

Täydentävä mielipide hallituksen esitykseen laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan muutoksia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin. Tavoitteena on toteuttaa Petteri Orpon hallitusohjelman kirjaus raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Hallituksen esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, ja sen pohjana on toiminut tällä hallituskaudella työskennelleen Työelämän tasa-arvo -työryhmän työ ja sen 18.3.2025 julkaistu loppuraportti. Työryhmän tehtävänä oli löytää keinoja hallitusohjelmassa asetettujen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjuntaa koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi, ja nyt esitettävät tasa-arvolain muutokset perustuvat näihin työryhmän ehdotuksiin.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi. Akava pitää esitettyjä toimenpiteitä lähtökohtaisesti oikeansuuntaisina parannuksina nykytilanteeseen, mutta erittäin valitettavana, etteivät esitetyt toimenpiteet ole kuitenkaan riittävän vaikuttavia syrjinnän tehokkaaksi ennaltaehkäisyksi ja puuttumiseksi eivätkä vastaa ongelman laajuutta. Akava on yhdessä muiden palkansaajakeskusjärjestöjen kanssa tuonut edellisen työelämän tasa-arvo-työryhmän sekä tasa-arvolain muutoksia valmistelevan työryhmän kuluessa esiin lukuisia keinoja, joiden avulla kyettäisiin työelämässä vaikuttavasti ennaltaehkäisemään ja puuttumaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään.

Nykytila ja syrjinnän laajuus

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on suomalaisessa työelämässä sitkeä ja laajasti dokumentoitu ongelma. Tutkimukset osoittavat, että syrjintä koskettaa merkittävää osaa työssäkäyvistä vanhemmista, ja erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä naisia. STM:n raportista (2024:20) käy ilmi, että joka neljäs raskaana oleva kokee syrjintää työelämässä, ja lähes puolet kertoo muista kielteisistä kokemuksista tai pelosta oman asemansa puolesta. Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot vahvistavat ilmiön laajuuden: raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosia ollut yleisin työelämään liittyvä syrjintäepäilyjen asiaryhmä. Syrjintä ei ole vähentynyt kuluneen vuosikymmenen aikana.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on pysyvä ja laaja-alainen ongelma suomalaisessa työelämässä, eikä se koske vain yksittäisiä aloja tai työntekijäryhmiä. Syrjintää kohdataan niin määräaikaisissa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa: määräaikaisissa työsuhteissa riski liittyy erityisesti sopimusten jatkamatta jättämiseen, kun taas vakituisissa työsuhteissa syrjintä ilmenee tehtävien heikentämisenä, paluun jälkeisinä muutoksina tai urakehityksen pysähtymisenä.

Nykyinen lainsäädäntö kieltää syrjinnän selkeästi ja oikeussuojakeinot ovat olemassa, mutta lainsäädäntö ei nyky muodossa riittävästi ennaltaehkäise syrjintää eikä tarjoa riittävää oikeussuojaa. Syrjityn on usein mahdotonta saada tietoa työnantajan tosiasiallisista perusteista, mikä jättää suuren osan syrjinnästä piiloon. Toiseksi syrjintää kokeneen oikeussuojakeinot ovat raskaita, hitaita ja yksittäiselle työntekijälle riskialttiita. Oikeudenkäyntiin liittyvä taloudellinen ja henkinen kuormitus sekä pelko mainehaitasta estävät monia viemästä asiaansa eteenpäin. STM:n raportin (2024:20) mukaan yli puolet syrjintää kokeneista ei tee mitään, koska ei usko asian johtavan tulokseen.

Samaan aikaan hallitusohjelman muut työlainsäädäntöhankkeet – erityisesti mahdollisuus solmia määräaikaista työsuhteita ilman perustetta ja irtisanomissuojan heikentäminen – lisäävät syrjinnän riskiä. Määräaikaaisuusien lisääntyminen tarkoittaa väistämättä sitä, että yhä useamman työn jatkuminen riippuu työnantajan harkinnasta tilanteissa, joissa raskaus tai perhevapaiden käyttö voivat muodostua epävirallisiksi valintaperusteiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön omassa lakiesityksessäänkin todetaan, että muutos todennäköisesti lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Esitetyt muutokset ja niiden vaikutusten arviointi

Esityksen tavoitteena on vähentää raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä.

Tasa-arvolain täsmentäminen syrjintäperusteiden osalta siten, että syrjintäperusteisiin lisättäisiin määräaikaisuus, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus.

Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Tasa-arvolain mukainen hyvitysvelvollisuus ulotettaisiin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen 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 perhehuoltovelvollisuuden takia epäedullisempaan asemaan.

Tasa-arvolain 8 pykälän 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin niin, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Ehdotetulla lisäyksellä selkeytettäisiin tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä ja todettaisiin sen koskevan myös määräaikaista työsuhteita. Muutos on voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttävä eikä tuo uutta vallitsevaan oikeudentilaan. Lisäksi tasa-arvolain 10§ pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaaisuusien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Akava pitää esitettyä muutosta määräaikaisuuden lisäämisestä 8 pykälän listaukseen riittämättömänä. STM:n raportti nostaa esiin, että työntekijän todelliset mahdollisuudet saada syrjintä näkyväksi ovat rajalliset, koska työnantajan päätösten perustelut jäävät usein pinnallisiksi eikä työntekijällä ole käytännössä keinoa osoittaa työnantajan motiivia olla jatkamatta määräaikaista työsuhdetta. Jotta hallitusohjelmassa asetettu tavoite syrjinnän tehokkaasta ehkäisystä todella toteutuisi, tarvitaan selkeämpiä ja vaikuttavampia säännöksiä.

Akava pitää kuitenkin erittäin kannatettava esityksenä sitä, että hallituksen esityksen valmistelussa on tunnustettu tarve parantaa työntekijän mahdollisuuksia saada selvitys työnantajan menettelystä ja näin vahvistaa syrjinnän näkyväksi tekemistä. Selvitysvelvollisuuden täsmentäminen tasa-arvolain 10 pykälässä tuo läpinäkyvyyttä ja vähentää tilanteita, joissa työnantajan päätös jää vaille perustelua ja syrjintää on mahdotonta arvioida. Määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättäminen on ollut yksi yleisimmistä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muodoista. Määräaikaisen sopimuksen perusteiden selkeyttäminen on välttämätöntä, jotta syrjintää ei voida peittää perustelemattomien päätösten taakse. hallitusohjelmassa vireillä olevat muut työelämän lainsäädäntömuutokset lisäävät syrjinnän riskiä. Mahdollisuus vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ilman perustetta sekä henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen heikentäminen lisäävät työnantajan harkintavaltaa tilanteissa, joissa raskaudella tai perhevapaalla on todennetusti ollut vaikutusta työntekijän asemaan. Siksi on välttämätöntä, että tasa-arvolakiin tehtävät muutokset ovat vaikuttavia ja että niiden yhteydessä arvioidaan huolellisesti muiden lakimuutosten yhteisvaikutukset syrjinnän riskiin.

Perhevapaalta palaavien työntekijöiden suoja jää esityksessä puutteelliseksi. Vaikka työsopimuslain mukaan oikeus palata entisiin tehtäviin on periaatteessa turvattu, käytännössä perhevapaalta paluu on tilanne, missä syrjintää koetaan runsaasti. Nykyinen oikeus palata entisiin tehtäviin on osoittautunut riittämättömäksi ilman selkeää sanktioitua kieltoa syrjiville toimille. Työsopimuslaki antaa periaatteessa oikeuden palata aiempaan tehtävään, mutta käytännössä suoja ei toteudu. Perhevapaalta palaaville ei ole säädetty erillistä syrjinnän kieltoa eikä vahvempaa suojaa verrattuna muihin työntekijöihin, vaikka he muodostavat yhden työelämän kaikkein haavoittuvimmista ryhmistä Esitysluonnos ei vielä sisällä ratkaisuja, jotka vahvistaisivat perhevapaalta palaavien asemaa tai ehkäisisivät syrjintää tehokkaasti vakituisissa työsuhteissa.

Tasa-arvolain mukainen hyvitysvelvollisuus ulotettaisiin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen 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.

Akava pitää kannatettavana hyvitysvelvollisuuden ulottamista käyttäjäyrityksen, mutta pitää välttämättömänä, että tasa-arvolain 8 §:ään tehtävä muutos kytketään hallituksen esityksessäkin todetusti koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-ilmaisun perusteella.

Työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, jolloin kahden vuoden kanneaika laajenisi koskemaan myös työhönottotilanteita. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös kanneajan kulumisen keskeyttämisestä asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Akava pitää esitystä kannatettavana. Kuitenkaan ehdotus kanneajan keskeyttämisestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi ei toteudu käytännössä, mikäli lautakunnan toimivalta työelämäasioissa säilyy nykyisessä, hyvin rajatussa muodossaan. Tällä hetkellä vain pieni määrä toimijoita voi saattaa työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia lautakunnan käsiteltäväksi, joten keskeytys sääntö jää vaikutuksiltaan vähäiseksi.

Lotta Savinko, tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö

Akava ry

www.akava.fi

Rautatieläisenkatu 6

00520 Helsinki

y-tunnus (0200918-0)

Sosiaali- ja terveysministeriölle

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Kunta- ja Hyvinvointialueuetyönantajat KT eriävä mielipide raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tasa-arvolain muutoksia valmistelleen työryhmän mietintöön

Työryhmän tehtävänä oli valmistella hallituksen esityksen muotoon Sosiaali- ja terveysministeriön kolmikantaisen työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän keväällä 2025 esittämät ehdotukset tasa-arvolain täsmentämisestä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi. EK ja KT pitävät ehdottoman tärkeänä toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä. Tämä edellyttää ensisijaisesti toimia perhevapaiden nykyistä huomattavasti tasaisemman jakautumisen edistämiseksi.

Tässä lausunnossa on kerrottu EK:n ja KT:n keskeisimmät eriävät kannat työryhmän mietintöön sekä niiden perusteet pääkohdittain.

EK:n ja KT: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.

Työryhmän mietinnössä esitetään tasa-arvolakiin useita täsmennyksiä, joiden avulla raskaus- ja perhevapaasyrjintäsuojaa koskevaa sääntelyä selkeytetään sekä parannetaan suojan näkyvyyttä sääntelyssä ja näin lisätään tietoisuutta syrjintäsuojan sisällöstä sekä tehostetaan suojan toimivuutta.

EK ja KT katsovat vastaavasti, kuin jo työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän toimenpide-esityksiä valmisteltaessa, että työryhmän mietinnössä esitetty käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutos tasa-arvolain 8 §:ään ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet sekä työryhmän toimeksiannon siltä osin, kuin hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Kuten jo työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän toimenpide-esityksiä valmisteltaessa EK ja KT eivät edelleenkään pidä tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta perusteltuna tai tarpeellisenä.

Uuden selvitysvelvollisuuden lisäämisen taustalla on valmisteilla olevasta työsopimuslain muutoksesta liittyen työnantajan mahdollisuuteen tehdä tietyissä tilanteissa enintään 12 kuukauden mittainen määräaikainen työsopimus työntekijän kanssa ilman lain edellyttämää perusteltua syytä, STM:n ja palkansaajien näkemyksen mukaan aiheutuva lisäriski raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle.

Työsopimuslain muutosta valmisteleavassa työryhmässä on otettu kuitenkin huomioon työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän loppuraportin toimenpide-esitys varmistaa, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Tämä on toteutettu siten, että

sääntelyyn näillä näkymin lisätään syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla.

Lisäksi on huomattava, 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 työsopimuksen päättyessä syrjityksi. Velvollisuus antaa kirjallinen selvitys myös niissä tilanteissa, joissa tilanne on mennyt kummankin osapuolen mielestä lain mukaisesti, ei ole perusteltua.

Esitetty selvitysvelvollisuus on ongelmallinen erityisesti siksi, että se laajentaisi automaattisen selvityksenantamisvelvoitteen raskaana olevien työntekijöiden lisäksi kaikkiin työntekijöihin, joilla on perhehuoltovelvollisuus, eli käytännössä kaikkiin työntekijöihin, joilla on alaikäisiä lapsia tai joiden kanssa samassa taloudessa asuu alaikäisiä lapsia.

Esitys näin ollen lisäisi merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa, ja on siten hallitusohjelman tavoitteiden vastainen. Muun muassa tästä syystä palkansaajien saman sisältöistä esitystä ei hyväksytty Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppumietinnön toimenpide-esityksiin.

Hallinnollinen taakka lisääntyisi 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 työsopimuksen. Hallinnollinen taakka lisääntyisi merkittävästi myös mm. aloilla, joilla on työn kausiluonteisuuden tai toistuvien sijaisuustarpeiden vuoksi paljon määräaikaisia työntekijöitä.

EK ja KT vastustavat uuden selvitysvelvollisuuden lisäämistä lakiin. Mikäli uusi selvitysvelvollisuus katsottaisiin vastoin näkemystämme välttämättömäksi, tulee sen soveltamisala olla rajattu ja kohdistua työnantajan mahdollisuuksiin tarjota työntekijälle työsuhteen jatkoa.

Kuten EK ja KT jo työryhmässä asiaa käsiteltäessä esittivät, työnantajan selvitysvelvollisuuden tulee koskea enintään niitä tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut olevansa raskaana tai käyttänyt TSL 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata) määräaikaisen työsuhteen aikana. Lisäksi selvitys tulee voida antaa lähtökohtaisesti suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika (1 kk) reagoida työntekijän pyyntöön kirjallisesta selvityksestä. Lisäksi on olennaista todeta pykälätasolla, että selvitystä ei ole velvollisuus antaa, jos työnantajalla on jo jonkin muun säännöksen perusteella velvollisuus antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Lisäksi on tarpeellista huomioida, että valmisteilla oleva työsopimuslain perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia koskeva muutos ei sovellu kuntien tai hyvinvointialueiden viranhaltijoihin. Näin ollen raskaus- ja perhevapaasyrjintäsuojaa ei ole myöskään tarpeen vahvistaa työsopimuslakiin tehtävien muutosten johdosta lain soveltamisalan ulkopuolisten palvelussuhteiden osalta.

Kuten jo työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän toimenpide-esityksiä valmisteltaessa EK ja KT eivät edelleenkään katso tarpeelliseksi tasa-arvolain 12 §:n 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 hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti.

Lopuksi haluamme vielä todeta, että EK ja KT katsovat, että 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 lyhentäminen, kunnes lapsi on 18 kuukautta, kannustaisi isejä ja toisia vanhempia jakamaan hoitovastuuta nykyistä tasapuolisemmin sekä edistäisi naisten paluuta työmarkkinoille. Nämä toimenpiteet edistäisivät myös perhevapaista työntäjille aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Juha Raunio, Kunta- ja Hyvinvointialuetyöntajat KT

Sahlberg, Kirvesniemi

1.12.2025

Eriävä mielipide hallituksen esitykseen laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Orpon hallitusohjelmaan sisältyy tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisemisestä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama kolmikantainen työryhmä, joka toimi 13.12.2023-28.2.2025, antoi tasa-arvolain täsmentämiseen liittyviä ehdotuksia tavoitteen toteuttamiseksi. Palkansaajapuoli esitti kyseisen työryhmätyön aikana useita raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseen liittyviä tehokkaampia keinoja, jotka jäivät työryhmän raportin toimenpide-ehdotusten ulkopuolelle ja näin ollen pitkälti myös nyt kyseessä olevan tasa-arvolain muuttamisesta koskevan työryhmän valmistelun ulkopuolelle. SAK ja STTK pitävät tätä lähtökohtaa erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta ja laajasta yhteiskunnallisesta ongelmasta raskaus- ja perhevapaasyrjinnässä on kyse.

Raskauteen ja perhevapaasiin perustuvaa syrjintää esiintyy erityisesti epätyypillisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa. Samanaikaisesti työryhmätyön aikana Orpon hallituksen hallitusohjelman työläinsäädäntöhankkeiden puitteissa mahdollistetaan määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuoden ajaksi sekä heikennetään henkilöperusteista irtisanomissuojaa. Molemmat lainsäädäntöhankkeet johtavat todennäköisesti raskauteen ja perhevapaasiin perustuvan syrjinnän lisääntymiseen työmarkkinoilla ja heikentävät selvästi raskaana ja perhevapaita käyttävien asemaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemassa hallituksen esitysluonnoksessa liittyen määräaikaaisuuden perustetta koskevan sääntelyn muuttamiseen on todettu seuraavaa: ”*Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa - tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Työnantajan irtisanomisoikeus ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa kasvattaa näitä riskejä, vaikka irtisanominen ei saa perustua syrjivään syyhyn.*” Toisin sanoen hallitus on tietoisesti ottamassa riskin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisäämisestä, jos se toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriössä valmistellun muutosesityksensä.

Vaikka hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta pitää sisällään oikeasuuntaisia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallituskauden työelämää ja palkansaajien asemaa koskevat lakihankkeet kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaasiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa.

Sahlberg, Kirvesniemi

1.12.2025

Valitettavasti nyt käsittelyssä olevaan hallituksen esitysluonnokseen kirjatut toimet ovat pääosin kosmeettisia. Monilta osin niillä vain täsmennetään nykyistä oikeustilaa. Näin ollen ne eivät johda raskaana olevien tai perhevapaaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. Nyt esitetyt toimet eivät ole riittäviä toteuttamaan hallitusohjelman tavoitetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammasta ehkäisystä erityisesti, kun huomioidaan työlainsäädännön heikennykset kokonaisuudessaan. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että hallituksen esityksessä esitetyjä toimia on välttämätöntä edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on todellinen ongelma Suomessa

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhde-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Ongelmana on, että yksittäisen työntekijän on hankala puuttua asiaan ja viedä edes selkeitä syrjintätapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas prosessi niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös työnantajan vastatoimien ja mainemenetyksen pelko voi estää kanteen nostamisen pelotevaikutuksen takia.

Tilastokeskuksen vuonna 2024 julkaistu selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva.

Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua tai tasa-arvovaltuutetun virallista lausuntoa. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyt asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvo-valtuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

Tilastokeskuksen selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaaita käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmin työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä (13.12.2023-28.2.2025) ehdottaneet useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joita on kuvattu esityksen kohdassa 4.3. ja joista suurinta osaa ei kuitenkaan olla hallituksen esityksen mukaan viemässä lain tasolle.

Sahlberg, Kirvesniemi

1.12.2025

SAK ja STTK pitävät tätä erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta, haitallisesta ja laajasta ilmiöstä käsillä olevassa syrjinnässä on kyse. Lisäksi realistinen riski on, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä tulee lisääntymään hallituksen toteuttamien ja toteuttamassa olevien työlainsäädännön heikennysten vaikutusten takia. Erityisesti tätä riskiä nostaa määräaikaisuuksiin suunnitellut muutokset.

Esitetyt muutokset riittämättömiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän poistamiseksi

SAK ja STTK katsovat, että hallituksen esityksessä esitetyt lainsäädäntömuutokset ovat enimmäkseen kosmeettisia, eivätkä ole missään nimessä riittäviä vähentämään tai ehkäisemään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Vaikka muutosehdotukset ovat kokonaisuudessaan oikeansuuntaisia ja kannatettavia, ne eivät ole riittäviä.

Työnantajan selvitysvelvollisuuden laajentaminen

SAK ja STTK pitävät erittäin tärkeänä, että tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin lisättäisiin työnantajan kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuksien päättymisen yhteydessä. Kyseinen muutosehdotus tasapainottaisi edes hieman niitä raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä negatiivisia vaikutuksia, joita työsopimuslakiin suunnitteilla oleva määräaikaisuuksia koskeva muutos toisi väistämättä mukanaan.

Määräaikainen palvelussuhde päättyy määräajan päättyessä tai sopimuksessa määritellyn työn valmistuttua. Kun on kyse raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä, tällä hetkellä määräaikaisuuden päättymisen yksinkertaisuus on ongelma. Työnantaja saattaa päättää, että raskaudesta tai perhevapaastaan ilmoittaneen työntekijän määräaikaisuutta ei jatketa tai että määräaikaisuus päättyy henkilön jäädessä perhevapaalle. Jos työntekijän hoitamaan tehtävään palkataan uusi määräaikainen työntekijä, ja työnantajan ratkaisun taustalla oleva syy on henkilön raskaus tai perhevapaa, kyse on lähtökohtaisesti syrjinnästä.

Nykylainsäädännön perusteella työnantaja ei ole automaattisesti velvollinen antamaan raskaaksi tulleelle, perhevapaalle jäävälle tai jääneelle työntekijälle selvitystä siitä, mitä tehtävälle tapahtuu tai miksi hänen määräaikaisuuttaan ei jatketa. Käytännössä tämä voi johtaa siihen, ettei syrjitty edes tiedä tulleensa syrjityksi. Tämän takia syrjintä jää helposti niin sanotusti työelämän piilorikollisuudeksi.

Hallituksen esityksessä esitetyn työnantajan automaattisen selvitysvelvollisuuden kautta syrjityt voisivat saada edes hieman paremmin tietoa työpaikan tosiasiallisista tapahtumista ja mahdollisesta syrjinnästä, eikä syrjintä jäisi niin helposti piiloon. Muutoksella voisi olla myös syrjintää ennaltaehkäisevä vaikutus. Näistä syistä esitysmuutos on tarpeen erityisesti, kun jatkossa työnantaja-aloitteisia määräaikaisuuksia on entistä helpompi solmia.

Muutos kanneaikoihin

Palkansaajakeskusjärjestöt ovat työryhmätyön aikana ehdottaneet tasa-arvolain kanneaikojen yhdenmukaistamista säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika. Näkemys perustuu palkka-avoimuusdirektiivin

Sahlberg, Kirvesniemi

1.12.2025

velvoittavaan kanneaikasäännökseen, joka edellyttää vähintään kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Yhteinen kolmen vuoden kanneaika kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa selkeyttäisi sääntelyä ja loisi oikeusvarmuutta. Tämän vuoksi kanneajan pidentäminen työhönotossa kahteen vuoteen ei täysin vastaa palkansaajakeskusjärjestöjen esityksiä tasa-arvolain muutostarpeista kanneajojen osalta. Tästä huolimatta kahden vuoden kanneajan ulottaminen työhönottoon on välttämätön ja tarpeellinen muutos nykylainsäädäntöön.

Käyttäjäyritystä koskeva täsmennys

Käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta koskeva muutosesitys on tarpeen nykylain selkeyttämiseksi, mutta se ei tuo tarpeeksi suurta muutosta nykytilaan. Yksinään muutosesitys ei ratkaise keskeisimpiä syrjintään liittyviä ongelma-alueita. Vuokratyötä käytetään kohtuullisen vähän työmarkkinoilla, joten asian korjaaminen on vain yksi haara syrjintään liittyvässä problematiikassa.

SAK ja STTK pitävät välttämättömänä, että tasa-arvolain 8 §:ään tehtävä muutos kytketään hallituksen esityksessäkin todetusti koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-ilmaisun perusteella. SAK ja STTK korostavat kuitenkin, että ehdotetun 8 §:n uuden 2 momenttiin tulisi lisätä syrjintäperusteeksi raskauden, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden lisäksi myös "muu sukupuoleen liittyvä syy".

Nyt tehtävän lainsäädäntömuutoksen keskeisin tehtävä on ennen kaikkea selventää nykytilaa käyttäjäyritysten hyvitysvastuusta, kuten hallituksen esityksen sivuilta 4–5 ilmenee. Mikäli syrjintäperuste "muu sukupuoleen liittyvä syy" jätetään pois, jäisi kyseisen kirjauksen osalta edelleen avoimeksi, kuka tosiasiallisesti olisi hyvitysvastuun piirissä muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella johtuvasta syrjinnästä, joka tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta. Sääntelyä selkeyttäessä tulee huomioida, että tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää nimenomaan sukupuoleen perustuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoitus ja logiikka pitää ottaa huomioon myös vuokratyötä koskevien selkeytysten yhteydessä. Muutoin riskinä on, että tarkoituksettomasti luodaan uusi oikeudellinen suojan aukko lainsäädäntöön.

Vuokratyöhön liittyen vähintään perusteluissa pitää selkeyttää, että myös sellainen tilanne on mahdollinen, jossa sekä varsinaisena työnantajana toimiva vuokratyöyritys että käyttäjäyritys syrjivät työntekijää tai työntekijöitä. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaatia hyvitystä kaikilta syrjineiltä tahoilta. Vähintäänkin säännöskohtaisiin perusteluihin pitäisi kirjata, että uuden 2 momentin tarkoituksena ei ole rajoittaa tätä oikeutta miltään osin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn vaikutus kanneaikaan

Esitys kanneajan keskeyttävästä vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi jää puutteelliseksi, mikäli lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä, ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia, jolloin ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät olemattomiin, ellei lautakunnan toimivaltaa muuteta tältä osin.

Sahlberg, Kirvesniemi

1.12.2025

Sanamuotojen selkeyttävät muutosehdotukset tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan

SAK ja STTK pitävät valitettavana, että esitetyillä muutoksilla tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan ainoastaan selkeytetään voimassa olevaa lainsäädäntöä, mutta niillä ei kuitenkaan muuteta vallitsevaa oikeudentilaa. SAK ja STTK katsovat, että täsmennykset lainsäädäntöön tältä osin eivät ole missään määrin riittävä varsinkaan, kun tiedetään raskaus- ja perhevapaasyrjinnän laajuus ja samanaikaisesti määräaikaisuuksiin sekä työntekijöiden irtisanomissuojaan ollaan tekemässä merkittäviä heikennyksiä.

Katariina Sahlberg, juristi, SAK
Ville Kirvesniemi, juristi, STTK

28.11.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö

Eriävä mielipide luonnokseen hallituksen esitykseksi tasa-arvolain muuttamiseksi

Sosiaali- ja terveysministeriö asettaman työryhmän tehtävänä on ollut valmistella raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä tasa-arvolain muutoksia. Työryhmän työn taustalla on Petteri Orpon hallitusohjelmaan sisältyvä tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja työryhmän tehtävänä on ollut laatia mietintönsä hallituksen esityksen muotoon. Esitys pohjautuu sosiaali- ja terveysministeriön asettaman kolmikantaisen työryhmän ehdotuksiin, jotka annettiin keväällä 2025.

Hallitusohjelman tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä on tärkeä ja kannatettava. Samalla on huomattava, että voimassa olevan tasa-arvolain syrjintäkielto sekä muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja, kuten myös työsopimuslain mukainen työsuhdeturva ovat jo nykyisin korkealla tasolla. Suoja kattaa yleisesti työnhaun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet. Aiemmin sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta oikeudellisen selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä tehneen selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeröisen keskeinen johtopäätös selvityksessään oli, että Suomen lainsäädännössä ei näytä olevan merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden suojelussa syrjinnältä.

Katson, että huomioiden jo voimassa olevan lainsäädännön varmistama suojan taso, mietinnössä esitettävät muutokset eivät kokonaisuutena ole oikea tai tarkoituksenmukainen keino mietinnössä esitettyjen tavoitteiden edistämiseksi. Jos sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä halutaan tosiasiallisesti edistää, mietinnössä esitettävien keinojen sijasta tulisi selvittää esimerkiksi sitä, miten vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia voitaisiin jakaa tasaisemmin sekä sitä, miten perhevapaata ja lasten hoivavastuuta voitaisiin jakaa nykyistä tasapuolisemmin.

Säännöskohtaiset näkemykset

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 8 §

Mietinnön esityksen mukaan lain 8 pykälän 1 momentin 2 kohtaa muutettaisiin niin, että kohdan listaukseen lisättäisiin määräaikaisuus. Lisäksi

pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin myös lisäämällä listaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus.

Katson, että lisäykset eivät toisi muutosta vallitsevaan oikeustilaan, eikä lainsäädäntömuutoksille siten ole tarvetta. Jo lain nykyinen muotoilu pitää sisällään kaikki työsuhteet, myös määräaikaiset, sekä suojaa kaikissa perhevapaisiin liittyvissä syrjintätilanteissa.

Pykälään ehdotetaan myös lisättäväksi uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyisi 3 momentiksi. Uudessa 2 momentissa täsmennettäisiin sitä, mitä tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Uuden lisättävän momentin mukaan tehtävään valinnalla sekä palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämällä tarkoitettaisiin tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa myös tilannetta, jossa työvoimaa vuokrataan toiselta työnantajalta ja työvoimaa vuokraava yritys eli käyttäjäyritys työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijän epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Näissä tilanteissa työntekijällä olisi oikeus vaatia tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä käyttäjäyritykseltä.

Esitettävää muutos ei ole tarkoituksenmukainen eikä tarpeellinen. Tasa-arvolain 3 §:n 2 momentin mukaan mitä kyseisessä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräsvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Näin ollen työoikeudellista määräysvaltaa käyttäessään käyttäjäyritystä koskee jo nyt työnantajayritystä vastaavat säännökset. Katson, että sääntely on tältä osin riittävää, eikä tältä osin ole tarvetta laajentaa sääntelyä yritysten välisiin sopimussuhteisiin.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 10 §

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että momenttiin lisätään työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisuuksien päättymisen yhteydessä. Säännöksen mukaan työnantajan olisi ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Vastustan ehdotusta. Automaattisesti viivytyksettä ja ilman erillistä pyyntöä annettava kirjallinen selvitys aiheuttaisi työnantajayrityksille kohtuutonta hallinnollista taakkaa, eikä ole perusteltu tai tarpeellinen. Työnantajan tulee jo nyt antaa viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista

työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi, esimerkiksi määräaikaisten työsopimuksen päättyessä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 12 §

Pykälän 2 momenttia muutettaisiin hyvityksen vaatimisen osalta niin, että kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin pykälästä.

Vastustan ehdotusta. Muutos on perusteeton ja lisää kohtuuttomasti yritysten hallinnollista taakkaa. Nykyisen lain mukaista vuoden kanneaikaa voidaan pitää työhönottotilanteissa täysin riittävänä. Henkilö saa työhönottotilanteissa tiedon nopeasti siitä, että ei tule valituksi ja siitä, että tehtävään on valittu toinen henkilö, ja voi arvioida, onko mahdollisesti tullut syrjityksi. Työnantajan näkökulmasta on kohtuutonta, että yksittäisestä rekrytointiprosessista voitaisiin esittää väitteitä vielä kaksi vuotta rekrytointiprosessin jälkeen. Työnantajan tulisi säilyttää kaikki tiedot prosessista asiakirjoineen kahden vuoden ajan. Tämä kasvattaisi kohtuuttomasti työnantajan hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia.

Lisäksi mietinnössä esitetään, että pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttäisi 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen. Määräaika alkaisi kulua uudelleen, kun asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Esitettävää muutosta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Muutos voi osaltaan johtaa prosessien venymiseen, eikä tämä olisi yhdenkään osapuolen etu. Kanneaika venyisi kohtuuttomasti, mikäli kanneaika keskeytettäisiin lautakuntamenettelyn ajaksi ja aina siihen saakka, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu.

Esityksen yritysvaikutuksia ei ole arvioitu riittävästi

Mietinnön mukaan ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin.

Katson, että ehdotettavilla muutoksilla on – toisin kuin mietinnössä on todettu - merkittäviä vaikutuksia yrityksiin. Esityksessä ei ole riittäväällä tavalla arvioitu vaikutuksia yritysten hallinnolliseen taakkaan tai muutoksista aiheutuviin kustannuksiin ja se on tältä osin myös hallitusohjelman tavoitteiden vastainen.

Esityksen vaikutusarvioiden puutteellisuutta kuvaa osaltaan esimerkiksi mietinnön sivulla 7 kuvattu maininta siitä, että "hyvitysvastuun

ulottaminen nykyistä selkeämmin työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen koskee Suomessa toimivia henkilöstövuokrausyrityksiä.” Hyvitysvelvollisuuden laajentaminen ulottaisi mahdollisen hyvitysvelvollisuuden ja koskisi tässä tapauksessa ei vain henkilöstövuokrausyrityksiä, vaan nimenomaisesti kaikkia vuokratyövoimaa käyttäviä yrityksiä. Kokonaisuutena esityksen vaikutusarviot on toteutettu valitettavan puutteellisesti.

Kunnioitavasti

Suomen Yrittäjät

Niko Nurmela
asiantuntija