

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

Tasa-arvolakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisuus, vanhemmuus, ja perhehuoltovelvollisuus kirjataan kielletyksi syrjintäperusteiksi. Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Lisäksi hyvitysvastuu säädettäisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäyritystä.

Kanneaikoja yhdenmukaistettaisiin siten, että vain työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla on myönteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Ehdotetut muutokset kuitenkin pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyistä, jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, joten sukupuolten tasa-arvoa lisäävät vaikutukset jäävät kokonaisuutena arvioiden melko pieniksi.

Lausuntoa pyydetään erityisesti muutoksista, jotka koskevat pykälää 8 (syrjintä työelämässä), 10 (työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään) ja 12 (hyvityksen vaatiminen).

Syrjintä työelämässä 8§

PAM pitää hyvänä, että lakiluonnos täsmentää selkeiksi syrjintäperusteiksi määräaikaisuuden, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden ja että myös vuokratyötä käyttävää yrityksen syrjintäkieltoa selkiytetään. Katsomme kuitenkin, että tasa-arvolain 8§ koskee työnantajan harjoittamaa syrjintää, jolloin vastuu olisi oltava jatkossakin myös vuokraajayrityksellä. Tasa-arvolain mukaista hyvitystä pitäisi olla mahdollista, tilanteen mukaan, vaatia sekä käyttäjä- että vuokraajayritykseltä.

VN/26596/2025

5.2.2026

Esitys selkiyttää raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltä ja vahvistaa suojaa määräaikaissa työsuhteissa ja vuokratyössä. Tämä helpottaa työpaikkatasolla raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tunnistamista lain tarkoittamaksi syrjäntäperusteeksi. Työsuhteisiin liittyviä päätöksiä tehdään pienissä ja keskisuurissa yrityksissä usein tutustumalla korkeintaan lakiin ja pidemmälle menevät perustelut tai tulkinnat jäävät pimentoon. Tämän vuoksi täsmälliset määrittelyt lakitekstissä ovat tarpeelliset ja syrjintää kieltäviä täsmennyksiä tulisi tehdä tasa-arvolain lisäksi myös työsopimuslakiin.

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään 10§

PAM pitää hyvänä esitystä, jonka mukaan työnantajalle tulisi automaattinen, viivytyksetön ja kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos työntekijä on työsuhteen aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Selvitys on annettava ilman erillistä pyyntöä. Tavoitteena on lisätä läpinäkyvyyttä ja ennaltaehkäistä syrjintää: työnantajan tulee kertoa, miksi määräaikaaisuutta ei jatketa ja miten tehtävät järjestetään jatkossa. Jos työnantaja palkkaa uuden henkilön samaan tehtävään, tästäkin on ilmoitettava selvityksessä.

PAM kuitenkin nostaa esiin seuraavat kehitystarpeet:

- Luonnos ei määritä selvityksen sisältövaatimuksia eikä seuraamuksia puutteellisesta selvityksestä. PAM korostaa, että selvitysvelvollisuuden tulee olla objektiivinen, todennettava ja määräaikaan sidottu, ja laiminlyönnistä tulee syntyä syrjintäoletta ja se pitää sanktoida.
- PAM esittää, että myös työsopimuslakiin tulisi lisätä nimenomainen kieltä olla uusimatta määräaikaista työsuhdetta raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Selvitysvelvollisuus lisää läpinäkyvyyttä ja tukee syrjinnän tunnistamista, mutta edelleen jää riski syrjinnän naamioinnista muihin perusteisiin.

Hyvityksen vaatiminen 12§

PAM pitää hyvänä, että kanneajoja yhdenmukaistetaan. Esityksen mukaan hyvityskanne syrjinnän kiellon rikkomisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa rikkomuksesta. Lisäksi vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi kanneajan kulumisen, ja määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

VN/26596/2025

5.2.2026

Edellä mainittu vahvistaa työntekijän oikeussuojaa ja on oikeasuuntainen uudistus. PAM kuitenkin korostaa, että työhönottotilanteessa kanneajan tulisi esitetystä poiketen lähteä kulumaan vasta siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Syrjäytetty työntekijä ei voi tietää, milloin työnantaja on tehnyt valintapäätöksensä. Tämä tulisi täsmentää.

PAMin näkemyksen mukaan lakiesitys ei ratkaise oikeudenkäyntikuluriskiä tai pitkien käsittelyaikaisten ongelmia, eikä se velvoita sovitteluun.

PAM esittää:

- oikeudenkäyntikulujen automaattista kohtuullistamista raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksissa sekä hyvityksen euromääräistä korottamista. Tasa-arvolain 11 §:n mukaisen hyvitysseuraamuksen tulisi olla tehokas, jotta syrjintää kokeneet vetoaisivat oikeuksiinsa, ja varoittava, jotta se ehkäisisi syrjintää ennalta. PAMin näkemyksen mukaan tämä ei tällä hetkellä toteudu ja hyvitysten euromäärät tulisi saada suuremmiksi.
- raskaussyrjintätapauksien sovittelun vahvistamista. Toteutukseen tarvittaisiin puolueeton ulkopuolinen taho. Sovittelu lyhentäisi prosessien kestoa ja vähentäisi tuomioistuinten kuormaa.

Nyt esitetyt muutokset madaltavat kynnystä nostaa kanne, mutta vaikutusta rajoittavat kuluriskit ja prosessien pitkä kesto.

Muuta

Hallituksen työelämää heikentävät lakimuutokset – erityisesti perusteettomat vuoden määräaikaissuodet ja henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikennys – lisäävät riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kasvulle, mikä on todettu myös hallituksen omissa vaikutusarvioissa. Kokonaisuutena linjaukset heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän tilannetta, eikä esitettyjä toimia voida pitää riittävinä hallitusohjelman tavoitteen saavuttamiseksi. Esitetyt parannukset on kuitenkin tärkeää toteuttaa.

Helsingissä 5.2.2026

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

VN/26596/2025

5.2.2026

Lisätiedot:

Merja Vihersalo (040 5324319)

Erika Kähärä (040 7645295)

etunimi.sukunimi@pam.fi