



Lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 39/2026 vp)

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

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Esitys perustuu pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan, jonka kirjauksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.

Esityksen tavoitteena on raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän vähentäminen työelämässä. Tilastokeskuksen sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän väestökyselyn syrjinnän kokemuksia on noin joka neljännellä raskaana olevalla. Myös tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen perusteella syrjintä on yleistä. Tasa-arvolakiin esitettävillä muutoksilla pyritään ennaltaehkäisemään syrjintää sekä parantamaan syrjintää kokeneen oikeussuojaa.

Esitettävät muutokset

Tasa-arvolakia täsmennettäisiin siten, että syrjintää työelämässä koskevaan pykälään lisättäisiin syrjintäperusteiksi myös vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Samalla syrjinnän kieltöä selkeytettäisiin siten, että sen todettaisiin koskevan myös määräaikaista työsuhteita. Nämä täsmennykset selkeyttävät lain tulkintaa, mutta eivät muuta vallitsevaa oikeudentilaa.

Työelämän syrjintäsäännöstä täsmennettäisiin myös siten, että hyvitysvelvollisuus ulotettaisiin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen, eli niin sanottuun käyttäjäyritykseen.

Lisäksi ehdotetaan, että työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä niissä tilanteissa, joissa määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Työnantajan olisi annettava selvitys ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään määräaikaaisuuden päättyessä.

Myös kanneaikoihin esitetään muutoksia. Nykyinen, ainoastaan työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, eli jatkossa kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta myös työhönottotilanteissa. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeytymisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.



Työ- ja tasa-arvo-osasto
johtaja Tanja Auvinen
erityisasiantuntija Milla Sandt

VN/26596/2025

Valmistelu

Esitys on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä 17.9.–28.11.2025 ja viimeistelty virkatyönä sosiaali- ja terveysministeriössä. Valmistelua pohjusti 12.12.2023–28.2.2025 toiminut kolmikantainen työryhmä, jonka tavoitteena oli etsiä keinoja raskaussyrjintää koskevan hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi.

Esitysluonnos oli lausuntokierroksella 18.12.2025–8.2.2026. Valtaosa lausunnonantajista piti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämistä kannatettavana, mutta näkemykset keinoista syrjinnän vähentämiseksi jakautuivat. Osa lausunnonantajista katsoi, että esitettävät muutokset eivät ole riittävän suuria estämään raskauteen ja perhevapaaseen liittyvää syrjintää. Osa puolestaan katsoi, että nykyinen sääntely on jo sellaisenaan riittävällä tasolla.

Lausuntokierroksen johdosta tehtiin selkeyttäviä täydennyksiä mm. työnantajan selvitysvelvollisuuteen ja lisättiin vaikutusten arviointiin euromääräinen arvio yritysten hallinnollisen taakan lisääntymisestä.

Esityksen vaikutukset

Esityksellä arvioidaan olevan positiivisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja naisten asemaan työelämässä. Vaikutusten arvioidaan kuitenkin jäävän kokonaisuudessaan maltillisiksi muun muassa siitä syystä, että oikeussuojakeinojen käyttö raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksissa on ainakin toistaiseksi ollut hyvin vähäistä.

Esityksellä ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Selvitysvelvollisuuteen liittyvät hallinnollisen taakan kustannukset työnantajayrityksille olisivat arviolta n. 100 000 euroa vuodessa.

Esityksellä ei ole vaikutuksia talousarvioon.

Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan syksyllä 2026.