



4.2.2026

YVV/175/2026

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeksi HE 199/2025 vp.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeksi HE 199/2025 vp. Lausuntonaan yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa kunnioittavasti seuraavaa.

Esityksen tavoitteet

Esityksellä madallettaisiin kynnystä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen työnantajan ja työntekijän välillä voisi tehdä ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, ja sen voisi uusi kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Tällaisen määräaikaisen työsopimuksen saisi solmia riippumatta siitä, onko työnantajalla pysyvä työvoimantarve vai ei. Se olisi myös irtisanottavissa kuuden kuukauden jälkeen kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että esitetty heikentäisi yleisesti työntekijän suojelua ja asemaa suhteessa työnantajaan. Lakimuutos olisi omiaan heikentämään työntekijän mahdollisuuksia neuvotella oikeuksistaan ja puolustaa niitä, mukaan lukien puuttua kokemaansa tai havaitsemaansa syrjintään tai häirintään. Ehdotettu sääntely mahdollistaisi nykyistä helpommin työsuhteen päättämisen tai uusimatta jättämisen peiteltynä vastatoimena. Vastatoimien kiellosta säädetään sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaissa.

Määräaikaiset työsopimukset ovat jo nykyisin Suomessa EU jäsenmaista viidenneksi yleisimmin käytössä ja selvästi yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Vakinaisiin

työsuhteisiin verrattuna määräaikaisten työsuhteiden kielteisemmistä piirteistä esityksessä mainitaan vakinaisia alhaisemmat ansiot, työhön kohdistuvat uhkat sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisällöllisiin piirteisiin. Esityksessä arvioidaankin, että ehdotettu sääntely voisi lisätä työurien rikkonaisuutta.

Kansallisesti sitovan EU-oikeuden (määräaikaista työtä koskeva puitesopimus ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö) vakiintuneena lähtökohtana on toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuus. Esityksessä arvioidaan kuitenkin lisäävän määräaikaissuhteiden käyttöä ja vähentävän työntekijöiden palkkausta vakituisiin työsuhteisiin. Lisäksi työsopimuslain perusperiaate on heikomman osapuolen, eli työntekijän suojeleminen. Tähän on Perustuslakivaliokuntakin lausuntokäytännössään viitannut.

Perustuslain 18 § velvoittaa julkista valtaa huolehtimaan työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ilmaiseekin huolensa siitä, että nyt esitetty sääntely on huonosti yhteensopivaa perustuslaista johtuvien työvoiman suojelua sekä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa koskevien velvoitteiden kanssa, kuten myös EU-oikeuden velvoitteiden kanssa.

Esityksen vaikutukset syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin

Kuten esityksessäkin on havaittu, määräaikaisten työsuhteiden käyttö kohdistuu erityisesti nuoriin naisiin sekä maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää oletettavana, että sääntely vaikeuttaisi myös yli 55-vuotiaiden työntekijöiden mahdollisuuksia nykyisestään päästä vakituisiin työsuhteisiin.

Esityksessä tunnistetaan riski siitä, että varsinkin matalamman osaamistason tehtävissä työntekijät eivät pääsisi enää yhtä usein vakituisiin työsuhteisiin, vaan osa palkansaajista kiertyisi useamman eri työnantajan palvelukseen enintään vuoden mittaisissa, ilman perusteltua syytä tehtävissä määräaikaisten työsuhteissa. Kahden vuoden aikarajan umpeuduttua työntekijä voisi palata uudestaan ilman perusteltua syytä solmittavaan määräaikaiseen työsuhteeseen aiemman työnantajan palvelukseen. Ehdotettu sääntely voisi siten vahvistaa eroa epätyypillisestä työsuhteesta toiseen siirtyvien ja vakituudessa työsuhteessa työskentelevien välillä.

Esityksessä todetaan (s. 41) ”Siltä osin kuin määräaikaisten työsuhteiden esityksen myötä lisääntyvät, 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 määräaikaisten

työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Työnantajan irtisanomisoikeus ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaaisessa työsopimuksessa kasvattaa näitä riskejä, vaikka irtisanominen ei saa perustua syrjivään syyhyn.”

Kuten lainlaatijakin edellä asiaa on arvioinut, nyt esitetty lainsäädäntö olisi omiaan lisäämään syrjintää työelämässä. Sitä, että työsopimuslakiin kirjataan informatiivinen muistutus syrjinnän kieltojen olemassaolosta, ei voida nähdä vaikuttavaksi keinoksi estää syrjintää.

Pitkäaikaistyöttömien haavoittuva asema

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että ehdotettu uudistus oletettavasti heikentäisi pitkäaikaistyöttömien asemaa. Pitkäaikaistyöttömien rekrytointia koskeva 3 b § menettäisi käytännössä merkityksensä, kun jatkossa kaikki uudet työntekijät voitaisiin rekrytoida määräaikaaiseen työsuhteeseen ilman perusteluvollisuutta.

Toisekseen esityksen mukaan säädettäväksi ehdotettavia työntekijän suojaelementtejä, eli työnantajan velvoitteita työntekijän jatkumahdollisuuksien selvittämiseen ja työn tarjoamiseen, ei sovellettaisi pitkäaikaistyöttömien määräaikaisiin työsopimuksiin. Tätä perustellaan työllisyys- ja sosiaalipoliittista syillä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ilmaisee huolensa siitä, että pitkäaikaistyöttömien sulkeminen tällaisten työntekijän suojaksi tarkoitettujen mekanismien ulkopuolelle olisi omiaan heikentämään heidän tosiasiallisia mahdollisuuksiaan saada jatkoa määräaikaaisille työsuhteilleen, ja siten päästä yhdenvertaisesti osaksi työelämää muiden kanssa. Valtuutettu pitää tärkeänä, että eduskunta tarkastelisikin kriittisesti sitä, tulisiko pitkäaikaistyöttömien, joka on erityisen suojelun tarpeessa oleva ryhmä, saada yhdenvertaista lainsuojaa nyt ehdotettavista suojaelementeistä.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Esityksessä ehdotetaan lomautusilmoitusaikaa lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Lisäksi ehdotetaan, että vaikka työehtosopimuksessa olisi sovittu pidemmästä lomautusilmoituksen ajasta, voisi lain nojalla työehtosopimuksen määräyksen ohittaa tältä osin paikallisesti sopimalla.

Perustuslain 13 §:ssä turvataan ammatillinen yhdistymisvapaus sekä vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Ammattiyhdistystoiminta on yksi yhdenvertaisuuslaissa nimenomaisesti mainituista syrjintäperusteista. Työntekijöiden järjestäytymisoikeus ja oikeus neuvotella työsuhteen ehdoista liittyy myös ihmisoikeusinstrumenteilla vahvistettuihin oikeuksiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että nyt esitetty sääntely on perusoikeusherkkää yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Takaisinottovelvoitteen muuttaminen

Esityksen mukaisesti työntekijän takaisinottovelvoite poistettaisiin työpaikoilta, joissa on säännöllisesti alle 50 työntekijää. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää esitystä ongelmallisena. Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoite vähentää olennaisella tavalla työnantajan mahdollisuuksia käyttää tuotannollistaloudellisia perusteita verukkeena todellisuudessa syrjivin perustein tehtävien irtisanomisten toteuttamiseksi. Muutoksen vaikutusta työntekijöiden oikeussuojaan korostaa se, että alle 50 työntekijän työyhteisöissä työskentelee merkittävä osa koko Suomen työsuhteisista työntekijöistä.

Esityksen toimivuuden arviointia

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, nyt ehdotettavat muutokset työsopimuslakiin ovat omiaan heikentämään suojaa syrjinnältä. Esityksessäkin todetaan, että ”epävarmuus [työsuhteen jatkon osalta] altistaa erilaisille väärinkäytösriskeille, sillä tällaisessa työsuhteessa olevan palkansaajan tosiasiallinen mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia työnantajan toiminnassa voi jäädä vähäiseksi. Jotkut työnantajat saattavat hyväksikäyttää tätä epävarmuutta ja toimia sen turvin työelämän sääntöjen vastaisesti.” Esitys heikentäisi työntekijän tosiasiallisia mahdollisuuksia neuvotella oikeuksistaan ja puolustaa niitä, mukaan lukien puuttua kokemaansa tai havaitsemaansa syrjintään tai häirintään.

Uudistus voi vaikeuttaa yksittäistapauksissa syrjintäolettan syntymistä kuten myös tehdä jo syntyneen syrjintäolettan kumoamisen syrjinnästä epäilylle taholle helpommaksi. Määräaikaisten ja ylipäänsä epätyypillisten työsuhteiden tiedetään kohdistuvan erityisesti nuoriin naisiin sekä maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin. Työsopimuslain työsuhteturvan heikentämisen voidaan ennakoida johtavan aiempaa useammin tilanteisiin, joissa lainvastaista menettelyä epäilevä työntekijä kääntyy jo ensivaiheessa yhdenvertaisuuslain valvonnasta vastaavien viranomaisten puoleen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Rainer Hiltunen

Erityisasiantuntija

Jussi Aaltonen

