

21.4.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: HE 39/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Viite: Lausuntopyyntö 8.4.2026

1 Yleistä hallituksen esityksen kokonaisuudesta

OAJ kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä tasa-arvolain muuttamiseksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Esityksen tavoite on tärkeä: vahvistaa raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän oikeudellista suojaa. Esityksen tavoitteeseen pääsyn kannalta on ongelmallista, että samaan aikaan, kun hallitus pyrkii vähentämään raskaussyrjintää tämän esityksen sinänsä kannatettavilla, mutta hyvin rajatuilla muutoksilla tasa-arvolakiin, ovat hallituksen muut työelämän epävarmuutta lisäävät toimet vaikutuksiltaan täysin päinvastaisia.

Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamista koskevan esityksen HE 199/2025 toteutuessa tulee toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenemään. **OAJ pitää hallituksen analyysiä kyseisen esityksen vaikutusten vähäisyydestä ”niiden vaikuttaessa lähinnä naisiin” sekä syrjivänä että aliarvioivana.**

Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Myös miehet kokevat perhevapaasyrjintää. Jos määräaikaisten työsuhteiden määrä suhteessa toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin lisääntyy, on vastaavasti myös odotettavissa, että määräaikaissuhteisiin liittyvien syrjintätapausten määrä kasvaa. Työelämän epävarmuuden kasvulla on tutkitusti havaittu olevan myös kielteisiä väestöpoliittisia seurauksia.

OAJ:n arvion mukaan on valitettavasti selvää, että vaikka tämän esityksen ehdotukset ovat sinänsä kannatettavia, ovat hallitusohjelman vaikutukset yhteenlaskettuina raskauteen ja perhevapaasiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa kokonaisuudessaan heikentäviä. OAJ on kokonaisuutena pettynyt esityksen kunnianhimmottomuuteen ja sen sisältämien raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumisen juridisten keinojen hampaattomuuteen.

2 Muutos- ja lisäysehdotukset tasa-arvolain 8 §:n muuttamiseksi

Esityksessä tavoitellaan syrjinnän vähentämistä täsmentämällä raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän kieltoa lisäämällä syrjintäkieltoa koskevana 8 §:ään määräaikaisten työsuhteiden erillisenä mainintana. **OAJ:n näkemyksen mukaan**

21.4.2026

määräaikaisia työsopimuksia koskevan maininnan lisääminen työelämää koskevan syrjinnän kieltoon selkiyttäisi raskaana olevien ja perhevapaaoikeutta 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 määräaikaiset sopimukset. Kyse on siten vain vakiintuneen tulkintakäytännön kirjaamisesta säädöstekstiin.

Esitystä valmistelleen 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 kuitenkaan olleet valmiita edistämään niitä. **OAJ olisi odottanut syrjinnänvastaisilta säädösmuutoksilta nykyistä suurempaa kunnianhimoa. Näkemyksemme mukaan esimerkiksi perhevapaalta palaavan työntekijän syrjintäsuoja jää esityksessä puutteelliseksi.**

Esityksen sisältämät täsmennykset tasa-arvolain 8 §:ään eivät 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.

Pidämme kuitenkin aidosti myönteisenä lisäyksenä, että työvoimaa vuokraavan käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta täsmennetään. **Syrjintäsuojan yhdenmukaisuuden vuoksi kyseiseen säännöksen toiseen momenttiin tulisi vielä lisätä raskauden ja perhevapaan lisäksi myös täsmälliset maininnat kielletystä syrjinnästä muun sukupuoleen liittyvän syyn, kuten sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.**

3 Muutos- ja lisäysehdotukset tasa-arvolain 12 §:n muuttamiseksi

Esityksessä muutettaisiin tasa-arvolain 12 §:n 2 momenttia hyvityksen vaatimisen osalta niin, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Lisäksi esityksessä katkaistaisiin kanneajan kulumisen asian ollessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyssä. Kanneajan kulumisen katkaiseminen vastaisi yhdenvertaisuuslakiin vuonna 2022 tehtyä muutosta. **OAJ kannattaa kanneajan katkaisevaa vaikutusta, mutta esittää säännökseen lisättäväksi vastaavat katkaisuvaikutukset 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 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 nykyainsäädäntöön.**

21.4.2026

4 Kommentit 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 perhehuoltovelvollisuudesta. **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.**

5 Ehdotus valiokunnan lausumaksi

OAJ:n näkemyksen mukaan viimeaikaiset työlainsäädäntöön tehdyt muutokset mahdollistavat aiempaa helpommin työsuhteen päättämisen tai uusimatta jättämisen myös tilanteessa, jossa peiteltyinä motiivina on syrjivä peruste. Uudistukset jättävät syrjinnän vaarassa olevat ryhmät erittäin haavoittuvaan asemaan. Työelämään liittyvän lainsäädäntöuudistusten yhteisvaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan sekä eri vähemmistöryhmiin ja syrjinnän kokemuksiin on välttämätöntä seurata ja tarvittaessa kompensoida tehostamalla syrjinnän kieltoa.

OAJ esittää, että valiokunta tekee lausumakirjauksen, jossa eduskunta edellyttää työlainsäädäntöön tehtyjen uudistusten kokonaisvaikutusten selvittämistä tasa-arvoon vuoden 2029 aikana sekä ryhtymistä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Nina Lahtinen
koulutuspolitiikan johtaja

Martta October
juristi