



Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

## **HE 39/2026 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

Palvelualojen ammattiliitto PAM kiittää mahdollisuudesta tulla eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavaksi.

PAM edustaa yksityisten palvelualojen työntekijöitä, kuten kaupan alan myyjiä, ravintola-alan työntekijöitä ja siivoojia. Liiton jäsenistö on vahvasti naisvaltaista: noin 75 prosenttia PAMin jäsenistä on naisia. Tämä korostaa raskauteen ja perhevapaasiin liittyvän syrjinnän merkitystä erityisesti palvelualoilla.

PAM saa vuosittain noin tuhat raskaussyrjintään liittyvää yhteydenottoa. Kokemuksemme mukaan syrjinnän riski on suurin epävarmassa työmarkkina-asemassa, kuten osa-aikatyössä, vuokratyössä, nollatuntisopimuksilla sekä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä palvelualojen työntekijöillä.

PAM pitää erityisen tärkeänä, että lainsäädäntöä täydennetään säännöksillä, joilla entistä tehokkaammin ehkäistään raskaus- ja perhevapaasyrjintää vuokratyössä sekä osa-aikaisissa, vaihtelevan työajan ja määräaikaisissa työsuhteissa.

Hallituksen esittämät muutokset ovat oikeansuuntaisia ja tarpeellisia, mutta ongelman laajuuteen nähden ne eivät ole riittäviä.

### **Syrjintä työelämässä 8§**

PAM pitää hyvänä, että lakiluonnos täsmentää selkeiksi syrjintäperusteiksi määräaikaisuuden, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden ja että myös vuokratyötä käyttävä yritys joutuu syrjintätilanteessa hyvitysvastuuseen. Tämä selkeyttää sääntelyä palvelualoilla, joissa syrjintä ilmenee usein määräaikaisissa työsuhteissa ja vuokratyössä.

Täsmennys helpottaa työpaikkatasolla raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tunnistamista lain tarkoittamaksi syrjintäperusteeksi. Työsuhteisiin liittyviä päätöksiä tehdään pienissä ja keskiuurissa 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.

Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

## 10 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

PAM pitää myönteisenä, että työnantajalle säädetään automaattinen ja kirjallinen selvitysvelvollisuus tilanteissa, joissa määräaikaista työsuhdetta ei jatketa, kun työntekijä on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta. Erityisen tärkeää on, että laissa säädetään nyt täsmällinen määräaika selvityksen antamiselle, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja vahvistaa työntekijän oikeussuojaa.

PAM kuitenkin kiinnittää huomiota olennaiseen puutteeseen pykälän sanamuodossa. Esityksen perustelujen mukaan selvitysvelvollisuus syntyy myös silloin, kun raskaus tulee työnantajan tietoon muulla tavoin kuin työntekijän omalla ilmoituksella. Tätä vastaavaa muotoilua ei kuitenkaan ole lain 10 pykälässä. PAM katsoo, että työnantajan velvolluuksien tulee ilmetä selkeästi myös varsinaisesta määräyksestä ja ehdottaa seuraavaa täsmennystä 10 §:ään

***--- jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut tai työnantaja on muutoin saanut tiedon raskaudesta, synnytyksestä, perhevapaasta tai perhehuoltovelvollisuudesta. (lisäysehdotus alleviivattuna)***

## 10 § Selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle rajatut työvuorot tai satunnaiset keikat

PAM kiinnittää erityistä huomiota lain perusteluihin lisättyyn tarkennukseen, jonka mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus ei koske yksittäisiä työvuoroja tai satunnaisia keikkoja. Tämä rajaus on erityisen ongelmallinen naisvaltaisilla palvelualoilla, jossa käytetään paljon vuokratyötä.

Vuokratyönantajat solmivat työntekijöiden kanssa usein ns. puitesopimuksia, joiden perusteella jokaista yksittäistä työvuoroa tai satunnaista keikkaa tulkitaan erilliseksi määräaikaiseksi työsuhteeksi, eikä työsuhde näyttäydy perinteisenä yhtäjaksoisena kokonaisuutena. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työnantaja voi vedota siihen, ettei selvitysvelvollisuutta synny, vaikka työntekijälle olisi kertynyt suuri määrä peräkkäisiä työvuoroja. Lain perusteluihin tehty rajaus vie tältä osin pohjan työnantajan selvitysvelvollisuudelta ja heikentää raskaana olevien vuokratyöntekijöiden suojaa.

Palvelualoilla käytettävän vuokratyön keskeinen ongelma ei ole varsinaisen työsuhteen päättäminen, vaan se, että kun raskaus tulee käyttäjäyrityksen tietoon, tämä voi yksinkertaisesti lopettaa työvuorojen ja keikkojen tilaamisen. Työsuhteessa ei tällöin tapahdu muodollista muutosta, mutta työn tekeminen ja ansainta tosiasiallisesti lakkaa.



Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

PAM on aiemmin esittänyt, että vuokratyön käyttäjäyritys tulisi rinnastaa työnantajaan tasa-arvolain mukaisessa vastuussa.

**PAM esittää, että lain perusteluista poistetaan epäselvyyttä aiheuttava maininta siitä, että selvitysvelvollisuus ei koskisi yksittäisiä työvuoroja tai satunnaisia keikkoja.**

### **12 § Hyvitys ja kanneajat**

PAM pitää hyvänä, että hyvitysvastuu säädettäisiin nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäyritystä.

PAM pitää kannatettavana myös kanneaikojen yhdenmukaistamista.

PAM esittää edelleen

- 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.**

PAMin näkemyksen mukaan lakiesitys ei ratkaise oikeudenkäyntikuluriskiä tai pitkien käsittelyaikojen ongelmaa, eikä se velvoita sovitteluun. Nämä rajoittavat edelleen työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia hakea oikeutta.



Kuulemistilaisuus 21.4.2026

17.4.2026

## Lopuksi

Ehdotetut muutokset pääasiassa täsmentävät ja selkeyttävät nykyistä, jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, joten sukupuolten tasa-arvoa lisäävät vaikutukset jäävät kokonaisuutena arvioiden melko pieniksi.

Hallituksen työelämää heikentävät lakimuutokset – **erityisesti perusteettomat vuoden määräaikaisuudet** ja henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikennys – **lisäävät riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kasvulle**, mikä on todettu myös hallituksen omissa vaikutusarvioissa. Esitetyt toimia ei voida pitää riittävinä hallitusohjelman tavoitteen saavuttamiseksi. Esitetyt, pienetkin parannukset ovat kuitenkin tärkeitä toteuttaa.

Helsingissä 17.4.2026

## Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

### Lisätiedot:

Merja Vihersalo  
työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija  
[merja.vihersalo@pam.fi](mailto:merja.vihersalo@pam.fi)  
puh. 040 532 4319

Erika Kähärä  
työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija  
[erika.kahara@pam.fi](mailto:erika.kahara@pam.fi)  
puh. 040 764 5295