Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

19.3.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-30

Eduskunnan perustuslakivaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön lausunto eduskunnan perustuslakivaliokunnalle (HE 199/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntopyynnön johdosta perustuslakivaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp).

Lausunnossa tarkastellaan erityisesti työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntopyynnössä esiin nostettuja kysymyksiä.

Ehdotus on merkityksellinen erityisesti perustuslain 13 §:n 2 momentin (ammatillinen yhdistymisvapaus) ja perustuslain 18 §:n 1 momentin (työvoiman suojelu) kannalta. Ehdotuksella on liittymäkohtia myös perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännökseen.

Perustuslain 22 §:stä johtuu julkisen vallan velvoite turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Esityksen on arvioitu olevan sopusoinnussa Suomea sitovien unionin oikeudesta ja kansainvälisistä sopimuksista johtuvien velvoitteiden kanssa. Tämän arvion osalta työ- ja elinkeinoministeriö viittaa esityksen nykytilan kuvaukseen ja arvioon sekä säätämisjärjestysperusteluihin (HE 199/2025 vp s. 10–18, 20–27, 74–79) ja toteaa lisäksi seuraavaa.

Ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen työsopimus

Unionin lainsäädännöstä johtuvat velvoitteet

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja merityösopimuslakia siten, että määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä. Edellytyksenä olisi, ettei osapuolten välillä ole ollut kahteen vuoteen työsuhdetta.

Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Yhteensä määräaikaisia työsopimuksia saisi tehdä ilman perusteltua syytä enintään kolme kappaletta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta.

Ehdotus on merkityksellinen EU:n määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin[1] kannalta. Ehdotuksessa on rajoitettu määräaikaisen työsopimuksen tekemistä puitesopimuksen

[1] Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

Postiosoite	**Käyntiosoite**	**Puhelin**	**Faksi**	**s-posti, internet**
Postadress	**Besöksadress**	**Telefon**	**Fax**	**e-post, internet**
Postal Address	**Office**	**Telephone**	**Fax**	**e-mail, internet**
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32	Aleksanterinkatu 4	0295 16001	09 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi
00023 Valtioneuvosto	Helsinki	+358 295 16001	+358 9 1606 2160	www.tem.fi

5 lausekkeen b ja c kohtien mukaisesti. Ilman perusteltua syytä tehtävien perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskesto ja -lukumäärä olisi rajattu.

Ottaen huomioon, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa sallitaan a – c kohtien rajoitustoimien käyttö rinnakkain, ei direktiivin kannalta ole pidettävä ongelmallisena sitä, että ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisuuksien välillä olisi teoriassa mahdollista solmia määräaikaisia työsopimuksia myös perustellusta syystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää perustuslakivaliokunnan huomiota siihen, että perustellusta syystä tehtävien määräaikaisuuksien käyttöä rajoittaisi jatkossakin voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukainen ketjusopimuskielto. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Tällöin määräaikaista sopimusta ei saisi tehdä perustellusta syystä tai se katsottaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi. Ketjusopimuskieltoa sovellettaessa otettaisiin huomioon myös ne määräaikaiset työsopimukset, jotka on aiemmin tehty samoissa tehtävissä nyt ehdotettavan sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Tarkastelu koskisi myös eri työntekijöiden kanssa tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia.

Kyseessä on määräaikaista työtä koskevan direktiivin kannalta merkittävä ja sen edellyttämän vähimmäistason ylittävä rajoitustoimi, joka rajaisi mahdollisuuksia solmia perustellusta syystä tehtäviä sopimuksia sen jälkeen, kun samoissa tehtävissä on tehty määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Sopimustyyppien rinnakkaisen käyttömahdollisuuden laajempi rajaaminen voisi johtaa työntekijän kannalta kielteiseen lopputulokseen. Määräaikaisuuden vaihtoehtona voi olla se, ettei työsuhdetta synny lainkaan.

Ehdotukset velvollisuudesta työn tarjoamiseen sekä työntekijän jatkomahdollisuuksien selvittämisestä tukevat määräaikaista työtä koskevan direktiivin tavoitetta vakituisten työsuhteiden ensisijaisuudesta ja määräaikaisuuksiin liittyvien väärinkäytösten estämisestä. Täysin kansallisista lähtökohdista toteutettava hanke ei työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan kuulu myöskään puitesopimukseen sisältyvän heikentämiskiellon alaan.[2]

Ehdotuksessa ei ole kyse koeajasta. Ehdotuksen myötä työnantaja voisi palkata työntekijän nykyistä matalammalla kynnyksellä ja tarkastella, riittävätkö työnantajan taloudelliset ja muut valmiudet työllistämiseen. On huomattava, ettei mahdollisuus koeajasta sopimiseen madalla työnantajan työllistämiskynnystä taloudellisten riskien suhteen, sillä koeaikapurku ei ole mahdollinen tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että esityksessä ehdotettavan työn tarjoamisvelvollisuuden johdosta uusi työsuhdemuoto soveltuu ylipäätänsä varsin heikosti niin sanottuun peiteltyyn koeaikatarkoitukseen. Jos ehdotetun 6 luvun 1 §:n 4 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät, työnantaja ei voisi kieltäytyä työn tarjoamisesta työntekijälle vain sillä perusteella, että työnantaja olisi tyytymätön kyseisen henkilön työsuoritukseen.

Edellä mainituin perustein ehdotuksen ei arvioida olevan ristiriidassa määräaikaista työtä koskevan direktiivin tai työehtodirektiivistä[3] johtuvan koeajan enimmäiskestoa koskevan rajoituksen kanssa.

Työvoiman suojelu ja työllisyyden edistäminen

Perustuslain 18 §:n 1 momentissa asetetaan julkiselle vallalle velvoite huolehtia työvoiman suojelusta. Säännöksen soveltamisala koskee ennen kaikkea työsuojelua eli työturvallisuutta ja työaikasuojelua (HE 309/1993 vp, s. 69). Määräaikaisuuksien joustavoittamista koskeva ehdotus ei siten koske perustuslain 18 §:n 1 momentin varsinaista sisältöä, vaikka sääntely merkitseekin työntekijän suojaksi tarkoitetun sääntelyn lieventymistä. Työntekijän suojelun kannalta merkityksellistä on, että mahdollisuudet perusteettoman määräaikaisuuden solmimiseen olisivat rajatut. Työnantajan velvollisuudet työntekijän jatkomahdollisuuksien selvittämiseen ja työn tarjoamiseen ovat perustuslain 18 §:n kannalta merkityksellisiä tasapainottavia ja työsuhdeturvan kiertämistä estäviä elementtejä.

Perustuslakivaliokunta on aiemmassa käytännössään arvioinut perustuslain 18 §:n kannalta määräaikaisuuksien solmimisen edellytyksiä. Valiokunta totesi tuolloin, ettei perustuslaki edellytä, että työsopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy, vaan riittävää on, että mahdollisuudesta solmia määräaikainen työsopimus säädetään laissa. (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp)

[2] EUT ratkaisu Mangold C-144/04 kohdissa 53 ja 54 todettiin heikentämiskiellon osalta, että työntekijöille määräaikaisten työsopimusten osalta myönnetyn suojan heikentäminen ei ollut kiellettyä, kun heikennys ei perustunut tarpeeseen panna puitesopimus täytäntöön, vaan [kansalliseen] tarpeeseen edistää työllisyyttä. Ratkaisussa Angelidaki tarkastellussa lainsäädännössä oli kyse direktiivin (1999/70) täytäntöönpanosta julkisella sektorilla (yhdistetyt asiat C-378/07 - C-380/07, kohta 132).
[3] Direktiivi 2019/1152/EU avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

Yllä sanottua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että julkisen vallan tehtävänä on edistää työllisyyttä perustuslain 18 §:n 2 momentin perusteella. Esityksessä ehdotetuilla, sinänsä työlainsäädännön lieventämistä koskevilla ehdotuksilla tavoitellaan työllistämisen esteiden purkamista ja työllisyyden edistämistä.

Yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Edellä mainittu toimeksiantosäännös täsmentää perustuslain 22 §:stä johtuvaa velvoitetta perusoikeuksien turvaamiseen ja liittyy etenkin naisten ja miesten samapalkkaisuusvaatimukseen (HE 309/1993 vp, s. 45).

Työelämäsyrjinnän kieltämiseen velvoittavat myös Euroopan unionin lainsäädännöstä sekä kansainvälisistä sopimuksista johtuvat velvoitteet[4], jotka on pantu täytäntöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain säännöksin. Tasa-arvolain velvoitteita täsmennetään kuluvan hallituskauden aikana määräaikaisuuksiin ja perhevapaasyrjintään liittyen.

Ehdotettu sääntely olisi sukupuolineutraalia eikä se itsessään asetettaisi perustuslain 6 §:ssä tarkoitetulla tavalla tiettyä henkilöryhmää erilaiseen asemaan esimerkiksi sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työmarkkinoiden ammatillisesta segregaatiosta johtuen työlainsäädännön muutoksilla on tyypillisesti sukupuolittuneita vaikutuksia. Ehdotuksessa on tunnistettu määräaikaisiin työsuhteisiin yleisesti liittyvä riski raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Tyypillisesti syrjintä ilmenee siten, että työntekijän ilmoittaessa raskaudesta tai perhevapaasta työsuhdetta ei määräaikaisuuden päätyttyä jatketa. Vastaava asetelma syrjintäriskistä liittyy perustellusta syystä tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin ja koeaikasääntelyyn.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnässä on kyse lainsäädännössä kielletystä ja sanktioiduista toiminnasta. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneena käytäntönä on ollut, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (PeVL 1/2006 vp, s. 2/I, PeVL 59/2002 vp, s. 2/II, HE 309/1993 vp, s. 43/I). Ehdotuksella on tunnistettu työllistämiskynnystä madaltava vaikutus. Määräaikaisuuden vaihtoehtona ei välttämättä ole vakituinen työsuhde, vaan se, ettei työsuhdetta synny lainkaan. Vallitsevan työllisyystilanteen johdosta on painava yhteiskunnallinen tarve toteuttaa toimia, joilla pyritään työtilaisuuksien tarjoamiseen entistä useammalle. Vaikka tutkimuskirjallisuuden perusteella ei ole voitu osoittaa ehdotukseen liittyviä myönteisiä työllisyysvaikutuksia, ei niitä voida toisaalta poissulkeakaan.

Ehdotuksen ei arvioida olevan ongelmallinen suhteessa myöskään tasa-arvolain 7 §:stä ja unionin lainsäädännöstä[5] johtuvaan välillisen syrjinnän kieltoon. Euroopan unionin tuomioistuin on pitänyt välillisen syrjinnän kannalta ratkaisevana sitä, että sukupuolineutraali sääntely tilastojen perusteella vaikuttaisi kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen toisen sukupuolen edustajia.[6] Käytettävissä olevien tilastotietojen valossa ei voida yksiselitteisesti tehdä johtopäätöstä siitä, että huomattavasti suurempi osa naisia kuin miehiä joutuisi sääntelyn johdosta tosiasiassa erityisen epäedulliseen asemaan.

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on työmarkkinoiden sukupuolittuneesta rakenteesta johtuen vahvasti sidoksissa työnantajasektoriin. Naisvaltaisella julkisella sektorilla[7] yksityistä sektoria suurempaa määräaikaisten työsuhteiden osuutta selittää merkittäviltä osin tarve perhevapaasijaisuuksille.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työnantajasektoreiden sisällä ei ole niin voimakkaasti sukupuolittunutta kuin mitä erot ovat työnantajasektoreiden välillä. Julkisella sektorilla miehet työskentelivät vuonna 2025 määräaikaisessa työsuhteessa useammin kuin naiset (25 % vs. 21 %). Yksityisellä sektorilla naiset ovat jossain määrin miehiä useammin määräaikaisessa työsuhteessa (15 % vs. 10 %). Lukumäärällisesti määräaikaisessa työsuhteessa työskentelee yksityisellä sektorilla suurin piirtein yhtä paljon miehiä ja naisia.[8] Tästä syystä on vaikea arvioida ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten tulevaa sukupuolijakaumaa ilman selkeää näkymää siitä, miten uusi

[4] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, Kaikkinainen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) sekä ILOn yleissopimukset nro 111 ja 156.
[5] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY 2 artiklan b alakohta ja 14 artikla.
[6] Asiat C-167/97 ja C-405/20 koskien unionin lainsäädännöstä johtuvia samapalkkaisuusvelvoitteita.
[7] Julkisella sektorilla n. 73 % palkansaajista on naisia.
[8] Tilastotiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen.

sopimustyyppi tullaan ottamaan käyttöön eri toimialoilla. On selvää, että sillä tuskin tullaan korvaamaan nykyisiä perhevapaasijaisuuksia, vaan käyttöala tulisi todennäköisesti poikkeamaan nykyisistä perustellusta syystä solmituista määräaikaisista työsopimuksista.

Oletus siitä, että ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsuhteiden sukupuolijakauma tulisi olemaan samankaltainen kuin se on tällä hetkellä kaikilla määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä, ei siis ole kovin uskottava. Työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus ei ole automaattisesti merkki syrjinnästä. Ilman perusteltua syytä solmittavat määräaikaiset työsuhteet eivät välttämättä korostu samoilla toimialoilla kuin muut määräaikaiset työsuhteet. On myös hyvin mahdollista, että niitä ryhdytään hyödyntämään voimakkaammin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, jotka kohtaavat merkittävimmän rekrytointiriskin. Tämä voi samalla tarkoittaa sitä, että ilman erillistä perustetta solmittavien määräaikaisuuksien sukupuolijakauma voi poiketa merkittävästikin muista määräaikaisista työsuhteista.

Edellä kerrotulla tavalla ei siten ole yksiselitteisesti nähtävissä, että ehdotus saattaisi epäedulliseen asemaan huomattavasti suuremman joukon naisia kuin miehiä. Yksilötasolla sekä miehille että naisille voi johtua ilman perusteltua syytä solmittavasta määräaikaisuudesta tiettyjä kielteisiä vaikutuksia, joita esityksen vaikutusarvioissa on tunnistettu. Ehdotuksessa on tunnistettu myös riski määräaikaisuuksiin liittyvien raskaus- ja perhevapaasyrjintätapausten lisääntymisestä. Riski liittyy etenkin siihen, ettei raskaudesta tai perhevapaasta ilmoittaneen määräaikaisen työntekijän työsuhdetta jatketa. Juuri tästä syystä ehdotetaan työnantajalle määräaikaisuuden päättyessä velvollisuutta työn tarjoamiseen, mikä vähentää syrjintäriskiä verrattuna tavanomaisiin perustellusta syystä tehtäviin määräaikaisuuksiin. Työn tarjoamisvelvoite tulisi sovellettavaksi kuitenkin vain silloin, kun työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä eli henkilöstömäärän tulisi lisääntyä rekrytointipäätöksen johdosta.

Ehdotuksella ei myöskään miltään osin rajoiteta voimassa olevasta lainsäädännöstä johtuvia syrjinnän kieltoja. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää perustuslakivaliokunnan huomiota siihen, että työsopimuslakiin lisättäisiin nimenomainen säännös siitä, että määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Säännös saisi aineellisoikeudellisen sisältönsä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjinnän kielloista. Arvioidessaan koeajan pidentämistä koskevaa sääntelyä perustuslain 6 §:n kannalta perustuslakivaliokunta on pitänyt valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin kannalta merkityksellisenä sitä, että sääntelyssä nimenomaisesti kiellettiin työsopimuksen purkaminen koeaikana syrjivillä perusteilla (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp).

Määräaikainen työsuhde ei ylipäätänsä itsessään merkitse sitä, että henkilön voitaisiin katsoa joutuvan erityisen epäedulliseen asemaan. Uusi työsuhdetyyppi voi sukupuolesta riippumatta tarjota työtilaisuuden ja mahdollisuuden vakituiseen työsuhteeseen. Uudistuksella on tunnistettu työnantajan työllistämiskynnystä madaltavia vaikutuksia. Työttömyyden vaikutukset ovat yksilölle kielteisempiä kuin työsuhteen jatkon epävarmuudesta johtuvat vaikutukset.

Ikään, alkuperään, kansalaisuuteen ja muuhun henkilöön liittyvän syyhyn perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä. Esityksessä on arvioitu, että ehdotettava työn tarjoamisvelvollisuus pienentää riskiä määräaikaisuuksien kohdentumisesta heikommassa asemassa oleviin ryhmiin.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ään, jossa säädetään mahdollisuudesta tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Perustuslakivaliokunta on pitänyt tavoitetta pitkäaikaistyöttömän aseman parantamisesta työmarkkinoilla perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämänä hyväksyttävänä perusteena pitkäaikaistyöttömän henkilön erilaiselle kohtelulle. Sääntelyn tavoitteella on yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Sääntely ei ollut ongelmallista myöskään myöskään erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp).

Työnantajan uusi selvitysvelvollisuus työntekijän jatkomahdollisuuksista sekä velvollisuus työn tarjoamiseen ei koskisi määräaikaisia työsopimuksia, jotka tehdään työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n nojalla.

Pitkäaikaistyöttömien henkilöiden erilaista kohtelua voidaan pitää hyväksyttävänä työllisyys- ja sosiaalipoliittisista syistä. Nykytilan säilyttämistä puoltaa perustuslain 18 §:ään kytkeytyvä tavoite työllisyyden edistämisestä. Esimerkiksi kolmannella sektorilla voimassa olevan sääntelyn puitteissa on nimenomaan pyritty tarjoamaan mahdollisimman usealle pitkäaikaistyöttömälle henkilölle työtilaisuuksia. Työn tarjoamisvelvollisuus voisi jossain määrin edistää yksittäisen pitkäaikaistyöttömän työllistymistä, mutta toisaalta vaikuttaa yleisellä tasolla kielteisesti pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuteen kiinnittyä työmarkkinoille työtilaisuuksien kautta. Uusi selvitysvelvollisuus puolestaan lisää työnantajan hallinnollisia velvoitteita, ja voisi heikentää työnantajien kannusteita pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen. Erilaista kohtelua selvitysvelvollisuuden suhteen voidaan pitää hyväksyttävänä ja

oikeasuhtaisena ottaen huomioon, että pitkäaikaistyöttömiin määräaikaisiin työntekijöihin sovelletaan kuitenkin voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä säädettyä työnantajan velvollisuutta antaa työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa.

Edellä mainituin perustein perustuslain 6 §:stä tai Suomea sitovista kansainvälisistä syrjinnän kieltoon liittyvistä velvoitteista ei arvioida johtuvan estettä ehdotetulle sääntelylle. Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa sääntelyn sukupuolivaikutuksia.

Lakisääteinen paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta

Esitykseen sisältyvä ehdotus lomautusilmoitusaikaa koskevasta lakisääteisestä paikallisen sopimisen mahdollisuudesta on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvatun ammatillisen yhdistymisvapauden, Kansainvälisen työjärjestö ILOn yleissopimusten sekä Euroopan uudistetun sosiaalisen peruskirjan kannalta.

Hallitusohjelmakirjauksessa esitettiin mahdollisuutta sivuuttaa työehtosopimuksen määräys lomautusilmoitusajasta työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Vaihtoehto arvioitiin ongelmalliseksi Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kannalta. Tästä syystä ehdotetaan, että lakisääteisen seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta työehtosopimuksesta poiketen olisi mahdollista sopia paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Koska työmarkkinaosapuolille on Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista[9] johtuen turvattava oikeus tavoitella jäsenistönsä työehtojen parantamista, olisi lakisääteisen sopimismahdollisuuden hyödyntäminen mahdollista vain silloin, jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa ei ole lomautusilmoitusajasta paikallisen sopimisen kelpuutusta.

Arvioidessaan työehtosopimusjärjestelmää perustuslain 80 §:n kannalta perustuslakivaliokunta on todennut, että yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksilla pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen ja joka työnantajan osalta lisäksi nauttii tietyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta arvioituna sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 § ei suoranaisesti koske. Jos valtion on tarkoitus antaa vastaavanlaisista seikoista oikeussääntöjä, niistä on säädettävä lailla. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta sen sijaan jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen. (PeVL 41/2000 vp.)

ILOn yhdistymisvapauskomitea CFA ei ole ottanut kantaa sen enempää toimialan tasolla kuin yritystasollakaan käytävien neuvottelujen puolesta. Perusperiaatteena on, että kollektiivisissa neuvotteluissa neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä osapuolten harkintavaltaan. Neuvotteluoikeuteen kuuluvat keskeisesti neuvottelut muun muassa palkoista, etuuksista, työajasta ja vuosilomista. Lisäksi ILOn yhdistymisvapauskomitea on todennut, että työsuhdeturvan laajempaan kirjoon yleensä kuuluvia kysymyksiä, jotka liittyvät ensisijaisesti tai olennaisesti työehtoihin, kuten irtisanomisoikeuksiin tai korvauksiin, ei tule jättää työehtosopimusneuvottelujen ulkopuolelle (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1300–1301).

Arvioitaessa ehdotuksen hyväksyttävyyttä perustuslain 13 §:n 2 momentin ja toisaalta ILOn yleissopimusten nro 87, 98, 135 ja 154 kannalta ovat olennaisia seuraavat seikat.

Paikallisen sopimisen osapuolista ja rajoista, sitovuudesta ja kirjallisen muodon vaatimuksesta säädettäisiin laissa. Lakisääteisen paikallisen sopimisen mahdollisuus olisi käyttöalaltaan varsin rajattu, sillä se koskisi vain lomautusilmoitusaikaa. Arvioitaessa lainsäätäjän liikkumavaraa on huomioitava, että lomautuksessa on kyse täysin kansallisesta järjestelmästä, johon ei ylipäätänsä liity kansainvälisistä sitoumuksista johtuvia velvoitteita. Vaikkakin lomautusilmoitusaika voidaan mieltää osaksi työsuhdeturvaa, ei kyse ole varsinaisesti työehtojen ydinalueelle kuuluvasta sääntelystä.

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa olisi jatkossakin mahdollista sopia seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta. Työmarkkinaosapuolten autonomiaa turvaa keskeisesti se, että jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on lomautusilmoitusajan osalta paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys, lakiin perustuva paikallinen sopiminen työsopimuslakiin ehdotetun 5 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla ei olisi mahdollista, vaan paikallisessa sopimisessa noudatettaisiin joko työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää. Sisällyttämällä lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimisen mahdollisuuden valtakunnalliseen työehtosopimukseen sen osapuolet voivat määrittää paikallisen sopimisen menettelyä, osapuolia ja sisältöä. Valtakunnalliset

[9] ks. HE 199/2025 vp s. 15–18 ILOn yleissopimusten ja Euroopan unionin uudistetun sosiaalisen peruskirjan valvontakäytännöstä.

työmarkkinaosapuolet voisivat määrätä esimerkiksi lomautusilmoitusajan vähimmäiskestosta, jota ei saisi paikallisesti alittaa.

Henkilöstön edustajien osalta säännös kunnioittaisi ILOn yleissopimuksesta nro 135 johtuvaa lähtökohtaa luottamusmiehestä henkilöstön ensisijaisena edustajana (ks. myös PeVL 52/2025 vp, kohta 14). Jos työpaikalla on valittu luottamusmies, tekisi hän paikallisen sopimuksen kaikkien niiden työntekijöiden puolesta, joihin sopimisen kohteena olevaa työehtosopimusta sovelletaan.

Luottamusvaltuutettu ja muu työntekijöiden edustaja voisivat toimia henkilöstön edustajina vain, jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan joko asemansa tai henkilöstön antaman valtuutuksen perusteella (HE 199/2025 vp, s. 68). Esimerkiksi luottamusvaltuutettu ei siten voisi tehdä sopimusta järjestäytyneiden työntekijöiden puolesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö on ehdottanut vastineessaan (26.2.2026) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle, että etenkin ILOn yleissopimuksen nro 135 valossa ongelmalliselta vaikuttavasta mahdollisuudesta henkilöstön valtuutukseen perustuvaan edustamiseen luovutaan. Työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitettu ”muu työntekijöiden edustaja” ehdotetaan korvattavaksi yhteistoimintaedustajalla, jonka asemasta ja valinnasta säädetään yhteistoimintalain (133/2021) 5 §:ssä.

Yhteistoimintaedustajan neuvotteluasema on huomattavasti tasapainoisempi kuin tavanomaisella työntekijällä. Yhteistoimintaedustajat ovat vastaavan tehostetun irtisanomissuojan piirissä kuin luottamusmiehet ja luottamusvaltuutetut. Siten yhteistoimintaedustaja rinnastuu asemaltaan luottamusvaltuutettuun. Henkilöstöryhmän työntekijät voivat valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan, jos heillä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan tai jos he ovat jättäneet luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun valitsematta, vaikka heillä olisi oikeus siihen. Yhteistoimintaedustajalla on suoraan lain nojalla edustaa henkilöstöryhmää, joka on valinnut hänet edustajakseen. Erillisten valtuutusten keräämistä työntekijöiltä ei tarvita. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita vain niihin yrityksiin, joihin sovelletaan yhteistoimintalakia. Pääsääntöisesti lakia sovelletaan vähintään 50 työntekijän yrityksiin, mutta määrätyissä tilanteissa lakia sovelletaan myös 20–49 työntekijän yrityksiin. Yhteistoimintaedustaja voi edustaa henkilöstöä muun muassa sellaisissa muutosneuvotteluissa, jotka koskevat henkilöstön lomauttamista.

Esityksessä ehdotettu rajoitettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen lakisääteisen lomautusilmoitusajan noudattamisesta toisi joustavuutta työpaikkakohtaisten tilanteiden huomiointiin. Paikallisella sopimisella voitaisiin reagoida työnantajaa kohdanneisiin äkillisiin taloudellisten toimintaedellytysten muutoksiin ja turvata työntekijöiden työsuhteiden jatkuvuutta. Sääntely ei olisi täysin poikkeuksellista, sillä lainsäädännössä on jo nykyisin mahdollistettu eräissä tilanteissa työehtosopimuksesta poikkeaminen paikallisin sopimuksin jopa työnantajan ja työntekijän kesken.[10] Sääntelyä voidaan pitää oikeasuhtaisena siinä mielessä, että se olisi käyttöalaltaan rajattua ja turvaisi vastaisuudessakin valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian. Jos työmarkkinaosapuolet eivät ole käyttäneet toimivaltaansa kuuluvaa mahdollisuutta paikallisen sopimisen kelpuutuksen määrittelyyn, olisi työpaikkakohtaisiin tarpeisiin vastaamiseksi mahdollista sopia lainsäätäjän tarkoituksenmukaiseksi harkitseman vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta.

Perustuslain 18 §:n 1 momentista johtuvan työvoiman suojeluvelvoitteen kannalta kiinnitetään valiokunnan huomiota siihen, että työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 3 momenttiin, jonka mukaan luottamusvaltuutetun tehdessä henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Tämä velvollisuus koskisi myös esityksessä ehdotettavaa lakisääteistä paikallista sopimista lomautusilmoitusajasta. Työntekijöiden suojelun kannalta merkityksellistä on myös se, että laissa asetettaisiin paikalliselle sopimukselle kirjallisen muodon vaatimus ja että sopimiseen oikeutetuilla henkilöstön edustajilla olisi tehostettu irtisanomissuoja. Työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelulain ja siten myös ehdotetun 5 luvun 4 §:n 1 momenttiin perustuvan lakisääteisen paikallisen sopimisen noudattamista. Työnantajalla ei olisi kuitenkaan velvollisuutta toimittaa lakiin perustuvaa paikallista sopimusta työsuojeluviranomaiselle, mutta työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada paikallinen sopimus.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen voi tilanteesta riippuen pidentää lomautuksen kestoa ja siten lisätä työntekijälle koituvia ansionmenetyksiä. Ehdotusta ei kuitenkaan voida työntekijän suojelun näkökulmasta pitää kohtuuttomana heikennyksenä ottaen huomioon lähtökohtainen mahdollisuus työttömyysturvaan lomautuksen aikana sekä se, että pidemmästä lomautusilmoitusajasta on jatkossakin mahdollista sopia työehtosopimuksin.

[10] Työaikalain (872/2019) 12 § (liukuva työaika), 14 § (työaikapankki) ja 24 § (päivittäisten taukojen lyhentäminen).