Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Hallituksen esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja siihen liittyviä työnantajan velvoitteita, lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia työsopimuslakiin.

Keskeinen lakimuutos määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen olisi se, että määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on laissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Toinen keskeinen ehdotettu työsopimuslain muutos koskee lomautusilmoitusaikaa, jota lomautusilmoitusaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisin sopimisen mahdollisuudesta. Kolmantena keskeisenä muutoksena työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50.

Hallituksen esityksen mukaan esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.

Tässä lausunnossa keskitytään esityksen määräaikaisten työsopimusten käytön säätelyn ehdotettuun muutokseen.

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
Puh. 040 940 1940
etunimi.sukunimi@labore.fi

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on jo nykyisellään keskimääräistä helpompaa ja määräaikaisia 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 (ks. kuvio).

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

2019

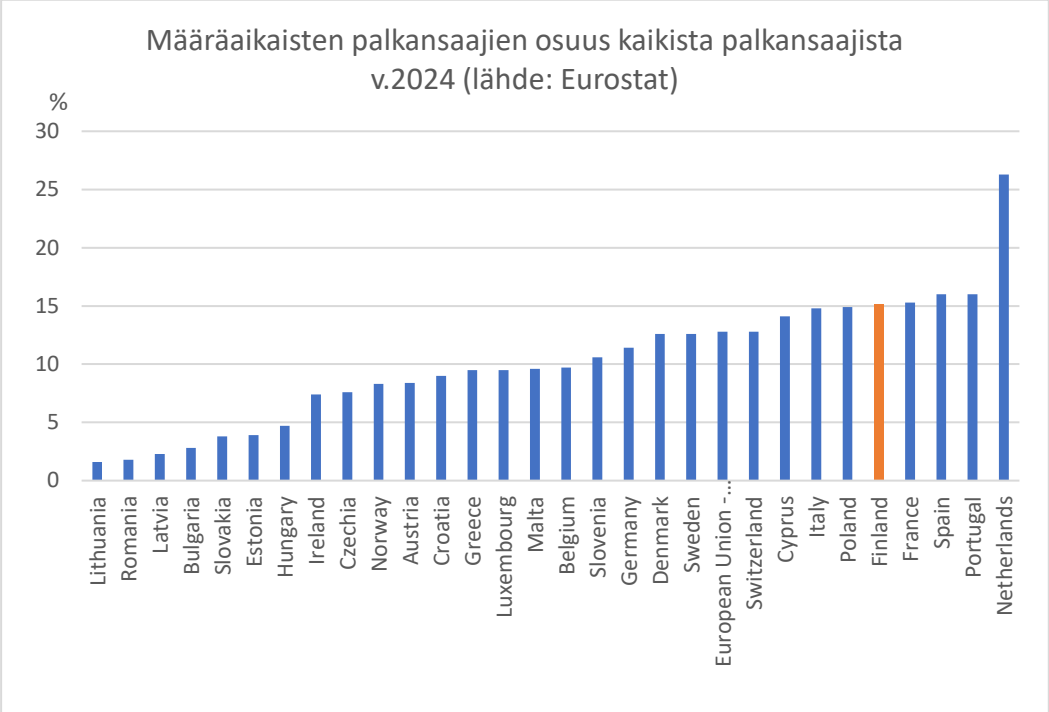


Note: Range of indicator scores: 0-6. These aggregate indicators assign the same weight to fixed-term contracts and temporary work agency contracts.
Source: *OECD Employment Protection Legislation Database*, http://oe.cd/epl.

Lähde: OECD.

Suomessa määräaikaisia työsuhteita käytetään nykyisellään myös EU-maista viidenneksi eniten (ks. kuvio). Myös pidemmän aikavälin vertailussa määräaikaisten työsuhteiden käyttö Suomessa on ollut EU-maiden kärkitasoa.

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
Puh. 040 940 1940
etunimi.sukunimi@labore.fi



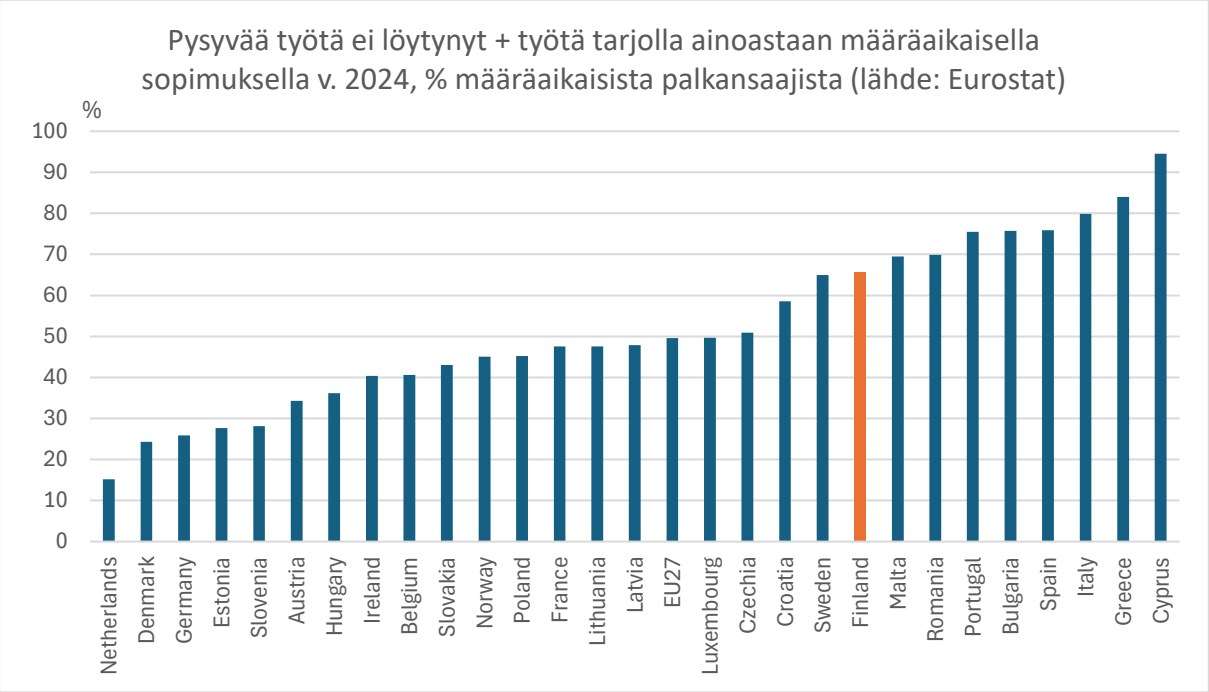
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen lukujen mukaan Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä naisten ja nuorten keskuudessa. Vuonna 2024 noin 19 prosenttia naispalkansaajista teki työtä määräaikaisessa työsuhteessa ja miehistä 14 prosenttia. Naisten osuus määräaikaisia työsuhteita tekevistä palkansaajista oli 58,4 prosenttia. Nuorista (15–24-v.) palkansaajista noin 45 prosenttia oli vuonna 2024 määräaikaisessa työsuhteessa. Alle vuoden kestäneistä työsuhteista puolet on jo nykyäänkin määräaikaisia.

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

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden tekemisen syynä korostuu sen vastentahtoisuus, ts. että määräaikaista työtä tehdään pysyvän työsuhteen puutteen vuoksi. Vuonna 2024 pysyvän työn puute oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisuuden syynä 225 000 palkansaajalla, mikä vastasi 61 prosenttia määräaikaisissa työsuhteissa olevista (Tilastokeskus, 2025). Näistä 136 000 oli naisia ja 88 000 miehiä. 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. Alla olevassa kuviossa katsottu molempia sukupuolia yhteensä.

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
Puh. 040 940 1940
etunimi.sukunimi@labore.fi



Selite: Eurostatin tilastoissa pysyvän työn puute määräaikaisuuden syynä on jaettu vuodesta 2021 lähtien kahteen osaan: no permanent job found ja job only available with a temporary contract.

Ehdotetulla lakimuutoksella heikennetään toistaiseksi voimassa olevien työehtosopimusten ensisijaisuutta työsuhdemuotona

Hallituksen esityksessä tuodaan esille (s.10), 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.

Puitesopimuksessa todetaan, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä, ja että määräaikaisten työsopimusten 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 työsopimusten ensisijaisuutta työsuhdemuotona. Se, että muutoksella voidaan lisätä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ilman perusteltua syytä heikentää työntekijöiden asemaa.

Hallituksen esityksen mukaan työnantaja voisi solmia perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen jälkeen myös uuden määräaikaisen työsopimuksen saman työntekijän kanssa,

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
Puh. 040 940 1940
etunimi.sukunimi@labore.fi

jos määräaikaiselle työsopimukselle on perusteltu syy, mikä lisäisi määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista saman työntekijän kohdalla.

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 määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla (23,5 % vs. 12,7 % vuonna 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 työntekijöiden asemaan

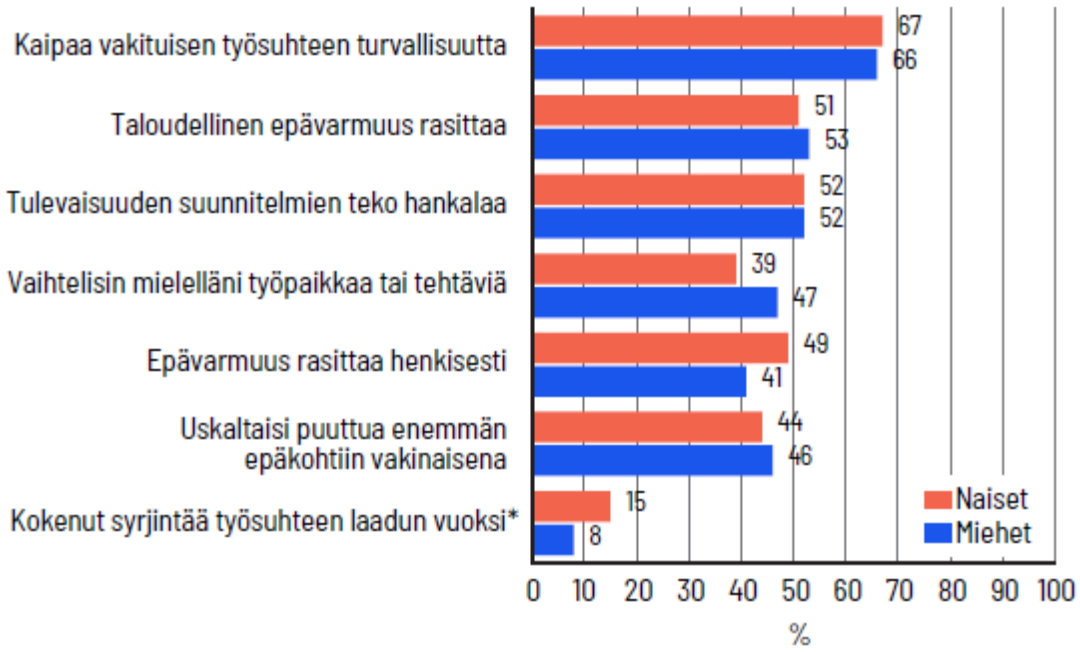
Tutkimuskirjallisuuden mukaan (esim. Ojala, Nätti ja Kauhanen, 2015) työsuhteen tyypillä kuten tehdäänkö työtä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vaiko määräaikaisena on merkitystä työpaikkojen laadun (job quality) ja työuraseurausten kannalta. Merkitystä on myös määräaikaisen työn tyypillä.

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.

Tilastokeskuksen tuoreimman työolotutkimuksen (Sutela ym., 2024) tulosten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä suuri enemmistö kaipaa vakituisen työsuhteen turvallisuutta (ks. kuvio alla). Yli puolelle taloudellinen epävarmuus rasittaa ja tulevaisuuden suunnitelmien teko on hankalaa.

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



Lähde: Sutela ym. (2024, 61).

Vaikutukset tasa-arvoon ja syrjintään

Aitona riskinä myös on, että uudistus voi lisätä naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Hallituksen esitys toteaa tämän itsekin: ”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 määräaikaisissa 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.

Helsingissä 11.2.2026

Merja Kauhanen
Johtava tutkija
Työn ja talouden tutkimus Labore

Kirjallisuus

Attila, H., Baumgartner, T., von Bell, A., Koivuranta, S. & Pietiläinen, M. (2024). Raskaussyrjintä Suomessa. Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20.

Kauhanen, M. (2018). Asiantuntija-arvio liittyen kahteen suunniteltuun työsopimuslakia koskevaan muutokseen. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ojala, S. Nätti, J. & Kauhanen, M: (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti.

Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2023). Työolot murrosten keskellä –Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2025). Vuonna 2024 työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän kuin vuonna 2023. Katsaus 6.3.2025. https://stat.fi/fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5.

Työn ja talouden tutkimus LABORE
Arkadiankatu 7 (Economicum)
00100 Helsinki
Puh. 040 940 1940
etunimi.sukunimi@labore.fi