

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

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

Kuulemistilaisuutenne 28.4.2026

HE 45/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi

SAK kannattaa hallituksen esityksessä HE 45/2026 esitettyjä muutoksia. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön Euroopan unionin neuvoston 7.5.2024 ja Euroopan parlamentin ja neuvoston 14.5.2024 antamat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevat direktiivit (EU) 2024/1499 ja (EU) 2024/1500. **Tavoitteena on luoda jäsenvaltioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille aiempaa vahvemmat puitteet yhdenvertaisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi.** Direktiiveillä on vahvistettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten toimintaa koskevat vähimmäisvaatimukset.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimille tulee taata riittävät resurssit, jotta ne pystyvät hoitamaan laadukkaasti nykyiset ja uudet tehtävänsä.

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta (YVV)
Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta (TAS)

Selvitys sidonnaisuuksista (YVV 2 a §, TAS 1 a §)

SAK katsoo, että **valtuutettujen velvollisuus** antaa valtion virkamieslain mukainen **selvitys sidonnaisuuksistaan oikeusministeriölle** tukisi valtuutettujen esteettömyyden varmistamista sekä edistäisi toiminnan avoimuutta ja parantaisi sen läpinäkyvyyttä, kuten hallituksen esityksessäkin todetaan.

Kertomukset (YVV 8 §, TAS 5 §)

SAK pitää hyvänä, että jatkossa valtuutettujen kertomuksia koskevissa pykälissä todettaisiin nimenomaisesti, että **eduskuntakertomukset sisältävät muun ohella myös suosituksia**. SAK toivoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun tekemät suositukset saisivat sen myötä vahvemman painoarvon ja lainsäätäjä ryhtyisi suositusten mukaisin toimenpiteisiin.

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

Tietojen erittely ja lausuntojen julkaisu (YVV 8 a §, TAS 5 a §)

SAK pitää erittäin tärkeänä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu **julkaisisivat lausuntojaan**. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että heillä olisi velvollisuus julkaista tiivistelmiä merkittävimmistä lausunnoistaan. Muutos on kannatettava. **SAK pitää tärkeänä, että tiivistelmät ovat riittävän kattavia**, jotta ne palvelevat **lakien tulkintaohjeina** ja siten edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa laajemminkin.

Syrjintää epäilevälle annettava ohjeistus (YVV 8 b §, TAS 5 b §)

Hallituksen esityksen mukaan syrjintää epäileville tulee antaa **ohjeistusta ja tietoa asian käsittelystä valtuutetun toimistossa**, syrjintää epäilevän oikeussuojakeinoista ja mahdollisuudesta saada asiassa muuta tukea. SAK pitää ehdotusta hyvänä. SAK:n käsityksen mukaan valtuutetut antavat jo nyt vastaavan tyyppistä ohjeistusta. Asian kirjaaminen lakiin varmistaa kuitenkin sen, että siihen kiinnitetään entisestään huomiota.

Toimiston sisäinen organisointi (YVV 9 §, TAS 4 §)

Hallituksen esityksen mukaan valtuutettujen on järjestettävä toimistojensa sisäinen toiminta niin, että **valtuutetut voivat käyttää eri toimivaltuuksiaan toisistaan riippumatta**. SAK pitää ehdotusta hyvänä ja huomauttaa, että valtuutetut tarvitsevat riittävät resurssit, jotta toiminta pystytään järjestämään tämän mukaisesti. **Direktiivien 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten talousarviomenettelyidensä mukaisesti varmistettava, että kullakin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimellä on käytettävissään tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit direktiivien kattamilla aloilla**. Valtuutettujen arviota resurssitarpeista tulee SAK:n näkemyksen mukaan noudattaa, eivätkä merkittävät poikkeamat ole hyväksyttäviä. Helsingin Sanomien tietojen mukaan (HS 18.2.2026) yhdenvertaisuusvaltuutetulle kaavaillaan uutta perusoikeuksien seurannan tehtävää, mutta vain yhdellä lisähenkilötyövuodella, kun valtuutettu esitti viittä. SAK:n näkemyksen mukaan edellä todetussa on kyse merkittävästä poikkeamasta, jota ei voida hyväksyä.

Toimivallan delegointimahdollisuus eli toimivallan siirto (YVV 9 a §, TAS 4 a §)

SAK kannattaa esityksessä ehdotettua toimivallan delegointimahdollisuutta asioissa, joissa lain soveltamiskäytäntö on vakiintunut ja joissa ohjauksen antaminen ei asian oikeudellisesta luonteesta tai sisällöstä johtuen edellytä valtuutetun kannanottoa. Delegointimahdollisuus sujuvoittaa ja tehostaa toimintaa.

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

Laki yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisesta

SAK pitää säännösehdotuksia kanneajan keskeytymisestä kannatettavina ja tärkeinä, mutta ei riittävinä.

Kanneajan keskeytyminen sovintomenettelyn ajaksi

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että hyvityskanteen määrääjan (jatkossa kanneajan) kulumisen keskeytyisi yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Lisäksi **26 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta ilmoitus osapuolille.**

Jotta osapuolille olisi selvää, milloin kanneajan kulumisen jatkuu, olisi perusteltua säätää valtuutetulle velvollisuus antaa osapuolille **ilmoitus myös sovintomenettelyn päättymisestä.**

Hallituksen esityksen perusteluissa sivulla 48 todetaan, että kanteen nostamisen määräaika alkaisi kulua uudelleen siitä lähtien, kun asiaa on käsitelty viimeisen kerran sovittelutapaamisessa. Tätä ei kuitenkaan SAK:n näkemyksen mukaan voida ottaa lähtökohdaksi, koska **yhdenvertaisuusvaltuutetun edistämä sovintomenettely (jatkossa sovinnon edistäminen) ei pääsääntöisesti sisällä sovittelutapaamisia,** vaan on kirjallista ja mahdollisesti osittain puhelimitse tapahtuvaa menettelyä, jossa valtuutettu välittää sovintoprosessia osapuoli kerrallaan. Sovinnon edistäminen päättyy joko tulokselliseen sovintoon tai siihen, että valtuutettu ilmoittaa, että sovinnon edistäminen päättyy tuloksettomana.

Näin ollen **selkeämpää olisi, että kanneaika alkaisi kulua uudelleen, jos valtuutettu toteaa sovinnon edistämisen päättyneen tuloksettomana ja ilmoittaa siitä osapuolille.** Koska sovinnon edistämisessä prosessi voi kestää viikkoja, on joka tapauksessa tärkeää estää se, että vastapuoli voisi passiivisuudellaan aiheuttaa epäselvyyden siltä osin, onko kanneaika alkanut kulua uudestaan.

SAK:n ehdotus YVL 26 § 4. momentiksi:

Lisäksi 2 momentissa säädetyn määrääjan kulumisen keskeytyy yhdenvertaisuusvaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee antaa sovintomenettelyn aloittamisesta **ja päättymisestä** ilmoitus osapuolille.

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

Kanneajan tulisi keskeytyä myös syrjintäepäilyn tutkimisen ajaksi

SAK:n näkemyksen mukaan työelämän osalta kanneajan kulumisen tulisi keskeytyä valtuutetun käsittelyn ajaksi myös muissa tilanteissa, kuin niissä, joissa osapuolet suostuvat valtuutetun johdolla käytävään sovintomenettelyyn.

Näin, koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla (jatkossa lautakunta) ei ole toimivaltaa työelämää koskevien syrjintätapausten osalta, vaan yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset.

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n mukaan valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta. **Olisi syrjittyjen oikeusturvan kannalta erittäin tärkeää, että kanneaika keskeytyisi ja mahdollisuus syrjintäkanteen nostamiselle säilyisi myös niissä tilanteissa, joissa valtuutettu tutkii työelämää koskevan yksittäisen syrjintätapauksen ja osapuolia kuultuaan antaa asiassa perustellun kannanottonsa.**

Tämä toteuttaisi nyt esitettyä paremmin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien vaatimuksia. Direktiivien 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että syrjintäasian vanhentumisaika on riittävän pitkä, jotta riidan osapuolille voidaan taata mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi myös vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen. Nyt esitetyssä vaihtoehdossa SAK näkee vaarana, että työnantaja voi kieltäytymällä sovintomenettelystä estää kanneajan keskeytymisen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimenpiteiden ts. perustellun kannanoton laatimisen ajaksi. Tämä ei todennäköisesti ainakaan lisää työnantajan sovintohalukkuutta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvolain 12 §:n muutosesityksen osalta viittamme edellä yhdenvertaisuuslain 26 §:n muuttamisen osalta lausuttuun (kanneajan katkeaminen sovintomenettelyn ajaksi).

Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen 22 §

SAK pitää tarpeellisena ja erittäin hyvänä, että tasa-arvovaltuutetulle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi, kun tuomioistuin käsittelee asiaa, jossa sovellettavaksi tulee tasa-arvolaki.

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

Asiantuntijaviranomaisen kuuleminen todennäköisesti parantaa oikeudenkäyntien laatua ja edistää lain yhdenmukaista soveltamista, SAK:n näkemyksen mukaan **kuulemisvelvoite tulisi ulottaa koskemaan myös syyttäjää**. Syyttäjän tulisi ennen syytteen nostamista syrjäntärikoksesta varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

SAK pitää hyvänä ehdotettua muutosta, jonka mukaan valtioneuvosto nimittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteerin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta nimittää lautakunnan muun henkilöstön lautakunnan työjärjestyksen mukaisesti.

SAK:n täydentävät ehdotukset

SAK:n näkemyksen mukaan hallituksen esityksessä esitettyjen muutosten lisäksi tulisi:

1. Pidentää yhdenvertaisuuslain vastaista rekrysyryntää koskeva kanneaika vuodesta vähintään kahteen vuoteen
2. Säättää myös tasa-arvovaltuutetulle toimivalta käsitellä syrjintätapauksia, joissa kyse on moniperusteisesta syrjinnästä, kun vähintään yksi syrjintäperusteista on tasa-arvolaisissa kielletty syrjintäperuste.
 - a. -> Rinnakkainen toimivalta yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa
3. Antaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä
4. Antaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta määrätä hyvityksestä osapuolia sitovasti
5. Säättää syrjitylle sekä syrjityn ammattiliitolle mahdollisuus saattaa syrjintäasia lautakunnan käsiteltäväksi.
6. Säättää yhdenvertaisuuslaissa hyvityksen minimimäärästä ja nostaa tasa-arvolain minimimäärää
7. Lisätä hyvityksen määrää korottaviin tekijöihin työnantajan koko ja taloudellinen asema.

Työehdot/Mannonen

27.4.2026

8. Säättää, että hyvitysvaatimuksen voi panna vireille myös työtuomioistuimesessa, jos käsiteltävä asia muutoin kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Sanna Mannonen
sanna.mannonen@sak.fi
puh. 044 431 4235.