpottamista koskevan muutoksen voidaan perustellusti arvioida lisäävän raskaus- ja perhevapaasyrjintää, joka koskettaa jo nykyisellään merkittävää osaa raskaana olevista.

Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot osoittavat, että raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvä syrjintä on vuodesta toiseen vakava ja laaja-alainen ongelma Suomessa. Vuonna 2025 valtuutetulle saapui ennätysmäärä yhteydenottoja. Suurin osa valtuutetuille tulleista yhteydenotoista koskee syrjintää työelämässä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä muodostaa kokonaisuudessa erityisen merkittävän ongelman: yli 60 prosenttia työelämän syrjintää koskevista yhteydenotoista vuonna 2025 liittyi juuri näihin kysymyksiin. Osuus on merkittävästi isompi osuus kuin toimintavuonna 2024.

Tasa-arvovaltuutetun havaintoja tukee myös Tilastokeskuksen sosiaali- ja terveysministeriölle tekemä selvitys, jonka mukaan joka neljäs raskaana ollut kertoo kokeneensa syrjintää raskauden vuoksi (ks. https://stm.fi/-/selvitys-joka-neljas-raskaana-oleva-kokee-raskaussyrjintaa).

Esityksen viranomaisvaikutusten arvioinnissa todetaan, että esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutukset kohdistuisivat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa ja tuomioistuimiin sekä mahdollisesti tasa-arvovaltuutettuun.

Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan nyt ehdotetut muutokset tulevat lisäämään tasa-arvovaltuutetun asiakas- ja yhteydenottomääriä merkittävästi.

Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytymisaste on perinteisesti ollut korkea. Viime vuosikymmenen aikana palkansaajien ammatillinen järjestäytyminen on kuitenkin heikentynyt: edunvalvonnan piirissä olevien palkansaajien osuus laski noin 65 prosentista 55 prosenttiin vuosina 2013–2021 (ks. Ahtiainen 2023; ks. myös Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024). Työmarkkinoiden järjestäytyneisyyden heikkeneminen näkyy tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen määrän kasvuna, kun yhä useammalla työntekijällä ei ole ammattiliiton tai muun edunvalvontatahon tarjoamaa oikeudellista tukea.

Kaikkien valmisteilla olevien tasa-arvolain muutosten yhteisvaikutukset tasa-arvovaltuutetun toimiston työmäärään tulee arvioida kokonaisuutena, ei esitys kerrallaan. Tasa-arvovaltuutettu on

toistuvasti tuonut esiin, että valtuutetun nykyisillä resursseilla ei ole enää mahdollista tarjota kattavaa ja vaikuttavaa neuvonta- ja valvontapalvelua kaikille syrjintää epäileville.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on edellyttänyt, että työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta lainsäädännön asettamista velvoitteista, erityisesti raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden oikeuksista, tulee lisätä. Samalla valiokunta on korostanut, että tasa-arvovaltuutetun resurssit on varmistettava (TyVM 8/2022; TyVM 16/2018). Tästä huolimatta konkreettisia toimia ei ole toteutettu, eikä valtuutetun ole nykyisillä resursseillaan mahdollista tehdä esimerkiksi laajamittaista tasa-arvolain tietoisuuden edistämistyötä, jota nyt käsiteltävä esitys ja siihen sisältyvät muutokset edellyttäisivät.

Tasa-arvovaltuutetun määrärahat ovat pysyneet usean vuoden ajan muuttumattomina, vaikka viranomaisen tehtävät ja työmäärä ovat kasvaneet merkittävästi. Tilanne on kestämätön ja vaarantaa tasa-arvovaltuutetun kyvyn hoitaa lakisääteisiä tehtäviään tehokkaasti sekä hyvän hallinnon periaatteiden edellyttämällä tavalla.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilöstömäärä on vain 12 henkilöä, mikä on selvästi vähemmän kuin muilla vastaavia tehtäviä hoitavilla viranomaisilla, kuten yhdenvertaisuusvaltuutetulla tai työsuojeluviranomaisilla. Resurssit eivät ole kasvaneet, vaan heikkenivät edelleen vuoden 2025 alussa, kun tukitoimintoja siirrettiin uuteen virastoon ja osa tasa-arvovaltuutetun määrärahasta ohjattiin sen toimintaan. Vuodelle 2026 osoitettua määrärahaa on pienennetty entisestään.

Tasa-arvovaltuutetun nykyisten tehtävien ja käytettävissä olevien resurssien välinen kuilu on kasvanut niin suureksi, että se uhkaa syrjintää kokeneiden henkilöiden oikeusturvaa ja heidän mahdollisuuksiaan saada apua tarkoituksenmukaisella ja viivytyksettömällä tavalla. Resurssivajeella on nykyisellään vaikutusta perustuslain 21 ja 22 §:ssä turvattuihin oikeuksiin. Tämä on syytä ottaa huomioon hallituksen esitysluonnoksen kohdassa 10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys.

Oikeusvaltiossa lainvalvontaa ei voida perustaa jatkuvaan aliresursointiin. Vaikuttava lainvalvonta edellyttää riittäviä ja ennakoitavia voimavaroja. Laadukkaan ja matalan kynnyksen oikeusturvan tarjoaminen syrjintää epäilevälle on tasa-arvovaltuutetun keskeinen perustehtävä, joka edellyttää olennaisena osana riittävää ja turvattua perusrahoitusta.

Tasa-arvolain aiemmilla muutoksilla on laitettu täytäntöön EU:n tasa-arvodirektiivejä. Nämä edellyttävät, että jäsenvaltiot nimeävät tasa-arvoelimen, jonka tehtäviin kuuluu muun muassa yksittäisten henkilöiden tasa-arvoisen kohtelun sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon toteutumisen valvonta. Tätä hallituksen esitysluonnosta koskevassa viranomaisvaikutusten arvioinnissa lakimuutosten vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja toimintaedellytyksiin on arvioitava myös näistä jäsenvaltiolle asetetuista velvoitteista käsin.

Arvioitaessa esityksen suhdetta perustuslain 21 §:ään tulisi tarkastella myös tasa-arvolain sääntelyä yksilön oikeudesta saattaa syrjintäasiansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Yhdenvertaisuuslain nojalla yksilöllä on tällainen mahdollisuus. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi lisäksi suositella syrjinnän uhrille hyvitystä yhdenvertaisuuslain rikkomisen perusteella. Tasa-arvolaki ei sen sijaan mahdollista vastaavaa menettelyä syrjinnän uhrille. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän uhrin oikeussuojaa voitaisiin parantaa huomattavasti mahdollistamalla se, että hän voisi turvautua oikeuksiinsa pääsyssä matalan kynnyksen oikeussuojamekanismin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Esityksestä olisi perusteltua hankkia perustuslakivaliokunnan lausunto.

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Lehto Päivi
Tasa-arvovaltuutetun toimisto - Ylitarkastaja