

## Perustuslakivaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

### JOHDANTO

#### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp): Asia on saapunut perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle.

#### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:

- erityisasiantuntija Katariina Jämsén, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- professori emeritus Niklas Bruun
- apulaisprofessori Jari Murto
- professori Veli-Pekka Viljanen

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- apulaisprofessori Anu Mutanen
- professori Tuomas Ojanen

### HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.

Ehdotetut lait oli tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2026.

Esitykseen sisältyy lakiehdotusten suhdetta perustuslakiin ja säätämismenettelyä koskeva jakso. Hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämismenettelyssä.

## Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp

### ***TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNAN LAUSUNTOPYYNTÖ***

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt eduskunnan työjärjestyksen 38 §:n 2 momentin mukaisesti perustuslakivaliokunnan lausuntoa hallituksen esityksestä 199/2025 vp.

### **VALIOKUNNAN PERUSTELUT**

#### *Määräaikaisuus ilman perusteltua syytä*

(1) Hallituksen esityksessä ehdotetaan muun muassa, että työsopimuslain sääntelyä määräaikaisista työsopimuksista muutetaan. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisen työsopimuksen voi 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. Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi myös erityyppisiin lakiin (2. lakiehdotuksen 1 luvun 4 §).

(2) Ehdotettu sääntely on merkityksellistä perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta. Sen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeusuudistukseen johtaneen hallituksen esityksen perustelujen mukaan perustuslain 18 §:n 3 momentti edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt (HE 309/1993 vp, s. 69/I).

(3) Perustuslakivaliokunta on pitänyt hyvin säännöksen tarkoitusta vastaavana sitä, että erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa (ks. PeVL 11/1996 vp, s. 2 ja PeVL 41/2000 vp, s. 7/I). Työsopimuksen määräaikaisuus merkitsee sitä, että työsuhde päättyy määräajan päättyessä ilman työsopimuksen irtisanomista. Perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta työstä erottamisen perusteena on tällöin työsopimuksen määräajan päättyminen.

(4) Perustuslain 18 §:n 3 momentissa on kyse lailla säätämisen vaatimuksesta. Siihen kytkeytyy vaatimus laintasaisen sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta (PeVL 55/2025 vp, kappale 6). 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). Nyt ehdotettu sääntely ei muodostu ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta.

(5) Voimassa olevan lain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi. Kyseinen mahdollisuus sisällytettiin työsopimuslakiin perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella tavallisessa lainsäätämisympäristössä (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

## Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp

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. Sääntelyä ei voitu perustuslakivaliokunnan mukaan pitää ongelmallisena perustuslain 6 §:n kannalta (PeVL 40/2016 vp, 2—3).

(6) Hallituksen esityksen perustelujen (s. 28) mukaan sen tavoitteena on purkaa työllistymisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esityksen vaikutusarvion (s. 30) mukaan muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisen työsuhteiden käyttöä. Hallituksen esityksen perusteella vaikuttaa siltä, että ehdotetulla sääntelyllä voi olla kielteisiä vaikutuksia erityisesti nuorten naisten työmarkkina-asemalle. Esityksen perustelujen (s. 41) mukaan esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työ sopimusten kohdalla. Lisäksi perusteluissa todetaan, että siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vaikutusarviossa (s. 40) 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 perusteluissa (s. 39) myös tekevän lapsen kotihoidon jälkeen työelämään palaavien aseman aiempaa epävarmemmaksi.

(7) Ehdotuksen valtiosääntöisen arvioinnin osalta on kiinnitettävä huomiota siihen, että määräaikaisia työ sopimuksia koskevat säännökset koskevat sinänsä samalla tavoin kaikkia ensimmäistä työ sopimusta saman työnantajan kanssa tekeviä työntekijöitä riippumatta esimerkiksi sukupuolesta tai työmarkkina-asemasta (vrt. PeVL 40/2016 vp). Työ sopimuslakiin ja merityö sopimuslakiin ehdotetaan myös nimenomaisia säännöksiä, joiden mukaan määräaikaista työ sopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein (1. lakiehdotuksen 1 luvun 3 §:n 5 mom., 2. lakiehdotuksen 1 luvun 4 §:n 4 mom.). Lisäksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään myös työelämää koskevasta syrjinnästä. Ehdotettu sääntely ei siten muuta työ sopimusten osalta voimassa olevaa yksiselitteistä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltoa.

(8) Osittain esityksen vaikutusarviossa mainitut kielteiset vaikutukset naisten työmarkkina-asemaan perustuvat perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan siihen, että määräaikaisia työ sopimuksia tehtäessä lisääntyvästi rikottaisiin lainsäädäntöön perustuvaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltoa. Valiokunta ei pidä ongelmattomana, että ehdotetun sääntelyn arviointi perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin näkökulmasta kytkettäisiin oletukseen lainvastaisen käyttäytymisen lisääntymisestä, erityisesti, kun lakiin ehdotetaan otettavaksi vielä nimenomainen kielto tehdä määräaikaisia sopimuksia syrjivin perustein. Lakiehdotuksen perustuslainmukaisuutta perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin kannalta on arvioitava lain säännösten sallimien tai edellyttämien, ei niiden vastaisten, soveltamistilanteiden perusteella. Sääntely ei valiokunnan mielestä muodostu ongelmalliseksi perustuslain 6 §:n 1 tai 2 momentin kannalta.

## Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp

(9) Ehdotuksen valtiosääntöisen arvion kannalta merkityksellinen on kuitenkin myös perustuslain 6 §:n 4 momentti, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tämän tasa-arvoa työelämässä tarkoittavan edistämisvelvollisuuden näkökulmasta ei ole ongelmattonta, jos ehdotettava lainsäädäntö tosiasiallisilta vaikutuksiltaan osoittautuu naisten työmarkkina-asemaa heikentäväksi.

(10) Perusoikeus uudistuksen esitöiden mukaan säännös täsmentää perustuslain yleistä perusoikeuksien turvaamisvelvollisuutta (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).

(11) Ehdotettu sääntely mahtuu perustuslakivaliokunnan mielestä perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn sallimaan lainsäätäjän harkintamarginaaliin. Perustuslakivaliokunnan mielestä perustuslain 6 §:n 4 momentin kannalta on kuitenkin välttämätöntä, että ehdotettujen määräaikaisten sopimuksien koskevien muutosten sukupuolivaikutuksia seurataan tarkoin ja tarvittaessa ryhdytään korjaaviin toimiin, jos hallituksen esityksen vaikutusarvioissa mainitut naisten työmarkkina-aseman heikennykset toteutuvat käytännössä.

### *Lomautusilmoitusajasta sopiminen*

(12) Työsopimuslain lomautusilmoitusta koskevaa 5 luvun 4 §:ää ehdotetaan muutettavaksi. Työnantajan on ehdotetun 5 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää. Merityösopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momenttiin ehdotetaan asiallisesti osin vastaavaa säännöstä.

(13) Hallituksen esityksessä on tehty perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan pääosin asianmukaisesti selkoa ehdotetun säännöksen suhteesta perustuslain 13 §:n 2 momentin mukaiseen ammatilliseen yhdistymisvapauteen nojautuvaan työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen sekä kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusjärjestelmään, erityisesti sopimukseen 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua.

(14) Perustuslakivaliokunta kiinnittää kuitenkin huomiota ehdotettuun työsopimuslain sääntelyyn, jonka mukaan työnantaja voi sopia työehtosopimuksessa sovittua lyhyemmästä

## Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp

lomautusilmoitusajasta luottamusmiehen puuttuessa paitsi luottamusvaltuutetun myös muun työntekijöiden edustajan kanssa. Sääntely poikkeaa tältä osin esimerkiksi yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimista koskevasta työsopimuslain 2 luvun 7 a §:stä, joka on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella (PeVL 52/2024 vp).

(15) Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan myös nyt ehdotetussa sääntelyssä on asianmukaisesti turvattu luottamusmiehen ensisijainen oikeus edustaa työntekijöitä sovittaessa paikallisesti lomautusilmoitusajasta. Muiden henkilöstön edustajien toissijaisuuden perustelu kiinnittyy työntekijäin edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista koskevaan ILO:n yleissopimukseen n:o 135. Sopimuksen 5 artiklan mukaan milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa, sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen luottamusmiesten ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa. Luottamusmiehen asemaa turvataan ILO:n sopimusjärjestelmässä ensisijaisena henkilöstön edustajana. Kuitenkin ILO:n sopimuksessa n:o 135 ja valvontakäytännössä hyväksytään myös muut ammattiliitoista erillään olevat henkilöstön valitsemat edustajat kuin luottamusmiehet (PeVL 52/2024 vp, kappale 14)

(16) Perustuslakivaliokunta on arvioidessaan paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä kiinnittänyt huomiota luottamusvaltuutetun irtisanomissuojaan ja työnantajan velvollisuuteen edistää luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia (PeVL 52/2024 vp, kappale 12). Valiokunta piti perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta perustellumpana, että luottamusvaltuutetun osaamisen vahvistamisesta olisi säädetty tuolloin ehdotettua täsmällisemmin (PeVL 52/2024 vp, kappale 15).

(17) Nyt ehdotetussa sääntelyssä muun työntekijöiden edustajan oikeudellinen asema, osaaminen ja osaamisen vahvistaminen jäävät varsin avoimiksi. Sääntely olisi perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan varmemmin sopusoinnussa ILO:n sopimusten kanssa, jos muun työntekijöiden edustajan oikeudellisesta asemasta, osaamisesta ja osaamisen vahvistamisesta säädettäisiin samankaltaisesti kuin luottamusvaltuutetun osalta. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tulee vielä tarkastella muuta työntekijöiden edustajaa koskevaa sääntelyä tältä kannalta.

### VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Perustuslakivaliokunta esittää,

*että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.*

## Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp

Helsingissä 14.4.2026

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Heikki Vestman kok  
varapuheenjohtaja Onni Rostila ps  
jäsen Fatim Diarra vihr  
jäsen Petri Honkonen kesk (osittain)  
jäsen Hannu Hoskonen kesk  
jäsen Arja Juvonen ps  
jäsen Atte Kaleva kok  
jäsen Teemu Keskisarja ps  
jäsen Kimmo Kiljunen sd  
jäsen Johannes Koskinen sd  
jäsen Jarmo Lindberg kok (osittain)  
jäsen Mats Löfström r  
jäsen Mira Nieminen ps  
jäsen Johanna Ojala-Niemelä sd (osittain)  
jäsen Karoliina Partanen kok  
jäsen Ville Skinnari sd (osittain)  
jäsen Johannes Yrttiaho vas  
varajäsen Saku Nikkanen sd  
varajäsen Henrik Vuornos kok (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Liisa Vanhala

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 1**

**Eriävä mielipide 1**

**Perustelut**

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Säännöksen perustelujen mukaan laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Perustuslakivaliokunta on tulkinnut, että pykälässä mainitun erottamisen on ymmärrettävä tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa (PeVL 11/1996 vp, PeVL 55/2025 vp), mikä sisältää myös määräaikaiset työsuhteet. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin katsonut, että perustuslain 18 §:n 3 momentista ei seuraa vaatimusta määräaikaisilta työsopimuksilta edellytettävästä perustellusta syystä, kunhan määräaikaisten työsopimusten käytön perusteista säädetään laissa (PeVL 40/2016 vp).

Asiassa on huomioitava myös ILO:n yleissopimus nro 158, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1992. Sopimus on perustuslain 74 §:n mukainen ihmisoikeussopimus, joka sitoo lainsäätäjää. Sopimuksen 2.3 artiklan mukaan Suomi on sitoutunut riittävin toimenpitein estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käytön, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antamaa irtisanomissuojaa. EU-oikeudellisesti relevantti on direktiivi Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (1999/70/EY).

Nyt käsiteltävässä hallituksen esityksessä mahdollistettaisiin määräaikaisten sopimusten tekeminen ilman perusteltua syytä vuoden ajan työsuhteen alusta. Vaikka hallituksen esityksessä asia sanotaan lähinnä erilaisin kiertoilmauksin, määräaikaisten työsuhteiden käytön tarkoituksena olisi mahdollistaa työsuhteen päätyminen ilman, että työnantajalla on työsopimuslain mukaista työsuhteen päättämisperustetta. Tekemällä määräaikaisia sopimuksia työnantaja välttää toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvät irtisanomissuojan ja irtisanomismenettelyt, mihin myös hallituksen esityksessä viitataan. Esitetty lainsäädäntö mahdollistaisi ilman perusteltua syytä ja perustellusta syystä tehtyjen määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen ja vuorottelun. Tällaisena se joissain tilanteissa sallisi lähes 2 vuoden pituisen ja lukuisia määräaikaisia sopimuksia sisältävän ketjutuksen, johon ei kokonaisuutena olisi perusteltua syytä ja jonka tosiasiallinen tarkoitus olisi välttää toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen kuuluva irtisanomissuoja.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimukseen lailla säätämisestä kytkeytyy vaatimus laintasoisen sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta (mm. PeVL 55/2025 vp). Esitetty lainsäädäntö antaisi mahdollisuuden ketjuttaa peräkkäin perustellusta syystä tehtyjä ja ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaisia sopimuksia ja tällaisen ketjutuksen sallittu pituus määräytyisi monimutkaisesti ilman perusteltua syytä tehtyjen sopimusten yhteenlasketun kokonaiskeston sekä ensimmäisen ilman perusteltua syytä tehdyn sopimuksen alkamishetken mukaan. Ketjutuskokonaisuuden ja sen lainmukaisuuden hahmottaminen voisi olla vaikeaa niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Ehdotettu sääntelykokonaisuus muodostuisi monimutkaiseksi ja epäselväksi suojoitoimeen ja rajoitteineen. Tältä osin sääntelyn ei voi katsoa

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 1**

täyttävän lailla edellytettävää täsmällisyyttä niin, että se vastaisi perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimusta lailla säätämisestä.

Kun lainsäädäntö sallisi irtisanomissuojan kiertämiseksi toteutetun määräaikaisten työsopimusten ketjutuksen ilman minkäänlaista perustetta, se olisi myös ristiriidassa niiden velvoitteiden kanssa, joihin Suomi on sitoutunut ILO:n yleissopimuksessa nro 158. Samalla se merkitsisi työntekijöiden suojan yleistä heikentämistä määräaikaisia työsopimuksia koskevan sääntelyn muuttamisella tavalla, johon EU-tuomioistuin on suhtautunut kielteisesti tulkitessaan EU:n määräaikaisuuksia koskevaa direktiiviä.

*Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo*

Naiset työskentelevät Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa useammin kuin miehet. Vuoden 2025 tilastojen mukaan Suomessa 17,7 % naisista ja 12,7 % miehistä työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa. Lisäksi tiedetään, että määräaikaiset työsuhteet korostuvat erityisesti nuorilla naisilla. Tähän vaikuttaa erityisesti se, että alat jakautuvat Suomessa varsin selkeästi mies- ja naisvaltaisiin ja naisvaltaisilla aloilla on määräaikaisuuksien perusteita useammin johtuen äitiysvapaista ja vanhempainvapaiden painottumisesta naisille. On perusteltua olettaa, että muutos voisi vaikuttaa vahvimmin jo ennestään työmarkkinoilla heikommassa asemassa oleviin ryhmiin, mikä myös hallituksen esityksessä tunnustetaan. Tämän ongelmallisuutta korostavat muut tämän hallituskauden aikana toteutetut työelämän lainsäädännön heikennykset, joiden myös voidaan arvioida vaikuttavan negatiivisimmin jo valmiiksi heikoimmassa asemassa työelämässä oleviin. Kumuloituva yhteisvaikutus on ongelmallinen suhteessa perustuslain 6 §:ään, johon sisältyy julkisen vallan velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat huomattavan osan syrjäntäepäilyistä ja raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten ongelma. Määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisen voidaan odottaa lisäävän tällaisia syrjäntätilanteita, mikä myös hallituksen esityksen vaikutusarvioinneissa myönnetään. Hallituksen esityksen mukaan määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä ilman perusteltua syytä myös, jos viimeisestä työntekijän ja työnantajan välisestä työsopimuksesta on kulunut kaksi vuotta. Tämä voisi erityisesti määräaikaisista työsuhteista äitiys- ja hoitovapaalle jäävän kohdalla johtaa tilanteeseen, jossa hän kahden vuoden jälkeen palaa samalle työnantajalle taas määräaikaisiin työsuhteisiin, joihin ei edellytetä perusteltua syytä. Näiltä osin sääntely on ongelmallista huomioiden perustuslain 6 §:n 4 momentissa julkiselle vallalle säädetty velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä.

*Lomautusilmoitusaika*

Perustuslain 13 §:n 2 momentissa säädetystä ammatillisesta yhdistymisvapaudesta on vakiintuneesti johdettu työmarkkinaosapuolten neuvotteluvapaus, jota on voitu osapuolten välillä rajoittaa vain työntekijän suojelemisen intressissä. Kollektiivinen neuvottelu- ja sopimusvapaus on turvattu myös ILO:n yleissopimuksissa nro 87 ja 98, joihin Suomi on sitoutunut, ja joita

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 1**

lainsäätäjän on perustuslain 74 §:n nojalla noudatettava kansainvälisinä ihmisoikeussopimuksina.

Lakiehdotuksissa esitetty kielto sopia 7 päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta on ristiriidassa perustuslain sekä perustuslain 13 §:n 2 momentin, että mainittujen ILO:n sopimusten takaaman kollektiivisen sopimusvapauden kanssa. Esitys siitä, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä, on yksiselitteisesti vastoin mainittujen ILO:n sopimusten velvoitteita. Lisäksi ongelmana näiden sopimusten turvaaman kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden kannalta olisi se, että luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun ohella "muu työntekijöiden edustaja" voisi sopia työntekijöitä sitovasti toisin työehtosopimuksen sitovasta määräyksestä.

***Mielipide***

Edellä olevan perusteella esitämme,

*että 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain jos 1 luvun 3 §:ää sekä 5 luvun 4 §:ää koskevat tässä esitetyt valtiosääntöoikeudelliset huomautukset otetaan asianmukaisesti huomioon.*

*ja että 2. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain jos 1 luvun 3 §:ää sekä 6 luvun 4 §:ää koskevat tässä esitetyt valtiosääntöoikeudelliset huomautukset otetaan asianmukaisesti huomioon.*

Helsingissä 14.4.2026

Johannes Koskinen sd  
Johanna Ojala-Niemelä sd  
Kimmo Kiljunen sd  
Fatim Diarra vihr  
Saku Nikkanen sd

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 2**

**Eriävä mielipide 2**

**Perustelut**

*Ehdotus määräaikaisista työsopimuksista ilman perusteltua syytä*

Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä tai jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusida enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta.

*Perustuslain 6 §:n syrjäntäkielto*

Vaikka määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutosehdotukset eivät säädöstasolla tee eroa miesten ja naisten välillä, niiden tosiasiallinen vaikutus on eriarvoistava. Hallituksen esityksessä toisaalta vähätellään sen haitallisia vaikutuksia yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon, mutta tuodaan kuitenkin esille, että "määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjäntäepäilyistä", "esityksen voidaan odottaa lisäävän määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja siten myös niihin liittyvien raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien tapausten määrää" ja "määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisestä mahdollisesti seuraavaa syrjäntäepäilyjen määrän kasvua voidaan kuitenkin pitää perus- ja ihmisoikeutena turvatun yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon kannalta kielteisenä vaikutuksena". (HE s. 44—45) Lisäksi ehdotetut säännökset määräaikaisten työsopimusten tekemisestä kohdistuisivat esityksen mukaan erityisesti maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. (HE s. 39)

Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn syrjäntäkiellon mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Erotteluperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, vaan eri asemaan asettaminen on kielletty myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (ks. HE 309/1993 vp s. 43—44 ja PeVL 31/2014 vp s. 3) Perusoikeusuudistuksen esitöiden mukaan säännöksessä tarkoitettu muu henkilöön liittyvä syy on muun muassa perhesuhteet ja raskaus. (HE 309/1993 vp s. 44)

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti pitänyt olennaisena varmistaa, että henkilöön liittyvään syyhyn perustuva erottelu voidaan perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. (ks. mm. PeVL 55/2016 vp ja PeVL 31/2013 vp) Valiokunta on myös korostanut, että perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti perustuslain syrjäntäkieltosäännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla korkeat. (ks. esim. PeVL 55/2016 vp, PeVL 31/2013 vp ja siinä mainitut PeVL 1/2006 vp s. 2 ja PeVL 38/2006 vp s. 2) Samoin valiokunta on kiinnittänyt huomiota valitun keinon oikeasuhtaisuuteen. (PeVL 38/2006 vp s. 3)

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 2**

Perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjinnän kieltö kattaa myös välillisen syrjinnän eli esityksen mukaan syrjintäkieltö koskee myös toimenpiteitä, jotka johtavat välillisesti syrjivään lopputulokseen. (HE 309/1993 vp s. 44) Tällöin on arvioitava menettelyn tosiasiallisia seurauksia, kuten nyt on syytä tehdä määräaikaisten työsopimusten tekemistä koskevien ehdotusten osalta.

Esityksessä ei ole esitetty perustuslain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua hyväksyttävää syytä, mihin sisältyy myös oikeasuhtaisuuden ja välttämättömyyden vaatimuksia.

Esitystä perustellaan hallitusohjelmaan kirjatulla työllisyyspoliittisilla tavoitteilla eli työllistämisen esteiden purkamisella ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamisella. Vaikka näitä tavoitteita pidettäisiin hyväksyttävinä, ei lainsäädäntöä kuitenkaan voida perustella sellaisella seikalla, johon itsessään liittyy syrjintää, kuten käsillä olevassa hallituksen esityksessä. Myöskään mitkään yleisluonteiset toteamukset tai väitteet toimenpiteen työllistävästä vaikutuksesta eivät riitä osoittamaan, että toimenpide edistäisi työllisyyttä. Sitä vastoin toimenpiteen esittäjän tulee vakuuttavasti osoittaa reaalinen tarve käyttää syrjivää keinoa sekä keinojen soveltuvuus ja välttämättömyys, mukaan lukien se, että toimenpiteellä voidaan tosiasiaassa tai ainakin riittävällä todennäköisyydellä päästä sillä tavoiteltavaan hyväksyttävään päämäärään. Esityksessä ei kuitenkaan kyetä osoittamaan, että ehdotetut - välillistä syrjintää merkitsevät - säännösmuutokset olisivat soveltuvia ja välttämättömiä. Tutkimustieto ei myöskään osoita ehdotetuilla muutoksilla olevan selviä työllisyysvaikutuksia.

Asetelmaa ei myöskään voida rinnastaa aiemmin säädettyyn ja voimassa olevaan sääntelyyn määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Pitkäaikaistyöttömien osalta tällaisen sääntelyn taustalla katsottiin olevan perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämä hyväksyttävä peruste, jolla on yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. (PeVL 40/2016 vp, s. 3) Nyt käsiteltävässä ehdotuksessa sääntelyn soveltamisalaa ei rajattaisi vastaavalla tavalla tiettyyn henkilöryhmään eikä sen taustalla olisi vastaavaa erityistä tavoitetta parantaa tietyn työntekijäryhmän työllistymismahdollisuuksia. Ehdotettu sääntely merkitsisi merkittävää periaatteellista muutosta siihen nähden, että aiemmin määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevan sääntelyn joustavoittaminen on katsottu tarpeelliseksi toteuttaa rajattuna, jotta työntekijöiden suojaksi tarkoitettu sääntely ei lieventyisi enempää kuin on kohtuudella tarpeen sääntelyn tavoitteen toteuttamiseksi. (ks. HE 105/2016 vp, s. 27)

Edellä selostetut ongelmat eivät myöskään poistu ehdotetulla säännöksellä siitä, että määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Tällainen säännösehdotus ei tuo mitään lisäarvoa siihen nähden, mitä on jo säädetty muun muassa työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa.

Yleisen syrjintäkiellon lisäksi perustuslain 6 § sisältää sen 4 momentissa velvoitteen, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tosiasiallisesti syrjintää lisäävä lakimuutos olisi myös vastoin tätä lainsäätäjän velvoitetta.

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 2**

Ehdotus määräaikaisten työsopimusten mahdollistamisesta ilman perusteltua syytä on ristiriidassa perustuslain 6 §:n 2 ja 4 momentin kanssa.

*Perustuslain 18 §:n 3 momentin suoja työstä erottamista vastaan*

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeusuudistuksen perustelujen mukaan säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttää sen perustelujen mukaan, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö. (HE 309/1993 vp, s. 69) Perustuslakivaliokunnan mukaan perustuslain 18 §:n 3 momentilla suojataan myös palvelussuhteen pysyvyyttä. (PeVL 64/2002 vp, s. 4—5) Valiokunta on pitänyt hyvin säännöksen tarkoitusta vastaavana, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa. (PeVL 11/1996 vp, s. 2; PeVL 55/2025 vp, s. 2)

Perustuslain 18 §:n 3 momentissa on kyse lailla säätämisen vaatimuksesta. Siihen kytkeytyy vaatimus laintasoisen sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta. (PeVL 55/2025 vp, s. 2) Ehdotettu sääntely määräaikaisten työsopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä on ongelmallinen tämän täsmällisyysvaatimuksen sekä heikomman suojan kannalta. Ehdotetun sääntelykokonaisuuden monipolvisuus ja epäselvyys tekee säännösten soveltamisesta haastavaa, mikä on omiaan heikentämään oikeusturvaa. Tältä osin sääntelyn ei voi katsoa täyttävän lailta edellytettävää täsmällisyyttä.

Ehdotus määräaikaisten työsopimusten mahdollistamisesta ilman perusteltua syytä on ristiriidassa perustuslain 18 §:n 3 momentin kanssa.

*Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ja irtisanomissuojan kiertäminen ILO-sopimuksen vastaisesti*

Määräaikaisuuksia koskevaa ehdotusta on arvioitava myös Suomea velvoittavien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten, keskeisimpinä kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusten, kannalta. Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättämistä koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 158 2 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltion on riittävin toimenpitein estettävä sellaisten määrääjäksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antamaa irtisanomissuojaa.

Tässä suhteessa ongelmalliseksi muodostuu esityksen avaama mahdollisuus erityyppisten määräaikaisten sopimusten yhdistelyyn ja ketjuttamiseen. Esityksen myötä työsopimuslaki tuntisi kolme erilaista määräaikaisten työsopimuksen tyyppiä: perustellusta syytä tehdyn määräaikaisten sopimuksen, pitkäaikaistyöttömän kanssa tehdyn määräaikaisten sopimuksen ja uutena ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisten sopimuksen. Hallituksen esittämän muutoksen myötä työnantaja voisi käyttää sekaisin ja ketjuttaa esimerkiksi sijaisuuden perusteella tai muusta perustellusta syytä tehtyjä ja ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaisten sopimuksia. Hallituksen esitys ei tältä osin täytä myöskään hallitusohjelmaan kirjattua

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 2**

vaatimusta, jonka mukaan "lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista".

Tällainen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen mahdollistaminen merkitsee sellaista työntekijöiden suojan yleistä heikentämistä ja irtisanomissuojan kiertämistä, joka on kielletty ILO-sopimuksessa. Kyse on sellaisesta määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä, jota sopimus nimenomaan pyrkii estämään.

Ehdotus määräaikaisten työsopimusten mahdollistamisesta ilman perusteltua syytä on ristiriidassa kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 158 kanssa.

*Lomautusilmoitusajan lyhentämistä ja paikallista sopimista koskevat ehdotukset*

Esityksessä ehdotetaan myös, että lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään ja samalla säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyin seitsemän päivän ylittävistä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti. Esityksen mukaan työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja yhdessä saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta.

Säännösehdotusta voidaan pitää erikoisena jo sitä taustaa vasten, että hallituksen esityksessä HE 85/2024 vp paikallisen sopimisen edistämiseksi koskevaksi lainsäädännöksi oli esityksen jatkovalmistelun aikana luovuttu eräistä nyt ehdotettua vastaavista säännösehdoista, jotta esitys olisi sopusoinnussa kansainvälisen työjärjestön eräiden sopimusten ja niiden valvontakäytännön kanssa. (HE 85/2024 vp, s. 84) Nyt siis ehdotetaan sellaista, jonka hallitus vielä jokunen aika sitten itse arvioi ongelmalliseksi suhteessa ILO:n sopimuksiin.

Ehdotus jo lähtökohtaisesti loukkaa työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta ja perustuslain 13 §:n 2 momenttia rajoittamalla työehtosopimusosapuolten mahdollisuutta sitovasti sopia yli seitsemän päivän lomautusajasta. Erityisenä ongelmana on ILO:n yleissopimusten 87, 98 ja 154 turvaaman kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden kannalta se, että myös muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä. Luottamusmiehen ja ylipäänsä työntekijöiden lain mukaisten edustajien asemaa myös heikennetään välillisesti ILO:n yleissopimuksen 135 artiklan 5 tarkoittamassa mielessä, jos luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun ohella jopa epämääräinen "muu edustaja", voisi toimia työntekijöiden "edustajana" paikallisessa sopimustoiminnassa ja solmia työntekijöitä sitovasti toisin työehtosopimuksen sitovasta määräyksestä.

Ehdotus lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ja asiaa koskevasta paikallisen sopimisen mahdollisuudesta on ristiriidassa perustuslain 13 §:n 2 momentin ja kansainvälisen työjärjestön yleissopimusten 87, 98, 154 ja 135 kanssa.

---

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 2**

Katson hallituksen esityksen olevan keskeisiltä lähtökohdiltaan olennaisesti ristiriidassa perustuslain ja Suomea sitovien ihmisoikeussopimusten, keskeisimpinä ILO:n yleissopimusten, kanssa. Siksi katson, ettei lakiehdotuksia voida käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

***Mielipide***

Edellä olevan perusteella esitän,

*että lakiehdotuksia ei voida käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.*

Helsingissä 14.4.2026

Johannes Yrttiaho vas

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 3**

**Eriävä mielipide 3**

**Perustelut**

Olen valiokunnan enemmistön kanssa samaa mieltä lakiehdotuksen säätämisyjärjestyksestä sekä kappaleiden 1—8 sekä 10—17 perusteluista.

Erimielisyyteni koskee lausunnon perustelujen kappaleen 9 viimeisen virkkeen johtopäätöstä, jonka mukaan "tämän tasa-arvoa työelämässä tarkoittavan edistämismääräyksen näkökulmasta ei ole ongelmattomia, jos ehdotettava lainsäädäntö tosiasiallisilta vaikutuksiltaan osoittautuu naisten työmarkkina-asemaa heikentäväksi".

Katson alla olevin tarkemmin perustein, että lakiehdotus kuuluu perustuslain 6 §:n 4 momentin säännöksen sanamuodon, perustuslain esitöiden sekä valiokunnan aiemman tulkintakäytännön perusteella selvästi lainsäätäjän harkintavallan piiriin. Lakiehdotus on näin ollen tältäkin osin perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn kannalta ongelmaton. Kappaleen 9 viimeinen virke on kaiken lisäksi ristiriidassa muuta 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyä koskevien lausunnon perustelujen logiikan kanssa.

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

Perustuslain esitöiden mukaan säännös täydentää 22 §:n yleistä perusoikeuksien turvaamisvelvollisuutta (PeVM 25/1994 vp, s. 6). Säännös ei viittaa mihinkään yksittäiseen lakiin, vaan se sisältää yleisemmän lainsäätäjään kohdistuvan velvoitteen lainsäädännön kehittämiseksi. Säännöksellä on yhteys kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen vaatimuksiin. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/86) täyttää perustuslain esitöiden mukaan sopimuksen vähimmäisvaatimukset. (HE 309/1993 vp, s. 45)

Säännöksen maininnoilla työelämästä ja yhteiskunnallisesta toiminnasta on haluttu korostaa tasa-arvon keskeistä merkitystä juuri näillä yhteiskuntaelämän aloilla. Tasa-arvolla työelämässä viitataan säännöksessä sekä tasa-arvoiseen kohteluun työssä että työhön otettaessa (yhtäläinen oikeus päästä työhön). Säännöksessä ei täsmennetä keinoja, vaan keinovalinta jää lainsäätäjän tehtäväksi. (HE 309/1993 vp, s. 45)

Perustuslain esitöiden mukaan kyseessä on yleinen periaate siitä, että julkisen vallan tehtävänä on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja että edistämismääräyksiä säädetään tarkemmin lailla. (PeVM 25/1994 vp, s. 7)

Säännös sisältää sääntelyvarauksen. Perustuslain esitöiden mukaan sääntelyvaraukset jättävät lainsäätäjälle liikkumavaraa oikeuksien sääntelyssä, ja tämä liikkumavara on suurempi kuin ilman sääntelyvarausta kirjoitetuissa perusoikeussäännöksissä. (PeV 25/1994 vp, s. 6)

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 3**

Perustuslain 6 §:n 4 momentin säännöksessä on siten kyse yleisestä periaatteesta, jonka mukaan lainsäädännössä edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa. Säännöksen sanamuodon "edistetään" ja sääntelyvarauksen ("sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään") mukaisesti sekä perustuslain esitöiden perusteella keinot tasa-arvon edistämiseksi työelämässä jäävät lainsäätäjän harkintaan. Perustuslain kannalta riittäväksi on katsottava se, että lainsäätäjällä on toiminut naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

Oleennaista on, että työsopimuslain muutosehdotus on kirjoitettu sukupuolineutraalisti. Merkitystä on myös sillä, että lainsäätäjällä on erityisesti naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain syrjintäkielloilla edistännyt tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolain syrjintäkieltoa työelämässä on perusoikeusuudistuksen jälkeen vielä täsmennetty koskemaan muun muassa syrjintää raskauden ja synnytyksen perusteella. Huomionarvoista on myös se, että sanotun syrjintäkiellon alan laajentamista koskee lisäksi eduskunnan käsittelyssä oleva hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta (HE 39/2026 vp). Nyt arvioitavana olevaan lakiehdotukseen sisältyy vielä erityinen kieltä tehdä määräaikaista sopimuksia syrjivien perustein. Hallituksen esityksen vaikutusarvioinneissa (HE 199/2025 vp, s. 41) kuvattu mahdollinen syrjintä on lailla yksiselitteisesti kielletty ja johtuisi lakiehdotuksen vastaisesta käyttäytymisestä. Lakiehdotus on siten selvästi ongelmaton perustuslain 6 §:n 4 momentin kannalta.

Valiokuntakin kiinnittää aivan oikein kappaleessa 8 huomiota siihen, että esityksen vaikutusarviossa mainitut kielteiset vaikutukset naisten työmarkkina-asemaan perustuvat siihen, että määräaikaista työsopimuksia tehtäessä lisääntyvästi, rikottaisiin lainsäädäntöön perustuvaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltoa. Valiokunta ei pidä ongelmattomana, että ehdotetun sääntelyn arviointi perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin näkökulmasta kytkettäisiin oletukseen lainvastaisen käyttäytymisen lisääntymisestä, erityisesti kun lakiin ehdotetaan otettavaksi vielä nimenomainen kieltä tehdä määräaikaista sopimuksia syrjivien perustein. Lakiehdotuksen perustuslainmukaisuutta perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin sääntelyn kannalta on valiokunnan mukaan arvioitava lakiehdotuksen säännösten sallimien ja edellyttämien, ei näiden vastaisten soveltamistilanteiden perusteella. Valiokunta katsoo, ettei sääntely muodostu ongelmalliseksi perustuslain 6 §:n 1 tai 2 momentin kannalta.

Valiokunnan on pyrittävä perusteluissaan selkeyteen ja johdonmukaisuuteen. Perusoikeuksia sovellettaessa tulee lisäksi ottaa huolellisesti huomioon se, missä määrin kunkin perusoikeussäännöksen sääntelytavassa perusoikeuden toteuttaminen ja sisältöön puuttuminen on jätetty tavallisella lailla ratkaistavaksi (ks. esim. PeVM 25/1994 vp, s. 4–6). Pidän epäjohdonmukaisena, ettei edellä todettu perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momenttia koskeva valiokunnan perusteluketju ja johtopäätös koskisi myös 4 momenttia, joka toisin kuin 2 momentin kielto säännös sisältää lainsäätäjän liikkumavaraa korostavat toimeksiantomuotoilun ja nimenomaisen sääntelyvarauksen.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä lähdetään johdonmukaisesti siitä, että jonkin lain soveltavuutta perustuslain säännöksiin on arvioitava sen soveltamisessa mahdollisten eikä todennäköisten tai yleisten soveltamistilanteiden mukaan (PeVL 16/2025 vp, s. 5 ja PeVM 14/1977 vp, s. 3/II). On ilmeistä, että "mahdollisilla soveltamistilanteilla" tarkoitetaan lain mukaisia soveltamistilanteita. Lain perustuslainmukaisuus tulisi arvioida lain sallimien ja edellyttämien soveltamistilanteiden - ei lain vastaisten ja kieltämien soveltamistilanteiden ja

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 3**

käyttäytymisen perusteella. Arviointitapa on johdonmukainen sen lähtökohdan kanssa, että oikeusjärjestys sitoo kaikkia oikeussubjekteja.

Sama mutta vakavampi arvioinnin lähtökohtaa koskeva epäjohdonmukaisuus on sääätämisyjärjestystä koskevissa eriävissä mielipiteissä (ed. Koskinen, ed. Kiljunen, ed. Nikkanen ja ed. Diarra sekä ed. Yrttiaho), joissa on kehitetty teoria laajentuneesta välillisen syrjinnän kiellosta. Pidän sääätämisyjärjestystä koskevissa eriävissä mielipiteissä esitettyä teoriaa perustuslain 6 §:n sääntelyn sanamuodon, perustuslainsäätäjän tarkoituksen ja valiokunnan vakiintuneen lausuntokäytännön vastaisena. Lähes kaikki henkilölliseltä soveltamisalaltaan neutraalikin lainsäädäntö - saati sen vastainen käyttäytyminen - vaikuttaa tosiasiallisesti eri tavoin eri ihmisryhmiin. Sääätämisyjärjestystä koskevissa eriävissä mielipiteissä esitetyn syrjintäteorian hyväksyminen tyhjentäisi lainsäätäjän harkintavallan käytännössä kokonaan.

Valiokunta on lisäksi arvioinut aiemmin työsopimuslain muuttamista koskevaa sääntelyä perustuslain 6 §:n 1, 2 sekä 4 momentin vaatimusten kannalta (PeVL 40/2016 vp). Valiokunnan lausunnossa on käsitelty sitä, että valiokunta katsoi 6 §:n 2 momentin syrjintäkiellon mukaiseksi säännöksen, jossa pitkäaikaistyöttömät asetettiin henkilöön liittyvän syyn perusteella eri asemaan työsopimuslain säännöksellä sallimalla näiden kohdalla pidemmän määräaikaisuuden keston kuin muiden kohdalla (PeVL 40/2016 vp, s. 3). Olisi epäjohdonmukaista katsoa, että perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn kannalta ongelmalliseksi muodostuisi nyt vastaavan kaltaisen määräaikaistuksia koskevan sääntelyn muuttamisen koskemaan yhdenvertaisesti kaikkia työnhakijoita.

Kiinnitän erityistä huomiota siihen, että valiokunta arvioi sanotussa vuoden 2016 lausunnossa työsopimuslain muutosehdotusta myös perustuslain 6 §:n 4 momentin kannalta. Arvioidun lakiehdotuksen mukaan, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan säännösehdotusta tuli arvioida perustuslain 6 §:n 4 momentin kannalta. Valiokunta totesi, että tosiasiallisesti perhevapaista suurimman osan käyttävät naiset. Tämän seurauksena perhevapaiden perusteella tehtävän koeajan jatkamisen mahdolliset seuraukset tulisivat kohdistumaan ennen kaikkea heihin. Mikäli lakimuutoksen myötä syrjivien perustein tehdyt koeaikapurut lisääntyvät perhevapaiden aikana, voidaan tämän määrällisesti olettaa kohdistuvan erityisesti naisiin. Valiokunnan mukaan ehdotuksen valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin kannalta oli merkityksellistä, että työsopimuslain koeaikaa koskevassa 1 luvun 4 §:n 4 momentissa kielletään nimenomaisesti työsopimuksen purkaminen koeaikana syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. (PeVL 40/2016 vp, s. 4)

Perustuslakivaliokunta totesi, että se on vakiintuneesti katsonut, ettei perustuslain 6 §:n yleisestä yhdenvertaisuussäännöksestä johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Ehdotettu koeajan pidentäminen perhevapaiden perusteella mahtui perustuslakivaliokunnan mielestä perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn sallimaan lainsäätäjän harkintamarginaaliin. Valiokunta kuitenkin katsoi, että hallituksen tulee seurata lainsäädännön toimeenpanon tosiasiallisia vaikutuksia

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp**  
**Eriävä mielipide 3**

perhevapaita käyttävien asemaan ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon, jonka edistämiseen julkisella vallalla on perustuslain 6 §:n 4 momentin nojalla erityinen velvollisuus. (PeVL 40/2016 vp, s. 4)

Katson, että käsillä olevassa lakiehdotuksessa on kyse, vaikkakin eri työsopimuslain säännöksen muuttamisesta, perustuslain 6 §:n 4 momentin - ja myös 6 § 2 momentin syrjintäkiellon kannalta - vastaavasta arviointitilanteesta kuin sanotussa vuoden 2016 lausunnossa: Työsuhdetta koskeva lakiehdotus on kirjoitettu sukupuolineutraalisti. Säännösehdotuksen tavoite on työnantajien työllistämiskynnyksen madaltaminen. Lakiehdotus voi hallituksen esityksen vaikutusarvioinnin mukaan kuitenkin johtaa työelämässä tosiasiallisesti joidenkin kohdalla kielteisiin vaikutuksiin, jopa syrjintään, jonka riski kohdistuu erityisesti naisiin. Mahdollinen syrjintä on kuitenkin kielletty paitsi tasa-arvolain syrjintäkiellolla työelämässä, myös lakiehdotuksen nimenomaisella säännöksellä. Mahdolliset kielteiset vaikutukset johtuisivat siten siitä, että työnantajat toimisivat lakiehdotuksen vastaisesti.

Lakiehdotus mahtuu siten myös aiemman tulkintakäytännön valossa ongelmitta paitsi perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin myös 4 momentin kannalta lainsäätäjän harkintamarginaaliin.

Yhdyn valiokunnan enemmistön kantaan kappaleessa 11, jonka mukaan perustuslain 6 §:n 4 momentista johtuu velvoite seurata määräaikaisuuksia koskevan sääntelyn vaikutuksia ja tarvittaessa ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Katson, että seurantavelvoitetta perustelee työelämän nimenomainen mainitseminen 4 momentin sanamuodossa sekä edellä selostettu valiokunnan aiempi lausuntokäytäntö seurantavelvoitteineen (vrt. PeVL 40/2016 vp, s. 4). Mahdolliset korjaavat toimenpiteet voivat tarkoittaa esimerkiksi lain syrjintäkieltojen valvonnan ja toimeenpanon tehostamista. Keinot tasa-arvon edistämiseksi jäävät tällöinkin lainsäätäjän harkintaan.

Lopuksi totean, että perustuslain tulkinnassa on otettava huomioon perustuslain 2 §:n mukaiset demokratiaperiaate ja oikeusvaltioperiaate sekä 3 §:n valtiollisten tehtävien jako, jonka mukaan lainsäädäntövaltaa käyttää eduskunta. Perusoikeussäännösten tulkintaa rajaa perustuslain teksti siten kuin se on ymmärrettävä perustuslain esitöistä ilmenevän perustuslainsäätäjän tarkoituksen valossa tai siten kuin sen tulkinta on ajan oloon vakiintunut valiokunnan lausuntokäytännössä. Perustuslakivaliokunnan perustuslain 74 §:n mukaiseen tehtävään ei kuulu muuttaa tai selittää perustuslain vaatimuksia tiukemmiksi eikä toisaalta väljemmiksi kuin ne on perustuslakia säädettäessä kirjoitettu ja tarkoitettu.

Valiokunnan perustuslain 74 §:n mukaisen tehtävään ei myöskään kuulu sen arvioiminen, onko lakiehdotus epätarkoituksenmukainen tai -toivottava esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvokehityksen kannalta. Perustuslakivaliokunnalle merkitystä on tältä osin vain sillä, täyttääkö arvioitava lakiehdotus perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn vaatimukset sellaisena kuin ne on perustuslakiin säädetty ja kuten valiokunta on sääntelyä vakiintuneesti tulkinnut.

**Valiokunnan lausunto PeVL 20/2026 vp  
Eriävä mielipide 3**

Helsingissä 14.4.2026

Heikki Vestman kok  
Onni Rostila ps