Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

2.4.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-36

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on 18.3.2026 pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä asiantuntijalausuntoa seuraavista muutoksista hallituksen esityksen (HE 199/2025 vp) lakiehdotuksiin:

1) ehdotetuissa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu aika, joka on edellytyksenä ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, muutetaan ehdotuksen mukaisesta kahdesta vuodesta viideksi vuodeksi; ja

2) lakiehdotuksista poistetaan mahdollisuus uusia ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus sen enimmäiskeston kuluessa.

Asiantuntijalausunnossa on pyydetty esittämään tarvittavat pykälämuutokset perusteluineen edellä mainittujen muutosten toteuttamiseksi sekä arvioimaan pääasialliset vaikutukset, joita edellä mainituilla muutoksilla olisi nykytilaan ja hallituksen esityksessä ehdotettuun nähden.

Valiokunnan pyynnöstä työ- ja elinkeinoministeriö esittää muutettavaksi esityksen 1. ja 2. lakiehdotusta ja toteaa ehdotusten vaikutuksista seuraavaa.

Muutosehdotukset perusteluineen

Ehdotettua työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momenttia muutettaisiin siten, että työsopimuksen määräaikaisuus ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana. Hallituksen esityksessä ehdotettava aikaraja on kaksi vuotta.

Ehdotus merkitsi sitä, että työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä tulisi olla ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen solmimishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Työsopimuksen solmimishetkellä tarkoitettaisiin työsopimuksen allekirjoitushetkeä tai ajankohtaa, jona työsopimuksesta on suullisesti sovittu.

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

Lisäksi ehdotetaan, että edellä mainittuihin lainkohtiin sisältyvä informatiivinen viittaussäännös työnantajan selvitys- ja työntarjoamisvelvollisuudesta siirrettäisiin osaksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 4 momenttia ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 3 momenttia. Samalla viittaussäännöksen kieliasua yksinkertaistettaisiin. Kyse olisi teknisluonteista lain luettavuutta parantavasta muutoksesta.

Valiokunnan pyynnöstä työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa, että työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 4 momentista ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 3 momentista poistettaisiin säännös, joka mahdollistaa ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen uudistamisen. Esitykseen sisältyvä ehdotus on mahdollistanut enintään kolmen määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ilman perusteltua syytä edellyttäen, että työsopimusten kokonaiskesto ei ole ylittänyt yhtä vuotta ja että uudistamiset on tehty vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä.

Muutos merkitsisi sitä, että määräaikainen työsopimus olisi mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä vain yhden kerran. Rajoitusta ei olisi mahdollista kiertää sopimalla työnantajan ja työntekijän kesken määräaikaisuuden keston pidentämisestä. Ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen keston pidentämistä arvioitaisiin uuden määräaikaisen työsopimuksen solmimisena. Tämä ei olisi mahdollista ilman perusteltua syytä. Näin olisi siitä huolimatta, ettei työsuhteen kokonaiskesto ylittäisi yhtä vuotta.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa terminologista täsmennystä mainittuihin lainkohtiin. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 4 momentissa ja merityösopimuslain vastaavassa säännöksessä olisi tarpeen viitata työsopimuksen enimmäiskeston sijasta työsuhteen enimmäiskestoon. Vuoden enimmäiskesto laskettaisiin työnteon aloittamisesta. Tavanomaisesti työsopimus solmitaan hyvissä ajoin ennen työnteon aloittamista, jolloin työsuhde syntyy. Esityksen tarkoituksena on ollut, että työntekijä voisi työskennellä määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajan.

Uudistamismahdollisuuden poistamisen myötä olisi lisäksi tarpeen tehdä teknisluonteinen pykälän sanamuodon korjaus ehdotettavaan työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momenttiin ja vastaavaan merityösopimuslain säännökseen. Lisäksi ehdotetaan täsmennettäväksi säännöksen terminologiaa siten, että työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika laskettaisiin päättyneen työsuhteen keston perusteella. Työsuhteen kesto laskettaisiin työnteon aloittamisesta. Muutos vastaisi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 4 momenttiin ehdotettavaa terminologista täsmennystä.

Lisäksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 5 momenttiin ja vastaavaan merityösopimuslain säännökseen ehdotetaan teknisluonteista muutosta.

Ehdotettavien muutosten vaikutukset

Kahden vuoden aikarajan nostaminen viiteen vuoteen vähentänee olennaisesti riskiä siitä, että määräaikaisuudet ja niihin liittyvät kielteiset vaikutukset kohdentuisivat juuri tietyille väestöryhmille. Muutos olisi myönteinen etenkin esityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten kannalta. Esityksessä tunnistettiin riski siitä, että kahden vuoden tarkasteluväli voisi johtaa ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten toistumiseen sellaisten henkilöiden kanssa, jotka ovat jääneet lapsen saannin jälkeen vähintään kahdeksi vuodeksi pois työelämästä. Riskin arvioitiin kohdistuvan etenkin perheenperustamisiässä oleviin naisiin. Viiden vuoden aikaraja merkitsisi käytännössä sitä, ettei saman työnantajan palvelukseen lapsen kotihoidon jälkeen palaavan henkilön kanssa olisi enää useimmiten mahdollista tehdä uutta määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä.

Muutos pienentäisi myös riskiä siitä, että työntekijä kiertäisi toistuvissa määräaikaisuuksissa eri työnantajien välillä. Esityksessä on tunnistettu riski siitä, että lyhyempi kahden vuoden aikaraja voi johtaa määräaikaisuuksien kasautumiseen etenkin heikommassa työmarkkina-asemassa oleville ryhmille. Muutos voisi siten rajoittaa olennaisesti etenkin maahanmuuttajataustaisiin ja muihin vähemmistöryhmiin kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia.

Yleisellä tasolla voidaan lisäksi todeta, että kahden vuoden aikarajan nosto viiteen vuoteen voi jossakin määrin vähentää vakituisten työsuhteiden korvautumista ilman perusteltua syytä solmittavilla määräaikaisuuksilla. Lisäksi muutos velvoittaa työnantajat tarkistamaan, ettei ilman perusteltua syytä määräaikaiseen työsuhteeseen palkattava ole ollut työnantajan palveluksessa viimeiseen viiteen vuoteen.

Ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisuuden rajaaminen enintään yhteen työsopimukseen parantaa työntekijän asemaa esitykseen verrattuna. Muutos lieventäisi lyhyiden määräaikaisuuksien ketjuttamiseen liittyviä kielteisiä vaikutuksia, kuten korkeaa ilmoituskynnystä väärinkäytöksistä ja työntekijän yleisesti kokemaa epävarmuutta työsuhteen jatkosta. Yhtäjaksoinen määräaikaisuus pienentäisi myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä, joka tyypillisesti liittyy työsuhteen jatkamatta jättämiseen.

Uudistamismahdollisuuden poisto kannustaisi työnantajia solmimaan pidemmän eli enintään yhden vuoden pituisen määräaikaisuuden. Epävarmassa rekrytointitilanteessa työnantajan intressissä on hyödyntää työntekijän palkkaamiseen lain salliman enimmäiskeston puitteissa sopimustyyppiä, jonka käyttöön liittyvä oikeudellinen riski on muita työsuhdemuotoja vähäisempi. Lakisääteinen irtisanomismahdollisuus koskisi vain kuusi kuukautta kestäneitä työsopimuksia, mikä osaltaan kannustaa työnantajaa pidempään työsuhteeseen. Työntekijän kannalta myönteistä olisi, että pidemmissä määräaikaisuuksissa lakiin perustuva irtisanoutumisoikeus turvaisi mahdollisuutta siirtyä vakituisiin tehtäviin toisen työnantajan palvelukseen. Jos määräaikainen työsopimus tehtäisiin enintään vuoden ajaksi, voisivat työnantaja ja työntekijä sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta. Myös mahdollisuus koeajan enimmäismäärän hyödyntämiseen voi kannustaa työnantajaa solmimaan pidempiä määräaikaisuuksia.

Ehdotettavista muutoksista huolimatta määräaikaisten työsuhteiden määrä luultavasti jossain määrin kasvaisi nykytilaan verrattuna. Määräaikaista työsopimusta arvioidaan käytettävän nykyistä useammin työllistämisen alkuvaiheessa ennen työsopimuksen mahdollista vakinaistamista. Esitykseen verrattuna muutokset rajaisivat määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä kielteisiä vaikutuksia ja olisivat myönteisiä esityksen tasa-arvovaikutusten kannalta. Ne eivät kuitenkaan täysin poistaisi riskiä siitä, että määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvaessa myös niihin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset voisivat vastaavasti jossain määrin lisääntyä nykyisestä.

Muutokset jossain määrin vähentänevät ilman perustua syytä solmittavan määräaikaisen työsopimustyypin houkuttelevuutta työnantajan näkökulmasta.

Valiokunnan pyytämät pykälämuutokset ja lisäselvitys sisältyvät lausunnon liitteisiin.

Tekninen muutos työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ään ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ään

Työ- ja elinkeinoministeriö on aiemmassa vaiheessa esittänyt valiokunnan kuulemisten perusteella teknisiä muutoksia käytetyissä käsitteissä ”työsopimus” ja ”työsuhde” koskien työsopimuslain 1 luvun 3 §:ää ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:ää.

Työsopimuslain 3 a §:ssä säädetään määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Säännös sallii määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa työnantajan aloitteesta ilman, että työsopimuksen määräaikaisuudelta edellytettäisiin perusteltua syytä. Säännökseen on hallituksen esityksessä ehdotettu tehtäväksi pykäläviittauksen muutos. Voimassa olevan pykälän 3 momentissa säädetään, että määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi ja että sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

Mainitussa lainkohdassa käsitteitä ”työsopimuksen enimmäiskesto”, ”työsopimuksen kokonaiskesto” ja ”sopimusten kokonaiskesto” käytetään samassa merkityksessä kuin ehdotetussa 3 §:ssä. Valiokuntakäsittelyn aikana on katsottu asianmukaisesti muuttaa 3 §:n käsitteistöä siten, että työsopimuksen keston tai alkamisen sijasta käytetään ilmaisuja työsuhteen kesto tai alkaminen.

Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan 3 §:ssä ja 3 a §:ssä on tarkoituksenmukaista käyttää samaa käsitteistöä, jotta ei synny tulkinnanvaraisuutta siitä, onko lainsäätäjä tarkoittanut käsitteiden tarkoittavan eri asioita. Tästä syystä työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa työsopimuslain 3 §:n 3 momentin muuttamista siten, että käsitteistöä käytetään yhtenevästi ehdotetun 3 §:n kanssa.

Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi myös merityösopimuslakiin.

Laativat:

erityisasiantuntija Katariina Jämsén
erityisasiantuntija Erno Mähönen
hallitusneuvos Nico Steiner
työ- ja elinkeinoministeriö

Liitteet Muutosehdotukset 1. ja 2. lakiehdotukseen
Lisäselvitys

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi