

Raunio

20.4.2026

151/04.01.01/2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 21.4.2026 klo 12.15

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

Hallituksen esityksestä tasa-arvolain muuttamiseksi (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

KT pitää tärkeänä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäistään tehokkaasti ja oikeasuhtaisin keinoin. Esitykseen sisältyy kuitenkin kohtia, jotka lisäävät muun muassa työntantajien hallinnollista taakkaa selvästi ilman, että ne tosiasiallisesti parantaisivat syrjintäsuojaa.

Tasa-arvolain 10 § (työnantajan selvitysvelvollisuus)

Vastustamme esitettyä uutta työnantajan automaattista selvitysvelvollisuutta määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden päättyessä, varsinkin tilanteissa, joissa työnantaja on saanut tiedon määräaikaisen perhehuoltovelvollisuudesta. Velvollisuus olisi tarpeeton, käytännölle vieras eikä se kohdistuisi tarkoituksenmukaisesti todellisiin syrjintäriskeihin.

Se, että työnantajalle "on ilmoitettu perhehuoltovelvollisuudesta", on perusteena automaattiselle kirjalliselle selvitysvelvollisuudelle epämääräinen ja tulkinnanvarainen. Työnantaja ei saa itse aktiivisesti kysyä aiheesta, joten perhehuoltovelvollisuuden esille tuleminen jäisi esimerkiksi erilaisten epävirallisten keskustelujen varaan. Esityksessä todetaan, että selvitysvelvollisuus syntyisi myös työnantajan saadessa tiedon muutoin kuin suoraan määräaikaisen itsensä ilmoittamana. Tällöin tieto voisi jäädä vahvistamatta, eikä työnantaja saisi itse kysyä asiasta määräaikaiselta.

Esityksen mukaan työnantaja ei tekisi rekisteriä saamistaan tiedoista koskien määräaikaistensa perhehuoltovelvollisuutta. Rekisteri tällaisesta seikasta olisikin EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) kannalta ongelmallinen. Tämä kuitenkin johtaisi siihen, että selvitysvelvollisuuden olemassaolo jäisi työnantajan edustajien muistinvaraiseksi - kenen määräaikaisen luona mahdollisesti asui alaikäisiä lapsia ja kenen ei. Työnantaja ei myöskään saa eikä voi kysyä tietoa siitä, onko tilanne muuttunut sen jälkeen, kun työnantaja on saanut tiedon perhehuoltovelvollisuudesta - esimerkiksi ovatko lapset aikuistuneet tai onko työntekijä eronnut niin, että perhehuoltovelvollisuus on päättynyt.

Raunio

20.4.2026

151/04.01.01/2026

Epämääräinen ja hankalasti hallittava perhehuoltovelvollisuuteen perustuva selvitysvelvollisuus aiheuttaisi siten merkittävän hallinnollisen taakan erityisesti suuremmille työnantajille, joilla voi olla vuositasolla useita satoja ja mahdollisesti hyvin lyhytkestoisia määräaikaista palvelussuhteita. Samaan aikaan selvitysvelvollisuus näissä tilanteissa ei kuitenkaan käytännössä ehkäisisi raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Näistä syistä perhehuoltovelvollisuus tulisi poistaa uuden säännöksen soveltamiskriteereistä.

Tasa-arvolain 12 § (kanneajat)

Emme kannata työhönottotilanteita koskevan hyvityskanteen kanneajan pidentämistä kahteen vuoteen emmekä kanneajan keskeyttämistä lautakuntamenettelyn ajaksi. Muutokset voisivat johtaa käytännössä erittäin pitkiin kanneaikoihin, mikä vaikeuttaisi olennaisesti työnantajan mahdollisuuksia puolustautua syrjintäväitteiltä, erityisesti näytön hankinnan ja henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi. Asioiden selvittäminen riittävällä tarkkuudella vuosien kuluttua avainhenkilöstön mahdollisesti vaihduttua on työnantajille kohtuuttoman hankalaa, jolloin kanneaikojen piteneminen entisestään on omiaan heikentämään työnantajien oikeusturvaa.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT