

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

**Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n kirjallinen lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä HE 39/2026 vp hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry edustaa sosiaali-, terveys-, kasvatusta ja ohjausaloilla työskenteleviä vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita jäseniään. Enemmistö SuPerin jäsenistä työskentelee julkisella sektorilla. SuPerin jäseniä työskentelee keskimääräistä enemmän määräaikaisissa työsuhhteissa, sillä määräaikaisia työsuhhteita käytetään enemmän julkisella sektorilla ja määräaikaiset työsuhhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer kannattaa sinänsä tasa-arvolakiin esitettyjä muutoksia. SuPer katsoo kuitenkin, että esitettävät muutokset eivät ole millään tavalla riittäviä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi ja vähentämiseksi.

Ehdotetut muutokset ovat riittämättömiä siihen nähden, kuinka yleistä raskaus- ja perhevapaasyrjintä työelämässä tosiasiaassa on. Raskaana olevista lähes puolet on kokenut raskaussyrjintää, pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan tai jotakin muuta kielteistä (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20).

Eduskunnan käsittelyssä parhaillaan olevat määräaikaisuuksiin suunnitellut heikennykset lisäävät entisestään riskiä joutua raskaus- tai perhevapaasyrjinnän uhriksi. Erityisesti nuorilla naisilla on korostunut riski joutua raskaus- ja perhevapaasyrjinnän uhriksi. SuPerilla on naisvaltaisena liittona erityisen suuri huoli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymisestä työelämässä.

Määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättäminen on yleisimpiä raskaussyrjinnän muotoja ja saamme toistuvasti raskaus- tai perhevapaalle jääviltä jäseniltämme huolestuneita yhteydenottoja määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä. Määräaikaisessa työsuhhteessa työntekijä kelpaa kyllä työskentelemään jopa vuosia peräjälkeen, mutta sitten kun työnantaja saa tiedon työntekijän elämää mullistavasta iloisesta perheutisesta ei määräaikaiselle työsopimukselle enää löydykään jatkoa työnantajan taholta.

SuPer pitää tasa-arvolakiin esitettyjä muutoksia riittämättöminä ottaen huomioon, että esityksen tavoitteena on nimenomaan vahvistaa raskauteen ja perhevapaaseen liittyvää syrjinnän suojaa.

Tasa-arvolakiin esitetyt muutokset ovat suurelta osin pelkästään täsmennyksiä. Muutokset ovat lähinnä kosmeettisia selkeytyksiä. Esitetyt muutokset eivät tarjoa konkreettisia keinoja, joilla tosiasiallisesti voitaisiin ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Esimerkiksi kanneajan kulumisen keskeyttämisellä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ei ole syrjinnän ehkäisemisen kannalta mitään todellista vaikutusta, koska lautakunnalle ei tosiasiaassa edes tule käsiteltäväksi työelämän syrjintäasioita.

## **SuPerin muutosehdotukset esitykseen**

SuPer esittää, että tasa-arvolaissa jo olemassa olevia keinoja vahvistettaisiin. Syrjintähyvityksen tasoa tai enimmäismääriä voitaisiin korottaa nykyisestä, jolloin sillä olisi parempi syrjintää ehkäisevä vaikutus. Nykytasoisina ja määräisinä syrjinnän taloudellinen riski työnantajalle pysyy edelleen hyvin pienenä.

SuPer kannattaa työhönottotilanteita koskevan yhden vuoden kanneajan poistamista. Syrjinnän uhrien näkökulmasta tulisi kanneajoissa mennä kuitenkin vielä tätäkin pidemmälle. SuPer pitää tarkoituksenmukaisena säätää kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika palkka-avoimuusdirektiivin palkkasyrjintää vastaavalla tavalla.

SuPerin käsityksen mukaan syrjinnän ehkäisemisen kannalta uutta työnantajalle asetettavaa selvitysvelvollisuutta tehokkaampi vaihtoehto olisi ollut kolmikantavalmistelussa ehdotettu todistustaakan kääntäminen työnantajalle, siitä ettei määräaikaisuuden uusimatta jättäminen johdu raskaudesta tai perhevapaasta.

Tasa-arvolakiin ehdotettu lisäys työnantajalle asetettavasta selvityksen antamisesta ei vastaisi keskeiseen syrjintäongelmaan. Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnille ei myöskään ole ehdotettu minkäänlaisia seuraamuksia. Määräaikaisten työsopimusten yleisin peruste on sijaisuus, jota työnantajat eivät käytännössä usein kykene yksilöimään. Vaikka sijaisena oleva henkilö pysyttäisiin nimeämään, tästä annettava selvitys ei vastaa olennaiseen syrjintäkysymykseen eli miksi työnantaja tarjoaa määräaikaisuuden päätyttyä uusia sopimuksia muille, mutta ei tarjoa työtä raskaus- tai perhevapaalle jäävälle työntekijälle. Ehdotettu selvitysvelvollisuus ei paljastaisi työnantajan todellisia valintaperusteita eikä siten parantaisi syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Selvitysvelvollisuuden tosiasiallinen vaikutus jäisi siten muodolliseksi.

## **Yleistä esitysluonnoksesta ja sen vaikutusten arvioinnista**

Hallitusohjelmaan sisältyvät lainsäädäntömuutokset kokonaisuutena tarkasteltuna tulevat lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä työelämän epätasa-arvoa

naisten ja miesten välillä. Jos määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamista koskeva lakihanke menee läpi, lisääntyvät määräaikaiset työsuhteet ja samalla myös raskaus- ja perhevapaasyrjintä. Muutokset kokonaisuudessaan lisäävät myös työelämän epätasa-arvoa, sillä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee enemmän naisia kuin miehiä ja työntekijän asema määräaikaisessa työsuhteessa on monelta osin heikompi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

SuPer kyseenalaistaa hallituksen esitykseen kirjatun arvion siitä, että muutosten arvioidaan vaikuttavan positiivisesti sukupuolten tasa-arvoon työelämässä. Jos määräaikaisten työsopimusten käyttö helpottuu, määräaikaiset työtyösuhteet tulevat lisääntymään ja sitä kautta riski joutua raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kohteeksi lisääntyy entisestään. SuPer peräänkuuluttaaakin hallituksen esityksessä ehdotettujen lisäksi vielä tehokkaampia keinoja raskaus – ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi ja vähentämiseksi.

Anne Sainila-Vaarno, edunvalvontajohtaja, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Lisätietoja: Outi Perkiömäki, juristi, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry,  
outi.perkiomaki@superliitto.fi

ti