



Lausunto
10.2.2026
Dnro 001/81/2026
Miia Kannisto

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 11.2.2026 klo 11.30
HE 199/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain
muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asiassa.

Akava ei hyväksy esitettyjä työsopimuslain ja muiden lakien muutoksia.

Esitetyt muutokset heikentäisivät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia elementtejä. Esitettyjen muutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä, mutta muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.

Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenisi, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotettaisiin merkittävästi. Määräaikaistuuksia koskeva lakimuutos lisäisi raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esityksessä on suoraan todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esitettyjä muutoksia ei kuitenkaan ole rajattu koskemaan vain pieniä ja keskisuuria yrityksiä, vaan muutokset vaikuttaisivat kaikkiin työntekijöihin niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Akava katsoo, että lakimuutokset eivät vastaa esitettyjä tavoitteita, vaan muutosten tavoitteena on työntekijöiden aseman merkittävä heikentäminen, yrittäjäriskin siirtäminen työntekijöille ja työnantajakustannusten pienentäminen kaikenkokoisilla työnantajilla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Akava toteaa, että lainsäädäntömuutoksia on tehty pääministeri Orpon kaudella hyvin pistemäisesti ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia. Määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentämisen, takaisinottovelvollisuuden sekä lomautusilmoitusaikaa koskevan heikennyksen lisäksi samanaikaisesti valmisteilla oli myös irtisanomiskynnyksen madaltaminen, jolla on vaikutusta työntekijöiden työsuhdeturvaan. Lisäksi hallituskaudella on kevennetty yhteistoimintavelvoitteita ja heikennetty työttömyysturvaa. Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan ja asemaan työsopimussuhteen heikompana osapuolena.

Määräaikaaisuudet 2025 -kysely

Verian teki Akava Worksin toimeksiannosta Määräaikaaisuudet 2025 –kyselyn, jossa haastateltiin kahtasataa työsuhdekäytännöistä vastaavaa johtajaa yli viisi henkilöä työllistävistä organisaatioista sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Heiltä kysyttiin, vaikuttaisiko suunniteltu lakimuutos organisaation työsopimuskäytäntöihin esimerkiksi niin, että ”osa määräaikaisista työsuhteista organisaatiossanne tultaisiin sopimaan ilman perustetta” tai niin, että ”osa uusista työsuhteista tultaisiin solmimaan määräaikaisina ilman perustetta vakituiseen työsuhteeseen palkkaamisen sijasta”.

Kyselyn tulokset olivat huolestuttavia. Peräti kolme neljästä (74 %) niistä yrityksistä, joissa työsopimuskäytännöt muuttuisivat lakimuutoksen toteutuessa arvioivat, että jatkossa osa määräaikaisista työsuhteista solmittaisiin ilman perustetta. Vastaajien joukossa korostuu erityisen selkeästi yli sadan hengen yritykset (89 % vastaajista). Hallituksen tavoitteen kannalta ristiriitaista on, että alle 20 henkilöä työllistävissä, yrityksissä vaikutus olisi kaikkein vähäisin selkeällä erolla suuriin yrityksiin (63 % vastaajista).

Kyselyn mukaan toimialoista eniten perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia tekisivät teollisuus ja rakentaminen (78 %) ja palvelut (75 %), joista varsinkin rakentaminen ja palvelut käyttävät nyt jo hyvin paljon määräaikaisia työsopimuksia.

Yli puolet (54 %) yllä mainitusta yritysjoukosta vastasi myös, että osa uusista työsuhteista solmittaisiin määräaikaisina vakituiseen työsuhteeseen palkkaamisen sijasta. Tässäkin joukossa hyödyntäjiä on eniten suurimmissa yrityksissä (61 % vastaajista). Toimialoista korostuivat jälleen teollisuus ja rakentaminen (63 %) ja palvelut (61 %).

Kyselyn tulosten mukaan kaikenkokoiset työnantajat kaikilla toimialoilla lisäisivät määräaikaaisuuksia vakituisten työsuhteiden kustannuksella.

Euroopan unionin lainsäädäntö

Hallituksen esityksessä on todettu, että Euroopan unionin lainsäädännön osalta määräaikaisista työsopimuksista säädettäessä tulee ottaa erityisesti huomioon määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY. Direktiivillä on saatettu voimaan Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Puitesopimuksen johdanto-osassa todetaan, että tämän sopimuksen osapuolet tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä. Lisäksi sopimuksessa on todettu, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä. Sopimuksessa todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä. Lisäksi puitesopimuksessa todetaan,

että yli puolet määräaikaistyöntekijöistä Euroopan unionissa on naisia, ja näin ollen tällä sopimuksella voidaan osaltaan edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Ehdotetussa lakimuutoksessa ei ole kielletty työnantajaa solmimasta uutta määräaikaista työsopimusta perustellusta syystä saman työntekijän kanssa, jolla on ollut ilman perusteltua syytä solmittu määräaikainen työsopimus työnantajan kanssa. Esitys mahdollistaa siten työsopimusten ketjuttamisen saman työntekijän kanssa. Tämän lisäksi työsopimusten ketjuttaminen on mahdollista eri työntekijöiden kanssa, sillä nyt esitettyyn sääntelymalliin ei kuulu lainkaan velvollisuutta arvioida työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyttä, kun kyse on ilman perustetta tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta. Sääntely mahdollistaa siis jopa nykyisten rajoitusten kiertämisen. Tämä on erittäin ongelmallista direktiiviin liittyvän heikentämiskiellon näkökulmasta. Tätä aspektia ei ole asiallisesti arvioitu esityksessä.

EUT:n oikeuskäytännössä on varsin selkeästi todettu, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiallisesti ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 76 kohta; Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, 62 kohta; C-282/19 MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania).

Esityksen vaikutukset

Määräaikaisten työsuhteiden hyödyntäminen on kasvanut voimakkaasti viimeisten 15 vuoden aikana. Vuodesta 2009 lähtien määräaikaisten työsuhteiden määrä työikäisillä 15–64-vuotiailla on kasvanut noin 20 prosenttia, kun samalla aikavälillä jatkuvien työsuhteiden määrä on kasvanut vajaan kuusi prosenttia. Vaikka tutkimuskirjallisuuden perusteella on vaikea vetää Suomen tilanteeseen täysin sopivia johtopäätöksiä, on yksi viimeaikaisen kirjallisuuden keskeisistä tuloksista se, että määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen lisää niiden käyttöä. Oletuksena siis on, että määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa entisestään.

Työllisyyden osalta määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisen vaikutukset eivät ole täysin selvät. Viimeaikaisen tutkimuksen perusteella kuitenkin näyttäisi, että määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisesta ei seuraa työllisyshyötyjä. Esimerkiksi tuoreen Italiaa koskevaa reformia hyödyntävän tutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääminen ei lisännyt työllisyyttä, mutta se vaikeutti erityisesti nuorten työntekijöiden asemaa.

Yksi oletus määräaikaistuuksien helpottamisen taustalla on se, että määräaikaiset työsuhteet toimivat väylänä pysyvämpiin ja parempiin työsuhteisiin. Tuoreen

kirjallisuuskatsauksen mukaan näin ei kuitenkaan ole. Katsauksessa analysoiduista tutkimuksista vain 32 % prosenttia löysi tälle hypoteesille tukea, kun 23 % löysi ristiriitaisia tuloksia ja 45 % tuki niin sanottua dead end -hypoteesia. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa määräaikaiset työsuhteet kulkuväylänä toimimisen sijaan jumittavat palkansaaajat heikkojen työolojen tehtäviin.

Määräaikaisen työn hyödyntäminen voi vaikuttaa talouteen myös palkkatason kautta. Teoriassa määräaikaisen työn palkan pitäisi olla jopa jatkuvaa työtä korkeampaa, jotta työsuhdetyypin epävarmuus tulisi kompensoiduksi. Asiaa empiirisesti tarkastelevissa tutkimuksissa määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat kuitenkin olleet toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden palkkoja matalammat. Myös kannustin panostaa työntekijöiden osaamiseen vähenee määräaikaisissa työsuhteissa, mikä näkyy heikompana tuottavuuskehityksenä ja tätä kautta matalampina palkkoina.

Erot ovat merkittäviä. Esimerkiksi Alankomaita käsittelevän tutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat noin kahdeksan prosenttia toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita matalammat. Saman tutkimuksen mukaan esimerkiksi ero vuokratyövoimaan on vielä suurempi.

Toisen EU-maita laajemmin tarkastelevan tutkimuksen havainnot ovat saman suuntaisia. Vaikka yksilökohtaiset ja työn tyyppiin liittyvät asiat kontrolloidaan, on toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden palkkaus noin 15 prosenttia määräaikaisia korkeampi. Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella voi olla negatiivisia vaikutuksia ansioihin myös pitkällä aikavälillä. Espanjalaisen uudistuksen luomaa koeasetelmaa hyödyntävän tutkimuksen mukaan määräaikaisuuksien käytön helpottaminen laski ansioita noin kymmenellä prosentilla. Tutkimuksen mukaan ansiot olivat vielä 27 vuotta reformin jälkeen noin 7 prosenttia vertailuryhmää pienemmät.

Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisessa on siis enemmän riskejä kuin hyötyjä. Viimeaikainen tutkimuskirjallisuus ei juuri tue ajatusta sen työllisyyttä lisäävästä vaikutuksesta. Voi pikemminkin olla niin, että työnantajat yksinkertaisesti korvaavat aiemmin toistaiseksi voimassa olleita työsuhteita määräaikaisilla työsuhteilla. Sen sijaan määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen vaikuttaa yksilöihin useilla tavoilla. Kansainvälisten esimerkkien mukaan määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat vakinaisia pienempiä. Tästä näkökulmasta määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen voi pysyvästi heikentää yksilöiden ansiokehitystä.

Edellä kuvatuin perustein määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella voi olla vaikutusta myös kansantalouteen. Jos määräaikaisia töitä on yhä enemmän ja niiden palkkaus on toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita matalampaa, hidastuu kansantalouden palkkasumman kasvu. Tällä on luonnollisesti vaikutuksia esimerkiksi verotuloihin. Toisaalta voi olla myös niin, että, määräaikaisten työsuhteiden kustannussäästöpotentiaalin takia työnantajat valitsevat niiden hyödyntämisen tuottavuuden kasvattamisen sijaan. Uudistuksella voi siis olla vaikutuksia myös tuottavuuteen.

Vaikutukset yrityksiin

Vaikutusarvioinnissa todetaan, että suurin hyöty kohdistuu pieniin yrityksiin pienentäen oikeudellisia riskejä rekrytoinnissa. Koeajan tarkoituksena on tarjota suojaa tästä näkökulmasta. Käytännössä suuret yritykset rekrytoivat enemmän, joten tässä tavoiteltua hyötyä ei voida perustella vain pienten yritysten tukemisella. Käytännössä ehdotus laajentaa tavoitetta tukea pienten yritysten työllistämisen mahdollisuuksia perusteettomasti kaikkiin yrityksiin ja heikentää työntekijän suojaa merkittäväällä tavalla. Myös julkinen sektori työllistää suuressa määrin määräaikaisten työsopimuksilla jo nykyisin.

Vaikutusarvioinnissa todetaan, että "Vastaavasti muutoksen voidaan arvioida jossain määrin vähentävän työntekijän palkkausta suoraan vakinaiseen työsuhteeseen." On hyvin todennäköistä, että tämä vaikutus tulisi olemaan merkittävä ja työntekijän ensimmäinen työsopimus tulisi olemaan pääsääntöisesti määräaikaisten varsinkin aloilla, joissa työntekijä on helpommin korvattavissa.

Ehdotuksen katsotaan vähentävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Määräaikaisuuden perusteltu syy on ennakolta tiedossa ja usein hyvin helposti havaittavissa (esim. sijaisuus). Näin ollen nykyistä sääntelyä ei voida pitää hallinnollisen taakan näkökulmasta ongelmallisena.

Ehdotetun sääntelyn perustella työnantajan tulisi varmistaa, että kyse on säännöksen tarkoittamalla tavalla ensimmäisestä työsopimuksesta osapuolten välillä, ja sopimuksen uusimistilanteissa, että sopimusten yhteenlaskettu kesto ei ylitä yhtä vuotta ja että sopimus on uusittu vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen alkamisesta. Niin ikään työnantajalla olisi velvollisuus antaa selvitys siitä, että kysymys on ensimmäisestä määräaikaista työsopimuksesta. Ehdotettu malli on hallinnollisen taakan näkökulmasta monimutkaisempi kuin nykyinen sääntelymalli. Muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Hallinnollista taakkaa lisännee siis myös se, että rekrytointilanteita on useammin ja siten myös työsopimuksia on laadittava useammin. Työsopimusten tekemiseen liittyvä väitetty hallinnollinen taakka ei ole rajoittanut määräaikaisten työsuhteiden käyttöä nykyisinkään.

Vaikutusarvioinnissa on todettu, että "Mikäli lainmuutos johtaisi siihen, että työsopimuksia solmittaisiin määräaikaisten toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sijasta, voisi tämä tarkoittaa työnantajan irtisanomiskustannusten säästöä keskimäärin 1300 euroa työntekijää kohden". Arvioinnissa ei ole kuvattu sitä, miten 1 300 euron säästö on laskettu. Miten on otettu huomioon mahdollinen rekrytointikustannusten nousu ja rekrytoinneista aiheutuvan hallinnollisen taakan lisääntyminen, jos määräaikaisten työsopimusten käyttö lisääntyy?

Määräaikaisten sopimusten käytön lisääntyminen tulee ilmenemään myös heikompina työsuhteen ehtoina, kuten vuosiloman erilaisessa ansainnassa ja mahdollisuuksissa pitää vuosilomaa.

Vaikutukset työelämään

Vaikutusarvioinnissa todetaan, että "neuvotteluaseman heikennystä rajaa kuitenkin vuoden enimmäiskeston lisäksi se, että työntekijä voisi irtisanoa määräaikaisen työsuhteen kuuden kuukauden jälkeen, jolloin olennaista vaikutusta työtuloihin ei välttämättä synny". Vuoden enimmäiskesto ja irtisanomisoikeus kuuden kuukauden jälkeen eivät rajaa neuvotteluaseman heikennystä olennaisella tavalla, vaan asiaa tulee arvioida laajemmasta näkökulmasta.

Työsuhteet voisivat esimerkiksi matalapalkka-aloilla muodostua pääosin määräaikaisista työsuhteista, jolloin väliin voisi jäädä myös työttömyyskausia, jos uutta työtä ei heti löydy. Työntekijän neuvotteluasema tilanteessa, jossa työsuhde aina uhkaa päättyä määräaikaisuuden päättyessä on todella heikko ja se voi luoda pohjaa myös muille väärinkäytöksille työelämässä, kun työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet riitauttaa lain/työehtosopimuksen rikkomuksia ovat heikommat.

Vaikutusarvioinnissa kuvataan ehdotuksen moninaisia riskejä. Nämä riskit ovat erittäin merkittäviä ja niiden toteutuminen on hyvin todennäköisenä. Niin sanotun kiertämiseffektin lisäksi on myös mahdollista, että työntekijä jää kokonaan työttömäksi määräaikaisen työsuhteen päättyttyä.

Tasa-arvovaikutukset

Ehdotetulla muutoksella olisi selviä vaikutuksia erityisesti naisten asemaan sekä heidän kokemaansa syrjintään työelämässä. Tällä hetkellä määräaikaisuudet kohdistuvat eniten nuoriin naisiin. Erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla sekä sosiaali- ja terveystieteiden alalla on runsaasti määräaikaisia palvelussuhteita, mikä vaikeuttaa ennen kaikkea naisten työuralla etenemistä ja lisää toimeentulon epävarmuutta. Muutos saattaa vaikuttaa myös negatiivisesti syntyvyyteen.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2023 Suomessa oli 384 000 määräaikaista palkansaajaa. Palkansaajien kaikista työsuhteista 83 % oli jatkuvia ja 17 % määräaikaisia. Osuudet ovat samat kuin edellisvuonna. Määräaikaiset työsuhteet ovat olleet yleisempiä naisilla kuin miehillä. Naisia määräaikaisista oli 225 000, mikä on saman verran kuin vuonna 2022. Miehiä määräaikaisissa työsuhteissa oli 159 000. Määräaikaisissa työsuhteissa olevien miesten määrä väheni, naisten määrä pysyi ennallaan. Miespalkansaajista 14 % ja naispalkansaajista 19 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2023 pysyvän työn puute oli määräaikaisuuden syynä 221 000 palkansaajalla. Näistä naisia oli 132 000 ja miehiä 90 000. Kaikista määräaikaisista palkansaajista, jotka olisivat halunneet vakinaisen työn, 31 % oli 25–34-vuotiaita. Näistä 40 000 oli naisia ja 28 000 miehiä.

Ero sukupuolten ja ikäluokkien välillä työsuhteiden muodossa on ollut käytännössä olemassa jo pitkään. Määräaikaisuus käytön sukupuolijakauman perusteella on todennäköistä, että määräaikaisuuksia käytettäisiin yhä edelleen enemmän naisten kuin miesten työsuhteissa. Todennäköisesti muutos vaikuttaisi samalla etenkin perheenperustamisessa oleviin naisiin. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan

raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä kohtaavat erityisesti naiset. Koska suurin osa perhevapaiden käyttäjistä on edelleen naisia, on muutoksista aiheutuvia vaikutuksia arvioitava erityisesti suhteessa naisten heikentyvään työmarkkina-asemaan.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muotoja ovat esimerkiksi tilanteet, joissa henkilön määräaikainen työsuhde jätetään uusimatta perhevapaan takia tai asetetaan päättymään raskauden tai perhevapaan alkuun. Jos määräaikaisuuksien määrä lisääntyy, niin erittäin todennäköisesti vastaavat syrjintätilanteetkin tulevat lisääntymään. Syrjintäriskin kasvaminen puolestaan lisäisi perheen perustamisiässä olevien taloudellista ja työllistymiseen liittyvää epävarmuutta.

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraportissa (s. 41) sekä väestöpoliittisen ohjelman valmistelutyöryhmän loppumuistiossa (s. 31) on molemmissa nostettu esiin, että lainmuutoksen yhteydessä tulisi varmistaa, ettei muutos tosiasiasa lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Kokonaisvaikutuksia määräaikaisten sopimusten säännösmuutoksista tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhdeturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin irtisanomiskynnyksen madaltamisen vaikutukset ovat saman suuntaisia määräaikaisuuksia koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhdeturvaansa. Samassa yhteydessä on syytä nostaa esiin myös esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2023 tutkimus raskaussyrjinnästä (ks. esim. s. 33) sekä tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus samalta vuodelta (ks. esim. s. 13–21), jossa kuvataan, miten määräaikaisuudet vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja sitä kautta myös syntyyvyyteen.

Esityksessä todetaan, että Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein. Huomioon ottaen vaikutusarvioinneissa luetteloidut mahdolliset negatiiviset vaikutukset määräaikaisuuksiin liittyen, tällainen käytännössä pelkästään ideologisiin argumentteihin perustuva lainsäädäntö ei ole yksinkertaisesti perusteltua – erityisesti kun samalla Suomi ottaa merkittävän riskin siitä, että se rikkoo sitä sitovia EU- ja kansainvälisoikeudellisia velvoitteitaan.

Hallituksen esitykseen on kirjattu, että sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on ehdottanut, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

Tähän liittyen esityksessä on todettu, että ehdotettavan lainmuutoksen ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä, koska tasa-arvolain syrjinnän kieltoa sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Kuitenkin samaan aikaan esityksessä todetaan suoraan, että siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Esityksessä ei ole esitetty tosiasiallisesti vaikuttavia toimia sille, että syrjintä ei lisääntyisi. Hallituksen

esitykseen lisätty syrjinnän kieltävä kirjaus ja työnantajan selvitysvelvollisuudesta säätäminen eivät ole sellaisia toimia, kun huomioidaan että määräaikaisuuksiin liittyvä syrjintä on jo nyt merkittävä ongelma suomalaisilla työmarkkinoilla.

Näin ollen esitys on vastoin pääministeri Orpon hallituksen omaa hallitusohjelmaa, jossa todetaan, että erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Hallitus ei ole esittänyt tällaisia keinoja, vaan päinvastoin hallitus lisää tietoisesti rakenteita, jotka nimenomaan todennäköisesti lisäävät työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää. Akava muistutti raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvästä hallitusohjelmakirjauksesta useasti työryhmätyön aikana, mutta se johtanut tarvittaviin lainsäädännön muutoksiin.

Perusteeton määräaikainen työsopimus

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. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työnantajalla olisi erityinen selvitysvelvollisuus, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syyistä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja määräaikaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoaltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Hallituksen esityksessä ei ole huomioitu asiallisesti seuraavaa hallitusohjelman kirjausta: "Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista." Esitys nimenomaan mahdollistaa ketjuttamisen niin saman työntekijän kanssa kuin myös eri työntekijöiden kesken. Viimeisin voi sääntelyn mahdollistamalla tavalla tapahtua siten, että työnantaja teettää perusteettomia määräaikaisuuksia

useiden eri työntekijöiden kesken ja täten täyttää määräaikaisuuksilla pysyvää työvoiman tarvettaan.

Lainsäädäntö mahdollistaa tämän, sillä nyt esitettyihin perusteettomiin määräaikaisuuksiin ei liittyisi velvollisuutta arvioida pysyvän työvoimatarpeen olemassaoloa lainkaan. Esitetty lainsäädäntö siis mahdollistaa suoraan sen, että työnantaja voi korvata toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet määräaikaisilla työsuhteilla. Tehokkaita keinoja tällaisten edellä kuvattujen ketjujen lisääntymisen estämiseksi ei ole esitetty.

Akava katsoo, että lausuntopalautteen pohjalta esitykseen tehdyt muutokset perusteettomien määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen estämiseksi ja muut työntekijän suojelutoimet eivät ole riittäviä poistamaan lakimuutoksen ongelmia.

Irtisanoutumisoikeus

Esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta koskien.

Akava katsoo, että irtisanoutumisoikeus tulee säätää vain työntekijälle eli esitystä tulee muuttaa tältä osin.

Irtisanomisoikeuden myöntämisellä työntekijälle pyrittiin alkujaan tuomaan tasapainoa ehdotetuille muutoksille. Työnantajalla on oikeus päättää työsuhteen muodosta. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus käyttää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, johon liittyy mahdollisuus lomauttaa ja irtisanoa. Määräaikainen työsopimus on työntekijän kannalta pääsääntöisesti turvattomampi työsuhteen muoto. Irtisanomisoikeuden myöntäminen myös työnantajalle heikentää entisestään työntekijän työsuhdeturvaa. Sen sijaan työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus turvaisi työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuisi mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto jo direktiivinkin nojalla, joten työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaihtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai muutoin työntekijän kannalta paremmat ehdot sisältävään työsuhteeseen.

Ehdotuksen mukaan irtisanomisoikeus syntyy tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Ehdotuksessa kuitenkin mahdollistetaan kolmen erillisen määräaikaisen työsopimuksen tekeminen. Näin ollen työnantaja kykenee helposti välttämään työntekijän irtisanoutumisoikeuden pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei pitäisi asettaa sopimuksen kestoja koskevaa rajoitusta lainkaan. Koska kyseistä irtisanoutumisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanoutumisen mahdollisuuden pitäisi vähintäänkin syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

Lomautusilmoitusaika ja vastaanotto-olettama

Lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään ja samalla säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Lomautusilmoitukseen liittyen säädettäisiin myös niin sanotusta vastaanotto-olettamasta.

Akava vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään ja vastaanotto-olettamasta säätämistä. Lyhennys tarkoittaa suoraa palkanmenetystä työntekijöille. Työntekijälle jää myös entistä lyhyempi aika varautua tulevaan lomautukseen esimerkiksi sopeuttamalla menojaan mahdollisuuksien mukaan sekä lyhyempi aika etsiä vaihtoehtoja työtä lomautuksen ajalle. Kun huomioidaan vielä aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset ja muutosneuvotteluaikojen lyhentämiset sekä poistamiset alle 90 päivän lomautusten osalta alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä, on yhteisvaikutuksena todella suuri työntekijän aseman taloudellinen heikentyminen aiempaan nähden.

Akava katsoo, että lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiasa ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Esitetyn lakimuutoksen myötä kirjaus työehtosopimuksessa lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. Tämä on käytännössä työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja tehokkaan työehtosopimisen estämistä ja näin ollen Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista.

Takaisinottovelvollisuus

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Akava vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhteturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen heikentää alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa.

Esitetty lakimuutos johtaisi tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatettaisiinko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei. Tämä johtuu siitä, että 50 työntekijän rajaa tarkastellaan esityksen mukaan vasta silloin, jos tarjottavaa työtä ilmenee. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voi johtaa myös tilanteisiin, jossa tuotannollis-taloudellisin perustein toteutettu irtisanominen riitautetaan entistä herkemmin. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän



Lausunto
10.2.2026
Dnro 001/81/2026
Miia Kannisto

samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Takaisinottovelvollisuuden poistuminen voi harhaanjohtavasti ajaa työnantajia ajattelemaan, että pian irtisanomisen jälkeen voi palkata uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Tosiasiassa tällainen tilanne voi johtaa aiemman irtisanomisen lainvastaisuuteen. Aiempaa epäselvempi oikeustila ja suurempi riitautuksien riski eivät ole omiaan madaltamaan alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien työllistämiskynnystä.

Akava ry:n puolesta

Miia Kannisto
Erityisasiantuntija