



7.4.2026

Asia: HE 39/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kiittää mahdollisuudesta lausua tässä asiassa.

Tasa-arvolain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä esitetään tasa-arvolakiin useita täsmennyksiä ja muutoksia, joiden avulla raskaus- ja perhevapaasyrjintäsuoja koskevaa sääntelyä selkeytetään, parannetaan suojan näkyvyyttä sääntelyssä ja näin lisätään tietoisuutta syrjintäsuojan sisällöstä sekä tehostetaan suojan toimivuutta.

EK pitää toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi ehdottoman tärkeinä. Tasa-arvolakiin tehtävien muutosten sijasta toimivin keino lisätä tasa-arvoa työelämässä ja parantaa naisten työmarkkina-asemaa on se, että perhevapaat sekä hoitovastuu lapsesta jakautuu vanhempien kesken mahdollisimman tasapuolisesti.

EK:n näkemyksen mukaan tasa-arvolain syrjintäkielto ja muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja sekä työsopimuslaista tuleva työsuhdeturva on lainsäädännössä jo tällä hetkellä korkealla tasolla ja se kattaa työn haun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet. Suoja kattaa myös kv-sääntelyn asettamat velvoitteet ja ylittää mm. työhön paluusuojan osalta EU-sääntelyn vaatimukset. Myös työntekijöiden käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat kattavat ja saatavilla on myös matalan kynnyksen reittejä, kuten työsuojeluviranomainen ja tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolain muutoksia esittäneen työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän teettämässä selvityksissä ei myöskään tullut esille merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden syrjintäsuojassa. Näin ollen ***EK ei pidä tasa-arvolakiin esitettyjä täsmennyksiä ja muutoksia ainakaan kaikilta osin perusteltuina tai tarpeellisina.***

Tässä lausunnossa käydään läpi EK:n näkemykset tasa-arvolakiin esitettyjen muutosten keskeisiin ongelmakohtiin perusteluineen.

Työelämä
Katja Miettinen

7.4.2026

Tasa-arvolain 10 §: Työnantajan uusi selvitysvelvollisuus

EK vastustaa uuden selvitysvelvollisuuden lisäämistä lakiin. EK ei pidä tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta perusteltuna tai tarpeellisena siitä syystä, että työnantajalla on tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus jo nykyisellään viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos työntekijä katsoo tulleen esimerkiksi määräaikaisen työ sopimuksen päättyessä syrjityksi. Velvollisuus antaa kirjallinen selvitys myös niissä tilanteissa, joissa tilanne on mennyt kummankin osapuolen mielestä lain mukaisesti, ei ole perusteltua.

Mikäli uusi selvitysvelvollisuus katsottaisiin vastoin näkemystämme välttämättömäksi, tulee sen soveltamisala olla selvästi rajatumpi ja tarkkarajainen seuraavalla tavalla:

- Selvitysvelvollisuus koskee enintään niitä tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) viimeisen 12 kuukauden kuluessa ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä.
- Selvitys annetaan lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.
- Työnantajalla on kohtuullinen aika (1 kk) reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä.
- Selvitystä ei ole velvollisuus antaa, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Esitetty selvitysvelvollisuus on ongelmallinen erityisesti siksi, että automaattinen selvityksenantamisvelvoite koskisi kaikkia määräaikaisia työntekijöitä, joilla on perhehuoltovelvollisuus, raskaana olevien työntekijöiden lisäksi. Selvitysvelvollisuuden ulottuvuus olisi erittäin epäselvä, koska perhehuoltovelvollisuus-termiin soveltamisala on tulkinnanvarainen. Laajimmillaan sen voitaisiin katsoa koskevan suurta osaa työntekijöistä, käytännössä kaikkia määräaikaisella työ sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä, joilla on perhe, eli työntekijöitä, joilla alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa taloudessa asuu alaikäisiä lapsia. On myös mahdollista, että perhehuoltovelvollisuuden voitaisiin katsoa joissakin tilanteissa täyttyvän myös silloin, kun työntekijällä on jokin muu läheinen perheenjäsen, joka tarvitsee työntekijän huolenpitoa ja tukea.

Esitetyn selvitysvelvollisuuden osalta jää epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi myös se, millä tavoin sääntelyn edellyttämä ilmoitus raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta olisi tehtävä työnantajalle tai missä tilanteissa työnantajan katsottaisiin tulleen muutoin tietoiseksi esimerkiksi työntekijän perhehuoltovelvollisuudesta.

Selvitysvelvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa esim. tarvittaessa työhön kutsuttavan puitesopimuksen perusteella, jolloin jokainen työntekijän kanssa sovittu yksittäinen työvuoro muodostaa oman erillisen määräaikaisen työ sopimuksen. Hallinnollinen taakka lisääntyisi merkittävästi myös mm.

Työelämä
Katja Miettinen

7.4.2026

aloilla, joilla on työn kausiluonteisuuden, projektiluonteisuuden tai toistuvien sijaisustarpeiden vuoksi paljon määräaikaista työntekijöitä.

Selvitysvelvollisuutta koskevissa perusteluissa todetaan, että "Selvitysvelvollisuus ei edellyttäisi yksityiselämän laajaa kartoittamista tai perhetietojen rekisteröintiä." On täysin selvää, että työntekijän perhetietojen rekisteröinti nykyistä laajemmin sekä tietojen säilyttäminen nykyistä pidempään olisi jatkossa välttämätöntä, jotta työnantajalla on tarpeelliset tiedot esitetyn selvitysvelvollisuuden täyttämiseksi.

Selvitysvelvollisuutta koskevan esityksen mukaan työnantajan tulisi antaa ennen määräaikaisuuden päättymistä automaattisesti kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä. Pykälän sanoitus on harhaanjohtava siltä osin, että se ohjaa ajattelemaan, että työnantajalla olisi velvollisuus jatkaa määräaikaista palvelussuhdetta, jos työtä on edelleen tarjolla. Voimassa olevan sääntelyn mukaan työnantajalla ei ole missään tilanteessa lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota työsuhteen jatkoa määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, vaikka työtä olisikin tarjolla, kun määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on ollut laissa edellytetty peruste. Tästä syystä mahdolliselle selvitysvelvollisuudelle ei tule myöskään laissa asettaa sisällöllisiä lisävaatimuksia.

Mikäli selvitysvelvollisuus säädettäisiin esityksen mukaisena, olisi työnantajien edellä kerrotuista syistä täysin mahdotonta tietää, missä kaikissa tilanteissa selvitys tulee antaa. Oikeudellisen epävarmuuden välttämiseksi selvitysvelvollisuuden tulee olla selkeä ja takkarajainen. Selvitysvelvollisuuden rajaaminen raskaana oleviin ja raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaatilanteisiin vastaisi myös hallitusohjelman tavoitetta ehkäistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää tehokkaammin.

Tasa-arvolain 12 §: Muutokset kanneaikaan

EK vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään esitettyä muutosta siitä, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti. Lautakunnan ratkaisusta voi valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen, joissa asian käsittely voi kestää useita vuosia. Tämä pitkittäisi tasa-arvolain hyvitysvaatumukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti ja heikentäisi oikeusvarmuutta.

Kanneajan pitkittyminen lisäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa, koska työnantaja joutuisi säilyttämään mm. työnhakutilanteisiin liittyvät työntekijän henkilötiedot ja muut asiaan mahdollisesti liittyvät dokumentit kanneajan päättymiseen saakka. Kanneajan pitkittyminen loisi näin ollen lisäriskejä myös työntekijän henkilötietojen tietosuojan näkökulmasta.

Tasa-arvolain 8 §:n muutokset

EK katsoo, että HE:ssä esitetty käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutos tasa-arvolain 8 §:än 2 ja 3 momenteissa ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet sekä HE:stä valmistelleen STM:n työryhmän toimeksiannon siltä osin, kuin hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-

Työelämä
Katja Miettinen

7.4.2026

identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tämän muutoksen tarpeellisuutta tai vaikutuksia ei ole arvioitu hallituksen esitystä valmistelleessa työryhmässä, eikä työryhmän toimeksiannon ylittäviä muutoksia tule toteuttaa.

Hallituksen tasa-arvopoliittisessa ohjelmassa on kirjaus siitä, että tasa-arvolain muutostarpeet selvitettäisiin tällä hallituskaudella kokonaisuudessaan. Tämän selvityksen yhteydessä on mahdollista arvioida, onko tasa-arvolakia tarpeen muuttaa joiltakin muilta, kuin HE:stä valmistelleen työryhmän toimeksiantoon kuuluvilta osin.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

EK:n näkemyksen mukaan lainsäädäntömuutosten, joissa lisätään työnantajien velvoitteita ja hallinnollista taakkaa, tulee perustua objektiiviseen näyttöön siitä, että muutokselle on perusteltu tarve.

HE:ssa tarvetta raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäiseville tasa-arvolain muutoksille perustellaan HE:ssa Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen tuloksilla ja tasa-arvovaltuutetulle tulleilla syrjintä-epäily-yhteydenotoilla. On syytä huomata, että Tilastokeskuksen kyselytutkimuksen tulokset perustuvat kyselyyn osallistuneiden henkilöiden subjektiivisiin näkemyksiin ja niistä puuttuu kokonaan työnantajapuolen näkemys siitä, mitkä ovat olleet tilanteen taustat, joissa henkilö on kokenut tuleensa syrjityksi. Kyselytutkimuksessa ei ole ollut edes tavoitteena tai mahdollisuutta selvittää sitä, täyttyykö väitetyissä syrjintätilanteissa lainsäädännössä määritelty syrjintäoletta. Kyselytutkimuksen pohjalta ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, minkä verran syrjintää on objektiivisesti arvioituna tosiasiasa tapahtunut.

Tasa-arvovaltuutetulle tehty yhteydenotot kuvaavat lähinnä syrjintäepäilyjen määrää, eivät todettua syrjintää. Niiden osalta ei ole selvitystä siitä, kuinka monen yhteydenoton osalta tasa-arvovaltuutettu olisi arvioinut syrjintäoletta. Täyttyvän tai kuinka moni niistä on johtanut tuomioistuinkäsittelyyn. Pelkkä yhteydenottojen määrä ei kerro vielä sitä, missä mittakaavassa syrjintää on objektiivisesti arvioituna tapahtunut. Lisäksi kokonaisuutta arvioitaessa on huomioitava mittakaava: lapsia syntyy vuosittain noin 44 000 ja Kelan tilastojen mukaan perhe-etuuksia sai yli 140 000 henkilöä vuonna 2024. Näihin lukuihin suhteutettuna tasa-arvovaltuutetulle tehtyjen raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien yhteydenottojen määrä (254 kpl vuonna 2024) jää varsin vähäiseksi.

EK pitää ehdottoman tärkeänä toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi. Tämä edellyttää ensisijaisesti toimia perhevapaisten nykyistä huomattavasti tasaisemman jakautumisen edistämiseksi. Tasa-arvolakiin tehtävien muutosten sijasta toimivin keino lisätä tasa-arvoa työelämässä ja parantaa naisten työmarkkina-asemaa on se, että perhevapaat sekä hoitovastuu lapsesta jakautuu vanhempien kesken mahdollisimman tasapuolisesti. Vanhempainvapaan siirto-oikeuden poistaminen sekä kotihoidontuen poistaminen kannustaisi isejä ja toisia vanhempia jakamaan hoitovastuuta nykyistä tasapuolisemmin sekä edistäisi naisten paluuta työmarkkinoille. Nämä toimenpiteet edistäisivät myös perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Työelämä
Katja Miettinen

7.4.2026

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Katja Miettinen
Asiantuntija