

Sosiaali- ja terveysministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen)

VN/26596/2025

Tieteentekijöiden liitto (myöhemmin Tieteentekijät) kiittää pyynnöstä lausua naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Kommenttimme koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä 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.

Pykälän 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin niin, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin myös lisäämällä listaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus. Uuden lisättävän momentin mukaan tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja työvoimaa vuokraava yritys eli käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Uuteen 3 momenttiin tehtävän täsmennyksen mukaan myös 2 momentissa tarkoitettu menettely olisi tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Tieteentekijät pitää määräaikaisuuden lisäämistä pykälän 1 momentin 2 kohtaan kannatettavana. Muutos on voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttävä siten, että lakien esitöiden ja oikeuskäytännön vakiintunut tulkinta tältä osin kirjattaisiin säädöstekstiin. Lisäys ei tuo uutta vallitsevaan oikeudentilaan. Muutos on kannatettava, mutta sitä ei siten voi pitää merkittävänä uutena puuttumiskeinona syrjinnän ehkäisyssä.

Vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden lisääminen pykälän 1 momentin 2 kohtaan on kannatettava esitys, mutta muutos on selkiyttävä, joten sitä ei voi pitää merkittävänä puuttumiskeinona syrjintään.

Pidämme kannatettavana, että tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohta yletettäisiin tarkoittamaan myös vuokratyötä. Tunnistamme tässä yhteydessä valvonnan haasteet. Pidämme kannatettavana, että 2 momentissa tarkoitettu menettely olisi tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Muutokseen tulisi kuitenkin kytkeä myös muu sukupuoleen liittyvä syy.

Kommenttimme koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään. Tasa-arvolain 10 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. 10 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2-5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaistapauksien päättymisen yhteydessä.

Pidämme ehdotusta kannatettavana, mutta toimenä riittämättömänä. On hyvä, että työnantajalle asetetaan oma-aloitteinen selvitysvelvollisuus. Nähdäksemme on siis todennäköistä, että selvitys ei estä syrjintää eikä myöskään merkittävästi auta asian mahdollisessa jälkikäteisessä selvityksessä. Jää kuitenkin epäselväksi, missä määrin selvitysvelvollisuutta voi pitää tehokkaana keinona syrjinnän ehkäisyssä. Selvitys voi parantaa työntekijän mahdollisuutta selvittää syrjintäepäilyä jälkikäteisesti, mutta epäselvää on, missä määrin selvitysvelvollisuus ohjaa työnantajien toimintaa etukäteisesti.

Kommenttimme koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Tasa-arvolain 12 §:ssä säädetään hyvityksen vaatimisesta. 12 §:n 1 momentin mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen

tarjoajan yleinen oikeuspaikka. 12 §:n 2 momentin mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. 12 §:n 3 momentin mukaan, kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä. Tasa-arvolaki ei sisällä yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momentin mukaista säännöstä kanneajan katkeamisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyn ajaksi. Näin ollen, kun asia viedään tasa-arvolain nojalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, kanneaika ei keskeydy käsittelyn ajaksi. Määräaika hyvityksen vaatimiselle käräjäoikeudessa voi siis kulua umpeen lautakuntakäsittelyn aikana. Lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen. Hallintotuomioistuinten keskimääräinen käsittelyaika voi olla kuukausia. On siis myös mahdollista, että jos lautakunnan syrjintäasiassa antamaan asiaan haetaan muutosta, asiaan ei ehditä saada lainvoimaista hallintotuomioistuimen ratkaisua ennen kuin hyvityksen käräjäoikeudessa vaatimisen määräaika menee umpeen.

Pykälän 2 momenttia muutettaisiin hyvityksen vaatimisen osalta niin, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin pykälästä. Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen.

Kanneajan katkeaminen lautakuntakäsittelyn ajaksi on kannatettava muutos, mutta koska asian saattaminen lautakuntakäsittelyyn on rajattu vain tiettyihin tahoihin, muutoksella on todennäköisesti vain vähäisiä vaikutuksia.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Tieteentekijät yhtyy Akavan näkemykseen siitä, että nyt tehtävät tasa-arvolain muutokset ovat riittämättömiä torjumaan syrjintää työelämässä. Tutkijanuralla tyypillisiä määräaikaista tehtäviä ovat etenkin yliopistojen tutkijan tehtävät uran alkuvaiheessa, väitöskirja- ja postdoc-tutkijavaiheessa. Käytäntö on osoittanut, että perhevapaat aiheuttavat merkittävän riskin uransa alkuvaiheessa olevan tutkijan työn ja uran etenemiselle, kun yliopistojen käytännöt esimerkiksi työsuhteen jatkamiselle

perhevapaiden jälkeen vaihtelevat suuresti. Tämä vähentää tutkijanuran houkuttelevuutta ja luo esteitä sukupuolten väliselle tasa-arvolle tutkijanuralla.

Helsingissä 6.2.2026

Nina Hahtela
toiminnanjohtaja

Sinikka Strömmer
työsuhdejuristi