

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

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.

Suomen Yrittäjät katsoo, 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.

Esitettävä 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 määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Näin ollen työoikeudellista määräysvaltaa käyttäessään

käyttäjäyritystä koskee jo nyt työnantajayritystä vastaavat säännökset. Katsomme, että sääntely on tältä osin riittävää, eikä sääntelyä ole tarpeen laajentaa yritysten välisiin sopimussuhteisiin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

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

Vastustamme 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 määräaikaistilanteiden päättyessä. Lisäksi työnantajalla on jo nykyinsäädännön perusteella velvollisuus varmistua siitä, että määräaikaistilanteiden päättymiseen ei liity syrjiviä elementtejä. Erityisesti pienten yritysten näkökulmasta ehdotus automaattisesta selvitysvelvollisuudesta myös tilanteissa, joissa yritys on toiminut täysin lain mukaisesti, on pienen yrityksen rajalliset resurssit huomioiden kohtuuton. Automaattinen selvitysvelvollisuus voi pahimmillaan johtaa määräaikaistilanteiden käytön välttämiseen ja siten voi osaltaan nostaa työllistämisen kynnystä. Tältä osin ehdotus on myös vastoin hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita madaltaa työllistämisen kynnystä erityisesti pk-yritysten osalta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

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.

Vastustamme 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, sillä työnantajan on jo nyt annettava pyynnöstä viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Kanneajan pidentäminen kasvattaisi siten työnantajan hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Työllistämisen kustannuksia ei tulisi nykyisessä työllisyystilanteessa kasvattaa, vaan pk-yritysten edellytyksiä palkata uusia työntekijöitä tulisi parantaa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, 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.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Yleisiä huomioita

Hallitusohjelman tavoite raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä on tärkeä ja kannatettava. Samalla on huomattava, että voimassa olevan tasa-arvolain syrjäntäkielto 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.

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

Lisäksi on huomautettava, että esityksessä ei ole lainkaan siirtymäsäännöstä. Erityisen ongelmalliseksi siirtymäsäännöksen puuttumisen tekee ehdotettu yhden vuoden kanneajan poistaminen työhönottotilanteissa ja kanneajan pidentäminen kahteen vuoteen. Mikäli kanneaikaa päädytään pidentämään, tulee pidennetyn kanneajan soveltua ainoastaan lain voimaantulon jälkeisissä työhönottotilanteissa.

Esityksen yritysvaikutuksia ei ole arvioitu riittävästi

Esityksen mukaan ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Esityksen yritysvaikutuksia ei ole kuitenkaan arvioitu riittävästi.

Katsomme, 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 esityksen sivulla 7 kuvattu maininta siitä, että ”hyvitysvelvollisuuden 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.

Uusien ehdotettujen velvoitteiden kumulatiivista vaikutusta yhdessä muiden säädösten kanssa tulisi arvioida huolellisesti. Hallitus antoi eduskunnalle esityksen työsopimuslain muutoksista 15.1.2026. Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä, jos tietyt ehdot täyttyvät. Työnantajalla olisi myös velvollisuus antaa työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen päättyessä perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen, joka tehtäisiin perustellusta syystä. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Ehdotettu työsopimuslain muutos yhdessä tasa-arvolakiin lisättäväksi ehdotetun automaattisen selvitysvelvollisuuden kanssa voivat johtaa osin päällekkäisiin velvoitteisiin ja kahteen kirjalliseen selvitykseen. Työnantajalle koituisi tästä kohtuutonta hallinnollista taakkaa.

Nurmela Niko
Suomen Yrittäjät ry