johtaja Tanja Auvinen
erityisasiantuntija Milla Sandt

HE 39/2026; sosiaali- ja terveysministeriön vastine valiokunnalle annettuihin asiantuntijalausuntoihin

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriöltä vastinetta lausunnoista, jotka on annettu valiokunnalle tasa-arvolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen HE 39/2026 vp käsittelyn yhteydessä. Tässä vastineessa käsitellään asiantuntijalausunnoissa esitettyjä keskeisimpiä muutosehdotuksia.

Yleisesti voi todeta, että valiokunnalle annetut asiantuntijalausunnot jakautuvat keskenään siten, että osassa lausuntoja hallituksen esitykseen sisältyviä toimia pidetään riittämättöminä, osassa taas liian pitkälle menevinä.

HE 39/2026 vp sisältää muutoksia yhteensä kolmeen tasa-arvolain pykälään. Seuraavaksi vastataan saatuun palautteeseen pykälittäin.

8 §: Hyvitysvastuun laajentaminen vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin

Elinkeinoelämän keskusliitto EK toteaa lausunnossaan, että 8 §:n 2 ja 3 momenttiin lisätty viittaus uuteen käyttäjäyritysten hyvitysvastuuta koskevaan kohtaan ylittää hallituksen esitystä valmistelleen työryhmän toimeksiannon siltä osin, kuin hyvitysvastuu ulotetaan myös sukupuoli- identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Lisäksi Suomen Yrittäjien lausunnossa tuodaan esiin, että esitettävä muutos hyvitysvastuun laajentamisesta vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin ei ole tarkoituksenmukainen.

JHL, OAJ ja SAK esittävät lausunnoissaan, että 8 §:ään tulisi lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden lisäksi myös muu sukupuoleen liittyvä syy. Lisäystä perustellaan muun muassa sillä, että mikäli muu sukupuoleen liittyvä syy jätetään pois syrjintäperusteista, käyttäjäyrityksen hyvitysvastuu jäisi edelleen kapeammaksi verrattuna muihin työnantajiin.

Lisäksi palkansaajajärjestöjen sekä tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ja Nytkis ry:n lausunnoissa ehdotetaan tasa-arvolaissa olevien hyvitysten nykyisen tason korottamista.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että hallituksen esitykseen sisältyvien 8 §:n muutosten myötä samat vastuut, jotka jo nykyisin koskevat muita työnantajia, laajenevat koskemaan myös vuokratyövoimaa käyttäviä yrityksiä. Tasa-arvolain tarkoitus, joka on määritelty 1 §:ssä, on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.” 8 § sisältää jo nykyisin sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun ja asettaa työnantajalle velvoitteen olla syrjimättä näillä perusteilla. Uusi säännös ulottaa vastuun syrjinnästä nyt myös käyttäjäyrityksille.

Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että muun sukupuoleen liittyvän syyn lisäämisestä pykälään käytiin keskustelua valmisteluvaiheessa, ja kompromissiratkaisuna muotoilu päädyttiin rajaamaan raskauteen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen.

Hyvityksen määrään liittyen sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että hyvitys on nykyisin vähintään 4 360 euroa ja työhönottotilanteessa enintään 21 800 euroa. Hyvitystä voidaan alentaa

johtaja Tanja Auvinen
erityisasiantuntija Milla Sandt

vähimmäismäärästä tai se voidaan poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että hyvityksiä olisi perusteltua tarkastella jatkossa osana tasa-arvolain mahdollista kokonais- tai osittaisuudistusta, jolloin asiassa voidaan ottaa huomioon myös muut tasa-arvolakiin sisältyvät seuraamukset ja kehittää sanktioita kokonaisuutena.

10 §: Työnantajan kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä

Elinkeinoelämän keskusliitto EK vastustaa lausunnossaan uuden selvitysvelvollisuuden lisäämistä sillä perusteella, että työnantajalla on jo velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys, jos työntekijä katsoo tulleensa syrjityksi. EK esittää selvitysvelvollisuuden rajaamista siten, että se koskisi vain tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) viimeisen 12 kk kuluessa ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, että selvitys annettaisiin kirjallisesti vain pyynnöstä, että työnantajalla olisi 1 kk aikaa reagoida pyyntöön, ja että selvitystä ei olisi velvollisuus antaa, jos vastaava selvitys on annettava jonkin muun säännöksen perusteella. Lisäksi sekä EK että Suomen Yrittäjät toteavat selvitysvelvollisuuden lisäävän työnantajien hallinnollista taakkaa.

Valtiovarainministeriö tuo lausunnossaan esiin, että selvitysvelvollisuuteen kytkeytyvä perheenhuoltovelvollisuus on terminä laaja ja lisää työnantajan hallinnollista taakkaa, ja että selvitysvelvollisuus tulisi rajata tilanteisiin, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai pitänyt erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata määräaikaisen palvelussuhteen aikana, tai laajentaen velvollisuutta näiden lisäksi tilanteisiin, joissa henkilö on pitänyt määräaikaisen palvelussuhteen aikana jotain perhevapaata (sis. myös hoitovapaan, tilapäisen hoitovapaan ja omaishoitovapaan).

Työnantajajärjestöjen lausunnoissa tuotiin lisäksi esiin, että myös hallituksen esityksessä työsopimuslain muutoksista työnantajalle on esitetty velvollisuutta antaa työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen päättyessä selvitys, joka olisi työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti, ja että ehdotettu muutos yhdessä tasa-arvolakiin ehdotetun selvitysvelvollisuuden kanssa voi johtaa osin päällekkäisiin velvoitteisiin.

Muun muassa Akava, Tehy ja JHL tuovat lausunnoissaan esiin esityksen puutteena sen, että selvitysvelvollisuuden laiminlyönnistä ei ole säädetty työnantajalle seuraamuksia, jolloin on olemassa riski, että velvollisuuden noudattaminen jää käytännössä puutteelliseksi.

Lisäksi SAK, PAM ja JHL toteavat lausunnoissaan, että pykälän sanamuotoa tulisi täydentää siten, että perusteluihin kirjattu maininta, jonka mukaan selvitysvelvollisuus syntyy myös tilanteissa, joissa tieto palvelussuhteessa olevan raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta on tullut työnantajan tietoon muuta kautta kuin palkansaajan ilmoituksella, kirjattaisiin myös pykälään.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että tasa-arvolakiin esitettävien muutosten tavoitteena on raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen, ja koska syrjintää koetaan nykyisin erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden yhteydessä, tilanteen muuttaminen edellyttää riittävän vahvoja toimenpiteitä määräaikaisuuksiin liittyen. Mikäli selvitysvelvollisuus rajattaisiin työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisiin perhevapaisiin, soveltamisen ulkopuolelle jäisi muun muassa hoitovapaa. Jos taas rajaus tehdään siten, että selvitysvelvollisuus kattaa työsopimuslain 1 §:n lisäksi vain jo pidetyt perhevapaat, ulkopuolelle jäisivät mm. tilanteet, joissa tieto määräaikaisen työntekijän tulevasta perhevapaasta vaikuttaa työn jatkumiseen.

johtaja Tanja Auvinen
erityisasiantuntija Milla Sandt

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että selvitysvelvollisuudesta ei ole arvioitu koituvan huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Yhteensä selvitysvelvollisuuden lisäämisestä työnantajayrityksille muodostuvat hallinnollisen taakan kustannukset ovat arviolta noin 100 000 euroa vuodessa. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että muissa säännöksissä ei ole yhtä selkeää ja täsmällistä kirjallista selvitysvelvollisuutta, joten siltä osin päällekkäisyyttä ei synny.

Selvitysvelvollisuuteen ei ole liitetty erillistä sanktiomekanismia. Selvitysvelvollisuuden rikkominen voi kuitenkin johtaa tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvaatimukseen.

12 §: Muutokset kanneaikoihin

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausunnossa vastustetaan esitettyä kanneajan kulumisen keskeyttämistä sillä perusteella, että se pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa, heikentäisi oikeusvarmuutta ja lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä Suomen Yrittäjät vastustavat lausunnoissaan sekä kanneajan keskeyttämistä että työhönottotilanteita koskevan yhden vuoden kanneajan poistamista muun muassa sillä perusteella, että muutokset lisäisivät hallinnollista taakkaa ja kanneaikojen venymistä.

Akava, JHL, SAK, STTK, Tehy sekä tasa-arvovaltuutettu tuovat lausunnossaan esiin, että yksilöllä tai ammattiliitolla ei ole itsenäistä oikeutta saattaa työelämää koskevaa syrjintäasiaa lautakunnan käsiteltäväksi, mikä vähentää kanneajan keskeytyksen merkitystä. Tähän liittyen ehdotetaan, että myös syrjintää kokenut tai häntä edustava ammattiliitto voisi viedä asian lautakuntaan käsiteltäväksi.

Useat palkansaajajärjestöt, kuten Akava, JHL, OAJ, SAK, ja niiden lisäksi Nytkis ry ja Tasa-arvoasiain neuvottelukunta ehdottavat kanneajan pidentämistä kolmeen vuoteen kaikissa syrjintätapauksissa esitetyn kahden vuoden sijaan. Tätä perustellaan kanneaikojen yhtenäisyydellä eri syrjintätilanteissa viitaten siihen, että palkka-avoimuusdirektiivin myötä palkkasyrjintätapauksiin on tulossa kolmen vuoden kanneaika.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että kuten hallituksen esityksen vaikutusarvioinneissa on tuotu esiin, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa on toistaiseksi käsitelty hyvin vähän tasa-arvolain vastaista menettelyä koskevia asioita. Lisäksi vuosina 2015–2022 tuomioistuimissa on käsitelty vain muutamia raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tapauksia. Kanneaikoihin tehtävät muutokset eivät oletettavasti tule juurikaan lisäämään käsiteltävien tapausten määrää. Kanneajan kulumisen keskeytyminen ei myöskään olisi syrjintäepäilyn kohteena oleville toimijoille ennakoimaton, sillä he saisivat asianosaisina lähtökohtaisesti tiedon lautakunnassa vireille tulleesta asiasta.

Kanneaikojen yhtenäistämisestä kolmeen vuoteen sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että palkka-avoimuusdirektiivin implementointi on kesken, eikä hallituksen esitystä ole vielä annettu. Kanneaikojen yhtenäisyyttä, samoin kuin asioiden saattamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan voi olla syytä tarkastella jatkossa mahdollisen tasa-arvolain kokonais- tai osittaisuudistuksen yhteydessä.