ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK LAUSUNTO

Työelämä 11.2.2026 1 (3)
Suvi Lahti-Leeve

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖSOPIMUSLAIN MUUTTAMISESTA JA SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 199/2025)

Pyydettynä lausuntona esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Lakiesitys perustuu pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan, jonka mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samoin hallitusohjelman mukaan lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään ja takaisinottovelvollisuus poistetaan 50 henkeä säännöllisesti työllistäviltä työnantajilta. Kumpikin viimeksi mainituista uudistuksista toteutettaisiin siten, että uusia säännöksiä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Pidämme hallitusohjelman tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä erittäin tärkeinä. Määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottaminen, lomautusilmoitusajan lyhentäminen ja takaisinottovelvollisuuden laajuuden supistaminen ovat mielestämme oikeita keinoja toteuttaa tätä tavoitetta.

Pidämme lakiesitystä yleisesti ottaen kannatettavana. Katsomme kuitenkin, että hallitusohjelman kirjaukset on toteutettu osittain varsin puutteellisesti. Ehdotetut muutokset sisältävät runsaasti erilaisia rajoituksia ja hallinnollisia velvoitteita määräaikaisten työsopimusten käyttämiselle. Ne ovat omiaan lisäämään työllistämisen esteitä ja vähentämään siten lakiesityksen myönteisiä vaikutuksia työllistämisen edellytyksiin.

2 Määräaikaiset työsopimukset

Lakiesityksessä esitetään, että määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä. Tämä perussääntö on kannatettava. On syytä todeta, että ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen ei ole tarkoitus korvata toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Jos työtä on tarjolla pysyvästi, työnantajan on aina järkevintä palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, koska sekä rekrytointiprosessiin että uusien työntekijöiden perehdyttämiseen työtehtäviin kuluu huomattavasti aikaa ja resursseja. Ilman perustetta tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia tultaisiinkin käyttämään ennen kaikkea

silloin, kun työnantaja arvioi uuden työvoiman tarpeen vain tilapäiseksi, mutta työnantaja ei ole varma siitä, onko hänellä riittävästi objektiivista näyttöä arvionsa tueksi mahdollisessa tuomioistuinprosessissa.

Ilman perustetta tehtävään määräaikaiseen työsopimukseen on kuitenkin liitetty lakiesityksessä joukko rajoituksia ja hallinnollisia velvoitteita:

- Kysymys tulee olla ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana (riippumatta siitä, kuinka pitkään tai mitä töitä työntekijä on tehnyt)

- Selvityksessä työnteon keskeisistä ehdoista on ilmoitettava siitä, että kysymys on ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta.

- Työsopimuksen kestoaika on enintään vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

- Työsopimus on irtisanottavissa puolin ja toisin kuuden kuukauden jälkeen.

- Työnantajan on annettava ennen työsopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

- Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään.

- Tämä velvollisuus on voimassa viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta.

- Edellä todettua ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä.

- Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

Valitettavasti on todettava, että osa edellä luetelluista lukuisista rajoituksista ja hallinnollista velvoitteista on varsin vaikeasti hahmottuvia ja tulkinnanvaraisia. On esimerkiksi mahdotonta ymmärtää, miksi työnantaja ei saisi ottaa uudenlaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijää, joka on ollut yhden päivän työssä samassa yrityksessä 1,5 vuotta aikaisemmin. Jos tarkoituksena on ollut estää

määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen, määräajan pitäisi olla kahden vuoden sijasta esimerkiksi kaksi viikkoa.

Lakiesityksen tarkoituksena on ollut purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä. Etenkään pk-yrityksissä ei kuitenkaan yleensä ole laajaa työoikeudellista osaamista ja henkilöstöhallinnon ammattilaisia, jotka pystyisivät valvomaan, että ilman perustetta tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät monilukuiset rajoitukset ja velvoitteet otetaan täysimääräisesti huomioon. Vaarana on, että työnantajat eivät tämän vuoksi uskalla käyttää niitä, mikä on omiaan heikentämään lakiesityksen tavoitteen toteutumista.

Edellä selostettuja rajoituksia ja velvoitteita pitäisi keventää merkittävästi. Tärkeintä olisi, että työntekijöiden palkkaamista koskevasta kahden vuoden karenssiajasta ja ilman perustetta tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvästä takaisinottovelvollisuudesta luovuttaisiin.

3 Lomautusilmoitusaika

Kannatamme lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivän. Katsomme kuitenkin, että lyhentäminen olisi tullut toteuttaa hallitusohjelmassa mainitulla tavalla työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

4 Takaisinottovelvollisuus

Mielestämme takaisinottovelvollisuus tulisi poistaa kokonaan. Pidämme kuitenkin takaisinottovelvollisuuden poistamista vähintään 50 työntekijän yrityksiltä oikeansuuntaisena muutoksena. Tämäkin lainmuutos tulisi mielestämme toteuttaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.