

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

Merja Kauhanen, Labore

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 12.2.2026

Esityksen keskeiset ehdotukset:

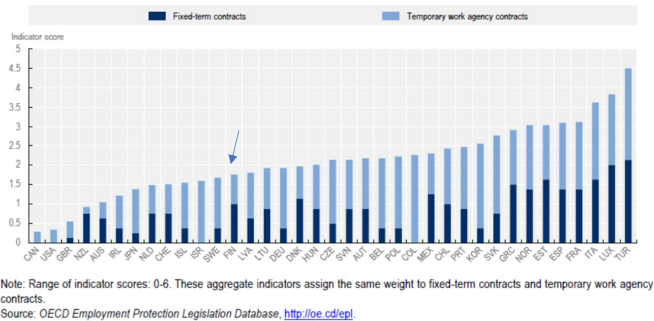
- Hallituksen esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja siihen liittyviä työnantajan velvoitteita, lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia työsopimuslakiin. Tässä keskitytään esityksen määräaikaisten työsopimusten käytön säätelyn ehdotettuun muutokseen.
- Keskeinen lakimuutos määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen olisi:
 - o Määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä.
 - o Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta.
 - o Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on laissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.
 - o Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on jo nykyisellään keskimääräistä helpompaa ja määräaikaista työsuhteita käytetään viidenneksi eniten EU-maista

- OECD:n määräaikaisten työntekijöiden palkkaamisen indikaattorin mukaan Suomessa määräaikaisten työntekijöiden palkkaaminen on helpompaa kuin OECD maissa tai Euroopan 24 maassa keskimäärin.

Figure 3.11. The OECD indicators: Strictness of regulation of hiring temporary workers

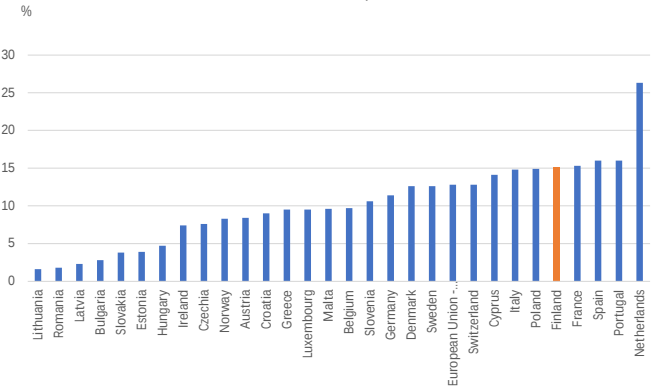
2019



Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on jo nykyisellään keskimääräistä helpompaa ja määräaikaista työsuhteita käytetään viidenneksi eniten EU-maista...

- Suomessa määräaikaista työsuhteita käytetään nykyisellään myös EU-maista viidenneksi eniten.

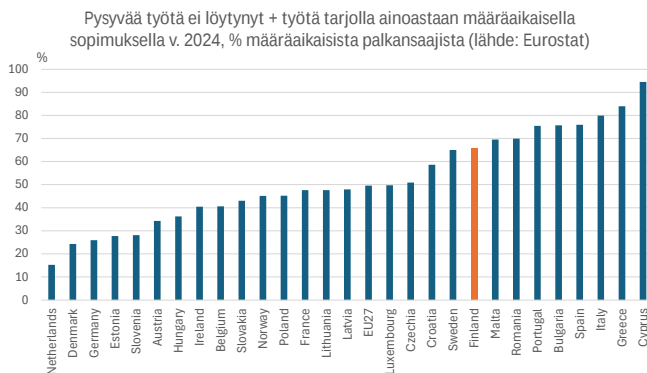
Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista palkansaajista v.2024 (lähde: Eurostat)



- Suomessa v. 2024 noin 19 % naispalkansaajista teki työtä määräaikaaisessa työsuhteessa ja miehistä 14 %.
- Naisten osuus määräaikaista työsuhteita tekevistä palkansaajista oli 58,4 %.
- Nuorista (15–24-v.) palkansaajista noin 45 % oli v. 2024 määräaikaaisessa työsuhteessa.
- Alle vuoden kestäneistä työsuhteista puolet on jo nykyäänkin määräaikaista.

Suomessa määräaikaisen työn tekemisen syynä korostuu sen vastentahtoisuus, ts. pysyvän työn puute

- Vuonna 2024 pysyvän työn puute oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisuuden syynä 225 000 palkansaajalla, mikä vastasi 61 prosenttia määräaikaisissa työsuhteissa olevista (Tilastokeskus, 2025).
- Naisista 63 prosenttia ja miehistä 57 prosenttia ilmoitti pysyvän työn puutteen määräaikaisuuden syyksi.
- Pysyvän työn puute oli yleisin määräaikaisuuden peruste kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi vanhimmassa (65–74-vuotiaat).
- Vastentahtoinen määräaikainen työ on Suomessa myös yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin.



Ehdotetulla lakimuutoksella heikennetään toistaiseksi voimassa olevien työehtosopimusten ensisijaisuutta

- Määräaikaista työtä koskevalla direktiivillä 1999/70/EY on saatettu voimaan Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.
- Puitesopimuksessa todetaan, että toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä, ja että määräaikaisten työ sopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä.
- Nyt ehdotetun lakimuutoksen arvioidaan kuitenkin lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja vähentävän työntekijöiden palkkausta vakituisiin työsuhteisiin. Toisin sanoen tällä uudistuksella heikennetään toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten ensisijaisuutta työsuhdemuotona. Se, että muutoksella voidaan lisätä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ilman perusteltua syytä heikentää työntekijöiden asemaa.
- Hallituksen esityksen mukaan työnantaja voisi solmia perusteettoman määräaikaisen työ sopimuksen jälkeen myös uuden määräaikaisen työ sopimuksen saman työntekijän kanssa, jos määräaikaiselle työ sopimukselle on perusteltu syy, mikä lisäisi määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista saman työntekijän kohdalla.

Ehdotettu lakimuutos koskee kaikenkokoisia yrityksiä ja myös julkisen sektorin työsopimuslaisia

- Hallituksen esityksessä todetaan, että esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.
- Esityksen lakimuutoksia ei kuitenkaan ole rajattu koskemaan ainoastaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä, vaan ne koskevat kaikenkokoisia yrityksiä ja yksityisen sektorin ohella myös julkista sektoria, jolla määräaikaisten työsuhteet ovat selvästi yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla (23,5 % vs. 12,7 % v.2024 (Tilastokeskuksen työvoimatutkimus)).

Vaikutukset työllisyyteen

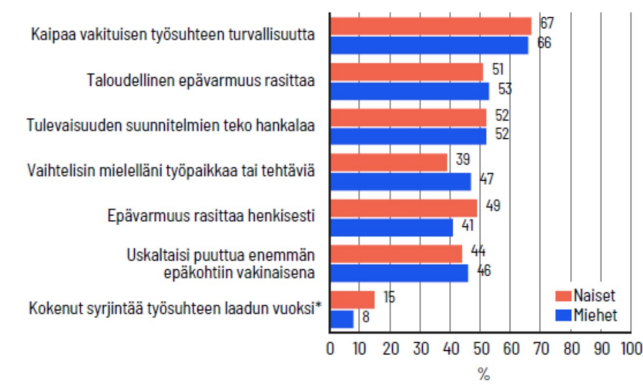
- Hallituksen esityksessä todetaan, että lakimuutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, mutta samanaikaisesti vähentävän työntekijöiden palkkaamista pysyvään työsuhteeseen.
- Hallituksen esityksessä käydään myös läpi tähän liittyvää tutkimuskirjallisuutta (mm. Kauhanen 2018, jossa tarkastellaan, mitä tutkimuskirjallisuudesta voidaan päätellä määräaikaisten työsopimusten käytön helpottamisen vaikutuksista) ja todetaan sen perusteella, että ”aihetta koskeva tutkimustieto ei siis osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- ja työttömyysvaikutuksia”.

Vaikutukset työntekijöille

- Tutkimuskirjallisuuden mukaan (esim. Ojala, Nätti ja Kauhanen, 2015) työsuhteen tyypillä kuten tehdäänkö työtä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vaiko määräaikaisena on merkitystä työpaikkojen laadun (job quality) ja työuraseurausten kannalta. Merkitystä on myös määräaikaisen työn tyypillä.
- Mutta keskimäärin määräaikaista työtä tekevän työpaikan laatu on monilla osa-alueilla vakityötä heikompi kuten esimerkiksi palkkauksen, työsuhteen turvan, kehitysmahdollisuuksien ja työnantajan maksamaan koulutukseen pääsyn osalta (Ojala, Nätti ja Kauhanen, 2015).
- Työsuhteen tyypillä on merkitystä myös työuraseurausten kannalta – määräaikaisuus näkyy henkilön työuran pirstaleisuutena myös pidemmällä aikavälillä (Ojala, Nätti ja Kauhanen, 2015).
- Koettu työn epävarmuus määräaikaisessa työsuhteessa voi vaikuttaa myös tulevaisuuden suunnitteluun ja perheen perustamiseen.

Vaikutukset työntekijöille...: TK:n työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2023) katsottu palkansaajien suhtautumista työsuhteen määräaikaisuuteen

Kuvio 5.6
Suhtautuminen työsuhteen määräaikaisuuteen sukupuolen mukaan
Pitää täysin tai joihinkin paikkansa, määräaikaiset palkansaajat,
Työolotutkimus 2023



Vaikutukset syrjintään ja tasa-arvoon

- Aitona riskinä myös on, että uudistus voi lisätä naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Hallituksen esitys toteaa tämän itsekkin: "Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten kohdalla".
- Suomessa raskaussyrjintää kokee joka neljäs raskaana oleva, ja se on tyypillisintä määräaikaissa työsuhteissa (Attila ym., 2024).
- Attila ym. (2024) tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen.
- Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä.