Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Asiantuntijalausunto 17.2.2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle
HE 199/2025 vp

Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen lausunto hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (myöhemmin YKA) kiittää lämpimästi valiokuntaa mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä 199/2025 vp.

YKA vastustaa esitettyjä muutoksia ja katsoo, että ne heikentävät työntekijöiden asemaa ilman näyttöä työllisyys- tai tuottavuushyödyistä. YKA pyytää kiinnittämään huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- Hallituksen esitys heikentää merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia eikä tutkimuskirjallisuuden valossa lisää työllisyyttä tai talouskasvua.
- Esitys lisää suurella todennäköisyydellä määräaikaisuuksia ja raskaus- ja perhevapaasyrjintää, jota kohtaa jo nykyisellään jopa joka neljäs raskaana olevista. Esityksen ja samanaikaisesti valmisteilla olevat tasa-arvolain muutokset eivät sisällä riittäviä toimenpiteitä syrjinnän kitkemiseksi. YKA pitää kehityskulkua hyvin huolestuttavana.
- Esitetty sääntely ei estä määräaikaisuuksien ketjuttamista, eikä työnantajalle lisätty työn tarjoamisvelvoite tasapainota riittävästi esityksen negatiivisia seurauksia.
- Jos lainsäädäntö hyväksytään, tulee sen soveltamisalan ulkopuolelle rajata julkinen sektori ja yliopistot, joissa määräaikaisuudet ja niihin liittyvät väärinkäytökset ovat yleisiä.
- Jos lainsäädäntö hyväksytään, tulee työ- ja elinkeinoministeriön seurata määräaikaisten työsuhteiden kehitystä ja työelämävaikutuksia.
- Oikeus irtisanoa perusteeton määräaikainen työsopimus tulee rajata koskemaan vain työntekijää.
- Nykyinen kuuden kuukauden koeaika antaa työnantajalle riittävän ajan arvioida työsuhteen jatkoa ja madaltaa työllistämisen kynnystä ilman tarvetta muuttaa määräaikaisuuksien perusteita.
- YKA vastustaa lomautusilmoitusajan puolittamista, ja katsoo sen olevan suora palkanalennus, sekä esitettyjä muutoksia takaisinottovelvollisuuteen.

Toistaiseksi voimassa olevien sopimusten asema vaarantuu eikä sopimusten ketjuttaminen esty jatkossakaan

Suomalaisen työlainsäädännön lähtökohtana on toistaiseksi voimassa oleva työ- tai virkasuhde. Hallituksen esitys vaarantaa tämän periaatteen, sillä määräaikaisen työsopimuksen tekeminen olisi mahdollista, vaikka työnantajan työvoiman tarve olisi pysyvää. Tällöin pysyvä työ voitaisiin täyttää toistuvasti määräaikaisilla työsopimuksilla, mikä ei ole perusteltua eikä tarkoituksenmukaista.

Nykyinen kuuden kuukauden koeaika antaa työnantajalle riittävän ajan arvioida työsuhteen jatkoa ja madaltaa työllistämisen kynnystä ilman, että määräaikaisuuksien ehtoja kiristetään. Määräaikaisuudet ovat Suomessa jo valmiiksi pohjoismaisittain yleisiä, eikä esimerkiksi Tanskassa tai Norjassa ole silti nähty tarpeelliseksi helpottaa määräaikaisuuksien perusteita (ks. Kärrylä, Ilkka 2024: Pohjoismainen malli ja sen neljä poikkeusta)

YKA pitää ongelmallisena, että esityksessä tasapainottaviksi elementeiksi esitetyt työnantajan selvitysvelvollisuus sekä työn tarjoamisvelvoite jäävät oikeudellisilta vaikutuksiltaan heikoiksi. Neljän kuukauden mittainen työn tarjoamisvelvoite perusteettoman määräaikaisuuden päättymisen jälkeen ei riittävästi kompensoi esityksen laajaa vaikutusta työntekijän asemaan.

Esitys ei tosiasiallisesti myöskään ehkäise hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti määräaikaisuuksien ketjuttamista: esitys sallii enintään kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta saman työntekijän kanssa, jolloin on kyse ketjuttamistilanteesta. Esitystä tulisi muuttaa siten, että määräaikaisen työsuhteen ilman perustetta voisi tehdä vain yhden kerran saman työntekijän kanssa.

Lisäksi on huomattava, ettei hallituksen esitys rajaudu tilanteisiin, joissa työn tarjoamiskynnys on korkealla, kuten ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen, vaan perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin käyttää yleisesti kaikissa tilanteissa. Tämä kokonaisuus murentaa työsopimuslainsäädännön peruslähtökohtaa ja lisää epävarmuutta työmarkkinoilla.

Esitys kasvattaa syrjintää ja epävarmuutta työmarkkinoilla ilman työllisyys- ja tuottavuushyötyjä

Esityksen vaikutusarvioinneissa selväsanaisesti kuvataan, ettei muutoksilla ole tutkimuskirjallisuuden valossa työllisyyttä ja taloutta kasvattavia vaikutuksia, päinvastoin vaikutukset Suomelle kriittiseen tuottavuuteen voivat hyvinkin olla jopa negatiivisia (s. 28–29). Sivulla 38 todetaan jopa suoraan, ettei lakimuutoksen voida nykytiedon valossa katsoa lisäävän työllisyyttä.

Erityisen ongelmallista on se, että esitys mahdollistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymisen, kuten vaikutusarvioinneissa suoraan todetaan. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo nykyisellään huolestuttavan yleistä, ja tapaukset liittyvät usein juuri määräaikaisuuksiin: määräaikaisissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut 44 %, kun vakituisissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes. (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20).

Tämä on ristiriidassa hallitusohjelmaan kirjatun ja sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteilla olevan (STM092:00/2025) raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn tähtäävän lainsäädäntötyön kanssa: tasa-arvolakiin kaavaillut muutokset jäävät normatiivisilta vaikutuksiltaan heikoiksi, jos käsillä oleva lainsäädäntö hyväksytään. Eduskunnan tuleekin varmistaa riittävät resurssit syrjintää valvoville viranomaisille, nostaa tasa-arvolain mukaisen hyvityksen tasoa työhönottotilanteissa sekä säätää perhevapaalta palaaville työntekijöille tehostettu irtisanomissuoja.

Tutkimuskirjallisuus osoittaa, että määräaikaisuuksien helpottaminen lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä vakituisten kustannuksella, eikä määräaikainen työ tyypillisesti johda vakinaistamiseen (ks. Filomena & Picchio 2022). Tavoite työllistymiskynnyksen madaltamisesta jää kyseenalaiseksi, jos se ei johda pysyvään työllistymiseen. Määräaikaisuuksiin liittyy lisäksi heikompi työsuhdeturva, katkonaisemmat työurat sekä niukempi palkka- ja eläkekertymä. Vaikutukset kohdistuvat jo valmiiksi heikommassa asemassa työmarkkinoilla oleviin ryhmiin.

Sektoreista eniten määräaikaisuuksia ja niihin liitännäisiä väärinkäytöksiä esiintyy julkisella sektorilla ja yliopistoissa, joissa työmarkkinaosapuolet ovat viime vuosina tehneet systemaattisesti yhdessä työtä tilanteen muuttamiseksi. Tämä työ vaarantuu, jos esitys laajennetaan koskemaan myös kyseisiä sektoreita, vaikka hallituksen tavoitteena on ollut laskea työllistämiskynnystä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Julkinen sektori ja yliopistot tulisikin jättää valmistelun ulkopuolelle.

Mikäli lainsäädäntö hyväksytään, on välttämätöntä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina.

Oikeus irtisanoa perusteeton määräaikainen työsopimus tulisi rajata koskemaan vain työntekijöitä

YKA pitää tärkeänä, että työntekijälle säädetään oikeus irtisanoa perusteeton määräaikainen työsopimus. Oikeutta ei tule rajata vain vähintään kuuden kuukauden mittaisiin sopimuksiin, vaan sen tulee koskea kaikkia perusteettomia määräaikaisuuksia. Koska määräaikainen työsuhde on työntekijälle lähtökohtaisesti turvattomampi työsuhteen muoto, on tärkeää, että sääntelyllä vahvistetaan nimenomaan työntekijän asemaa. Tämän vuoksi oikeus irtisanoa perusteeton määräaikaisuus tulee rajata koskemaan vain työntekijää. Muutoin sääntely voisi kannustaa työnantajia pilkkomaan työsuhteita lyhyempiin jaksoihin ja heikentää entisestään työsuhdeturvaa.

Muutokset lomautusilmoitukseen ovat suora palkanalennus

YKA vastustaa esitettyä lomautusilmoituksen puolittamista 14 vuorokaudesta seitsemään vuorokauteen ennen lomautuksen alkamista. Tämä on suora palkanmenetys työntekijälle ja kaventaa aikaa sopeuttaa taloutta ja muu henkilökohtainen elämä lomautukseen.

Mikäli alalla sovellettavassa työehtosopimuksessa on pakottavasti sovittu lomautusilmoitusajasta, ei työpaikkatason sopimismahdollisuuksia tule tältä osin laajentaa. Paikallisen sopimisen tulee jatkossakin

rajoittua niihin työehtosopimuksiin, jotka sallivat paikallisen sopimisen lomautusilmoitusajoista.

Mikäli paikallista sopimista kuitenkin avataan hallituksen esityksessä esitetyin tavoin, tulee sopimisoikeus rajata työehtosopimuksen mukaiseen luottamusmieheen ja työsopimuslain mukaiseen luottamusvaltuutettuun. Lakiesityksessä käytetty termi "muu työntekijöiden edustaja" on aivan liian epämääräinen ilmaus ja se tulee poistaa.

YKA ei myöskään kannata muutoksia takaisinottovelvollisuuteen.

YKA on akavalainen reilun 14 700 jäsenen ammattiliitto, jonka työssäkäyvät jäsenet tekevät työtä vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä yhteiskunnan eri sektoreilla. Liiton työssäkäyvästä jäsenkunnasta viidenneksellä on määräaikainen työ- tai virkasuhde. Osuus on pysynyt samansuuruisena vuodesta toiseen ja selittyy pitkälti sillä, että jäsenkunnasta puolet työllistyy julkiselle sektorille, jossa määräaikaisuudet ovat yleisiä vaativissakin asiantuntijatehtävissä.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Toiminnanjohtaja Simo Pöyhönen
010 231 0362, simo.poyhonen@yka.fi

Lisätietoja: johtava asiantuntija Ainomaija Rajoo,
050 473 6396, ainomaija.rajoo@yka.fi