Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 39/2026 vp

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä kirjallista asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan syksyn 2026 aikana.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen on tärkeä tavoite

Hallitusohjelman tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä on tärkeä ja kannatettava.

Samalla on kuitenkin huomattava, että voimassa olevan tasa-arvolain syrjintäkielto sekä muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja, kuten myös työsopimuslain mukainen työsuhdeturva ovat jo nykyisin korkealla tasolla. Suoja kattaa yleisesti työnhaun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet.

Aiemmin sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta oikeudellisen selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä tehneen selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeroisen keskeinen johtopäätös selvityksessään oli, että Suomen lainsäädännössä ei näytä olevan merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden suojelussa syrjinnältä.

Katsomme, että huomioiden jo voimassa olevan lainsäädännön varmistama suojan taso, ehdotetut muutokset eivät kokonaisuutena ole oikea tai tarkoituksenmukainen keino esitettyjen ja tärkeiden tavoitteiden edistämiseksi. Jos sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä halutaan tosiasiassa edistää, esitettyjen keinojen sijasta tulisi selvittää esimerkiksi sitä, miten vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia voitaisiin jakaa tasaisemmin sekä sitä, miten perhevapaita ja lasten hoivavastuuta voitaisiin jakaa nykyistä tasapuolisemmin.

Esitetyt keinot raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseen eivät ole tarkoituksenmukaisia

Tasa-arvolain 8 §:n muutokset

Esityksen mukaan lain 8 pykälän 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin siten, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin myös lisäämällä listaan vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus.

Katsomme, että esitetyt lisäykset eivät toisi muutosta vallitsevaan oikeustilaan, eikä lainsäädäntömuutoksille siten ole tarvetta. Jo lain nykyinen muotoilu pitää sisällään kaikki työsuhteet, myös määräaikaiset, sekä suojaa kaikissa perhevapaisiin liittyvissä syrjintätilanteissa. Myös hallituksen esityksessä todetaan, että lisäys ei tuo uutta vallitsevaan oikeustilaan, vaan tarkoituksena olisi muuttaa kohta vastaamaan vallitsevaa oikeudentilaa.

Lisäksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti. Pykälän uudessa 2 momentissa täsmennettäisiin sitä, mitä tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisellä tarkoitettaisiin 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Uuden lisättävän momentin mukaan tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisellä 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 perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä olisi oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä myös käyttäjäyritykseltä.

Esitettävä muutos ei ole tarkoituksenmukainen eikä tarpeellinen. Katsomme, että sääntely on jo nykyisin riittävällä tasolla, eikä sitä ole tarpeen laajentaa yritysten välisiin sopimussuhteisiin.

Tasa-arvolain 10 §:n muutokset

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisuuksien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä, annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Vastustamme ehdotusta. Ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, viimeistään määräaikaisuuden päättyessä annettava kirjallinen selvitys aiheuttaisi erityisiesti pienille työnantajayrityksille kohtuutonta hallinnollista taakkaa, eikä ole perusteltu tai tarpeellinen. Työnantajan tulee jo nyt antaa viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi, esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättyessä. Lisäksi työnantajalla on jo nykylainsäädännön perusteella velvollisuus varmistua siitä, että määräaikaisuuden päättymiseen ei liity syrjiviä elementtejä. Erityisesti pienten yritysten näkökulmasta ehdotus automaattisesta selvitysvelvollisuudesta myös tilanteissa, joissa yritys on toiminut täysin lain mukaisesti, on pienen yrityksen rajalliset resurssit huomioiden kohtuuton. Automaattinen selvitysvelvollisuus voi pahimmillaan osaltaan vaikuttaa määräaikaisten työsopimusten käytön välttämiseen ja siten osaltaan nostaa työllistämisen kynnystä. Tältä osin ehdotus on myös vastoin hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita madaltaa työllistämisen kynnystä erityisesti pk-yritysten osalta.

Tasa-arvolain 12 §:n muutokset

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.

Vastustamme ehdotusta. Muutos on perusteeton ja lisää kohtuuttomasti yritysten hallinnollista taakkaa. Nykyisen lain mukaista vuoden kanneaikaa voidaan pitää työhönottotilanteissa täysin riittävänä. Henkilö saa työhönottotilanteissa nopeasti tiedon siitä, että ei tule valituksi ja siitä, että tehtävään on valittu toinen henkilö, ja voi arvioida, onko mahdollisesti tullut syrjityksi. Työnantajan näkökulmasta on kohtuutonta, että yksittäisestä rekrytointiprosessista voitaisiin esittää väitteitä vielä kaksi vuotta rekrytointiprosessin jälkeen ja työnantajan tulisi säilyttää kaikki tiedot prosessista asiakirjoineen koko tämän ajan.

Työnantajan on jo nyt annettava pyynnöstä viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin 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. Kanneajan pidentäminen kasvattaisi siten työnantajan hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Työllistämisen kustannuksia ei tulisi nykyisessä työllisyystilanteessa kasvattaa, vaan pk-yritysten edellytyksiä palkata uusia työntekijöitä tulisi parantaa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. Määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Esitettävää muutosta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Muutos voi osaltaan johtaa prosessien venymiseen, eikä tämä olisi yhdenkään osapuolen etu. Kanneaika voisi venyä kohtuuttomasti, mikäli kanneaika keskeytettäisiin lautakuntamenettelyn ajaksi ja aina siihen saakka, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu.

Yritysvaikutukset ja velvoitteiden kumulatiiviset vaikutukset

Esityksen yritysvaikutuksia koskevaan osioon lisättiin lausuntokierroksen jälkeen euromääräinen arvio yritysten hallinnollisesta taakasta. Esityksessä arvioidaan, että yhteensä selvitysvelvollisuuden lisäämisestä työnantajayrityksille muodostuvat hallinnollisen taakan kustannukset ovat noin 100 000 euroa vuodessa. Esityksen mukaan ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin.

Katsomme, että esityksessä ei ole edelleenkään arvioitu yritysvaikutuksia riittävästi, sillä nähdäksemme esityksellä on merkittäviä vaikutuksia yrityksiin. Uusien ehdotettujen velvoitteiden kumulatiivista vaikutusta yhdessä muiden säädösten kanssa tulisi arvioida huolellisesti.

Hallitus antoi eduskunnalle esityksen työsopimuslain muutoksista 15.1.2026. Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä, jos tietyt ehdot täyttyvät. Työnantajalla olisi myös velvollisuus antaa työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen päättyessä perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen, joka tehtäisiin perustellusta syystä. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Ehdotettu työsopimuslain muutos yhdessä tasa-arvolakiin lisättäväksi ehdotetun automaattisen selvitysvelvollisuuden kanssa voivat johtaa osin päällekkäisiin velvoitteisiin ja kahteen kirjalliseen selvitykseen. Työnantajalle koituisi tästä kohtuutonta hallinnollista taakkaa.

Samaan aikaan tämän esityksen kanssa on käynnissä useita muita tasa-arvolakia muuttavia esityksiä: palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa koskeva esitys sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskeva esitys, jotka molemmat koskevat osin samoja pykäliä. Hallituksen esityksessäkin todetaan, että esitykset täytyy yhteensovittaa, koska kaikissa kolmessa esitetään muutettavaksi samoja pykäliä. Tämä kokonaisuus aiheuttaa yrityksille suuren sopeutumistarpeen.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Niko Nurmela
asiantuntija