

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Ulkoministeriö
Lausuntopalvelu.fi

Lausuntopyyntönnä 10.9.2025, VN/11469/2025-UM-9

Suomen kahdeksas määräaikaisraportti taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen täytäntöönpanosta**Artikla 1**

-

Artikla 2**Lainvalmistelijoiden koulutus ja perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointi lainvalmistelussa**

Kuluneen hallituskauden aikana STTK on kiinnittänyt kolmikantaisessa lainvalmistelussa ja lausunnoissaan huomiota lainvalmistelun laadun heikkenemiseen. Kritiikki on kohdistunut pääosin siihen, että perus- ja ihmisoikeussopimusten noudattamiseen ei ole kiinnitetty riittävässä määrin huomiota. Hallitusohjelman eri osa-alueiden kumuloituvia vaikutuksia esimerkiksi työmarkkinaosapuolten asemaan ja sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ei ole arvioitu kokonaisuutena. Lainsäädäntöhankkeita on lisäksi pilkottu pienempiin kokonaisuuksiin, jolloin samaan lakiin tehtävien peräkkäisten muutosten vaikutusarviointi on hankalampaa. Kolmikantaiselle lainvalmistelulle ei ole myöskään varattu riittävästi aikaa eikä resursseja.

Yhdenvertaisuus ja syrjinnän seuranta

Orpon hallitus julkaisi syyskuussa 2024 periaatepäätöksen toimenpideohjelmasta rasismien torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimenpideohjelma oli vastaus julkisuudessa käytyyn keskusteluun hallituspuolueiden sitoutumisesta rasismien vastaiseen työhön. Toimenpideohjelmassa esitetyt toimenpiteet ovat kuitenkin suurelta osin pinnallisia, vaikka merkittävää työtä tarvitaan rasismien ja syrjinnän torjumiseksi suomalaisessa työelämässä. Tämä on merkittävä ongelma, sillä rasismi on yhä yleinen ilmiö Suomessa ja suomalaisessa työelämässä.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Syksyllä 2023 Euroopan unionin perusoikeusviraston julkaisi Tummaihoisena EU:ssa -raportin, jossa todettiin, että afrikkalaistaustaiset ihmiset olivat kokeneet viimeisen 12 kuukauden aikana eniten rasistista häirintää nimenomaan Suomessa. Vertailussa oli mukana 13 jäsenmaata.

Työelämän osalta syrjintää kokevat erityisesti ulkomaalaistaustaiset työnhakijat. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaama tutkimus selvitti, miten ulkomaalainen tausta vaikuttaa työnhakuun. Tutkimuksessa lähetettiin 10 000 julkisiin työpaikkailmoituksiin luotua työhakemusta yhtä päteviltä suomalais-, englantilais-, venäläis-, irakilais- ja somalilaistaustaisilta hakijoilta. Haetut työpaikat olivat seuraavilta aloilta: ravintolapalvelut, kauppa, puhtaanapito, hallinto ja asiakaspalvelu.

Tutkimuksen tulos oli se, että vaikka työmarkkinat ovat muuttuneet joiltain osin vastaanottavamiksi vuoteen 2016 verrattuna – suomalaistaustaisilla hakijoilla on edelleen selvästi etuoikeutettu asema työmarkkinoilla. Irakilais- ja somalilaistaustaisten etninen syrjintä työhaussa on vähentynyt vuodesta 2016, mutta molempien täytyy yhä hakea yli kaksi kertaa useammin työpaikkaa päästäkseen haastatteluun kuin suomalaistaustaisen yhtä pätevän työnhakijan. (lähde: Tutkimus: ulkomaalaistaustainen nimi heikentää yhä työllistymismahdollisuuksia - Työ- ja elinkeinoministeriö).

Tunnistetuista ongelmista huolimatta Orpon hallituksen hallitusohjelma ei sisällä konkreettisia toimia tilanteen korjaamiseksi. Sitä vastoin hallitusohjelmassa on kirjauksia, jotka vaikeuttavat ulkomaalaistaustaisten ja muiden vähemmistöryhmissä olevien työntekijöiden asemaa monilta osin. Orpon hallitus on esimerkiksi toteuttanut niin sanotun kolmen kuukauden säännön lainsäädäntöön, jonka mukaan jatkossa työperäisellä maahanmuuttajalla on kolme kuukautta aikaa löytää uusi työ työsuhteen päätyttyä, tai hän joutuisi poistumaan maasta. Saman aikaisesti hallitus on helpottamassa irtisanomisia, joka tekee heikommassa työmarkkina-asemassa olevien tilanteen entistä vaikeammaksi. Muun muassa nämä muutokset saattavat esimerkiksi lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien pelkoa työsuhteensa pysyvyyteen, mikä voi vaikeuttaa entisestään työpaikan ongelmien esiintuomista. Tämä tekee esimerkiksi työvoiman hyväksikäytön entistä helpommaksi.

Vastauksena komitean suositukseen 7:

Niin sanotun yritys vastuudirektiivin täytäntöönpanoprosessi on kestänyt jo pitkään, ja Omnibus I:n seurauksena täytäntöönpano uhkaa venyä entisestään. Suomen tulisi saattaa direktiivi täytäntöön mahdollisimman kattavasti ja kunnianhimoisesti, jotta tarvittava lainsäädäntökehikko saataisiin sääntelemään yritys vastuun ympärillä olevia ongelmatilanteita.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Artikla 3

Perhevapaauudistus ja vastaus komitean suositukseen 19 f

Suomen nykyinen perhevapaajärjestelmä on ollut voimassa syksystä 2022 alkaen. Perhevapaauudistuksen myötä vanhempainvapaisiin tuli sukupuolineutraalit kiintiöt ja vanhempainpäiväraha-kaudet pitenivät. Jouston mahdollisuuksia lisättiin erityisesti työelämän ulkopuolella olevilla vanhemmilla. Perhevapaiden uudistamisen lähtökohtina olivat perhevastuiden ja vapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken, perhevapaajärjestelmän joustavoittaminen sekä erilaisten perhemuotojen parempi huomioiminen. Vuoden 2022 perhevapaauudistuksen jälkeen isien pitämä osuus kaikista perhevapaapäivistä on kasvanut. Vuonna 2024 isät käyttivät kaikista vanhempainrahapäivistä 21 prosenttia, kun osuus vuonna 2021 oli 13 prosenttia.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken on siis kehittynyt myönteiseen suuntaan, mutta Suomessa äidit pitävät perhevapaita edelleen merkittävästi enemmän kuin isät. Muissa pohjoismaissa perhevapaiden käyttö jakautuu tasaisemmin äitien ja isien välillä. Isien perhevapaiden käyttöä ovat lisänneet erilaiset joustavat perhevapaiden käyttämisen mahdollisuudet sekä isälle maksettavan vanhempainrahan korottaminen ensimmäisen 16 arkipäivän ajaksi.

Perhevapaauudistuksen myötä vanhempainrahaa voidaan maksaa joustavasti pidemmiltä jaksoilta, yksittäisiltä päiviltä ja osan päivästä. Palkansaajilla vapaiden joustavuutta heikentää kuitenkin työsopimuslaki, jossa työntekijän mahdollisuutta jaksottaa perhevapaitaan on rajoitettu neljään kalenterivuosiin. Jaksojen pituus pitää lain mukaan olla vähintään 12 arkipäivää, ellei työnantajan kanssa saada asiasta sovittua erikseen.

Tämä rajoittaa merkittävästi palkansaajan mahdollisuuksia käyttää perhevapaitaan joustavasti tukeakseen työn ja perheen yhteensovittamista verrattuna esimerkiksi yrittäjiin ja freelancereihin. Perhevapaiden joustava käyttö on ollut yksi erityisesti isiä kannustava elementti perhevapaajärjestelmässä. Tilastotieto perhevapaiden joustavasta käytöstä ei ole vielä käytettävissä perhevapaauudistuksen jälkeen.

Pitkät poissaolot työelämästä heikentävät naisten palkka- ja urakehitystä sekä eläkekertymää. Naisten poissaoloa työelämästä pitkittää erityisesti kotihoidon tuen käyttö ansiosidonnaisten perhevapaiden jälkeen. Kotihoidon tukea käyttää enemmistö suomalaisista pikkulapsiperheistä, jopa 90 prosenttia. Äitien osuus kotihoidon tuen saajista on hieman yli 90 prosenttia. Pitkiä kotihoidon tukijaksoja käyttävät eniten matalammin koulutetut äidit sekä äidit, joilla ei ole työtä, johon palata.

Perhevapaauudistuksessa vuonna 2022 ei tehty muutoksia kotihoidon tuen käytön mahdollisuuksiin.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Pääministeri Orpon hallitukseen ei ottanut kotihoidon tuen kehittämistä osaksi hallitusohjelmaansa, vaikka kotihoidon tuella on merkittäviä vaikutuksia työelämän tasa-arvoon sekä naisten työssäkäyntiin. Kotihoidon tuella on myös merkitystä perheiden toimeentuloon ja pikkulapsivaiheessa koettuun köyhyYTEEN.

Hallitusohjelmassa on kuitenkin kirjaus kotihoidontuesta siltä osin, kun se toteaa, että oikeus kotihoidon tukeen alkaisi vasta usean vuoden asumisajan jälkeen. STTK pitää hallituksen aikomusta rajata kotihoidontuki alle kolme vuotta maassa olleilta vanhemmilta huolestuttavana, sillä kyseinen muutos ei kohtelisi yhdenvertaisesti näitä henkilöitä suhteessa muuhun väestöön. Kyseinen muutos kasvattaisi köyhyysriskiä entisestään. Lastenhoidon tukia ei pitäisi rajata Suomessa asumisaikaan, koska se eriyttää ihmisiä ja hankaloittaa syntyvyystilannetta entisestään.

Vastaus komitean suositukseen 21 a

Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma on ollut olemassa Suomessa vuodesta 2006. Samapalkkaisuusohjelma kokoa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamiseksi. Uusin kausi kestää hallituskauden loppuun eli vuoteen 2027 asti. Samapalkkaisuusohjelman tavoite on, että vuosien 2024–2027 aikana palkkaero kaventuu enintään 14,5 prosenttiin.

Pitkäaikaisesta kestostaan huolimatta samapalkkaisuusohjelman tulokset ovat jääneet vaatimattomiksi. Myös nykyisen ohjelmakauden ohjelmasta on tehty ennakoarviointi, jonka perusteella suunniteltujen toimenpiteiden vaikuttavuus on ainoastaan tyydyttävä. Suomessa sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on noin 16 prosenttia, mikä on suurempi kuin muissa Euroopan maissa keskimäärin. Palkkaeron kaventuminen on Suomessa ollut vuodesta 2006 lähtien keskimäärin noin 0,3 % vuodessa, mitä ei voida pitää läheskään riittävänä.

Naisten ja miesten välinen palkkaero on ratkaistava nykyistä nopeammin ja tehokkaammin. STTK vaatii hallitukselta nykyistä tehokkaampia toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Vastaus komitean suositukseen 21 b 26

Selittämättömät palkkaerot, palkkasyrjintä ja lainsäädäntö

Suomessa selittämättömien palkkaerojen sekä palkkasyrjintätilanteiden havaitsemiseen ja selvittämiseen liittyy ongelmia. Puutteellinen palkka-avoimuus nimittäin mahdollistaa työelämän perusteettomat palkkaerot sekä palkkasyrjinnän.

Sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa. Tasa-arvolain mukaan syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että ”työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä”, ellei menettelylle ole olemassa hyväksyttävää syytä.

Suomalaisessa työelämässä ongelma liittyy tiedonsaantiin ja palkkojen huonoon läpinäkyvyyteen. Syrjintätilanteet jäävät usein selvittämättä tiedon puutteen vuoksi. Palkkojen huono läpinäkyvyys mahdollistaa sen, että henkilö ei välttämättä tiedä tulleen syrjityksi. Tämä johtuu siitä, että syrjinnän selvittämiseksi tarvitaan lähtökohtaisesti tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevän toista sukupuolta olevan työntekijän palkasta, sillä palkkasyrjinnän toteamiseen tarvitaan useimmiten verrokkihenkilö. Palkkasyrjinnän arviointi edellyttää yleensä syrjintää epäilevän palkan vertaamista toista sukupuolta edustavan työntekijän palkkaan. Tämä on mahdotonta, jos palkkausjärjestelmien läpinäkyvyys on huonoa, eikä palkoista saa avoimesti tietoa. Valitettavan usein palkkasyrjintätilanteiden selvittäminen perustuu siten sattumaan.

Yksilön oikeussuojakeinot eivät ole nykyisin riittävät estämään palkkasyrjintää. Jos työntekijä epäilee palkkasyrjintää, on hänen mahdollisuutensa saada vertailutietoja liian rajalliset. Tilanne ei korjaannu palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen toimeenpanon myötä. Asia vaatisi kansallisia muutoksia lainsäädäntöön, jotta palkkasyrjintään puuttumisen mahdollisuudet eivät jäisi vain teoreettiselle tasolle.

Suomen pitäisikin ryhtyä kansallisiin toimiin tilanteen korjaamiseksi. Näin saataisiin tosiasiallisesti puututtua selittämättömiin palkkaeroihin ja palkkasyrjintään. Valitettavasti Suomen hallitus ei ole tekemässä tältä osin oma-aloitteisia parannuksia, sillä hallitus on todennut hallitusohjelmassaan palkka-avoimuuden suhteen, että palkka-avoimuutta edistetään vain EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti.

Minimisääntelyn mukainen esitys uhkaa tehdä lainsäädännöstä epäselvää ja tulkinnanvaraista. Lainsäädäntöä tulisi selkeyttää esimerkiksi yhdenmukaistamalla tasa-arvolain soveltamisraajat koskemaan vähintään 30 hengen työpaikkoja palkkakartoituksessa, yhteisissä palkkaraportoinneissa ja -arvioinneissa sekä säätämällä syrjinnän kanne aika kaikissa syrjintämuodoissa kolmeen vuoteen.

Edellä sanotun lisäksi palkka-avoimuusdirektiivin implementoinnissa ehdotetut seuraamukset työnantajalle velvoitteiden laiminlyönnistä ovat jäämässä tehottomiksi, minkä lisäksi monimutkainen ja pitkä prosessi voi muodostua työntekijän ja työnhakijan oikeusturvan esteeksi.

STTK tuo myös esiin, että valvovalla viranomaisella ei ole riittäviä resursseja valvoa tasa-arvon toteutumista, ja resursseja tulisi lisätä. Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutetulle tuli ennätysmäärä yhteydenottoja ja 90 % yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä. Nämä yhteydenotot koskivat useimmiten raskaus- ja perhevapaasyrjintää, palkkasyrjintää sekä syrjintää työhönotossa.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Samanarvoinen työ

STTK toteaa, että Suomen kansallisessa lainsäädännössä ei ole tarkemmin määritelty samanarvoisen työn käsitettä. Tällä tosiasialla on todennäköisesti merkittävä vaikutus siihen, miten käsite työpaikoilla ylipäättään on ymmärretty. Käsite ymmärretään hyvin usein liian kapeasti käsittämään vain samaa työtä tekeviä työntekijöitä.

STTK on jo pitkään vaatinut, että samanarvoinen työn käsite määriteltäisiin nykyistä täsmällisemmin laissa. Suomen hallitus ei ole kuitenkaan tältä osin ryhtynyt omatoimisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Samanarvoisen työn puutteellisella määrittelyllä lainsäädännössä on heijastusvaikutuksia koko suomalaiseen palkanmuodostukseen ja yhteiskuntaan. Lisäksi STTK kiinnittää huomiota siihen, että tältä osin tosiasiallisesti tehokkaita toimia tilanteen parantamiseksi ei ole käytännössä tehty, eikä asiaa ole myöskään seurattu. STTK kiinnittää huomiota siihen, että nykyiset palkkasyrjintäsäännösten rikkomisesta aiheutuvat kansalliset seuraamukset eivät ole tarpeeksi tehokkaita, mikä tarkoittaa samalla sitä, että niillä ei ole myöskään tehokasta ennaltaehkäisevää vaikutusta.

Suomi ei ole myöskään toteuttanut tosiasiallisesti tehokkaita toimia tilanteen parantamiseksi tasa-arvosuunnitelmien tai palkkakartoitusvelvoitteen näkökulmasta. Työnantajien käytännöissä on paljon kehitettävää ja tasa-arvolain vaatimuksia noudatetaan puutteellisesti. Tasa-arvosuunnitelman palkkakartoituksia tehdään yksityisellä sektorilla vielä puutteellisesti, niiden laatu on huonoa, palkkakartoituksista ei tiedoteta henkilökunnalle riittävästi eikä henkilöstön edustajia oteta mukaan suunnitelmien tekemiseen lain vaatimalla tavalla. Myös Samanarvoinen työ (Work of Equal Value) -hankkeen 2021-2022 mukaan työpaikoilla pitäisi muun muassa nykyistä enemmän panostaa tasa-arvosuunnitelmiin ja niihin liittyviin palkkakartoituksiin. Lisäksi työpaikoilla olisi syytä lisätä tietoa ja viestintää palkkausjärjestelmistä ja palkkauksen perusteista. Myöskään esimerkiksi samapalkkaisuusohjelmassa toteutetut toimenpiteet eivät ole olleet sellaisia, että niillä olisi ollut merkittävää vaikutusta ongelman korjaamiseen. Asiallista seuranta ei ole tehty siltä osin, onko tilanne parantunut.

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon kolmikantaisen työryhmän työ päättyi toukokuussa 2025. Direktiivin mukaiset velvoitteet tulisi saattaa kansallisesti voimaan viimeistään 2026 kesään mennessä. Hallituksen esityksen luonnos ei ole kuitenkaan vielä syyskuun loppuun 2025 mennessä tullut esimerkiksi lausuntokierrokselle sidosryhmien lausuttavaksi. Työpaikat eivät tästä syystä edelleenkään tiedä, millä tavoin direktiivi tulisi muuttamaan käytännössä heidän toimiaan palkka-avoimuuden edistämiseksi. Suomen tulisi saattaa direktiivin edellyttämät velvoitteet mahdollisimman nopeasti voimaan, jotta 1) kansalliset velvoitteet ehditään saattamaan direktiivin asettamassa määräajassa kansalliseen lainsäädäntöön ja 2)

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

työpaikat ehtisivät edes hieman ennakolta varautumaan kansallisiin muutoksiin ennen asetettua määräaika.

Lopuksi STTK huomauttaa, että UM:n määräaikaisraportin luonnoksessa todetaan, että ”Hallituksen esitystä valmistellaan, ja esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle syksyllä 2026.” Tällä hetkellä STM:n hankeikkunassa arvioitu esittelyviikko on ilmoitettu tämän vuoden puolella viikko 51.

Vastaus komitean suositukseen 21 d 28

Petteri Orpon hallitusohjelmassa todetaan, että Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Hallitusohjelman mukaan laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Kirjaukseen liittyvät lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2025.

Hallitusohjelman mukaista kirjausta muutettiin lain valmistelussa seuraavaan muotoon: Sovittelijan on kansantalouden kokonaisedun turvaamiseksi meneteltävä sovittelutoimessaan siten, että palkanmuodostus toimii mahdollisimman hyvin eikä työmarkkinoiden toimivuutta vaaranneta. Sovittelijan lisäksi sovittelulautakunta on sidottu säännökseen ja sen tarkoitukseen.

Vaikka säännöksen sanamuoto muuttui hallitusohjelmakirjauksen mukaisesta, sen tarkoitus on yhä sama, kuin alun perin hallitusohjelmassa. Tarkoitus on, ettei palkantarkastusten yleistä linjaa voisi ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella. Esityksessä on pyritty perusteluilla säätämiseen hallitusohjelman mukaisen lopputuloksen toteuttamiseksi.

Suomessa valtakunnansovittelijainstituutio on osa työehtosopimusjärjestelmää, jonka keskeisestä rakenteesta on pyrittävä sopimaan työmarkkinaosapuolten kesken samalla huomioiden muut sopimusjärjestelmään olennaisesti liittyvät osa-alueet. Näin voidaan tukea kestäväällä tavalla työmarkkinajärjestelmän toimintaa.

Hallituksen tarkoituksena oli ja on rajoittaa valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia sovintoehdotusten tekemiseen lainsäädännöllä.

Suomi on myös ratifioinut esimerkiksi ILO:n yleissopimuksen nro 100 ja yleissopimus velvoittaa sopimuksen ratifioineita valtioita edistämään samapalkkaisuutta. Edistämisen osalta valtion vastuu koskee julkisen sektorin lisäksi myös yksityistä sektoria. Samapalkkaisuusperiaatteen edistämisen ja toteuttamisen kannalta on ehdottoman tärkeää, että työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä ei betonoi olemassa olevia palkkaeroja.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

STTK:n näkemyksen mukaan tällainen sääntely voi olla ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen nro 100 samapalkkaisuuden edistämistä koskevan velvoitteen kanssa.

Vientimallin vaikutukset segregoituneiden työmarkkinoiden näkökulmasta

Työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet hyvin voimakkaasti sukupuolen mukaan. Tilastokeskuksen vuoden 2022 työssäkäyntitilaston mukaan 8,9 % palkansaajista työskentelee tasa-ammatissa eli ammasteissa, joissa eri sukupuolta olevien osuus on 40–60 %. Naisvaltaisilla aloilla palkkataso on usein miesvaltaisia aloja matalampi. Lisäksi naisvaltaisia aloja on erityisesti julkisella sektorilla, jossa palkkauksessa ei juurikaan ole palkkaliukumia, eli sopimuskorotukset ylittäviä palkankorotuksia. Mikäli julkisen sektorin aloilla ei ole mahdollisuutta saada kurottua palkkaeroja umpeen suhteessa yksityiseen sektoriin, naisten ja miesten väliset keskimääräiset palkkaerot kasvavat.

Samaan aikaan sukupuolten välinen palkkaero on noin 16 %, joka on enemmän kuin EU:n maissa keskimäärin. Valtakunnansovittelijan toiminnan rajaaminen heikentää tilannetta ja palkkatasa-arvon edistämistä entisestään, koska mahdollisuudet palkkaerojen umpeen kuromiseksi heikkenevät. Palkkojen jälkeenjääneisyys lisääntyy sekä palkkauksen rakenteellisten kysymysten vuoksi, että naisten keskimäärin matalampien palkkojen ja prosentuaalisten palkankorotusten vuoksi.

Muun muassa segregoituneista työmarkkinoista johtuen Orpon hallituksen lakisääteinen vientimalli on äärimmäisen ongelmallinen tasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen edistämisen kanssa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on huomattavan yleistä suomalaisilla työmarkkinoilla. Vuonna 2024 Tilastokeskus julkaisi selvityksen, jossa todettiin, että raskaussyrjintää kokee joka neljäs raskaana oleva. Raskaussyrjinnän yleisin seuraus on ollut määräaikaisen työsuhteen päättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tulos on samassa linjassa esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun aiemmin tekemien havaintojen kanssa. Selvityksessä todettiin myös, että raskauteen perustuvasta syrjinnästä kerrotaan vain harvoin eteenpäin virallisille tahoille. Syynä on useimmiten se, ettei ilmoituksen koeta johtavan mihinkään (lähde: Selvitys: Joka neljäs raskaana oleva kokee raskaussyrjintää - Valtioneuvosto).

Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhte-etuihin.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Kuten syrjinnän yleisyydestä ja toisaalta syrjintätapausten eteenpäin viemisen pienestä määrästä voidaan päätellä, Suomessa syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei tosiasiaassa ole tehokasta, eikä se myöskään ennaltaehkäise syrjintää. Tällä hallituskaudella tilanne syrjinnän suhteen tulee todennäköisesti pahenemaan, sillä Orpon hallitus on suunnittelemassa määräaikaisten työsuhteiden helpottamista sekä irtisanomiskynnyksen madaltamista. Kun huomioidaan, että syrjintää tapahtuu erityisesti määräaikaissa työsuhteissa, muutokset tulevat hyvin todennäköisesti pahentamaan tilannetta. Orpon hallitus ei ole tekemässä myöskään korjaavia tai tilannetta parantavia toimia teemaan liittyen.

Pääministeri Orpon hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on kuitenkin kohdistaa raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn tehokkaampia keinoja. Tätä kirjausta varten perustettu Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä sai työnsä päätökseen alkukeväästä 2025. Vaikka työryhmä pyrki löytämään keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallitusohjelman vaikutukset kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa. Työryhmän esittämät toimet eivät ole missään määrin riittäviä ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä. Ehdotetut muutokset ovat enimmäkseen kosmeettisia eivätkä paranna raskaana tai perhevapaata käyttävien oikeussuojaa riittävän tehokkaasti.

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Perhevapaauudistuksen myötä myös isät ovat kokeneet enenemässä määrin syrjintää työelämässä.

Artikla 4

Laki väliaikaisista toimenpiteistä välineellistetyn maahantulon torjumiseksi

Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittinen ympäristö on muuttunut Venäjän Ukrainaan kohdistaman hyökkäyssodan vuoksi. Tämän vuoksi Suomessa säädettiin laki Venäjän hybridioperaation varalta torjumaan välineellistettyä maahantuloa ja vahvistamaan rajaturvallisuutta. Lakiehdotus on perustelujensa (HE 53/2024vp) mukaan ristiriidassa Suomen perustuslain erinäisten perusoikeussäännösten kanssa. Olennaisin ongelma tältä osin liittyy perustuslain 9 §:n 4 momentin toiseen virkkeeseen, jonka mukaan ulkomaalaista ei saa karkottaa, luovuttaa tai palauttaa, jos häntä tämän vuoksi uhkaa kuolemanrangaistus, kidutus tai muu ihmisarvoa loukkaava kohtelu.

Perustuslakivaliokunnan kuulemat oikeusoppineet arvostelivat lakiesitystä lähes yksimielisesti perus- ja ihmisoikeuksien ja EU-oikeuden vastaisuudesta.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Artikla 5

-

Artikla 6

-

7 artikla*Yleistä työturvallisuudesta*

STTK katsoo, että vaikka työturvallisuuslakiin tehtiin pieni tarkennus psykososiaalisesta kuormituksesta, ei sääntely psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi työpaikoilla ole muutoksesta huolimatta edelleenkään riittävällä tasolla.

Työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän kriminalisointi

Tilastokeskuksen vuoden 2024 tasa-arvobarometrin mukaan Suomessa sekä naiset että miehet kokevat usein seksuaalista häirintää, mutta häirintäkokemusten yleisyydessä ja toistuvuudessa on sukupuolten välillä huomattava ero. Naisista miltei puolet (47 %) ja miehistä reilu viidennes (22 %) kertoi kokeneensa edellisen kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää. Yleisimmin häirintä oli sanallista. Naisista lähes viidennes oli kokenut ei-toivottua fyysistä koskemista tai lähentelyä, miehistä vastaavaa oli kohdannut seitsemän prosenttia. Tilastokeskuksen tietojen mukaan naisiin kohdistuvan seksuaalisen häirinnän tekijä oli 24 prosentissa vastauksista henkilön työtoveri, 3 prosentissa esihenkilö ja 22 % asiakas tai oppilas.

Edellä mainitut luvut ovat erittäin hälyttäviä. Työelämässä tapahtuvalle seksuaaliselle häirinnälle tulisi asettaa nollatoleranssi. Paitsi että työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä tulee olla kriminalisoitu, häirinnän kitkeminen työpaikoilta tulisi näkyä myös käytännössä. Tästä syystä seksuaalisen häirinnän kriminalisointia koskevaan lainsäädäntöön ja sen jatkokehittämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Kausityö ja sosiaaliturva (vastauksena komitean suositukseen 26)

Suomessa on esiintynyt laajamittaista kausityöntekijöiden hyväksikäyttöä erityisesti marjanpoiminnan yhteydessä. Hyvää on se, että tapauksia selvitetään ja syytteitä nostetaan. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että erityisen haavoittuvassa asemassa olevat ulkomaalaiset työntekijät joutuvat yhä liian helposti työperäisen hyväksikäytön kohteeksi. Kyse on usein piiloon jäävästä työmarkkinoiden ilmiöstä. Lainsäädännölliset keinot ilmiön torjumiseksi on puutteellista ja viranomaisvalvonnan resurssointi ei ole riittävää.

ILO:n yleissopimuksen nro 190 ratifiointi

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön (ILO) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn yleissopimuksen (nro 190) 17.5.2024. Yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan 7.6.2025.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Suomi kuitenkin katsoi, ettei ratifiointi edellytä kansallisia lainsäädäntömuutoksia. Tältä osin STTK toteaa, että väkivallan ja häirinnän poistaminen ei ole riittävän kattavasti säänneltyä työelämässä.

Väkivallan ja häirinnän poistaminen ILO 190 sopimuksen mukaisesti edellyttää Suomessa tulevaisuudessa jatkotoimia esimerkiksi sopimuksen 8 artiklan suhteen. Sen mukaan ”Jäsenvaltioiden tulee tunnistaa ne alat, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle ja toteuttaa toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.” Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla väkivalta- ja rikosasiat ovat jatkuvasti kasvussa, mutta tarvittavia toimia ongelmaan puuttumiseksi ei ole tehty.

Palkkatasa-arvo

STTK viittaa palkkatasa-arvon osalta aiemmin 3 artiklan yhteydessä sanottuun.

Artikla 8

Työrauhalainsäädännön uudistaminen

Kuluvan hallituskauden aikana työrauhalainsäädäntöä on muutettu merkittävästi.

Lakiin säädettiin uusia rajoituksia työntekijöiden työtaisteluoikeuteen, niiden tuomisesta hyvitysseuraamuksen ja työriitalain 17 §:n sakkorangaistuksen piiriin sekä hyvitysseuraamuksen tason merkittävästä korotuksesta kaikkien työrauhavelvollisuuden vastaisten työtaisteluiden osalta. Lisäksi lakiin säädettiin uusi, työntekijöihin kohdistuva sanktio, jonka perusteella työntekijä voidaan tuomita maksamaan 200 euron suuruinen hyvitysseuraamus, jos tämä on jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuimien on tuominnut lainvastaiseksi.

Hallitusohjelmaan kirjattujen työtaisteluoikeuden rajoitusten tavoitteena näytti olevan tulevan yhteiskunnallisen kehityksen ennakoiminen. Hallituksen esityksen perusteluissa (HE 12/2024vp) poliittisten työtaistelujen rajaamista perustellaan muun ohella seuraavasti: ”yhteiskunnan haasteet voivat tulevaisuudessa olla mittavia, kuten esimerkiksi valtiontalouden tilanne ja Suomen velkakehitys, mistä voi johtua tarvetta tehdä kansalaisten etuihin vaikuttavia poliittisia ratkaisuja”. Etenkin hallitusohjelman sosiaaliturvaan kohdistuvien mittavien leikkausten ennakoitiin aiheuttavan laajamittaista tyytymättömyyttä kansalaisten piirissä. Tämän arvioitiin ilmeisesti aiheuttavan epävakautta yhteiskuntaan ja myös poliittisia työtaisteluja. Tämän vuoksi kansalaisten perusoikeuksia pyrittiin rajoittamaan etupainotteisesti yritysten taloudellisten menetysten rajoittamiseksi.

Etukäteen tehtävät perusoikeusrajoitukset ovat suomalaisessa oikeuskulttuurissa poikkeuksellisia. Esimerkiksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei perusoikeusrajoituksia tulisi säätää ns. varmuuden vuoksi, ilman jo olemassa olevaa tarvetta.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Uudessa lainsäädännössä kiristettiin merkittävästi myös työrauhavelvollisuuden vastaisten työtaistelujen seuraamuksia. Työehtosopimuslaissa on aikaisemmin pyritty tasapainoiseen seuraamusjärjestelmään siten, että työnantajien työehtosopimuksen tietien rikkominen on sanktioitu työrauhavelvoitteen sanktiointia vastaavalla tavalla. Nyt esitetyt yksipuoliset korotukset rikkovat työmarkkinoilla aiemmin vallinneet rakenteet ja periaatteet ja tukivat työnantajien tavoitteita.

Lainsäädäntömuutokset hallituksen esityksineen perustuu ajatukselle, että lainsäätäjän harkintamarginaali työtaisteluoikeuden rajoittamisen osalta olisi laajempi työrauhavelvollisuuden vallitessa suhteessa tilanteisiin, jossa työrauha ei ole voimassa. ILO:n sopimusten mukaan työrauhavelvollisuus on osapuolten sopimiseen perustuva työtaisteluoikeuden legitiimi rajoitusperuste, mutta se ei kasvata lainsäätäjän harkintamarginaalia työtaisteluoikeuden rajoittamisen osalta.

Uuden sääntelyn tulkinnanvaraisuus (ennakoimattomuus) ja seuraamusjärjestelmän kiristäminen rajoittavat käytännössä tosiasialisesti perusoikeuden käyttöä ennalta liian laajasti ja tavalla, jota ei voida pitää tavoitteisiin nähden oikeasuhtaisena. Ennakoimattomuus itsessään ja erityisesti yhdistettynä kohtuuttomasti korotettuun sanktioriskiin, sääntely tosiasialisesti rajoittaa työtaisteluoikeuden käyttöä tavalla, jota ei voida perusoikeuksien rajoituksessa pitää tarkkarajaisena eikä myöskään oikeasuhtaisena tavoitteisiin nähden.

Suojelutyölainsäädäntö

Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus toteuttaa eduskunnan lausuman (EV 105/2022) ja valmistelee lainsäädännön, jolla turvataan suojelutyön järjestäminen ristiriitatilanteissa. Kirjauksen taustalla on eduskunnan lausuma vuoden 2022 potilasturvallisuuslain valmisteluun liittyen. Sen mukaan: Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää suojelutyötä koskevat kehittämistarpeet ja valmistelee tarvittaessa lainsäädäntöehdotukset, joilla suojelutyön järjestäminen turvataan ristiriitatilanteissa.

Suojelutyö ei ole aiheuttanut Suomessa pääsääntöisesti ongelmia työtaistelujen yhteydessä, vaan siitä on sovittu sopimusalakohteisesti. Suojelutyötä koskevassa lakiehdotuksessa on kysymys jälleen työtaisteluoikeuden rajoittamisesta. Lainsäädäntöhankkeessa laajennettiin suojelutyön käyttöalaa ja siten rajoitettiin työtaisteluoikeutta entisestään aikaisempien lainsäädäntöhankkeiden lisäksi. Hallitusohjelman kokonaisvaikutuksia työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän toimivuuteen ja työtaisteluoikeuteen ei ole arvioitu koko hallituskauden aikana. Lainsäädäntöhankkeiden pilkkominen on johtanut heikosti valmisteltuun ja pistemäiseen sääntelyyn. Uuteen sääntelyyn liittyvät hallinnolliset velvoitteet, sanktiomekanismit ja oikeudenkäyntikuluriskit voivat muodostaa käytännössä jo tosiasialisia esteitä työtaisteluoikeuden käyttämiselle.

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Artikla 9

Sosiaaliturva

STTK huomauttaa, että raporttiluonnoksesta ei käy ilmi ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen tehtyjen muutosten vaikutus työntekijöiden asemaan. Pelkästään ansiosidonnaisen porrastus kahden työttömyyskuukauden jälkeen pienentää ansioturvaa 20 prosentilla. Kun samalla ansiosidonnaiselle päivärahalle pääsyä on hyvin merkittävästi vaikeutettu, rapauttavat työttömyysturvaan vuosina 2024–2025 tehdyt muutokset hyvin huomattavasti työntekijöiden ansioturvaa ja vaikeuttavat merkittävästi työntekijöiden mahdollisuutta turvata itselleen kohtuullinen työttömyyden aikainen toimeentulo.

10 artikla

Lapsiperheköyhyys

Suomessa elää lähes 140 000 köyhää lasta. Kuluvan hallituskauden aikana toteutetut sosiaaliturvaleikkaukset ovat lisänneet lapsiperheköyhyttä arviolta 31 000 lapsella.

Sosiaali- ja terveysministeriö on selvittänyt toimeentuloturva- ja sosiaali- ja terveystaloudellainsäädännön 2024–2025 muutosten yhteisvaikutukset eri ihmisryhmien perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Selvityksessä todetaan seuraavaa: *sekä TSS-sopimusta valvova TSS-komitea että Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea ovat jo aiemmin kiinnittänyt kriittistä huomiota Suomen sosiaaliturvan tasoon. TSS-komitean 5.3.2021 hyväksymissä Suomea koskevista loppupäätelmissä (E/C.12/FIN/CO/7) komitea totesi, että Suomessa vuosien 2015–2019 aikana toteutetut etuuksien leikkaukset ja kansaneläkeindeksin jäädytykset tekivät etuuksista riittämättömiä.*

Komitea vaati Suomea varmistamaan jatkossa, että sosiaalietuudet pysyvät riittävinä ja että harkittaessa leikkauksia esimerkiksi julkisen talouden säästötoimien yhteydessä varmistetaan, että a) leikkaukset ovat väliaikaisia ja koskevat ainoastaan kriisiaikaa; b) leikkaukset ovat välttämättömiä ja oikeasuhteisia siten, että muiden toimintaperiaatteiden noudattaminen tai toimenpiteistä pidättäytyminen olisi haitallisempaa taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien kannalta; c) leikkaukset eivät vaikuta suhteettomasti muita heikommassa asemassa oleviin ja syrjäytyneisiin ryhmiin; d) leikkauksiin liitetään muita toimia, kuten sosiaalisia tulonsiirtoja, joilla lievennetään kriisiaikoina syntyvää eriarvoisuutta; ja e) leikkauksissa säilytetään etuuden ydinosa, joka mahdollistaa edunsaajille riittävän elintason.

Euroopan sosiaalista peruskirjaa valvova sosiaalisten oikeuksien komitea on puolestaan arvioinut Suomen sosiaaliturvan tasoa viimeksi vuoden 2023 alussa antamassaan ratkaisussa (No. 172/2018 Finnish Society of Social Rights v. Finland), jossa komitea totesi

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

aiemman linjansa mukaisesti eräiden perus- ja vähimmäistoimeentuloa turvaavien etuuksien tason olevan Suomessa liian matala kattaakseen tuensaajan perustarpeet uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellyttämällä tavalla.

Lapsen oikeuksien komitea puolestaan suositteli vuonna 2023 (CRC/C/FIN/CO/5–6) Suomen viidennessä ja kuudennessa (yhdistetty) määräaikaisraportissa, että Suomi välttäisi sosiaaliturvaetuuksien leikkauksia, jotka vaikuttavat köyhyyden ja syrjäytymisen vaarassa oleviin lapsiin ja tehostaisi edelleen politiikkaansa, jolla pyritään varmistamaan riittävä elintaso kaikille lapsille.

Hallitusohjelman päätöksenteossa ja toimeenpanossa leikkausten kumuloituvia vaikutuksia heikoimmassa asemassa oleviin henkilöryhmiin ei ole vaatimuksista huolimatta arvioitu kokonaisuutena.

Lasten suojelu työelämässä

Yleistyvänä ja myös nuoria työntekijöitä koskevana työelämän muutoksen ilmiönä on työsuhteen naamiointi yrittäjyydeksi. Suuntaus on huolestuttava, sillä toiminnan tarkoituksena on kiertää työntekijöiden suojaa koskevaa sääntelyä. Nuorten erityinen suojan tarve korostuu etenkin työaikoihin ja työturvallisuuteen liittyen, mutta myös muussa työntekijän suojaksi säädettyjen normien noudattamisessa. Lainsäädännön kiertämisen estämiseksi ja nuorten työntekijöiden suojan vahvistamiseksi tarvittaisiin tehokkaita ja vaikuttavia toimenpiteitä sekä tehostettua valvontaa.

Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäiseminen ja naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma 2020–2023

STTK korostaa, että naisiin kohdistuva väkivalta on Suomessa vakava ja sukupuolittunut ihmisoikeusongelma. Tilastot osoittavat, että noin kolmasosa naisista on kokenut fyysistä väkivaltaa parisuhteessa, ja kuolleisuus parisuhdeväkivallassa on Suomessa korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa.

Muun muassa tasa-arvovaltuutettu (vuoden 2022 kertomus eduskunnalle) ja GREVIO (GREVIO (2024)9) ovat tuoneet esiin huolen siitä, että väkivallan torjunta perustuu liiaksi määräaikaisiin hankkeisiin, jotka eivät johda pysyviin rakenteellisiin muutoksiin. Vastuut ovat hajautuneet eri toimijoille ilman keskitettyä ohjausta, mikä heikentää velvoitteiden toteutumista ja estää hyvien käytäntöjen juurtumisen sekä palveluiden jatkuvuuden.

Jotta edellä esitettyihin ongelmiin pystytään puuttumaan, edellyttää muutos valtiolta organisoituja, pitkäjänteisiä, suunnitelmallisia sekä riittävän resursoituja toimia.

STTK pitää tärkeänä, että EU:n direktiivi ((EU) 2024/1385) naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan torjumisesta implementoidaan kansallisesti. Myös työelämässä tapahtuvan väkivallan ja häirinnän ennaltaehkäisy, erityisesti naisvaltaisilla aloilla tulisi huomioida entistä paremmin (ks. 7 artiklan yhteydessä lausuttua).

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Artikla 11

Oikeudesta sopivaan asuntoon

Määräaikaisraportti huomioi Suomen asunnottomuuden kääntymisen kasvuun vuonna 2024. Suomessa asunnottomuuden mittaushistoria ulottuu vuoteen 1986 ja ensimmäistä kertaa yli kymmenen vuoteen asunnottomuus kääntyi kasvuun vuonna 2024. 1990-luvun lama on edellinen kerta, kun asunnottomuuden lasku on merkittävästi pysähtynyt. Taustalla olevia syitä ei tässä raportissa kuitenkaan kuvata. ARA:n (nyk. Varke) asunnottomuus selvitys tarkastelee syitä asunnottomuuteen kuntakohtaisesti. Kunnat ilmoittivat suurimmiksi syiksi heikennykset sosiaaliturvassa ja toimeentulotukikäytännöissä, korkeiksi kasvaneet asumis- ja elinkustannukset sekä maksuhäiriöiden ja vuokratvelkojen lisääntymisen. Eli taustalla vaikuttavat merkittävästi hallituksen sosiaaliturvaleikkaukset, joiden seurauksena esimerkiksi Kelan myöntämän asumistuen määrää on leikattu. Tämä on asettanut pienituloiset heikompaan asemaan. Myös moni kunta on esittänyt huolensa, ettei Kelan tukien rajoihin meneviä pieniä ja kohtuuhintaisia asuntoja ole tarjolla ollenkaan tai riittävästi. Tämä ei koske vain suuria kaupunkeja, vaan myös pienemmät kunnat ilmoittivat kohtuuhintaisten asuntojen puutteesta. Vuonna 2024 asunnottomuustilastoissa nousee myös uusi ryhmä: pienituloiset, joilla ei ole muita merkittäviä haasteita, kuten päihdeongelmaa.

Myös Suomessa kuljetaan kohti markkinavetoista asuntotarjontaa, kun Valtion asuntorakentamisen keskuksen (ent. ARA) korkotukivaltuuksia on leikattu vuodesta 2025 alkaen. Ongelmana on, ettei markkinaehtoista asuntorakentamista vielä kukaan synny ja asuntoaloitukset kokonaisuudessaan ovat matalalla. Asuinrakentamisen hidastuminen ja jopa pysähtyminen johtaa asuntojen alitarjontaan tulevaisuudessa ja pahentaa asuntomarkkinoiden ja erityisesti heikommassa asemassa olevien henkilöiden tilannetta.

Teknologian tutkimuskeskus VTT onkin arvioinut, että Suomeen pitäisi rakentaa joka vuosi 30 000–35 000 uutta asuntoa vuosien 2021–2040 välillä. Toistaiseksi tähän on päästy vain vuonna 2021. Kehitys realisoituu tulevaisuudessa vuokra-asumisen kallistumisena, ja voimme ennakoita tämän valossa myös oikeuden sopivaan asuntoon olevan koetuksella pienituloisten keskuudessa. Myös pienten omistusasuntojen hinnat voivat kääntyä jyrkkään nousuun, kun hintakehitys muuttuu.

STTK katsoo, että tulevina vuosina kohtuuhintaisia ja laadukkaita asuntoja ei tule riittämään kaikille niitä tarvitseville, eikä niiden rakennusvauhti myöskään ole riittävä.

Artikla 12

Terveysterveystenhuollon järjestäminen ja saatavuus

Perusterveydenhuollon saatavuus on tunnistettu ongelma, johon pyrittiin edellisellä hallituskaudella hakemaan ratkaisua hoitotakuuta kiristämällä, minkä nykyinen hallitus perui resurssipulaan vedoten. Tiukan hoitotakuun sijaan nykyinen hallitus on ohjannut rahoitusta yksityisenterveydenhuollon Kela-korvauksiin sekä 65-vuotiaiden

Ville Kirvesniemi

10.10.2025

valinnanvapauskokeiluun yksityiselle sektorille. Kummallakaan toimella ei ole ollut vaikutusta hoitojonojen pituuteen. STTK painottaa, että yksityiselle sektorille kohdennetut varat olisi ensisijaisesti pitänyt käyttää hyvinvointialueiden palveluntuotannon turvaamiseen ja saatavuuden parantamiseen.

Lisäksi STTK on jo pitkään kannattanut verotusoikeuden antamista hyvinvointialueille niiden taloudellisen autonomian vahvistamiseksi.

Sote-uudistuksen tavoitteiden eteneminen

STTK on huolissaan alueiden eriarvoisuuskehityksestä ja pitää tärkeänä, että palveluiden saatavuus on yhdenvertaista koko maassa.

Sote-alat ovat pitkään kärsineet henkilöstöpulasta ja vajetta on pitkään paikattu käyttämällä vuokratyövoimaa runsaasti. Viime vuosina vuokratyövoiman käyttö on kääntynyt laskuun, koska hyvinvointialueilla on taloudellisia paineita säästää henkilöstöresursseista. Myös sote-alojen digitalisaatiota kehitetään. Tämä on myönteistä, kunhan digitaalisia palveluita kohdennetaan ensisijaisesti niille asiakasryhmille, joilla on tosiasialliset mahdollisuudet käyttää digitaalisia palveluita ja jotka aidosti hyötyvät niistä. Lisäksi on tärkeää tunnistaa, mitkä palvelut on aidosti mahdollista järjestää digitaalisina ja mitkä edellyttävät fyysistä vastaanottoa.

Terveystieteiden asiakasmaksut

STTK on huolissaan asiakasmaksujen noususta, sillä se saattaa aiheuttaa taloudellisia haasteita pienituloisille ja paljon sairastaville. Samalla kun asiakasmaksuja on korotettu, myös lääkekatto on korotettu. On tiedossa, että asiakasmaksujen nostoista on aiheutunut jo nyt taakkaa pienituloisille ja että asiakasmaksut päätyvät yhä useammilla ulosottoon. STTK pitää tärkeänä, että maksujen kokonaiskertymän seurannan ja kohtuullistamisen helpottamiseksi maksukattoon sisällytettäisiin myös lääkekulut ja muut terveydenhuollon kustannukset.

Mielenterveys- ja päihdelainsäädäntö

Mielenterveys- ja päihdepalveluihin on tehty paljon kehittämistä ja saatavuuteen on panostettu. Siitä huolimatta hoitoon pääsy usein viivästyy ja kehittämistyötä tarvitaan edelleen lisää. Lisäksi terapiatakuun laajentamista myös vanhemmille ikäluokille tulisi selvittää.

Artikla 13

Hallituksen esitys korottaa aamu- ja iltapäivätoiminnan enimmäismaksuja kohdistuu suoraan lapsiperheisiin ja erityisesti pienituloisiin sekä sosioekonomisesti heikommassa asemassa oleviin.

STTK huomauttaa myös, että jatkuvaan oppimiseen on kohdistettu kuluvalle hallituskaudella useita rahoitusleikkauksia ja heikennyksiä, joiden vaikutukset kohdistuvat erityisesti pienituloisiin heikentäen heidän osallistumismahdollisuuksiaan.



Ville Kirvesniemi

10.10.2025

Erityisen haitallisia ovat hallituksen päätös lakkauttaa aikuiskoulutustuki ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen kohdistetut leikkaukset.

Artikla 14

STTK viittaa soveltuvilta osin 13 artiklan yhteydessä lausuttuun.

Artikla 15

-

Lisätietoja STTK:ssa:

Ville Kirvesniemi, juristi
Ville.kirvesniemi@sttk.fi

