

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV@eduskunta.fi**Asia: HE 199/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi**

STTK ei hyväksy lainsäädäntöön esitettäviä muutoksia määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamisesta, lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ja takaisinottovelvoitteen supistamisesta jäljempänä kuvatuin perustein.

- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa.
- Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi eikä sääntely ehdotus estä riittävällä tavalla määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista työnantajan pysyvän työvoimatarpeen tilanteissa.
- Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos voi lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.
- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin. Muutosten ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria, koska muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella. Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa ja hyvinvointialueilla, käytetään paljon työsuhteista työn tekemistä ja määräaikaisuuksia. STTK on erityisesti huolissaan määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisestä naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitotyössä.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.

Asian tausta ja valmistelu

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman Vahva ja välittävä Suomi alaluvun 4.1 mukaan: "Työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.”

Työsopimuslakiin tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä, vaan työryhmässä käsiteltävien lainsäädäntökysymysten ratkaisut esitysluonnokseen on tehty poliittisen päätöksentekijän ja työnantajapuolen yhteistyönä.

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

Nykytila ja sen arviointi

Määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY

Hallituksen esitysluonnoksessa 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 (jatkossa ‘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

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

sopimuksella voidaan osaltaan edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Sopimuksen lausekkeessa 5 on säädetty väärinkäytöksiä ehkäisevistä toimenpiteistä. Kyseisessä lausekkeessa on säädetty asiasta seuraavaa: "1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä."

Ehdotettavassa sääntelymallissa ilman perustetta tehtävä määräaikainen työsopimus koskee näennäisesti työnantajan ja työntekijän välistä "ensimmäistä" työsopimusta. Tämänkään niin sanotun ensimmäisen työsopimuksen ei varsinaisesti tarvitse olla ensimmäinen, sillä ehdotuksen mukaan sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään kaksi vuotta. Kyse ei siis välttämättä ole tosiasiasiallisesti ensimmäisestä työsopimuksesta.

Esitetyssä 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. Ehdotuksessa jopa todetaan, että eri sopimustyyppit voivat sijoittua lomittain.

Tämän lisäksi työsopimusten ketjuttaminen on mahdollista eri työntekijöiden kanssa, sillä ehdotukseen ei sisälly lainkaan velvollisuutta arvioida työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyttä, kun kyse on ilman perustetta tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta. Ehdotettu suojaavaksi tarkoitettu sääntely (työnantajan velvollisuus esittää selitys työsuhteen jatkumisen mahdollisuudesta ja soveltamisalaltaan suppea työntarjoamisen velvoite) eivät estä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista riittävällä ja direktiivin tarkoituksen toteutumisen turvaavalla tavalla. Ehdotus heikentää merkittäväällä tavalla nykyistä sääntelyä eikä sitä ole arvioitu direktiivin heikentämiskiellon näkökulmasta.

Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) oikeuskäytännössä on varsin selkeästi todettu, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiasa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määrääkaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tällainen määrääkaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määrääkaiset 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).

Ehdotuksessa ei ole direktiivin 5 lausekkeessa mainittuja tosiasiallisesti tehokkaita "vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi", jolla turvattaisiin puitesopimuksen tavoite ja sen tehokas vaikutus. Direktiivin pääasiallisena tavoitteena on suojata työntekijää väärinkäytöksiä vastaan sekä varmistaa se, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen n:o 158 (1982) artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määrääjaksi sovitulla työsopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa.

Lisäksi ILO:n yleissopimuksessa nro 156 (Perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, 1981) artiklan 3 kohdassa 1 todetaan, että jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perheenhuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämäänsä, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja -siinä määrin kuin mahdollista - siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan.

Ehdotuksessa on todettu seuraavaa (s.41): "Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määrääkaisten työsopimusten kohdalla. Määrääkaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa - tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määrääkaisten työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin, kun määrääkaisten työsuhteiden määrä esityksen

myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia”. Lisäksi ehdotuksessa kerrotaan, että määräaikaisten työsuhteet ovat yhteydessä lastensaantiin ja vaikutus näkyy erityisesti naisilla. Edellä todetut vaikutukset ovat ongelmallisia ottaen huomioon yleissopimuksen tavoitteen edistää yhdenvertaista kohtelua.

Suomi on saattanut voimaan myös ILO:n yleissopimuksen nro 111 (työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä, 1958). Kyseisen yleissopimuksen 2 artiklassa todetaan seuraavaa:

”Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan.”

Artiklassa 3 todetaan puolestaan seuraava:

”Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin:

- a) koettamaan saada työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut asianomaiset elimet yhteistoimintaan tällaisen politiikan hyväksymisen ja noudattamisen edistämiseksi;
- b) säätämään sellaisia lakeja ja tukemaan sellaisia koulutusohjelmia, joiden avulla tällaisen politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan otaksua varmistettavan;
- c) peruuttamaan sellaiset lain säännökset ja muuttamaan sellaiset hallinnolliset ohjeet ja menettelytavat, mitkä ovat ristiriidassa tämän politiikan kanssa;
- d) noudattamaan sanottua politiikkaa kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä;
- e) huolehtimaan siitä, että tällaista politiikkaa noudatetaan kansallisten viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa; ja
- f) selvittämään sopimuksen soveltamista koskevissa vuosiraporteissaan, mihin toimenpiteisiin tällaisen politiikan noudattamiseksi on ryhdytty ja minkälaisiin tuloksiin näin on päästy.”

Kuten aiemmin jo todettu, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä lainsäädäntömuutosten vuoksi lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Muutoksesta aiheutuva seuraus on siten yleissopimuksen 111 vastaista.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Lomautusilmoitusaikaan liittyvää esitettyä paikallisen sopimisen mallia ja sen liitännäisyyksiä kansainväliseen oikeuteen on käsitelty jäljempänä lomautusilmoitusta käsittelevässä osiossa.

Suojelu kielletyiltä syrjinnältä ja ketjuttamisen lisäämisen estäminen

Ehdotuksessa todetaan, että Suomessa määräaikaissä työsuhhteissa olevien palkansaaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein.

Ehdotuksen mukaan lainmuutoksen ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä, koska tasa-arvolain syrjinnän kieltä sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Kuitenkin ehdotuksessa todetaan myös se, että siltä osin kuin määräaikaisten työsuhhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Ehdotus ei sisällä tosiasiallisesti vaikuttavia toimia syrjintäriskin kasvun estämiseksi. Pelkästään työnantajan selvitysvelvollisuudesta säättäminen tai rajattu työntarjoamisen velvollisuus ei estä syrjinnän lisääntymistä. Syrjintä on jo nykyisin merkittävä ongelma suomalaisilla työmarkkinoilla.

Ehdotus on ristiriidassa pääministeri Orpon hallitusohjelman syrjintää koskevan kirjauksen kanssa. Hallitusohjelmassa todetaan nimenomaisesti, että erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Ehdotus ei sisällä tällaisia keinoja, vaan päinvastoin ehdotus lisää tietoisesti rakenteita, jotka todennäköisesti lisäävät työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää.

Hallituksen esitysluonnoksessa ei ole myöskään huomioitu riittävällä tavalla hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan ”Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista”. Esitys kuitenkin mahdollistaa ketjuttamisen niin saman työntekijän kuin eri työntekijöiden kanssa.

Ehdotuksen mukaan ketjuttamista ja väärinkäytöksiä estäisivät ehdotetut työnantajan selvitysvelvollisuus mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta sekä rajatuissa tilanteissa työnantajaa velvoittava työntarjoamisen velvollisuus. Ehdotukset ovat täysin riittämättömiä estämään perusteetonta ketjutusta tilanteissa, joissa työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Ensinnäkin selvitysvelvollisuus ei tarkoita velvollisuutta tarjota työtä. Sääntely ei estä työnantajaa palkkaamasta toista työntekijää, vaikka selvityksen perusteella työnantajalla ei olisi tarjota työtä ilman perustetta määräaikaissä työsuhhteissa olleelle työntekijälle. Selvitysvelvollisuus velvoittaa vain selvityksen antamiseen eikä sen aineellisesta rikkomisesta seuraa työnantajalle minkäänlaista seuraamusta. Valvontaviranomainen tarkistaa vain sen, onko selvitys annettu, mutta ei sitä, onko se pitänyt aineellisesti paikkansa.

Toisekseen ketjuttamista estävänä toimenpiteenä ehdotetaan työnantajan velvollisuutta tarjota työtä, jos sitä on työsuhteen päättyessä tarjolla. Velvollisuuden merkitystä rajoittaa olennaisesti se, että työn tarjoamisen velvollisuutta ei ole, jos työnantaja voisi vielä tehdä työntekijän kanssa uuden ilman perustetta tehtävän sopimuksen. Näin ollen työntarjoamisen velvollisuus tulee sovellettavaksi, jos työnantaja on jo tehnyt yhteensä vuoden kestoisen sopimuksen/sopimukset, tai tilanteessa, jossa työnantaja on tehnyt kolme ilman perustetta tehtyä määräaikaista sopimusta saman työntekijän kanssa. Seuraavassa muutama esimerkkitalanne:

1. Kolme sopimusta, joiden kesto on yhteensä 8 kk
→ velvollisuus tarjota työtä, työnantaja ei voi enää uusia työsopimusta, koska työsuhteiden enimmäismäärä on täynnä (ensimmäinen sopimus ja kaksi uusittua sopimusta).
2. Kaksi sopimusta, joiden kesto on yhteensä 8 kk
→ ei velvollisuutta tarjota työtä, koska työnantajalla olisi vielä mahdollisuus tehdä yksi enintään 4 kk:n kestoisen sopimus. Työnantaja voi tässä tilanteessa palkata uuden työntekijän, selvitysvelvollisuus ei tätä estä. Pysyvää työvoiman tarvetta ei arvioida, jos uusi työntekijä palkataan ilman perustetta tehtävällä määräaikaistyyllä työsopimuksella ja näin voidaan ohittaa pysyvän työvoiman tarpeen arviointi ja ketjuttaa määräaikaistyyllä työsuhteita.

Edellä todetut esimerkit kuvaavat myös sitä, miten ilman perustetta tehtävän määräaikaistyyllä työsopimusten kesto ja määrä voivat vaikuttaa työntekijöiden asemaan ja oikeuksiin eri tavalla. Ehdotettu lainsäädäntö mahdollistaa myös sen, että työnantaja voi korvata toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet määräaikaistyyllä työsuhteilla.

Tavoitteet

Ehdotuksen mukaan esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esitettyjä lakimuutoksia ei kuitenkaan ole rajattu koskemaan vain pieniä ja keskisuuria yrityksiä, vaan muutokset vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. STTK katsoo, että ehdotukset eivät vastaa esitettyihin tavoitteisiin, vaan muutosten tavoitteena on työntekijöiden aseman merkittävä heikentäminen, yrittäjärisikin siirtäminen työntekijöille ja työnantajakustannusten pienentäminen kaikenkokoisilla työnantajilla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Määräaikaiset työsuhteet

Taloudelliset vaikutukset ja vaikutukset kansantalouteen

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 vajaa kuusi prosenttia. Vaikka tutkimuskirjallisuuden perusteella on vaikea vetää Suomen tilanteeseen täysin sopivia johtopäätöksiä, on yksi viimeaikaisen kirjallisuuden keskeisistä tuloksista se, että määräaikaisten työsuhteiden tekemisen helpottaminen lisää niiden käyttöä. Oletuksena siis on, että määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa entisestään. Tämä todetaan myös hallituksen esityksessä.

Vaikka aiemmasta kirjallisuudesta ei löydy suoraan Suomen tilanteeseen yleistettäviä esimerkkejä, antaa se osviittaa määräaikaissuusia koskevan sääntelyn muuttamisen vaikutuksista. 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 määräaikaissuusioiden 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 palkansaajat heikkojen työolojen tehtäviin.

Määräaikaisen työn hyödyntäminen voi vaikuttaa talouteen myös palkkatason kautta. Teoriassa määräaikaisen työn palkan pitäisi olla jopa jatkuvaa työtä korkeampaa, jotta työsuhtedetyypin epävarmuus tulisi kompensoiduksi. Asiaa empiirisesti tarkastelevissa tutkimuksissa määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat kuitenkin olleet toistaiseksi voimassa olevien työsuhteita matalammat.

Erot ovat merkittäviä. Esimerkiksi Alankomaita käsittelevän tutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat noin kahdeksan prosenttia toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita matalammat. Saman tutkimuksen mukaan ero on esimerkiksi vuokratyövoimalle vielä suurempi. Toisen EU-maita laajemmin tarkastelevan tutkimuksen havainnot ovat saman suuntaisia. Vaikka yksilökohtaiset ja työn tyyppiin liittyvät asiat kontrolloidaan, on toistaiseksi voimassa olevien

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

työsuhteiden palkkaus noin 15 prosenttia määräaikaista korkeampi. Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella voi olla negatiivisia vaikutuksia ansioihin myös yli ajan. Espanjalaisen uudistuksen luomaa koeasetelmaa hyödyntävän tutkimuksen mukaan määräaikaistuuksien 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 määräaikaistuuksilla. 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 määräaikaista 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 määräaikaistuuksilla työsuhteilla jo nykyisin.

Vaikutusarvioinnissa todetaan, että "Vastaavasti muutoksen voidaan arvioida jossain määrin vähentävän työntekijän palkkausta suoraan vakinaiseen työsuhteeseen." Pidämme hyvin todennäköisenä, että tämä vaikutus tulisi olemaan merkittävä ja työntekijän ensimmäinen työsuhteinen tulisi olemaan pääsääntöisesti määräaikaistuuksien varsin aloilla, joissa työntekijä on helpommin korvattavissa.

Esityksen mukaan määräaikaistuuksien työsuhteen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Vaikutusarvioinnin mukaan: "Tämä lisää olennaisesti työnantajan mahdollisuuksia valita sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jo aiemmin olleet työnantajan palveluksessa, ja jotka työnantaja on todennut hyviksi ja luotettaviksi". Tämä kuvastaa hyvin, kuinka sääntelyn ensimmäisen sopimuksen edellytyksestä menettää tosiasiasa merkityksensä.

Ehdotuksen katsotaan vähentävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Määräaikaaisuuden 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 työ sopimuksesta osapuolten välillä, ja sopimuksen uusimistilanteissa, että sopimusten yhteenlaskettu kesto ei ylitä yhtä vuotta ja että sopimus on uusittu vuoden kuluessa ensimmäisen työ sopimuksen alkamisesta. Niin ikään työnantajalla olisi velvollisuus antaa selvitys siitä, että kysymys on ensimmäisestä määräaikaista työ sopimuksesta. Lisäksi työnantajaa sitoisi tietyissä tilanteissa velvollisuus tarjota työtä. Ehdotettu malli on hallinnollisen taakan näkökulmasta monimutkaisempi kuin nykyinen sääntelymalli. Muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työ sopimusten käyttöä. Hallinnollista taakkaa lisännee siis myös se, että rekrytointilanteita on useammin ja siten myös työ sopimuksia on laadittava useammin. Työ sopimusten tekemiseen liittyvä väitetty hallinnollinen taakka ei ole rajoittanut määräaikaisten työsuhteiden käyttöä nykyisinkään.

Vaikutusarvioinnissa on todettu, että "Mikäli lainmuutos johtaisi siihen, että työ sopimuksia solmittaisiin määräaikaista toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sijasta, voisi tämä tarkoittaa työnantajan irtisanomiskustannusten säästöä keskimäärin 1 300 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 työ sopimusten käyttö lisääntyy?

Määräaikaisten työsuhteiden vaikutusta palkkaukseen on käsitelty edellä Taloudelliset vaikutukset –otsikon alla. Määräaikaisten sopimusten käytön lisääntyminen tulee ilmenemään myös heikompina työsuhteen ehtoina, kuten vuosiloman erilaisessa ansainnassa ja mahdollisuuksissa pitää vuosilomaa.

Yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset työelämään

Vaikutusarvioinnissa kuvataan ehdotuksen moninaisia riskejä ja sitä, kuinka merkittävällä tavalla määräaikaisten työsuhteiden käyttö saattaa lisääntyä. Perusteluiden mukaan (s. 35): "Esityksen kahden vuoden aikaraja ennen uutta ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsuhdetta voi johtaa siihen,

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

että joillain henkilöillä voisi olla työuran aikana useita ilman perusteltua syytä solmittuja määräaikaista työsuhteita myös samalla työnantajalla. Tämä lisänee määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, jolloin kokonaisvaikutus lienee lähempänä 20 000 määräaikaisen työsuhteen lisäystä vakituisten työsuhteiden kustannuksella”.

Ns. kiertämisefektin lisäksi on myös mahdollista, että työntekijä jää kokonaan työttömäksi määräaikaisen työsuhteen päätyttyä.

Vaikutusarvioinnissa todetaan, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyllä on eräissä tutkimuksissa todettu olevan pienentävä vaikutus työtulojen osuuteen kansantuotteesta. Muutoksen taustalla on arvioitu olevan palkansaajien heikentynyt neuvotteluasema työsuhteen ehdoista. Tältä osin perusteluissa todetaan, että neuvotteluaseman heikennystä rajaa kuitenkin työsuhteen 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 olisi tullut arvioida laajemmasta näkökulmasta. Työsuhteet voisivat esimerkiksi matalapalkka-aloilla muodostua pääosin määräaikaista työsuhteista, jolloin väliin voisi jäädä myös työttömyyskausia, jos uutta työtä ei heti löydy. Työntekijän neuvotteluasema tilanteessa, jossa työsuhteeseen aina uhkaa päättyä määräaikaisuuden päättyessä on todella heikko ja se voi luoda pohjaa myös muille väärinkäytöksille työelämässä, kun työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet riitauttaa lain/työehtosopimusten rikkomuksia ovat heikommat.

Esityksessä ehdotetaan, että enintään vuoden kestävä ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen sopimus olisi mahdollista tehdä, vaikka työnantajan työvoimatarpeen voitaisiin katsoa olevan pysyvä. Vaikutusarvioinneissa vedotaan tältä osin työnantajan työntarjoamisen velvollisuuteen: ”Kuitenkin työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä ilman perustetta solmitussa määräaikaissa työsuhteessa työskennelleelle, mikäli työnantaja aikoo jatkaa työn teettämistä kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa työtehtävässä työsuhteen keston mukaan enintään neljän kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä”. Tässä ei ole otettu huomioon sitä, että työntarjoamisen velvoite on hyvin rajattu, eikä se tule sovellettavaksi niissä tilanteissa, joissa työnantaja voisi vielä tehdä uuden määräaikaisen sopimuksen ilman perustetta. On unohdettu, että sääntely ei velvoita palkkaamaan työntekijää vuoden ajaksi. Kyse on sopimuksen/sopimusten **enimmäiskestosta**. Vaikutusarvioinneissa todetaan myös:

”Työelämän epävarmuuden lisääntymisen riskiä kuitenkin ehkäisee työnantajan velvollisuus tarjota työtä ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaissa työsuhteessa työskennelleelle määräaikaisen työsuhteen päätyttyä, jos työtä on tarjolla kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa tehtävässä”. Kuten edellä on todettu, työntarjoamisen velvoite tulee sovellettavaksi vain tietyissä tilanteissa.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Tasa-arvovaikutukset

Ehdotetulla muutoksella olisi selviä vaikutuksia erityisesti naisten asemaan sekä heidän kokemaansa syrjintään työelämässä. Tällä hetkellä määräaikaaisuudet kohdistuvat eniten nuoriin naisiin. Erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla sekä sosiaali- ja terveysaloilla on runsaasti määräaikaaisia 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 % määräaikaaisia. Osuudet ovat samat kuin edellisvuonna. Määräaikaaiset työsuhteet ovat olleet yleisempiä naisilla kuin miehillä. Naisia määräaikaaisista oli 225 000, mikä on saman verran kuin vuonna 2022. Miehiä määräaikaaisissa työsuhteissa oli 159 000. Määräaikaaisissa työsuhteissa olevien miesten määrä väheni, naisten määrä pysyi ennallaan. Miespalkansaajista 14 % ja naispalkansaajista 19 % työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa.

Vuonna 2023 pysyvän työn puute oli määräaikaaisuuden syynä 221 000 palkansaajalla. Näistä naisia oli 132 000 ja miehiä 90 000. Kaikista määräaikaaisista 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. Määräaikaaisuuksien käytön sukupuolijakauman perusteella on todennäköistä, että määräaikaaisuuksia käytettäisiin yhä edelleen enemmän naisten kuin miesten työsuhteissa.

Todennäköisesti muutos vaikuttaisi samalla etenkin perheenperustamisiässä 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. Syntyvyys on Suomessa lähtenyt laskuun 2010-luvulta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muotoja ovat esimerkiksi tilanteet, joissa henkilön määräaikainen työsuhde jätetään uusimatta perhevapaan takia tai asetetaan päättymään raskauden tai perhevapaan alkuun. Jos määräaikaaisuuksien määrä lisääntyy, niin erittäin todennäköisesti vastaavat syrjintätilanteetkin tulevat lisääntymään. Syrjintärisikin kasvaminen puolestaan lisäisi perheiden 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 nyt käsillä olevassa työryhmässä lainmuutoksen yhteydessä tulisi varmistaa, ettei muutos tosiasiaa lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Ehdotuksessa mainitaan ainoastaan syrjintä työsuhteen laadun vuoksi, mitä ei ole pidettävä missään määrin riittävänä.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Kokonaisvaikutuksia määräaikaisten sopimusten säännösmuutoksista tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhteturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin irtisanomiskynnyksen madaltamisen vaikutukset ovat saman suuntaisia määräaikaaisuus koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhteturvaansa.

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 määräaikaaisuudet vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja sitä kautta myös syntyvyyteen.

Vaikutusarvioinnissa todetaan seuraavaa: ”Lisäksi kuitenkin on mahdollista, että ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaaisuudet voivat joillakin työpaikoilla johtaa useisiin määräaikaisiin työsuopimuksiin eri työntekijöiden kanssa, esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällaiset vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti vahvasti nuoriin, maahanmuuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin. Tätä riskiä kuitenkin pienentää olennaisesti työnantajan velvollisuus tarjota uutta työsuopimusta ilman perusteltua syytä määräaikaaisessa työsuhteessa työskennelleelle palkansaajalle, mikäli työnantaja haluaa jatkaa työn teettämistä kyseissä tehtävissä pian työsuhteen päättymisen jälkeen”. Kuten jo aikaisemmin on todettu, työntarjoamisvelvollisuus tulee sovellettavaksi vain hyvin rajatuissa tilanteissa. Työnantajan ei ole pakko tehdä työntekijän kanssa vuoden kestoista työsuopimusta.

Perusteluissa todetaan seuraavaa: ”Vaikutusarvioinnin yhteydessä ei ole tunnistettu erityisen huomionarvioisia tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta koskevia yhteisvaikutuksia henkilöperusteiseen irtisanomiseen koskevien muutosten (HE 158/2025 vp) kanssa. Henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen voi jossain määrin pienentää työnantajan tarvetta hyödyntää määräaikaaisia työsuhteita”. Työnantajalla on jatkossa sekä irtisanomiseen jo tehtyjen että määräaikaaisuuksiin tehtävien lakimuutosten vuoksi mahdollisuus useilla eri tavoilla ja entistä helpommin syrjiä työntekijöitä työsuhteen päättämistilanteissa ja puhuttaessa määräaikaaisuuksien jatkamisesta. On selvää, että muutosten yhteisvaikutukset ovat olennaisia tekijöitä lisäämään työelämän epävarmuutta, jolla voi olla yhteys syntyvyyteen ja kulutustottumuksiin.

Lomautusilmoitusaika

Kansantaloudelliset vaikutukset

Työntekijällä olisi lomautusilmoitusajan lyhentämisen myötä vähemmän aikaa hakea toista työtä lomautuksen ajalle ennen lomautuksen alkamista. Vaikutus ei siten rajautuisi vain niihin tilanteisiin, joissa lomautusaika pitenee.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

Työelämävaikutukset

Vaikutusarvioinnissa kuvataan euromääräisiä tulonmenetyksiä palkansaajalle. Summat ovat palkansaajan näkökulmasta merkittäviä ja voivat yksilötasolla olla kuvattuja suuremmat. Palkansaaja tuskin pystyy viikossa sopeuttamaan menojaan tulonmenetystä vastaavaksi. Tämä voi lisätä velkaantumista.

Takaisinottovelvollisuus

Yritysvaikutukset

Vaikutusarvioinnissa jää kuvaamatta se, että työsopimuslain mukaisia tuotannollistaloudellisia irtisanomisperusteita ei olla muuttamassa, eli edelleenkin perustetta irtisanomiseen ei ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Nyt yritysvaikutuksia koskevasta kohdasta voi saada harhaanjohtavan kuvan siitä, että takaisinottovelvollisuuden poistumisen myötä työnantaja voisi vapaasti palkata heti uusia työntekijöitä. Todellisuudessa uuden työntekijän palkkaaminen pian tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen jälkeen voi johtaa irtisanomisperusteen kyseenalaistamiseen ja tässä kohtaa on myös huomioitava irtisanomisiin liittyvä työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Työelämävaikutuksissa lyhyesti kuvataan tätä problematiikkaa, mutta se tulisi huomioida myös yritysvaikutuksissa, koska irtisanomista koskeva sääntely tosiasiaissa vaikuttaa työnantajan mahdollisuuksiin tehdä uusia rekrytointeja.

Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Ruotsi

Määräaikaiset työsopimukset

Kuten ehdotuksen perusteluissa on kuvattu, Ruotsissa määräaikainen työsopimus edellyttää laissa (Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS) tai työehtosopimuksessa määriteltä perustetta. Työsuhdeturvaa koskevan sääntelyn mukaan määräaikaisen työsopimuksen saa tehdä niin sanottua erityistä määräaikaista palvelussuhdetta (ns. särskild visstidsanställning), sijaisuutta tai kausityötä varten. Erityinen määräaikainen työsuhde on mahdollista tehdä enintään 12 kuukauden ajaksi ilman työnantajan osoittamaa erityistä syytä, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Laissa säädetyillä aikarajoilla rajoitetaan määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista.

Määräaikaisia työntekijöitä koskevat suojelutoimet

Ruotsissa säännellään lukuisista turvaavista elementeistä, joilla tasapainotetaan määräaikaisessa työsopimuksessa olevan työntekijän asemaa ja suojaa. Ehdotettu muutos Suomen sääntelyyn ei sisällä juuri lainkaan tasapainottavia ja työntekijän suojeluun tähtääviä säännöksiä. Seuraavassa kuvataan Ruotsin sääntelyyn liittyvät suojaelementit, joilla turvataan ja tasapainotetaan työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena.

Määräaikaisen työsopimuksen julistaminen toistaiseksi voimassa olevaksi

- Työntekijä voi vaatia tuomioistuinta julistamaan laissa säädettyjen edellytysten vastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaksi. (LAS 4 §:n 1 mom. 36 §)
- Tuomioistuin voi päättää, että työsuhdetta on määräaikaisesta sopimuksesta huolimatta jatkettava, kunnes riita on lopullisesti ratkaistu. Työntekijällä on oikeus palkkaan ja eräisiin muihin laissa säädettyihin etuihin niin kauan, kun työsuhde jatkuu. (LAS 36 §)
- Jos työnantaja kieltäytyy noudattamasta tuomiota, jolla määräaikainen työsopimus on katsottu toistaiseksi voimassa olevaksi, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle lain mukaista vahingonkorvausta.

Työnantajan ilmoitus- ja tiedonantovelvollisuudet, työllistymisvapaa

- Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti tieto määräaikaisen työsopimuksen päättymispäivästä tai päättymisen ehdoista ja määräaikaisuuden perusteesta. (LAS 6 c §)
- Työnantajan on ilmoitettava määräaikaisille työntekijöille avoimista vakituista työpaikoista. Tiedot voidaan toimittaa julkistamalla ne työpaikalla. Vanhempainvapaalla olevalle määräaikaiselle työntekijälle tiedot on kuitenkin pyynnöstä toimitettava suoraan hänelle. (LAS 6 f §)
- Työnantajan on annettava 5 §:n 1–3 kohdan mukaisessa määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän pyynnöstä kirjalliset tiedot kaikista työsuhteista, joilla on merkitystä 5 a §:n (toistaiseksi voimassa olevana pitäminen) soveltamisen kannalta. Jokaisesta tällaisesta työsuhteesta on ilmoitettava määräaikaisen työsuhteen muoto, alkamispäivä ja päättymispäivä. Tiedot on toimitettava kolmen viikon kuluessa pyynnön esittämisestä. (LAS 6 g §)
- Määräaikaisen työsopimuksen pidentämistä pyytävälle työntekijälle on eräin edellytyksin annettava kirjallinen ja perusteltu vastaus. (LAS 6 h §)
- Työnantajan on ilmoitettava määräaikaiselle työntekijälle vähintään kuukautta ennen työsuhteen päättymistä, jos työnantaja ei voi tarjota työsuhteelle jatkoa. Kausityöntekijöille vastaava ilmoitus on tehtävä viimeistään kuukautta ennen uuden kauden alkua. Ilmoitusvelvollisuudelle on työsuhteen vähimmäiskesto koskevia edellytyksiä. (LAS 15 §)
- Em. 15 §:n mukainen ilmoitus on tehtävä kirjallisesti ja siinä on ilmoitettava menettely, jota työntekijän noudatettava, jos hän haluaa nostaa tuomioistuimessa

kanteen työsopimuksen julistamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi tai vahingonkorvauksen vaatimisesta pätemättömään määräaikaiseen työsopimukseen liittyen. Ilmoituksessa on mainittava, onko määräaikainen työntekijä laissa säädetyn takaisinottovelvollisuuden piirissä ja selostettava tähän liittyvät työntekijän velvollisuudet. Ilmoitus on pääsääntöisesti annettava työntekijälle henkilökohtaisesti.

- Ilmoitus on tehtävä myös paikalliselle ammattiliitolle, johon työntekijä kuuluu. Työntekijällä ja ammattiosastolla on oikeus neuvotella ilmoituksesta työnantajan kanssa. (LAS 30 a §)
- Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on ilmoitettava viipymättä asianosaiselle ammattiliitolle määräaikaisten työsopimuksen tekemisestä työehtosopimuksessa tarkoitettuun työhön. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos työsuhteen kesto on enintään 1 kk. (LAS 28 §)

Työllistymisvapaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuus

- Määräaikaisella työntekijällä, jolle on ilmoitettu, ettei työnantaja voi tarjota jatkoa määräaikaiselle työsopimukselle, on oikeus saada työsuhteessa johtuviaan etuuksiaan menettämättä kohtuullisissa määrin vapaata työstä työvoimatoimistossa asiointia tai työnhakua varten. (LAS 17 §)
- Laissa säädetty työnantajan takaisinottovelvollisuus (9kk työsopimuksen päättymisestä) koskee eräin edellytyksin myös määräaikaisia työntekijöitä, joiden työsuhteelle ei ole tarjottu jatkoa työn vähentymisen takia. (LAS 25 §)
- Takaisinottovelvollisuuden edellytyksenä on työntekijän riittävä pätevyys tarjottavaan tehtävään ja edeltävän työsuhteen vähimmäiskesto (tarjottavan työsuhteen muodon mukaan 6, 9 tai 12kk tietyllä ajanjaksolla).
- Jos useampi työntekijä on takaisinottovelvollisuuden piirissä, heidän välinen etusijajärjestyksensä määräytyy työntekijän työsuhteen yhteenlasketun keston perusteella. Pidemmässä työsuhteessa ovat etusijalla. Jos työsuhteet ovat yhtä pitkiä, etusija on iältään vanhimmalla työntekijällä. (26 §)
- Työnantajan on neuvoteltava asianosaisen ammattiliiton kanssa, jos työnantaja aikoo palkata työntekijän huolimatta siitä, että työtä tulisi tarjota takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville henkilöille. (LAS 32 §)

Säännöskohtaiset perustelut

Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimuslaki 1 luku 3 § Työsopimuksen muoto ja kesto

Pykälän 3 momentin mukaan määräaikaisten työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Hallituksen esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Mainittu soveltamisala ei ilmene säännöksestä lainkaan. Päin vastoin säännös mahdollistaa ilman perustetta tehtävän määräaikaisten

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

sopimuksen käyttämisen kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla. Määräaikaista työsopimusta ilman perustetta olisi siten mahdollista käyttää myös sellaisilla työpaikoilla, joissa työllistämisen kynnys ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiintuneen luonteen vuoksi.

Pykälän 3 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei tarvitsi myöskään arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä pykälän 2 momentin mukaisesti. Perusteluiden mukaan ”rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala etenkin tilanteisiin, joissa kysymys olisi täysin uuden työntekijän palkkaamisesta tai työntekijän työllistämisestä tilanteessa, jossa edellisestä työsuhteesta saman työnantajan kanssa on kulunut pitkä aika”. Säännöksen mukainen kahden vuoden tarkastelujakso ei ole millään mittarilla pitkä aika. Päinvastoin se on aivan liian lyhyt, etenkin perhevapaan käyttämisen tilanteessa. Lyhyttä aikaa on perusteltu työryhmässä muun muassa siten, että työnantajan voi olla vaikea selvittää aikaisempia työsuhteita. Väite on ongelmallinen, sillä työnantajalla on velvollisuus antaa palveluksessaan olleelle työntekijälleen työtodistus 10 vuoden ajan työsuhteen päättymisestä lukien. Näin ollen työnantajan on hyvin helppo tarkistaa kahta vuotta aikaisemmatkin työsuhdetiedot. Kahden vuoden tarkastelujakso ei turvaa riittävällä tavalla työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsopimusten käyttöä.

Perusteluiden mukaan rajoitus ottaisi huomioon myös EU:n määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta tulevat reunaehdot kansalliselle sääntelylle. Ehdotus ei turvaa mainitun direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettua pääsääntöä, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto. On selvää, että ehdotetut muutokset tulevat lisäämään määräaikaisten työsopimusten käyttöä tavalla, joka ei toteuta direktiivin tavoitetta.

Perusteluiden mukaan esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana, mutta lain kiertämistarkoituksessa tehtyjä järjestelyitä saatetaan arvioida toisin. Oikeuskäytännössä yritysten muodollinen itsenäisyys on joissakin tilanteissa saatettu sivuuttaa, jos yritysten erillisyyden avulla on pyritty kiertämään lain velvoitteita (KKO 2015:17, KKO 1996:2). Perusteluissa ei kuvata sitä, mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan lain kiertämisellä ja mitä siitä voisi mahdollisesti seurata.

Määräaikaisen sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 2 momentin perusteella. Kyseisen lainkohdan tarkoituksena on turvata työntekijän oikeutta pysyvään työsuhteeseen tilanteessa, jossa työnantajalla on toimintansa puitteissa pysyvä työvoiman tarve. Kyseessä on olennainen työsuhteen pysyvyyttä turvaava säännös. Perusteluiden mukaan tarvetta pysyvän työvoimatarpeen arviointiin ei olisi, koska sääntelyn käyttöala olisi

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

rajoitettu vain tilanteisiin, joissa on kysymys ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi säännöksen poissulkemista perustellaan sillä, että ketjusopimuskiellon soveltamisen voitaisiin katsoa tarpeettomasti rajoittavan työnantajan uskallusta ottaa uusia työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun työllistämisen edellytyksiin sinänsä kohdistuu epävarmuutta, mutta työnantaja ei myöskään osaa varmasti arvioida, voidaanko useamman työntekijän kanssa tehdyistä määräaikaista työsopimuksista muodostuvan kokonaisuuden katsoa osoittavan työnantajan pysyvää työvoiman tarvetta. Edellä todettu perustelu on kestävä. Kuten vaikutusarviointien yhteydessä olemme todenneet, säännöstä sovelletaan kaikilla työpaikoilla, ei vain niillä työpaikoilla, joissa työllistämisen edellytykset ovat epävarmat. Säännös mahdollistaa käytännössä yritystoiminnan järjestämisen käyttämällä ainoastaan määräaikaista työsopimuksia. Ei voida mitään osin pitää perusteltuna tai tarkoituksenmukaisena, että työnantajat voivat käyttää määräaikaista työsopimusta tilanteessa, jossa työtä on tarjolla pitkäaikaisesti.

Perusteluiden mukaan vuoden tarkastelujakson aikana voi olla keskeytyksiä tai perustellulla syyllä tehtyjä määräaikaista työsopimuksia. Työntekijän näkökulmasta voi erilaisista määräaikaistyyppisistä muodostua vaikeasti hallittavissa oleva ketju, jonka sisällä on erilaisia oikeusvaikutuksia sopimustyyppien mukaan.

Lisäksi pykälän 3 momentissa viitataan 2 luvun 6 §:ään ja 6 luvun 1 §:ään, joiden mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisten työsuhteiden päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen tai tietyin edellytyksin tarjottava työtä.

Ehdotuksen 4 momentin mukaan sallittaisiin lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä. Määräaikaisten työsopimuksen saisi uusia enintään kaksi kertaa. Tämä tarkoittaisi sitä, että saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. STTK huomauttaa, että kyseessä on työsopimusten ketjuttamistilanne. Sopimisen uusimisen mahdollisuudella käytännössä sallitaan ketjuttaminen etenkin, kun pysyvää työvoiman tarpeen arviointia ei tarvitse tehdä. Sopimuksen uusimisen mahdollisuutta ei tulisi olla.

Työsopimuslaki 2 luku 6 § Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa

Ehdotuksen mukaan, jos työntekijän kanssa on tehty määräaikaisten työsopimus ilman perustetta, työnantajan on annettava ennen työsopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisten työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

annettava kirjallisesti. Selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Säännöksessä ei ole otettu huomioon tilannetta, että työnantaja käyttää vain lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Näissä tilanteissa työntekijän työsuhde on jo voinut päättyä eikä työsuhteen jo päättyttyä annettavalla selvityksellä ole juurikaan merkitystä eikä se täytä tarkoitustaan.

Perusteluiden mukaan "säännöksen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen". Edelleen perusteluissa kerrotaan, että "sääntelyn tavoitteena on toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille noussutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella ja työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan".

Edellä todettu perustellun selvityksen antamisvelvollisuus ei miltään osin suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia. Perusteltu selvitys jää oikeusvaikutuksiltaan täysin merkityksettömäksi eikä sen oletetulla kannustinvaikutuksella voida toteuttaa direktiivin edellyttämää suojaa. Työnantaja päättää täysin muista lähtökohdista rekrytointiaan eikä selvitysvelvollisuuden toteuttaminen edistä työntekijän asemaa millään tavalla. Selvitysvelvollisuus on käytössä jo nykyisin työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä eikä sen vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ole selvitetty. On erittäin todennäköistä, että sillä ei ole ollut minkäänlaista vaikutusta määräaikaisen työntekijän mahdollisuuteen saada turvaavampi työsuhteen muoto jatkossa. Kuten perusteluissa todetaan, selvitys on pelkästään työnantajan arvio tilanteesta eikä se estä työnantajaa palkkaamasta työhön toista työntekijää.

Työsopimuslaki 6 luku 1 *Määräaikaiset sopimukset*

Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Viiden vuoden kuluttua määräaikaisesta sopimuksesta tulee siis irtisanomisenvaarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena. Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoilla irtisanomisperusteilla ja menettelytavoilla kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen.

STTK pitää kohtuuttomana ja vastustaa jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille. 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 työsuhteturvaa.

Sen sijaan työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus turvaisi työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuisi mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimuksen tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto jo direktiivinkin nojalla, joten työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaihtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen/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 kestoa koskevaa rajoitusta lainkaan. Koska kyseistä irtisanoutumisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanoutumisen mahdollisuuden pitäisi vähintäänkin syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

Edellä todettu huomioon ottaen **STTK esittää irtisanomista koskevan ehdotuksen poistamista kokonaisuudessaan**, myös työntekijän osalta, jos ehdotus säänneltäisiin sellaisenaan.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan työnantajan on tarjottava työtä entiselle työntekijälleen, joka on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä, toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta. Velvoitteen edellytyksenä on ensinnäkin, että työnantaja määräaikaisuuden päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Toisekseen velvollisuus syntyisi vain silloin, jos työnantajalla ei olisi enää mahdollisuutta palkata työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta. Sääntelyehdotuksen tavoitteena on perusteluiden mukaan turvata työntekijän työsuhteen jatkuvuutta ja estämään keinotekoisia järjestelyitä vakituisten työsuhteen työsuhteturvan kiertämiseksi.

Työn tarjoamisen velvoitteeseen asetetut rajoitteet heikentävät olennaisesti säännöksen tarkoituksen toteutumista. Velvollisuuden merkitystä

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

rajoittaa olennaisesti se, että työn tarjoamisen velvollisuutta ei ole, jos työnantaja voisi vielä tehdä työntekijän kanssa uuden ilman perustetta tehtävän sopimuksen. Näin ollen työntarjoamisen velvollisuus tulee sovellettavaksi, jos työnantaja on jo tehnyt yhteensä vuoden kestoisen sopimuksen/sopimukset, tai tilanteessa, jossa työnantaja on tehnyt kolme sopimusta saman työntekijän kanssa. Seuraavassa muutama esimerkkitalanne:

1. Kolme sopimusta, joiden kesto on yhteensä 8 kk → velvollisuus tarjota työtä, työnantaja ei voi enää uusia työsopimusta, koska työsuhteiden enimmäismäärä on täynnä (ensimmäinen sopimus ja kaksi uusittua sopimusta).
2. Kaksi sopimusta, joiden kesto on yhteensä 8 kk → ei velvollisuutta tarjota työtä, koska työnantajalla olisi vielä mahdollisuus tehdä yksi enintään 4 kk:n kestoisen sopimus. Työnantaja voi tässä tilanteessa palkata uuden työntekijän, selvitysvelvollisuus ei tätä estä. Pysyvää työvoiman tarvetta ei arvioida, jos uusi työntekijä palkataan ilman perustetta tehtävällä määräaikaisella työsopimuksella ja näin voidaan ohittaa pysyvän työvoiman tarpeen arviointi ja ketjuttaa määräaikaisia työsuhteita.

Takaisinottovelvollisuuden kesto ehdotetaan määriteltäväksi murtoluvuin 1/3. Laskennan toimittamista ei ole perusteluissa tarkemmin käsitelty. Työsuhteen keston mukaan laskennan lopputuloksena voi muodostua desimaalilukuja, mikä on omiaan aiheuttamaan tulkinnallisia ongelmia.

Edellä todetut esimerkit kuvaavat myös sitä, miten ilman perustetta tehtävän määräaikaisen työsopimusten kesto ja määrä voivat vaikuttaa työntekijöiden asemaan ja oikeuksiin eri tavalla. Ehdotettu lainsäädäntö mahdollistaa myös sen, että työnantaja voi korvata toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet määräaikaisilla työsuhteilla.

Jo mainittujen ongelmallisuuksien lisäksi säännös on omiaan lisäämään epäselvyyksiä työpaikoilla. Käytännössä määräaikaisia työsopimuksia olisi mahdollista tehdä monin eri edellytyksin ja velvoittein, mikä tekee käytännön soveltamisesta monimutkaista ja haastavaa.

Lomauttaminen

Työsopimuslaki 5 luku 4 § *Lomautusilmoitus*

Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Momenttia muutettaisiin siten, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista.

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

STTK vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. 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.

STTK katsoo, että lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista.

Suomi on ILO:n jäsenvaltiona sitoutunut työehtosopimusneuvottelu-oikeuden tunnustamiseen. ILO:n yleissopimus 98, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1951, koskee nimenomaisesti näiden oikeuksien tehokasta turvaamista. Yleissopimukset 87 ja 98 ovat ns. ydinsopimuksia, joiden noudattamiseen Suomi olisi sidottu jo yksinomaan työjärjestön jäsenyyden perusteella. Ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskeva yleissopimus 87 kieltää kaikenlaisen julkisten viranomaisten toiminnan, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Kielto käsittää kaikki valtioiden toimenpiteet lainsäädännöstä käytäntöihin, jotka loukkaavat yleissopimuksen mukaisia oikeuksia ja takeita.

Yleissopimuksella 98 valtiot veloitetaan turvaamaan vapaaehtoisten työehtosopimusneuvotteluiden toteutumista ja pidättäytymään puuttumasta tai sekaantumasta työehtosopimusneuvotteluihin liittyvään toimintaan. Vapaa neuvottelu jäsenistön työehdoista tarkoittaa sitä, että viranomaisohjeet eivät tällä tavalla puutu neuvotteluiden sisältöön (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1232). Viranomaisten yksipuolinen puuttuminen neuvotteluihin voi myös johtaa ristiriitaan yleissopimuksen 98 artiklan 4 kanssa (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1290).

ILO:n yhdistymisvapauskomitean (CFA) valvontakäytännössä on käsitelty laajalti kysymystä siitä, mitä vapaiden ja vapaaehtoisten neuvotteluiden periaatteet tarkoittavat. Näiden periaatteiden ydinsisältö on hyvin yksiselitteisesti neuvotteluosapuolten täydessä autonomiassa, joka valtioiden tulee turvata. Järjestäytymisvapauden keskeiseen sisältöön kuuluu täysin kiistattomasti se, että julkista valtaa käyttävät viranomaiset eivät puutu esim. ammattiliittojen sisäisten asioiden järjestämiseen ja pidättäytyvät kaikista toimista, jotka tehdään yhden osapuolen kustannuksella.

Valvontakäytännössä tehdään myös selväksi, että yleissopimuksen 98 tulkinnan mukaan vapaaehtoisuuden luonnetta tulisi vaalia, eikä osapuolia voida pakottaa prosessiin millään tavalla (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1315). Tämä koskee myös valtioiden puuttumista työehtosopimusneuvotteluprosessiin. Hallitusten tulee pidättäytyä kaikista toimista, joilla neuvotteluun tai sen lopputulokseen pyritään vaikuttamaan pakottavalla tavalla, sillä kaikki tällaiset toimet vaikuttavat suoraan itse neuvotteluprosessiin (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1316). Neuvotteluihin puuttumisesta voidaan ja tulee erottaa työehtosopimusneuvotteluja tukevat mekanismit ja neuvotteluihin kannustaminen. Valtio voi yhdistymisvapauden periaatteita noudattaen tukea ja kannustaa osapuolia työehtosopimusneuvotteluihin (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohdat 1317–1318).

Nyt esitetyn lakimuutoksen myötä työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. Tämä on käytännössä työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja tehokkaan työehtosopimisen estämistä.

Lakiehdotuksessa todetaan, että Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista ei arvioida johtuvan estettä työmarkkinaosapuolten autonomiaa kunnioittavalle sääntelyratkaisulle, jossa lakisääteisen seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta voitaisiin sopia työpaikkakohtaisesti työnantajan ja henkilöstön kesken. Esimerkkinä vastaavasta tilanteesta mainitaan työaikalain 14 §:n mukainen työaikapankki, jota voidaan työpaikkakohtaisesti sopia noudatettavan työehtosopimuksessa sovitun työaikapankin sijaan. Edellä kuvatusti STTK katsoo, että Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet nimenomaan estävät nyt esitetyn mallin, jossa työehtosopimuksen kautta tuleva vähimmäissuoja olisi ohitettavissa lakiin perustuvalla paikallisella sopimuksella. Nyt esitettävä lakimuutos ei vertaudu työaikalaisissa säädettyyn työaikapankkiin. Lakiin perustuvalla työaikapankilla ei ohiteta työehtosopimuksen takaamaa vähimmäissuojaa, vaan kyse on työaikajärjestelyistä, joilla tuodaan työntekijälle jouston mahdollisuuksia.

Nyt esitetyssä lakiin perustuvassa lomautusilmoitusajan paikallisen sopimisen mallissa sen sijaan nimenomaan heikennettäisiin työehtosopimuksen työntekijälle takaamaa vähimmäissuojaa.

Lisäksi lakiin esitetty malli eroaa 1.1.2025 voimaan tulleesta paikallisen sopimisen uudistuksesta ja on omiaan tekemään paikallisesta sopimisesta käytännössä entistä sekavampaa. Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti paikallisen sopimisen kiellot poistettiin yleissitovasta kentästä ja niin sanottu luottamusmieslukko poistettiin. Lakimuutoksen myötä paikallinen sopiminen

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

kuitenkin edelleen perustuu työehtosopimukseen ja siellä määriteltäisiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin.

Paikallisen sopimisen osapuolet myös määritellään ensisijaisesti työehtosopimuksessa. Vasta jos työehtosopimuksessa määriteltäviä ensisijaista sopijaosapuolta ei ole, eikä työehtosopimukseen ole sovittu toissijaista sopijaosapuolta, on paikallinen sopimus mahdollista solmia luottamusvaltuutetun kanssa. Paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä lakiin ei otettu sopijaosapuoleksi muuta henkilöstön edustajaa.

Nyt esitetyssä pykälässä paikallisen sopimuksen sopijaosapuoleksi esitetään luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja Kyse on siis sopijaosapuolten erilaisesta määrittelystä suhteessa paikallisen sopimisen uudistuksiin.

Paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä painotettiin sopimisen edellytyksiä ja olosuhteita. Hallituksen esityksessä 85/2024 vp s. 59 esimerkiksi todetaan: ”Paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsevat tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen luottamus.” Lomautusilmoitusaikaa koskevaan paikalliseen sopimiseen ei kuitenkaan esitetä mitään työntekijöiden asemaa turvaavia ja sopimusosapuolten asemaa tasapainottavia elementtejä. Ainoa edellytys sopimukselle on, että se on tehtävä kirjallisesti. Edes sopimuksen irtisanomisesta ja irtisanomisajasta ei säädetä laissa mitään, saati esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta kertoa työehtosopimuksen mukainen pidempi lomautusilmoitusaika, josta oltaisiin sopimassa heikommin.

Kun mahdollisten sopijaosapuolten joukko on laaja, ei ole mitään takeita tasapainoisesta sopimisasemasta ja siitä, että työntekijöiden edustaja saa riittävät tiedot tehdäkseen päätöksen siitä, kannattaako lomautusilmoitusajan lyhentämisestä sopia. Ilman irtisanomismahdollisuutta ja kohtuullista irtisanomisaikaa tällaisesta paikallisesta sopimuksesta muodostuu kohtuuton työntekijöille.

Paikallisen sopimisen lakiuudistusten yhteydessä yleissitovan kentän osalta säädettiin työnantajalle velvollisuus toimittaa paikalliset sopimukset työsuojeluviranomaiselle. Vastaava menettely tulisi koskea myös nyt esitettyä lakiin perustuvaa paikallisen sopimisen mallia, koska työsuojeluviranomaisen on käytännössä muuten mahdotonta valvoa työsopimuslain noudattamista tältä osin.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lomautusilmoitusajan tiedoksisaamista: ”Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.”

Esitetty muotoilu on heikennys nykytilaan nähden, koska jatkossa työnantajan ei tarvitsisi varmistua, että työntekijä on todellisuudessa saanut tiedon

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

lomautusilmoituksesta. Nykyistä lakimuotoilua on tulkittu niin, että työntekijä käytetystä tavasta riippumatta saa omakohtaisesti oikeat ja riittävät tiedot lomautuksesta. Työnantajalla on näyttötaakka siitä, että työntekijä on saanut lomautusilmoituksesta tiedon 14 päivää ennen lomautusta.

Myös jatkossa tämän on oltava lähtökohta, eikä ratkaisevaa voisi olla vain se, että työnantaja pystyy osoittamaan, minä päivänä se lähetti lomautusilmoituksen. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ovat erilaisia riippuen siitä, onko hän lomautettu vai ei. On täysin kestämaton tilanne, jos työnantajan ei tarvitse varmistua siitä, että työntekijä on saanut tiedon lomautuksesta. Työttömyysturvan saaminen myös edellyttää työnhakijaksi ilmoittautumista, eikä sitä voi tehdä takautuvasti. Työntekijälle voi siis aiheutua suoria rahallisia menetyksiä, jos hän ei tiedä lomautuksesta, eikä siksi voi ajoissa ilmoittautua työnhakijaksi.

Työsopimuslaki 5 luku 7 § lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Lyhentämisestä aiheutuu työntekijälle seitsemää päivää vastaava ansionmenetys.

Takaisinottaminen

Työsopimuslaki 6 luku 6 §. Työntekijän takaisin ottaminen

Pykälän *1 momenttia* muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi.

STTK 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 johtaa tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei. Tämä johtuu siitä, että 50 työntekijän raja 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

Inka Douglas, Sanna Rantala

10.2.2026

herkemmin. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän 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.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisen sektorin työnantajia. STTK:n näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria. Kun muutosta kuitenkin esitetään myös julkiselle sektorille, julkisella työnantajalla 50 hengen rajaan tulisi laskea kaikki palvelussuhteiset, eli sekä työ- että virkasuhteiset. Pelkkien työsuhteisten huomioiminen voi johtaa tilanteeseen, jossa julkiselta työnantajalta irtisanotulla työntekijällä ei ole takaisinottovelvollisuutta, koska työnantajan palveluksessa on niin vähän työsuhteisia, vaikka kaikkia palvelussuhteisia työnantajan palveluksessa olisi yli 50.

Lopuksi

STTK pitää erittäin tärkeänä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä muutoksista aiheutuvia työelämävaikutuksia seuraavina vuosina. Olennaista on kiinnittää erityistä huomiota naisvaltaisiin aloihin.

Lisätietoja

Inka Douglas, juristi, inka.douglas@sttk.fi
Sanna Rantala, juristi, sanna.rantala@sttk.fi