

Asia: Lausunto, HE 199/2025 vp/Perustuslakivaliokunta 20.3.2026

Eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp). Eduskunnan perustuslakivaliokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi esityksestä. Pehdyttyäni hallituksen esitykseen esitän lausuntonani kunnioittavasti seuraavan. Keskityn tässä esityksen työsopimuslakia koskeviin osiin, esittämäni huomiot koskevat myös erityislaeiksi soveltuvin osin.

1. Aluksi

Käsillä oleva esitys perustuu hallitusohjelman nimenomaiseen kirjaukseen, jonka mukaan:

”Työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaista työsuhteen muuttamista siten, että jatkossa työsuhteesta olisi mahdollista tehdä määräaikaista myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsuhteiden perusteetonta ketjuttamista.”

Valtiosääntöoikeudelliselta kannalta esityksellä on liittymäkohtia perustuslain yhdistymisvapautta koskeviin säännöksiin (PL 13 §:n 2 momentti) sekä työsuhteturvaa koskevaan säännökseen (PL 18 §:n 3 momentti). Lisäksi tasa-arvon edistämistä koskeva PL 6 §:n 4 momentti sekä ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamista koskeva PL 22 § ovat relevantteja tässä yhteydessä.

2. Esityksen pääsisältö

Hallituksen esityksen arvioimiseksi on lyhyesti kuvattava esityksen pääsisältöä.

Hallituksen esitys ei pyri muuttamaan sitä, että työsuhtelaki (TSL) edelleen tuntee kaksi päätyyppiä työsuhteita. Ne ovat määräaikaista ja toistaiseksi voimassa olevat suhteet.

Uutta nyt tarkasteltavassa esityksessä on se, että työsuhtelaki tämän jälkeen tuntisi kolme erilaista määräaikaista työsuhteen tyyppiä:

- 1) Perusteltu syy (TSL 1:3 § 2 mom) (PS-sopimus)
- 2) Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehty sopimus (TSL 1:3a §)
- 3) Ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen sopimus (IPS-sopimus) (TSL 1:3 § 3 mom)

Kolmas vaihtoehto, joka on uusi, edellyttää, että kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä sopimusta edeltävän kahden vuoden aikana. Tällainen sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen alkamisesta enintään kahdesti, kuitenkin siten, että sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

Hallituksen esityksen mukaan on selvää, että ensimmäinen määräaikainen IPS-sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa, jonka kanssa työnantaja ei ole ollut työsuhteessa kahteen vuoteen. Tämä sopimus voidaan myös pidentää kahdesti vuoden aikana. Sopimusten ei tarvitse ajallisesti olla ketjussa, vaan sopimusten välillä voi olla katkoja.

Suomi on vuonna 1992 ratifioinut kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Tämän sopimuksen 2.3 artiklan mukaan Suomi on sitoutunut riittävin toimenpitein estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käytön, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antamaa irtisanomissuojaa. Kun pohditaan mikä on tämän määräyksen ihmisoikeusmyönteinen asianmukainen tulkinta voidaan mielestäni ohjenuorana pitää Euroopan unionin määräaikaista työtä koskevaa direktiiviä, joka pyrkii perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten ehkäisemiseen.¹ Tämä direktiivi sitoo kaikkia EU:n jäsenmaita ja asettaa rajat sille missä määrin määräaikaista sopimuksia voidaan ketjuttaa. Nähdäkseni hallituksen esityksen perusmalli, jolla ensimmäisenä työsuhteen vuotena voidaan solmia määräaikaista sopimuksia yhteensä vuodeksi ja enintään kolme kappaletta, ei ole ongelmallinen ILO-sopimuksen ja direktiivin kannalta. Hallituksen esitys lähtee kuitenkin siitä, että rinnakkain IPS-sopimusten kanssa työnantaja voi myös käyttää sijaisuuksia tai muita PS-sopimuksia, jolloin IPS-sopimuksia voi jäädä säästöön.² Tämä esitys sopimusten ”sekakäytöstä” on monella tavalla ongelmallinen.

3. Eri perusteella tehtyjen määräaikaisten sopimusten ”sekakäyttö”

Työsopimusten osapuolten kannalta on ensiarvoisen tärkeitä tietää millä perusteella määräaikainen työsopimus tehdään eli onko kysymys ilman perusteltua syytä koskevasta sopimuksesta. Tällaisia sopimuksia saisi siis solmia kolme yhden vuoden aikana.

¹ Euroopan yhteisön direktiivi 1999/70/EY EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

² Ks. HE 199/2025 vp. s. 64.

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 19.3.2026

Tällainen sopimusmahdollisuus sallii varsin pitkälle määräaikaisten työsopimusten peräkkäisen käytön ja tyhjentää aika lailla ILO-sopimuksen salliman kansallisen liikkumavapauden. Työsopimusten ketjuttamisen kannalta ongelmaksi tulee tilanne, jossa sallitaan jopa useiden perustellun syyn nojalla tehtyjen määräaikaisten sopimusten teko ennen IPS-sopimusten 2 ja 3 tekemistä.

Hallituksen esityksen perusteella näyttää olevan täysin mahdollista, että työnantaja solmii sopimuksia esimerkinomaisesti seuraavasti:

1. Määräaikainen 1 kuukautta (ei syytä, IPS)
2. Sijaisuus 1 3 kuukautta (perusteltu syy, PS)
3. Sijaisuus 2 3 lisäkuukautta (perusteltu syy, PS)
4. Sijaisuus 3 3 lisäkuukautta (perusteltu syy, PS)
5. Määräaikainen 1 kuukausi (ei syytä, IPS)
6. Määräaikainen 9 kuukautta (ei syytä, IPS)

Työntekijä on tässä yli puolitoista vuotta määräaikaisilla sopimuksilla. Mikään ei estä, että sopimuksia olisi vielä enemmän kuin kuusi peräkkäin. Esimerkki osoittaa, että hallituksen esitys ei tässä täytä hallitusohjelmaan kirjattua vaatimusta, jonka mukaan "lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista".

Tällainen sääntely, joka sallii eri sopimusten "sekakäytön" on myös ongelmallinen ILO-sopimuksen ja EU-lainsäädännön valossa. Määräaikaisdirektiivin 8.3 kohdan mukaan sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla. Tuomiossa EUT C-144/04 Mangold, johon hallituksen esityksessäkin viitataan (s. 12) todettiin nimenomaisesti, että

"Ilmaisulla "täytäntöönpano" ei voida tarkoittaa pelkästään direktiivin 1999/70 ja erityisesti sen puitesopimuksen sisältävän liitteen alkuperäistä täytäntöönpanoa, vaan sen on katettava kaikki kansalliset toimenpiteet, joilla pyritään takaamaan, että direktiivillä tavoiteltu päämäärä voidaan saavuttaa, mukaan luettuna sellaiset toimenpiteet, joilla direktiivin varsinaisen täytäntöönpanon jälkeen täydennetään tai muutetaan jo annettuja kansallisia säännöksiä."

Hallituksen esityksessä ohitetaan siteerattu lausuma viittauksella ja painotetaan tuomion 52. kohdan toteamusta siitä, että "työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ei ole sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liity puitesopimuksen täytäntöönpanoon".

Tuomiossa Angelidaki EUT C-387/07-C-380/07 palattiin direktiivin 8.3 kohdan tulkintaan ja todettiin jälleen, että heikentämiskielto on voimassa direktiivin täytäntöönpanon jälkeen, kun muutetaan tai täydennetään kansallisia säännöksiä.³ Tuomiossa painotettiin

³ Tätä linjaa on sittemmin vahvistettu etenkin tuomiossa EUT C-98/09 Sorge (tuomion 38. ja 39. kohta), jossa tuomioistuimien on katsonut implementoinnin käsitteen ulottuvan kaikkiin niihin kansallisen lainsäädännön muutoksiin, joilla muutetaan lainsäädäntöä, jolla puitesopimus on alun perin pantu täytäntöön.

lisäksi, että heikentämiskielto koskee ”suojan yleistä tasoa”. Tapauksessa Angelidaki muutettu lainsäädäntö koski osaa julkisen sektorin työntekijöistä. Siinä ei tämän vuoksi ollut kyse suojelun yleisestä tasosta. Vastaavasti Suomessa työsopimuslain 1:3 a §:n säännös vuodelta 2016, joka mahdollistaa määräaikaisen sopimuksen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei tarkoita työntekijöiden suojan yleisen tason laskemista.

Sen sijaan tarkasteltava hallituksen esitys ja erityisesti sen mahdollistama määräaikaisten työsopimusten ”sekakäyttö” johtaa siihen, että perustellusta syystä tehty määräaikainen sopimus voitaisiin jatkaa määräaikaisena ilman minkäänlaista perustetta tarkoittaa sen tyyppistä suojan yleistä heikentämistä ja irtisanomissuojan kiertämistä, joka on kielletty ILO-sopimuksessa ja EU:n direktiivissä. Kyse on sen tyyppisestä määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä, jota ILO-sopimus ja direktiivi nimenomaan pyrkivät estämään. Sen vuoksi ei myöskään voida väittää, että hallituksen esitys tältä osin ”ei millään tavoin liity direktiivin (eli puitesopimuksen) täytäntöönpanoon”.

Johtopäätöksenä tästä on, että Suomen kansainvälisen työjärjestön velvoitteiden täyttämiseksi lakiin on sisällytettävä määräys, jonka mukaan PS-sopimuksen käyttö sen jälkeen, kun IPS-sopimus on päättynyt, katkaisee työnantajan oikeuden solmia lisää (uusia) IPS-sopimuksia.

4. Työn tarjoamisvelvollisuus

Hallituksen esityksessä esitetään, että työnantajien mahdollisuuksia ketjuttaa työsopimuksia ja siten väärinkäyttää määräaikaisia sopimuksia estetään työn tarjoamisvelvollisuudella (s. 25). Hallitus esittää, että työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1:3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään.

Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla. Tässäkin on tarjottu työnantajalle väärinkäyttömahdollisuus. Rajoittamalla IPS-sopimusten lukumäärä kahteen vältetään kokonaan työntarjoamisvelvollisuutta, koska sitä ei ole, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä. Tämä poikkeussäännös edustaa jälleen sääntelyä, joka ei nähdäkseni ole ILO:n yleissopimuksen No 158 edellä mainitun 2.3 artiklan mukainen. Tässäkin yleissopimuksen määräystä olisi tulkittava EU-oikeuden valossa, jossa lähtökohtana on, että ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen sopimuksen päättyessä nimenomaan samalle henkilölle on ensisijaisesti pyrittävä tarjoamaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja väärinkäyttömahdollisuuksia tulee minimoida.

5. Työehtosopimuksen lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Työsopimuslain lomautusilmoitusaika esitetään lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään (työsopimuslain 5:4 §). Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta.

Muutos voi vaikuttaa pieneltä, mutta kun otetaan huomioon, että lomautustilanteita koskevia työnantajan velvoitteita yhteistoimintalain muutosneuvottelujen yhteydessä on vähennetty siten, että vähimmäisneuvotteluajat on puolitettu, seuraukset ovat merkittävät. Lomautukset voisivat näin alkaa jo kahden viikon kuluttua yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen neuvottelukutsusta.

Esitys jo lähtökohtaisesti rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta ja perustuslain 13 §:n 2 momenttia rajoittamalla työehtosopimusosapuolten mahdollisuutta sitovasti sopia yli seitsemän päivän lomautusajasta. Järjestöjen oikeutta vapaasti solmia työehtosopimuksia on vakiintuneesti pidetty mahdollisena rajoittaa vain työntekijöiden vähimmäisoikeuksia takaavilla säännöksillä.

Esitetyssä muodossa esitys on myös selvästi ristiriidassa ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 turvaaman kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä. Se on myös vastoin Suomen kansainvälisiä velvoitteita siltä osin, että paitsi luottamusmies ja luottamusvaltuutettu myös ”muu työntekijöiden edustaja” voisi solmia työntekijöitä sitovasti toisin työehtosopimuksen sitovasta määräyksestä.

Vuonna 2024 valmistellun paikallista sopimista koskevan lakiesityksen jatkovalmistelussa poistettiin eduskunnalle menneestä lakiesityksestä lausuntokierroksella vielä ollut vastaava mahdollisuus, että henkilöstö yhdessä tai muu henkilöstön edustaja olisi voinut sopia asiasta työehtosopimuksesta poiketen. Tuota muutosta perusteltiin sillä, että Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja niissä säädetty kollektiivisen sopimusoikeuden suoja eivät sallineet tuollaista sopimista työpaikkatasolla.⁴ Kun tässä on kyse samasta asiasta, johtopäätöksen on oltava sama ja sopimaan oikeutettujen tahojen piiri henkilöstön puolelta on rajattava vastaavalla tavalla eli ensisijaisesti luottamusmieheen ja toissijaisesti luottamusvaltuutettuun. Onkin vielä

⁴ Ks. HE 85/2024 vp. paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi s 84, jossa todetaan, että muutokset on tehty ”sen varmistamiseksi, että esitys on sopusoinnussa ILO:n sopimusten valvontakäytännön kanssa”.

kysyttävä miksi hallituksen oma paikallisen sopimisen malli, josta säädettiin vuosi sitten, ei enää kelpaa.

Nähdäkseni on myös niin, että luottamusmiehen ja ylipäänsä työntekijöiden lain mukaisten edustajien asemaa heikennetään välillisesti ILO:n yleissopimuksen 135 artiklan 5 tarkoittamassa mielessä, jos epämääräinen ”muu edustaja”, voisi toimia työntekijöiden ”edustajana” paikallisessa sopimustoiminnassa.

ILO:n asiantuntijakomitea on vuonna 2022 ja 2023 nimenomaisesti ottanut kantaa ranskalaiseen lainsäädäntöön, joka osin muistuttaa nyt Suomessa esitettyä.

Ranskassa vuonna 2017 hyväksytty laki (Order No. 2017-1385) mahdollistaa sellaisen työehtosopimuksen määräyksen hyödyntämistä, jonka mukaan paikallisesti voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksestä, myös pienissä yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä. Laissa säädetään, että paikallinen sopimus voidaan tehdä henkilöstön 2/3 enemmistön äänestyspäättöksellä ilman työehtosopimusosapuolten myötävaikutusta tai hyväksyntää. ILO:n asiantuntijakomitea on ankarasti arvostellut tätä sääntelyä: ”(t)he Committee considers that the adoption by a direct vote of the workers of a proposal by the employer does not have the characteristics of a collective bargaining mechanism within the meaning of the Convention (98)”.⁵

Vuonna 2023 asiantuntijakomitea palasi tähän kysymykseen sen jälkeen, kun erityinen kolmikantainen työryhmä oli tarkastellut asiaa ILO:n perussäännön 24 artiklan mukaisessa menettelyssä.⁶

Asiantuntijakomitea otti taas selväsanaisesti kantaa sellaiseen järjestelyyn, jossa työpaikan henkilöstön 2/3 enemmistölle annetaan oikeus sopia työnantajan kanssa paikallisesti tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen välillä, mutta luottamusmies puuttuu työpaikalta. Tällainen sääntely, jolla annetaan valta ammattijärjestöjen ulkopuolisille tahoille poiketa edustavien järjestöjen työehtosopimusten vähimmäistasosta on ristiriidassa sopimuksen 98 artiklan 4 kanssa. Linaan tähän asiantuntijakomitean alkuperäistä englanninkielistä tekstiä:⁷

“Emphasizing once again that this possibility is not in conformity with the obligation to promote collective negotiation with workers’ organizations as set out in Article 4 of the Convention, the Committee requests the Government, in consultation with representative social partners, to take the necessary measures to review the possibility accorded to enterprise agreements concluded by non-union actors to derogate from protective provisions in higher-level agreements concluded by the social partners. The Committee requests the Government to provide information on the progress achieved in this respect.”

⁵ Direct Request (CEACR) – adopted 2021, published 110th ILC session (2022)

⁶ Ks. Report of the Director General (3 March 2023) Third Supplementary Report: Report of the committee set up to examine the representation alleging non-observance by France of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

⁷ Ks. Observation (CEACR) – adopted 2023, published 112nd ILC session (2024).

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 19.3.2026

Suomi on sitoutunut edistämään kollektiivista neuvottelutoimintaa ILO:n yleissopimuksen 154 mukaisesti. Paikallinen sopiminen on kiistatta kollektiivista neuvottelutoimintaa. Kollektiivisen neuvottelutoiminnan osapuoli on sopimuksen mukaan lähtökohtaisesti työntekijäjärjestö, mutta sopijaosapuolena voi olla myös luottamusmies tai poikkeuksellisesti muu työntekijöiden edustaja, jos näin on säädetty ja luottamusmiestä ei ole. Meillä tällainen edustaja on luottamusvaltuutettu. Muita sopimuskelpoisia henkilöitä ei ole eikä voi olla.

Hallituksen esityksen mukaisen "muun työntekijän edustajan" valinnasta ja edustuksesta ei säädetä mitään. Epäselväksi jää myös ketä hänen "katsottaisiin edustavan". Esitetty paikallisen sopimustoiminnan malli ei nähdäkseni täytä kollektiivisen neuvottelumenettelyn vaatimusta, johon Suomi on sitoutunut ILO:n yleissopimuksen 154 (ja sopimusten 87 ja 98) nojalla. Ongelmana on tässä se, että varsinaista neuvotteluosapuolta ei ILO:n sopimuksen tarkoittamassa mielessä ole, kun sopimus tehdään "muun työntekijän edustajan" kanssa. Lisäksi tässä onkin kyse asiasta, jossa selvästi poiketaan työehtosopimuksen määräyksestä ilman sopimusosapuolten valtuutusta. Tähän oikeuttavaan lainsäädäntöön tulisi olla erittäin painavat perustelut, joita turhaan joutuu etsimään hallituksen esityksestä.

6. Tasa-arvon edistämisvelvoite

Perustuslain 6 §:n 4 momentti velvoittaa hallitusta edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

On laajasti tiedossa, että naiset tekevät Suomessa enemmän työtä määräaikailla sopimuksilla kuin miehet. Vuoden 2025 tilastojen mukaan Suomessa 17,7 % naisista ja 12,7 % miehistä työskentelee määräaikailla työsuhteissa. Lisäksi tiedetään, että erityisesti nuoret naiset ovat määräaikailla.

On kiistatta osoitettu, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä määräaikailla työsuhteissa työskentelevien naisten ongelma (ks. myös HE s 44). Hallituksen esittämä yleisluonteinen velvollisuus, jonka mukaan määräaikaista sopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein ei riittävästi ota huomioon tämän ongelman sukupuoliulottuvuutta.

Syrjintätilanteet voivat syntyä siitä, että lyhyitä määräaikailla työsopimuksia ei uusita esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä tulee raskaaksi. Määräaikaisten työsopimusten perusteettomien ketjutusmahdollisuuksien rajoittaminen johtaisi pitempiketoisiin sopimuksiin ja siihen, että määräaikailla työsuhteessa oleva henkilö nopeammin voi siirtyä toistaiseksi olevaan työsuhteeseen. Työsopimusten perusteettoman ketjuttamisen estäminen on näin ollen omiaan edistämään naisten asemaa ja sukupuolten tasa-arvoa työelämässä perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaisesti. Tämä on painava näkökohta,

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 19.3.2026

kun arvioidaan esitystäni, jonka mukaan solmittu PS-sopimus katkaisisi työnantajan oikeutta solmia uusia IPS-sopimuksia.

Tasa-arvon näkökulmasta on myös relevanttia, ettei hallituksen esityksessä suljeta pois sitä, että työnantaja, joka on käyttänyt mahdollisuuden solmia IPS-sopimuksia yhteensä enintään yhden vuoden, solmii uudestaan IPS-sopimuksia saman työntekijän kanssa. Edellytyksenä on vain, että on kulunut kaksi vuotta siitä, kun edellinen IPS-sopimuskausi päättyi. On siis täysin mahdollista, että yhteensä kahden vuoden perhevapaalta palaava entinen IPS-sopimuksella palkattu työntekijä voidaan palkata uudella IPS-sopimuksella vuodeksi. Kaksi vuotta on varsin lyhyt aika, mielestäni perustellumpi olisi viiden vuoden määräaika, kuten esitettiin hallituksen uudistusta koskeissa aikaisemmissa suunnitelmissa.

Olennainen näkökohta on tässä se, että kun arvioidaan mahdollistaako uusi sääntely määräaikaisten sopimusten väärinkäytön, lyhyt kahden vuoden karanteeni on tekijä, joka näyttää mahdollistavan määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen kielletyllä tavalla. Tällainen menettely voi helposti kohdistua juuri siihen ryhmään, joka muutenkin kokee syrjintää raskauden tai perhevelvoitteiden vuoksi.

Lisäksi lakiesitystä tulisi täydentää siten, että työsopimuslakiin lisätään nimenomainen kieltö työnantajalle jättää uusimatta määräaikainen sopimus raskauden tai perhevapaan perusteella silloin, kun töitä edelleen on tarjolla määräajan päättyessä. Tällöin perustuslain 6 §:n 4 momentin mukainen velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tulisi asianmukaisesti täytetyksi.