



1.4.2026

YVV/699/2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tyv@eduskunta.fi

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto hallituksen esityksestä HE 39/2026 laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvolakiin ehdotetuista muutoksista, joiden tarkoituksena on vahvistaa raskauteen ja perhevapaaan liittyvän syrjinnän suojaa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että ehdotuksia voidaan pitää sinänsä kannatettavana. Erityisesti kirjallisen selvitysvollisuuden laajentaminen ja vuokratyötä tekevien oikeussuojan selkeyttäminen ovat tarpeellisia lisäyksiä.

Ehdotusta kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin pitää riittämättömänä ilmiön merkittäväksi vähentämiseksi. Muutokset pääasiassa täsmentävät nykyistä jo voimassa olevaa lainsäädäntöä, eivät luo todellisia uusia oikeussuojamahdollisuuksia syrjintää kokeneelle. Ilmiön tosiasiallinen kitkeminen edellyttäisi esitystä mittavampia uudistuksia oikeussuojaan. Syrjintää kokeneen mahdollisuus saada oikeutta vaatisi lisäksi muitakin muutoksia lainsäädäntöön.

Vuokratyöntekijöiden asema

Vuokratyöntekijöiden asemaa työmarkkinoilla voidaan pitää joustavuutensa vuoksi turvattomampana. Ehdotusta tasa-arvolain 11§ hyvitysvastuun säätämistä nykyistä selkeämmin koskemaan myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaa yritystä eli käyttäjäyritystä on kannatettava.

Hyvitysvollisuuden ulottaminen työnantajana toimivan henkilöstövuokrausyrityksen lisäksi käyttäjäyritykseen tilanteissa, joissa käyttäjäyritys työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee

siten, että henkilö joutuu raskauden, vanhemmuuden perheenhuoltovelvollisuuden takia epäedullisempaan asemaan lisää osaltaan oikeuksiin pääsyä.

Tilauksesta päättämällä tarkoitettaisiin käyttäjäryityksen päätösvaltaa tilauksen kestosta, jatkumisesta tai keston rajoittamisesta.

Ehdotuksen mukaan tämä olisi kiellettyä myös silloin, jos tilauksesta päättäminen perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun., mikä vastaa lain syrjintäsuojaa. Täsmennys on tarpeen. Ei ole yksilön näkökulmasta peruteltua säätää oikeussuojaa koskemaan eri tavoin eri syrjintäperusteita.

Muilta osin tasa-arvolain 8§ ehdotettuja muutoksia on pidettävä lähinnä kosmeettisina. 8§ 1 momentin 2 kohta edellyttää jo nyt, ettei määräaikaisuuksia jätetä uudempiin syrjivien perusteiden, eikä lisäys tuo uutta vallitsevaan oikeudentilaan. Lain 7§ mukaisesti epäedullinen kohtelu työelämässä on myös jo kielletty vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, ml. perhevapaat. Esitys ei näin ”lisää syrjintäperusteita”, vaan toteaa asian uudestaan. Lainsäätäjän tulisi kiinnittää toisaalta huomio siihen, ettei useissa eri kohdissa toistettava syrjinnän kieltä poista kuitenkaan välttämättä epäselvyyttä eikä tosiasiallinen oikeussuoja prosessuaalisesti vahvistu sillä, että kieltä toistetaan useammassa kohdassa.

Työelämän syrjinnän kiellot lain 8§ on säädetty vaiheittain ja sitä voidaan pitää vaikealukuisena. Osa syrjintäkieltojen laajuuden tulkinnasta on luettavissa vain lain perusteluista, mikä vaikeuttaa tosiasiallisia mahdollisuuksia toimia oikein. Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan olisi perusteltua harkita tasa-arvolain kokonaisuudesta.

Kirjallinen selvitys syrjintää epäilevälle on tarpeen

Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättämisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Tämä selvitys on annettava ilman erillistä pyyntö viivytyksessä, kuitenkin viimeistään määräaikaisuuden päättyessä.

Kuten ehdotuksessa todetaan, automaattisen selvitysvelvollisuuden ansiosta syrjityt voisivat saada paremmin tiedon työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä. Työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa. Jos esimerkiksi työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa. Voidaan kuitenkin samalla todeta, ettei ehdotus merkittävällä tavalla paranna syrjintäsuojaa, kun työnantajien on jo nykyisin varmistettava, etteivät ne jätä

määräaikaista työsuhdetta jatkamatta tai rajoita sen kestoa syrjivästi tilanteessa, jossa määräaikaisen työvoiman tarve jatkuu.

Lain perusteluiden mukaan selvitysvelvollisuus muodostuu riippumatta siitä, mitä kautta raskaus, synnytys tai perheenhuoltovelvollisuus on tullut työnantajan tietoon, mitä ei kuitenkaan voi lukea itse säännöksestä. Tämä voi olla omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä työpaikoilla. Epäselväksi työpaikkatasolla voi myös jäädä se, miten on ymmärrettävä lain perusteluissa mainittu ”satunnainen keikka” jonka päättymisestä ei tarvitse antaa selvitystä.

Esityksen valmistelussa tarkennettua aikataulu selvityksen antamiseksi viimeistään määräaikaaisuuden päättyessä on puolestaan tarpeellinen lisäys säännöksen tosiasiallisen toimivuuden parantamiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tarpeellisena tuoda esiin tarpeen säätää vastaavasta selvitysvelvollisuudesta myös yhdenvertaisuuslaissa. Ei ole perusteltavissa, että syrjintää epäilevän oikeussuoja poikkeaa merkittävästi eri syrjintäperusteiden välillä. Selvitys antaisi, kuten sukupuolisyrjintää epäilevällekin, lisätietoa erityisesti siitä, tulisiko asia saattaa viranomaisen tai tuomioistuim ratkaistavaksi. Tämä voisi auttaa toisaalta todentamaan lain vastainen menettely ja toisaalta se voisi vähentää viranomaisille tehtyjen tarpeettomien yhteydenottojen määrää.

Syrjintää kokeneen oikeuksiin pääsy turvattava

Perustuslain oikeusturvaa koskevan 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

EU:n perusoikeuskirjan 47 artiklan mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava tässä artiklassa määrättyjen edellytysten mukaisesti käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimessa.

On kestävämpiä, että syrjintää kokeneen oikeussuojan laajuus vaihtelee eri kansallisissa ja EU-lainsäädännössä suojattujen syrjintäperusteiden osalta. Lainsäätäjän tulisi varmistamaan syrjintäsuojan yhtenäisyys ja tehokkuus riippumatta siitä saako ominaisuus suojaa tasa-arvolaista vai yhdenvertaisuuslaista. Nykyisellään näin ei ole.

Nyt ehdotettavalla esityksellä yhdenmukaistettaisiin tasa-arvolain kanneaikoja poistamalla laista nykyinen vuoden kanneaika rekrytointisyrjintätilanteissa- Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää ehdotusta kannatettavana. Samalla se pitää tältäkin

osin välttämättömänä tuoda esiin tarpeen yhdenmukaistaa eri syrjintäperusteiden oikeussuojaa.

Ei voida pitää perusteltuna, että epäedulliseen asemaan jollakin yhdenvertaisuuslain kieltämällä syrjintäperusteella joutuneella on tosiasiallisesti heikompi mahdollisuus saattaa asiansa vireille. Näin myös yhdenvertaisuuslain rekrytointisyrjintää koskeva kanneaika tulisi olla kaksi vuotta. Välttämätöntä tämä olisi jo sen vuoksi, että moniperusteista tai risteävää syrjintää kokenut voisi ehdotuksen myötä joutua tilanteeseen, jossa sovellettavasta kanneajasta ei olisi varmuutta.

Toisekseen ehdotetaan säädettäväksi, että asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa- arvolautakunnassa keskeyttää määräajan kulumisen. Ehdotetun muutoksen tavoite olisi myös edistää lautakunnan hyödyntämistä oikeussuojaelimenä. Ehdotuksen vaikutusta yksilöiden oikeussuojan parantamiseksi voidaan kuitenkin pitää vähäisenä, kun tasa-arvolain 20§ ei mahdollista, että syrjintää epäilevä yksilö voisi saattaa asiansa lautakunnan arvioitavaksi. Näin tätä ei voida tosiasiallisesti pitää yksilöitä palvelevana matalan kynnyksen oikeussuojakeinona, mikä esityksessä nimenomaisesti myös todetaan.

Oikeussuoja eri syrjintäperusteiden osalta olisi lisäksi tältäkin osin myös jatkossa erilainen. Yhdenvertaisuuslain 22§ ei mahdollista muiden henkilöön liittyvien ominaisuuksien perusteella työelämässä syrjityllä lainkaan mahdollisuutta saattaa asiansa lautakunnan ratkaistavaksi, mille on nykyisellään vaikea löytää oikeutusta.

Tosiallinen oikeuksiin pääsy edellyttäisi lisäksi, että syrjintää kokeneella olisi käytettävissään matalan kynnyksen menettely hyvityksen saamiseksi kokemastaan oikeuden loukkauksesta, ilman että tästä olisi nostettava erillinen täysimittainen riita-asiaprosessi yleisessä tuomioistuimessa. Tämä kaksivaiheinen prosessi on raskas ja heikentää merkittävästi tosiasiallista oikeussuojaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tuo kattavammin esiin tarpeen työelämän tosiasiallisen oikeussuojan saavutettavuudesta kertomuksessaan eduskunnalle yhdenvertaisuuden tilasta (K 2/2026 vp).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Rainer Hiltunen

Erityisasiantuntija

Suvi Vilches

