

8.2.2026

Sosiaali- ja terveysministeriölle

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

Viite: Lausuntopyyntö 18.12.2025, diaarinumero-VN/26596/2025

1 Johdanto

OAJ kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvolain muuttamisesta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Esityksen tavoite on tärkeä: vahvistaa raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän oikeudellista suojaa.

Esityksen taustalla on kolmikantaisen Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän valmistelutyö, jonka tavoitteena oli hallitusohjelman mukaisesti kohdistaa raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn tehokkaampia keinoja. Työryhmä jatkoi työtä aiemman kolmikantaisen työryhmän loppuraportin pohjalta, jonka yhteydessä myös teetettiin oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä (STM raportti 2024:28).

OAJ on raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvissä aiemmissa lausunnoissaan (23.6.2025 ja 17.5.2022) todennut, että määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhdeturvaa raskaus- ja perhevapaatilanteissa tulisi vahvistaa. Määräaikaisuudet eivät saisi vaikuttaa negatiivisesti naisten urakehitykseen eikä raskaus saa olla peruste määräaikaisuudelle tai työ- tai virkasuhteen jatkumattomuudelle.

Esityksen tavoitteeseen pääsyn kannalta on ongelmallista, että samaan aikaan, kun hallitus pyrkii vähentämään raskaussyrjintää tämän esityksen sinänsä kannatettavilla, mutta varsin rajatuilla muutoksilla tasa-arvolakiin, ovat hallituksen muut toimet vaikutuksiltaan täysin päinvastaisia. Kun määräaikaisten työ sopimusten käyttöä merkittävästi helpottavaa lainsäädäntöä valmisteltiin työ- ja elinkeinoministeriössä kesällä 2025, OAJ arvioi, että ehdotetun lakimuutoksen seurauksena toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona tulee heikkenemään. Samalla varoitimme, että kyseinen lakimuutos todennäköisesti myös lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Tällöin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä

8.2.2026

lisääntyä, on vastaavasti myös odotettavissa, että määräaikaishuoneisiin liittyvien syrjintätapausten määrä kasvaa.

Työryhmän työntekijäjärjestöjä edustavat keskusjärjestöt tekivät työryhmätyön aikana useita muitakin konkreettisia ehdotuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi (kts. loppuraportin sivut 44–45). OAJ:n näkökulmasta on valitettavaa, etteivät työnantajajärjestöt ja maan hallitus olleet valmiita edistämään niitä.

OAJ:n arvion mukaan on valitettavasti selvää, että vaikka tämän esityksen ehdotukset ovat sinänsä kannatettavia, ovat hallitusohjelman vaikutukset yhteenlaskettuina raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa kokonaisuudessaan heikentäviä.

2 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää eri asemaan asettamisen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä) sekä vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (välillinen syrjintä). lisäksi tasa-arvolaissa todetaan, että työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos tämä työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Raskaussyrjintä on siten jo nykyisellään laissa kiellettyä.

Tässä esityksessä tavoitellaan syrjinnän vähentämistä täsmentämällä raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän kieltä lisäämällä syrjintäkieltoa koskevana 8 §:ään määräaikaisten työsuhteiden erillisenä mainintana. **OAJ kannattaa esitystä tältä osin, sillä määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen koskevan maininnan lisääminen työelämää koskevan syrjinnän kieltä selkiyttäisi raskaana olevien ja perhevapaoikeutta käyttävien työntekijöiden asemaa lain tasolla.** Samalla on kuitenkin todettava, ettei varsinainen oikeustila kuitenkaan muuttuisi, sillä kyseinen säännös kattaa jo nyt vakiintuneen tulkinnan ja oikeuskäytännön mukaisesti määräaikaisten sopimukset. **Kyse on siten vain vakiintuneen tulkintakäytännön kirjaamisesta säädöstekstiin. OAJ olisi toivonut syrjinnänvastaisilta säädösmuutoksilta tätä suurempaa kunnianhimoa.**

Tasa-arvovaltuutettu on suositellut jo 2022, että palvelussuhdelainsäädäntöön lisättäisiin kieltä jättää määräaikaisten palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltä rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. OAJ kannattaa tätä ja oudoksuu, miksi esitystä valmistellut työryhmä ei pitänyt tätä tarpeellisenä.

OAJ:n näkemyksen mukaan vähintäänkin vastaavat lisäykset palvelussuhdelakien syrjintäkieltoon selkiyttäisivät ja täsmentäisivät syrjintäkiellon sisältöä. Muutos vahvistaisi myös perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta entisiin työehtoihin ja poissaolon aikana yleisesti toteutettuihin työehtomuutoksiin. **OAJ:n näkemyksen**

8.2.2026

mukaan perhevapaalta palaavan työntekijän suoja jää esityksessä puutteelliseksi.

OAJ pitää niin ikään myönteisenä lisäyksenä, että työvoimaa vuokraavan käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta täsmennetään. Syrjintäsuojan yhdenmukaisuuden vuoksi kyseiseen säännöksen toiseen momenttiin tulee lisätä raskauden ja perhevapaan lisäksi myös täsmälliset maininnat kielletystä syrjinnästä muun sukupuoleen liittyvän syyn, kuten sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-ilmaisun perusteella.

Esityksen sisältämät täsmennykset tasa-arvolain 8 §:ään eivät kuitenkaan käytännössä auta torjumaan syrjintää, sillä kun lyhytaikaisten määräaikaisten sopimusten käyttöä ei tarvitse enää edes perustella, ei työntekijällä ole käytännössä mahdollisuutta osoittaa työnantajan todellista motiivia esimerkiksi määräaikaisuuden jatkamatta jättämiselle.

3 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Esityksessä ehdotetaan tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttia muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaistapauksien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaistapauksien päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaistapauksissa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. **OAJ pitää ehdotettua selvitysvelvollisuutta määräaikaistapauksien päättymisen yhteyteen kannatettavana lisäyksenä.**

Voimassa olevan lainsäädännön perusteella työnantaja ei ole automaattisesti velvollinen antamaan raskaaksi tulleelle, perhevapaalle jäävälle tai sille jääneelle työntekijälle selvitystä siitä, mitä hänen tehtävälleen tapahtuu tai miksi hänen määräaikaistapauksiaan ei jatketa. Kun selvityksen antaminen säädetään velvoittavaksi, työntekijälle muodostuu mahdollisuus arvioida työnantajan menettelyn mahdollista syrjivyyttä. **Tästä syystä OAJ pitää lisäystä tärkeänä, vaikkakin vaatimattomana vastapainona hallituksen työelämän epävarmuutta ja syrjintäriskejä lisääville esityksille.**

4 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 12 §:n 2 momenttia muutettaisiin hyvityksen vaatimisen osalta niin, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta Esityksen mukaan muutos yhdenmukaistaisi kanneajat tasa-arvolain syrjintätilanteissa ja voisi jopa lisätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käyttöä oikeussuojan hakemisessa tuomioistuinlaitoksen sijaan, kun lautakuntakäsittelylle jäisi riittävästi aikaa, eikä kanneajan päättymisen uhka vaatisi kanteen nostamista lautakuntakäsittelyn ollessa kesken. Kanneajan kulumisen katkaiseminen vastaisi yhdenvertaisuuslakiin vuonna 2022 tehtyä muutosta. **OAJ kannattaa kanneajan katkaisevaa vaikutusta ja ehdottaa vastaavaa**

8.2.2026

katkaisuvaikutusta myös niiden menettelyjen ajaksi, kun tasa-arvovaltuutetulta tai yhdenvertaisuusvaltuutetulta on pyydetty epäiltyä syrjintää koskeva kirjallinen lausunto.

Palkansaajajärjestöt esittivät työryhmäraportin täydentävissä mielipiteissään, että kanneajaksi tulisi säätää yhteinen kolmen vuoden aika, joka perustuu EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kanneaikaan. **OAJ:n yhtyy palkansaajajärjestöjen näkemykseen, jonka mukaan yhteinen kolmen vuoden kanneaika kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa selkeyttäisi sääntelyä ja loisi oikeusvarmuutta. Mikäli tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, on kahden vuoden kanneajan ulottaminen myös työhönottoon OAJ:n näkemyksen mukaan tarpeellinen muutos nykylainsäädäntöön.**

5 Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Tilastokeskuksen sosiaali- ja terveysministeriölle vuonna 2024 toteuttaman selvityksen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä on hälyttävän yleistä: Sitä kokee työelämässä joka neljäs raskaana oleva. Kun syrjinnän lisäksi otetaan huomioon myös pelko oman aseman vaarantumisesta ja muut kielteiset kokemukset, tällaisia kokemuksia on miltei puolella raskaana olevista. Selvityksen mukaan yleisin syrjintäkokemus on nimenomaan määräaikaisen palvelussuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi.

STM:n raportin (2024:20) mukaan yli puolet syrjintää kokeneista ei tee kokemalleen syrjinnälle mitään, koska ei usko asian johtavan tulokseen. Syrjinnän torjunnan kannalta kaikkein tehokkaimpina oikeudellisina keinoina voidaan pitää oikeuksiin pääsyä ja oikeusturvaa vahvistavia säännösmuutoksia. Eräs ehdotetuista keinoista liittyi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan toimivallan laajentamiseen työelämää koskevissa asioissa. Tällekin ei työryhmästä kuitenkaan löytynyt riittävästi tukea.

Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan ”Erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.” Kirjauksesta huolimatta hallitusohjelma sisältää useita kohtia, jotka ovat ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Näistä esimerkkejä ovat irtisanomiskynnyksen heikentäminen määräaikaisten työsopimusten laatiminen vuodeksi ilman erityistä perustetta ja irtisanomiskynnyksen heikentäminen, jota koskeva esitys annettiin hiljattain eduskunnalle. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän voidaan arvioiva lisääntyvän työsuhteiden tilapäisyyden lisääntymisen myötä.

Työelämän epävarmuuden kasvulla on tutkitusti havaittu olevan myös kielteisiä väestöpoliittisia seurauksia. Kuten perusteettomien määräaikaissuhteiden mahdollistamista koskevassa (HE 199/2025) esityksessä todetaan: ”Lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa lasten saamista myöhentävä vaikutus, jolla voi vallitsevassa tilanteessa Suomessa olla siten vaikutus myös lopulliseen syntyvyyteen. Vaikutus voidaan kuitenkin katsoa vähäiseksi, sillä sen on tutkittu vaikuttavan lähinnä naisiin ja lakimuutoksen arvioidaan koskevan vain joitain

8.2.2026

tuhansia synnytysikäisiä, jotka työskentelisivät ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaaisessa työsuhteessa”. **OAJ pitää hallituksen analyysiä vaikutuksen vähäisyydestä sekä syrjivänä että aliarvioivana.**

Tätä tosiseikastoa vasten OAJ on pettynyt työryhmän ehdotuksen kunnianhimottomuuteen ja esityksen sisältämien raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumisen juridisten keinojen hampaattomuuteen.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Nina Lahtinen
koulutuspolitiikan johtaja

Martta October
juristi