

Veli-Pekka Viljanen

HE 199/2025 vp laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Eduskunnan perustuslakivaliokunta 27.3.2026

Hallituksen esityksessä työsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta (1. lakiehdotuksen 1 luvun 3 § 3 mom.). Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi myös merityösopimuslakiin (2. lakiehdotuksen 1 luvun 4 §).

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työsopimuksen määräaikaisuus merkitsee sitä, että työsuhte päättyy määräajan päättyessä ilman työsopimuksen irtisanomista. Perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta työstä erottamisen perusteena on tällöin työsopimuksen määräajan päättyminen. Perustuslakivaliokunnan aikaisemmin omaksuman kannan mukaan perustuslaki ei edellytä, että työsopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy, vaan riittävää on, että mahdollisuudesta solmia määräaikainen työsopimus säädetään laissa (PeVL 40/2016 vp, s. 2). Sääntely ei valiokunnan aikaisempaa kantaa seuraten muodostu ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta.

Voimassa olevan lain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi. Kyseinen mahdollisuus sisällytettiin työsopimuslakiin perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä (PeVL 40/2016 vp). Valiokunta arvioi tuolloin ehdotettua sääntelyä myös perustuslain 6 §:n 1 momentin yhdenvertaisuussäännöksen ja 6 §:n 2 momentin syrjintäkiellon kannalta. Pitkäaikaistyöttömien erilaista kohtelua voitiin valiokunnan mukaan sinänsä pitää eri asemaan asettamisena henkilöön liittyvän syyn, henkilön yhtäjaksoisen työttömyysajan pituuden perusteella. Sääntelyä perusteltiin tavoitteella madaltaa työnantajan työllistämiskustannuksia ja sitä kautta parantaa pitkäaikaistyöttömän

asemaa työmarkkinoilla. Sääntelyn taustalla voitiin perustuslakivaliokunnan mielestä katsoa olevan perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämä hyväksyttävä peruste, jolla on yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Määräaikaisen työsopimuksen solmimismahdollisuus ilman perustellun syyn vaatimusta rajautui enimmillään yhden vuoden pituiseksi. Sääntelyä ei voitu perustuslakivaliokunnan tuolloisen kannan mukaan pitää ongelmallisena myöskään erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta (PeVL 40/2016 vp, 2-3).

Hallituksen esityksessä mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä ulotettaisiin koskemaan kaikkia ensimmäisiä työsopimuksia työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi mahdollisuus koskisi tilanteita, joissa työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan sen tavoitteena on purkaa työllistymisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä (HE, s. 28). Esityksen vaikutusarvion mukaan muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisen työsuhteiden käyttöä (HE, s. 30).

Esityksen vaikutusarvioiden mukaan ehdotuksen toteutumisella voisi olla kielteisiä seurauksia erityisesti nuorten naisten työmarkkina-asemalle. Esityksen perustelujen mukaan esityksellä ”voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten kohdalla”. Lisäksi perusteluissa todetaan, että siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, ”on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa”. Vaikutusarviossa todetaan myös, että määräaikaisen työsuhteen merkitys on erilainen miehillä ja naisilla esimerkiksi lapsen saamisen kannalta. Määräaikaisen työsuhteen katsotaan vaikuttavan etenkin naisten perheen perustamissuunnitelmiin. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen todetaan tekevän lapsen kotihoidon jälkeen työelämään palaavien aseman aiempaa epävarmemmaksi (HE, s. 39).

Ehdotuksen valtiosääntöisen arvioinnin osalta on huomattava, että määräaikaista työsopimusta koskevat ehdotukset on itsessään kirjoitettu sukupuolineutraalisti. Ehdotuksiin sisältyy myös nimenomainen säännös, jonka mukaan määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein (1. lakiehdotuksen 1 luvun 3 § 5 mom.; 2.

lakiehdotuksen 1. luvun 4 § 5 mom.). Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain työsyRJintää koskevat säännökset ovat edelleen voimassa. Siten ehdotus ei muuta työSopimusten osalta voimassa olevaa yksiselitteistä raskaus- ja perhevapaasyRJinnän kieltoa.

Osittain esityksen vaikutusarviossa mainitut kielteiset vaikutukset naisten työmarkkina-aseman heikentymiseen perustuvat siihen, että määräaikaista työSopimuksia tehtäessä li-sääntyvästi rikottaisiin lainsäädäntöön perustuvaa raskaus- ja perhevapaasyRJinnän kiel-toa. Ehdotetun sääntelyn arviointi perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin näkökulmasta on kuitenkin valtiosääntöoikeudellisessa merkityksessä ongelmallista kytkeä tällaiseen odo-tukseen lainvastaisen käyttäytymisen lisääntymisestä, erityisesti kun lakiin ehdotetaan otettavaksi vielä nimenomainen maininta siitä, että määräaikaista sopimuksia ei saa tehdä syRJivin perustein.

Perustuslakivaliokunta on käytännössään toistuvasti korostanut, ettei yleisestä yhdenver-taisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Ilman perusteita tehtävien määräaikaisten sopimusten tekomahdollisuuksia on esityksessä rajattu enimmäiskestoltaan yhteen vuo-teen (1. lakiehdotuksen 3 § 4 mom.). Katson, että hallituksen esityksessä ehdotettu mää-räaikaisten työSopimuksen solmimismahdollisuus ilman perusteltua syytä enintään vuo-den määräajaksi kuuluu lainsäätäjän harkintavallan piiriin ja hallituksen esityksessä sille on esitetty perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviä, erityisesti työllistämisen es-teiden purkamiseen liittyviä perusteita, eikä ehdotuksen sisällöltään ja soveltamiseltaan ehdotetulla tavalla rajattuna voida pitää myöskään sen soveltamispiiriin kuuluvien työn-tekijöiden kohdalla kohtuuttomana.

Ehdotuksen valtiosääntöisen arvion kannalta voidaan merkityksellisenä pitää kuitenkin myös perustuslain 6 §:n 4 momentin, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista pal-velussuhteen ehdoista määrättäessä. Tämän perustuslaissa asetetun tasa-arvoa työelä-mässä tarkoittavan edistämisvelvollisuuden näkökulmasta ei ole ongelmallista, jos ehdo-tettava lainsäädäntö tosiasiallisilta vaikutuksiltaan osoittautuu naisten työmarkkina-ase-maa heikentäväksi.

Perustuslain esitöiden mukaan säännös täsmentää perustuslain yleistä perusoikeuksien turvaamisvelvollisuutta (PL 22 §). Säännös ei viittaa mihinkään yksittäiseen lakiin, vaan se sisältää yleisemmän lainsäätäjään kohdistuvan velvoitteen lainsäädännön

kehittämiseksi. Säännöksessä ei myöskään täsmennetä keinoja, joilla tasa-arvo turvataan, vaan keinovalikoima jää lainsäätäjän tehtäväksi (HE 309/1993 vp, s. 45-46).

Perustuslain 6 §:n 4 momentin näkökulmasta on välttämätöntä, että ehdotettujen työsopimuslain muutosten sukupuolivaikutuksia seurataan tarkoin ja tarvittaessa ryhdytään korjaaviin toimiin, jos hallituksen esityksen vaikutusarvioissa mainitut naisten työmarkkina-aseman heikennykset toteutuvat käytännössä. Perustuslakivaliokunnan tulisi lausunnossaan kiinnittää tähän erityistä huomiota.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan perustuslakivaliokunnalle osoittamassa lausuntopyynnössä (10.3.2026) on viitattu professori Niklas Bruunin lausuntoon koskien ehdotettua työsopimuslain 5 luvun 4 §:ää, jonka mukaan ehdotus on ristiriidassa ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä. Lisäksi Bruunin mukaan ehdotus olisi vastoin Suomen kansainvälisiä velvoitteita siltä osin kuin myös ”muu työntekijöiden edustaja” voisi sopia työntekijöitä sitovasti toisin työehtosopimuksen sitovasta määräyksestä. Pidän lausuntopyynnössä viitattuja Bruunin esittämiä näkemyksiä oikeudellisesti hyvin perusteltuina.