

Työehdot/Mannonen

10.2.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 11.2.2026

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

SAK vastustaa hallituksen esityksessä HE 199/2025 esitettyjä muutoksia mm. seuraavista syistä:

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset:

- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman riittäviä tasapainottavia toimia.
- Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi.
- SAK:n pelkona on, että määräaikaisten työsopimusten käyttö lisääntyy entisestään naisvaltaisilla aloilla ja leviää myös muille aloille korvaten vakituisia työsopimuksia (ks. myös HE 199/2025 s. 34-35)
- SAK pitää todennäköisenä, että muutos lisää ns. vastentahtoisesti tehtävää määräaikaista työtä. Tälläkin hetkellä Suomessa suurin osa määräaikaisista työntekijöistä ovat ns. vastentahtoisesti määräaikaisessa työssä. (58 % vuonna 2023) (HE 199/2025 s. 21)
- Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos lisää erittäin todennäköisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää – informatiivinen säännös, jossa kielletään määräaikaisen työsopimuksen tekeminen sekä tekemättä jättäminen syrjivin perustein, ei ratkaise ongelmaa.
- Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen omassa esitysluonnoksessa on suoraan todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.
- Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos lisää myös yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää. Hallituksen esityksen

Työehdot

10.2.2026

mukaan esim. etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden syrjintä voi lisääntyä.

- Hallituksen esityksessä arvioidaan, että työnantajan irtisanomisoikeus ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsopimuksessa kasvattaa syrjinnän riskiä, vaikka irtisanominen ei saa perustua syrjivään syyhyn.
- Lakimuutos ei tehokkaasti toteuta hallitusohjelmakirjausta perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä.
- Ehdotetut säännökset ovat monimutkaisia ja vaikeatulkintaisia

Takaisinottovelvollisuuteen ja lomautusilmoitusaikaan tehtävät muutokset:

- Takaisinottovelvoitteen rajaaminen koskemaan vain säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin heikentää ison työntekijämäärän taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin liittyvää irtisanomissuojaa
- Lomautusilmoitusajan lyhentäminen sekä ilmoitusmenettelyyn ehdotettavat muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa mm. taloudellisesti
- Lomautusilmoitusaikaan liittyen ehdotetaan säädettäväksi siitä, että jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Esitetty malli rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiia ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista.

Muut keskeiset huomiot

- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin. Muutoksien ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria eikä suuryrityksiä, koska muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Työehdot

10.2.2026

- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja tuottavuuteen ovat vähäisiä. Muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.
- Muutokset lisäävät monien kohdalla työelämän epävarmuutta ja esimerkiksi nuorten kohdalla vaikeuttaa työelämään kiinnittymistä ja siten siirtää perheen perustamista ja esimerkiksi oman asunnon hankintaa.
 - Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorilla työntekijöillä. Vuonna 2023 Suomessa 15–24-vuotiaista työllisistä lähes puolet (46 %) työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa, 15–29-vuotiaista 32 %.
- Muutokset ovat myös EU-oikeuden näkökulmasta ongelmallisia

Hallituksen esityksen sisällöstä ja muutosten vaikutuksista

Ehdotettu 1 luvun 3 a § mahdollistaa ilman perustetta tehtävät määräaikaiset sopimukset käytännössä kaikissa tilanteissa, mikä lisää ketjuttamista ja heikentää työsuhteturvaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta arvioida pysyvää työvoimatarvetta, ja sopimusten uusiminen on sallittua kahdesti vuoden sisällä. Välissä voi olla taukoja ja/tai perusteltuja määräaikaisia työsuhteita. Työnantajan selvitysvelvollisuus ja lähinnä teoreettinen velvollisuus tarjota työtä eivät riitä estämään väärinkäytöksiä. Lisäksi irtisanomisoikeus määräaikaisissa sopimuksissa ehdotetaan annettavaksi myös työnantajalle, mikä myös heikentää työntekijän asemaa.

SAK toteaa, että esitys ei täytä hallitusohjelman kirjauksia syrjinnän ehkäisystä. Syrjinnän lisääntyminen on erityisen huolestuttavaa perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien henkilöiden ja naisten kohdalla, sillä määräaikaisuudet kohdistuvat eniten nuoriin naisiin ja naisvaltaisiin aloihin. Hallituksen esitys ei tarjoa riittäviä toimia syrjinnän vähentämiseksi, vaikka se tunnustaa riskit.

Lakiehdotuksen tavoitteena on madaltaa työllistämisen kynnystä erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, mutta muutokset koskevat kaikkia työnantajia ja heikentävät työntekijöiden asemaa laajasti. Tutkimustiedon perusteella määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen ei lisää työllisyyttä, saattaa heikentää palkkatasoa ja vaikeuttaa etenemistä työuralla. Lisäksi se lisää epävarmuutta ja, kuten edellä jo mainittu syrjintää.

Työehdot

10.2.2026

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lomautusilmoitusaikaa lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään, mikä heikentää työntekijöiden taloudellista asemaa ja lomautukseen valmistautumisaikaa. Lisäksi esitetään paikallisen sopimisen mallia, jolla lomautusilmoitusajan pituudesta voidaan sopia työehtosopimuksen määräyksistä poiketen, mikä rikkoo kansainvälisiä sopimusvelvoitteita ja työehtosopimusosapuolten autonomiaa.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän yrityksiltä heikentää monien työsuhteturvaa.

Esitys ei täytä Euroopan unionin määräaikaista työtä koskevan direktiivin ja puitesopimuksen vaatimuksia, koska se mahdollistaa perusteettomien määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamisen saman työntekijän sekä eri työntekijöiden kesken ilman arviointia pysyvästä työvoimatarpeesta. Tämä on ristiriidassa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa. Lisäksi esitys on ristiriidassa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten nro 158 ja 111 kanssa, jotka edellyttävät työntekijöiden suojelua perusteettomalta määräaikaaisuuksien käytöltä ja syrjinnältä. Erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntyminen on hallituksen omankin esityksen mukaan todennäköistä määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä.

SAK:n muutosesitykset

TSL 1:3

Ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaiset työ sopimukset tulisi rajoittaa vain tilanteisiin, joissa on **aidosti kysymys ensimmäisestä työ sopimuksesta osapuolten välillä**.

Joka tapauksessa kaksi vuotta on liian lyhyt aika.

Ilman perusteltua syytä tehtävää määräaikaista työ sopimusta ei tulisi sallia, **jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve**:

Työ sopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työ sopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkumahdollisuuksia säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaistulle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.

Työehdot

10.2.2026

TSL 2:6

Työnantajalla tulisi olla **velvollisuus antaa aina kirjallisena perusteltu selvitys** mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevana tai perustellusta syystä määräaikaisena.

TSL 5:4

Säännöksestä **tulee poistaa mahdollisuus poiketa paikallisella sopimuksella työehtosopimuksen määräyksestä** koskien lain mukaista pidempää lomautusilmoitusaikaa.

TSL 6:1

Perusteettoman määräaikaisen irtisanomisoikeus tulee olla vain **työntekijällä**.

Työnantajalla tulisi **aina olla velvollisuus tarjota** vakituista tai perustellusta syystä tehtyä määräaikaista **työsuhdetta**, **jos** työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä **harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään** ja kyse on ollut lain sallimasta perusteettomasta määräaikaisesta.

Esityksen mukaan velvoitetta ei ole, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä.

Lain selkeyden ja työntekijän turvan vuoksi tulisi **työntarjoamisvelvollisuuden kestoajan olla aina sama**. SAK ehdottaa, että se olisi aina neljä kuukautta.

Lain terminologian yhtenäisyydestä tulisi huolehtia:

kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään tulisi muuttaa muotoon samoihin tai samankaltaisiin (vrt. TSL 6:6 ja 7:3)

Lain sanamuoto, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen, on liian epämääräinen. **Säännöksellä tulisi varmistaa, että työnantaja tosiasiallisesti tarjoaa työtä**. Säännös tulisi muuttaa esim. muotoon: Työnantajan on tarjottava työtä viivytyksettä.

TSL 6:6

Muutoksen perusteluja tulee muuttaa siten, että takaisinottovelvollisuuteen liittyvä työntekijämäärän tarkasteluhetki on viimeistään irtisanomishetki. Selkeintä olisi, että jos työnantaja on ollut

Työehdot

10.2.2026

velvollinen käymään yt-lain mukaiset muutosneuvottelut, koskisi myös takaisinottovelvollisuus työnantajaa.

Takaisinottovelvollisuutta koskevan muutoksen perusteluissa todetaan, että *työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa* olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, *kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve*. Esitetty tulkinta on omiaan aiheuttamaan sekaannusta ja epätietoisuutta työnantajan velvoitteista.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Sanna Mannonen
sanna.mannonen@sak.fi
puh. 044 431 4235