LAUSUNTO

18.2.2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä HE 199/2025 vp

Tehy kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta tulla kuulluksi hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta. Tehy vastustaa esitystä kaikilta osin katsoen esityksen lisäävän epävarmuutta työmarkkinoilla ja syrjintää.

Määräaikaisten työsopimusten solmimista ei tule helpottaa, sillä se lisäisi lain esitöissäkin todetun mukaisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tehy katsoo, että vähintäänkin julkinen sektori tulee rajata esityksen ulkopuolelle.

Esitys lisäisi määräaikaisuuksia ja epävarmuutta työmarkkinoilla

Tehy katsoo, että esitys muuttaisi työmarkkinoiden tasapainoa toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden välillä olennaisesti, parantaen työnantajien asemaa ja heikentäen vastaavasti työntekijöiden asemaa.

Esitys helpottaisi merkittävästi määräaikaisten työsopimusten tekemistä, jolloin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei olisi enää ensisijainen työllistämismuoto. Lainsäädäntö mahdollistaisi sen, että työnantajalla voi olla vakiintunut työvoiman tarve, mutta ei yhtään toistaiseksi voimassa olevaa työntekijää, jos työvoiman saatavuus mahdollistaisi työntekijöiden vaihtamisen vuoden välein.

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään esitetty takaisinottovelvollisuus koskien perusteetta määräaikaisiin työsopimuksiin solmittuja ei tätä estäisi, koska velvoitteen kiertäminen olisi työnantajan omalla sopimustoiminnalla helppoa – tarjoamisvelvoitetta ei syntyisi koskaan, jos sopimuksia on solmittu ensimmäisen vuoden enintään 2 kpl ja niiden yhteiskesto on yhden päivänkin alle 12 kk.

Tehy katsoo, että määräaikaisuudet ja niiden ketjutukset lisääntyisivät ja niiden perusteettomuuden ilmitulo vaikeutuisi. Hallituksen esityksen (s. 64) mukaan perusteetta solmittujen määräaikaisten työsopimusten **välissä** saisi olla muun tyyppisiä eli perustellusta syystä solmittuja määräaikaisia työsopimuksia. Tosiasiassa esityksessä tarkoitettu ”ensimmäinen” työsopimus eli lainkohdassa tarkoitettu kolmas työsopimus vuoden sisällä saattaisi siis olla esimerkiksi 21. sopimus samojen osapuolten välillä vuoden sisällä. Sote-alalla tällainen uuden sopimustyypin käyttö olisi erittäin todennäköistä, koska myös perustellusta syystä tehtyjä työsopimuksia voi olla samojen osapuolten välillä useita kymmeniä saman vuoden sisällä.

Perusteettomuuden ilmitulo vaikeutuisi, kun työnantajat voisivat esimerkiksi selittää jälkikäteen, jopa vastoin työsopimuksiin kirjattuja perusteita, ensimmäisen vuoden aikana solmittujen ketjutuksen sisällä olevien yksittäisten enintään kolmen työsopimuksen sallittavuutta tällä esitetyllä uudella oikeudella.
Tällainen sääntely ohjaisi työnantajia lisäämään määräaikaisten työsopimusten ketjutusta ensimmäisen vuoden aikana, koska se sallisi sen laajemmin kuin laki nyt mahdollistaa.

Suurin heikennys työsuhdeturvassa kohdistuisi työuran alkuvaiheessa oleviin työntekijöiden, kun työn jatkuvuus on heikkoa ja työpaikkaa vaihdetaan usein. Koska tuossa elämänvaiheessa työntekijä on tyypillisesti perheenperustamisvaiheessa tai harkitsee sen perustamista, muutos myöhentäisi lasten hankkimista, pienentäisi lapsilukua ja alentaisi syntyvyyttä. Myös kuluttaminen vähenisi tuossa elämänvaiheessa toimeentulon ja sen jatkuvuuden epävarmuuden kasvaessa. Tämä on tunnistettu hyvin myös esityksen vaikutustenarvioinnissa. (s. 41)

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. On selvää, että julkisella sektorilla esitys ei lisää työllisyyttä Julkisen sektorin työntekijöiden oikeutta vakituiseen työhön heikennettäisiin siis perusteilla, jotka ovat vaikutuksettomia esitettyyn tavoitteeseen nähden. Seurauksena olisi, että muutoksen haitat tulisivat myös julkiselle sektorille vailla esitettyä hyötyä.

Tehy ehdottaa, että työelämä- ja tasa-arvo valiokunta esittää hallituksen esityksen muuttamista siten että, määräaikaisten työsopimusten salliminen enintään vuoden ajaksi työsuhteen alusta lukien ilman perusteltua syytä rajataan koskemaan vain yrityksiä eli yksityistä sektoria.

Vaikutukset sote-alaan yleisesti

Sote-alalla toistaiseksi voimassa olevaan uuteen työsuhteeseen palkkaaminen on verrattain harvinaista, kun usein työsopimussuhde alkaa perustetta edellyttävillä määräaikaisuuksilla. Jos jatkossa sote-alan työnantajat palkkaisivat uusia työntekijöitä vakituiseen työvoiman tarpeeseen, työnantajat oletettavasti toistaiseksi voimassa olevan ja koeaikaehdon sisältävän työsopimuksen sijasta palkkaisivat työntekijän koeaikatarkoituksissa nyt esitetyllä uudella työsopimustyypillä, jolloin koeaikatarkoituksissa tehty työsopimus voisi kestää enintään vuoden. Työsopimuslain koeajan 6kk enimmäisrajoite menettäisi asiallisesti merkityksensä, kun se olisi kierrettävästi laillisin sopimusjärjestelyin näin helposti. Tehy toteaa, että hallituksen esityksessä ei ole käsitelty asianmukaisesti esityksen suhdetta Suomea sitovaan työehtodirektiivin 8 artiklan 1 kohdan rajoitteeseen ja tuon direktiivin heikentämiskieltoon.

Esitetty muutos mahdollistaisi jopa työvoimapulasta kärsivällä sote-alalla, että monissa tilanteissa työntekijä palkattaisiin ensin vain määräaikaiseen työsuhteeseen. On kysyttävä, onko jatkossa ylipäätään enää avoimena sote-alan toistaiseksi voimassa olevia työpaikkoja ja jos on, niin missä määrin. Oletettavasti työvoiman liikkuvuus, työuralla eteneminen, osaamisen kartuttaminen työuran aikana ja myös työn tuottavuus heikkenisivät, kun mahdollisuuksia

vaihtaa työpaikkaa vakituiseen työhön ei enää olisi nykyisessä laajuudessa toistaiseksi voimassa olevien avoimien työpaikkojen määrän vähentyessä.

Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon sote-alalla

Edellä todetusti sote-ja kasvatusalalla on tavanomaista, että työntekijöiden työuran alkuvuodet koostuvat määräaikaisten sopimusten ketjusta yleisimmin erilaisilla sijaisuusperusteilla. Sijaisten valtava määrä johtuu alan luonteesta - siitä, että jokainen työntekijän poissaolo on korvattava. Tämä puolestaan johtaa siihen, että raskausilmoituksen tehnyt työntekijä jää usein vaille uutta työsopimusta eli työsopimusketju katkeaa raskaus- ja muiden perhevapaiden ajaksi. Julkistyönantajat valikoivat sijaisuuksiin työntekijät, jotka eivät ole perhevapailla vaan käytettävissä. Työntekijä palaa usein saman, yleensä alueen suurimman tai jopa ainoan työllistäjän palvelukseen, kun on jälleen työtä tekemässä ja näin hän aloittaa uuden määräaikaisten työsopimusten ketjun.

Esitetyn lainmuutoksen johdosta työntekijöiden ketjutus alkaisi vuoden ajaksi solmituilla vailla perustetta olevilla työsopimuksilla. Mikäli työntekijä tulisi raskaaksi tuona aikana, olisi työnantajan hyvin helppo jättää uusi sopimus solmimatta, koska työsopimus ei tarvitse mitään perustetta. Työntekijän olisi nykytilannetta vaikeampi näyttää uusimatta jättämisen johtuvan syrjivästä syystä. Mikäli työntekijä olisi vähintään kaksi vuotta perhevapaalla ilman työsuhdetta työnantajaan, joutuisi hän työhön palatessaan uudelleen ns. uuden työntekijän asemaan ja työnantajalla olisi mahdollisuus käyttää häneen uudelleen vuoden ajan vailla perustetta olevia työsopimuksia. Tämä voisi olla myös työnantajille uusi motiivi katkaista mahdollisimman nopeasti raskausilmoituksen tehneen työntekijän työsuhdeketju, jotta kahden vuoden aikaraja alkaisi kulua mahdollisimman nopeasti. Tämä lyhyt ajanjakso (kaksi vuotta) voisi johtaa myös siihen, että perheet eivät uskaltaisi heti toteuttaa toivettaan toisesta lapsesta taikka työntekijä ei uskaltaisi olla pienen lapsen kanssa kotona haluamaansa aikaa, jotta tauko työsuhteitten välissä ei ehtisi kulua kahteen vuoteen.

Perusteettoman määräaikaiseen työsopimukseen liitetty takaisinottovelvoitteen kiertäminen helppoa

Takaisinottovelvoitteen edellytykseksi on asetettu se, ettei työnantajalla olisi oikeutta tehdä enää perusteettomia työsopimuksia. Velvoitteelta välttyminen ja sen kiertäminen on tehty kuitenkin erittäin helpoksi. Mikäli työnantaja ei solmisi kuin kaksi sopimusta juuri alle 12 kuukaudeksi, ei sillä olisi koskaan tätä velvollisuutta työntekijää kohtaan.

Uudistuksen ajatuksena lienee ollut antaa työnantajan mahdollisuus kokeilla työntekijää tiettyyn tehtävään ja arvioida paitsi työntekijää myös sitä, onko sillä todella työvoimatarvetta uudelle työntekijälle. Tämä logiikka ei kuitenkaan sovi sosiaali- ja terveys- ja kasvatusalalle.
Sote- ja kasvatusalan työvoiman määrä perustuu usein henkilöstömitoituksiin. Lisäksi julkisen puolen rahoituksen niukkuus estää sen, että työpaikkojen ja työntekijöitten määrä ylipäätään

kasvaisi.Hallituksen esityksen (s. 70) mukaan velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi **vain, jos työnantaja päättää palkata lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota on aiemmin tehty määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä**. Kyse on tilanteesta, jossa työnantajan henkilöstömäärä **lisääntyy rekrytointipäätöksen perusteella**. Sote- ja kasvatusalalla uudet työsopimukset solmitaan useimmiten määräaikaisina koskemaan vakituisten työntekijöitten sijaistamista. Tekemällä sijaisten kanssa määräaikaiset työsopimukset työnantajat eivät tee rekrytointipäätöksiä työvoiman lisäämiseksi, vaan ainoastaan vakituisten korvaamiseksi. Tämän takia julkisen puolen työnantajille ei tulisi tähän työhön lainkaan työntarjoamisvelvoitetta perusteettomissa määräaikaisuuksissa olleille työntekijöille.

Tehy esittää, että 6 luvun 1 §:n 2 momentin virke *"Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla" poistetaan.* Poistettavaksi esitettävä virke mahdollistaisi koko velvoitteen kiertämisen työsopimusten määrän rajoittamaisella enintään kahteen ja kestojen mitoituksella alle 12 kuukauteen. Tehy katsoo, että velvoitteen tulisi koskea kaikkea samaan tai samankaltaiseen työhön palkkaamista kuten TSL 6:6 §:n takaisinottovelvoite.

Tasa-arvolakiin esitetyt muutokset eivät ole riittäviä

Samaan aikaan tämän lakiesityksen eduskuntakäsittelyn kanssa valmistelussa on myös tasa-arvolain muutos, jota perustellaan mm. raskaussyrjintään puuttumisen tehostamisella. Tehy kannattaa pyrkimystä vähentää raskaussyrjintää, mutta tasa-arvolakiin nyt esitetyillä muutoksilla on sote-alalla olematon vaikutus tasa-arvoa parantaen siihen nähden, miten paljon enemmän hallituksen esitys työsopimuslain muutoksisista lisäisi raskaussyrjintää (mm. hallituksen esitys s.41).

On myös epäselvää, että miten tasa-arvolakiin esitetyt uudet velvoitteet ovat suhteessa tähän työsopimuslakiin nyt esitetyn uuden perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen sääntelyn kanssa**. Epäselväksi jää esimerkiksi se, mitä perusteetta määräaikaiseen työsopimukseen palkatulle ja sen aikana raskaaksi tulleelle työntekijälle ilmaistaisiin työsuhteen päättymisen syynä työnantajan antamassa selvityksessä, kun työsopimukselle tai ei sen kestolle ei ole alkujaankaan tarvinnut mitään perustetta.** Tehyn arvion mukaan tasa-arvolakiin työnantajalle esitetty uusi selvitysvelvollisuus ei tosiasiassa näissä tilanteissa parantaisi työntekijän asemaa.

Työsopimuslain 5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Työsopimuslain lomautusilmoitusaika esitetään lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitus-ajan noudattamisesta. Tehy vastustaa esitettyjä muutoksia.

Esitetty muutos lyhentäisi yksityisellä sote-alalla lomautusilmoitusajan seitsemään päivään. Muutos työnantajan oikeuksissa ja työntekijän turvassa työn ja palkanmaksun jatkuvuuteen on

dramaattinen yhdessä sen kanssa, että myös yhteistoimintalain muutosneuvottelujen vähimmäisneuvotteluajat on puolitettu, mikä myös on koskenut lomautustilanteita. Tämän kaksoisvaikutuksen johdosta työntekijällä ei olisi turvaa lomautusta vastaan ennen muutosneuvotteluiden neuvottelukutsun antamista kuin yhteensä kahdeksi viikoksi. Tämä heikentäisi yksityisen sote-alan yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden turvaa toimeentulostaan lomautuksia vastaan hyvin paljon nykyisestä. Tehy vastustaa muutosta.

Kunta- ja hyvinvointialueiden työehtosopimuksissa on sovittu lomautusilmoitusajan pituudeksi 21 päivää. Tehy vastustaa esitystä siitä, että työpaikalla osapuolet voisivat sopia ajan lyhentämisestä pätevästi. Esitys on ILO:n sopimusten 87 ja 98 ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaamien kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden vakiintuneen tulkinnan kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet (luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä) voisivat sopia pätevästi myös työehtosopimuksen solmineen ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä.

Jos lainmuutos tehdään, on varmennettava työttömyysturvalain muutoksella, että työntekijät eivät menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen siltä osin kuin he tai heidän edustajansa on sopinut työsopimuslain mukaisesti lomautusilmoitusajan lyhentämisestä työehtosopimuksen mukaista aikaa lyhyemmäksi.

Lomautusilmoituksen vastaanotto-olettaman säätäminen kuten irtisanomisilmoituksessa on tarpeetonta ja Tehy vastustaa muutosta. Lomautuksen alkaessa työntekijä on pääsääntöisesti töissä eli henkilökohtainen ilmoittaminen on mahdollista. Työsopimuksen päättämisilmoitusta vastaavaa tarvetta lomautusilmoituksen vastaanotto-olettamalle ei muodostu myöskään tilanteessa, joissa koko lomautuksen kestoajan kestävä palkaton poissaolo on alkanut ennen lomautusta, koska tuolloin ei ole lomauttamisilmoituksen antamiseen velvoitetta (työsopimuslain 5 luvun 4 § 2 momentti).

On muutoinkin kysyttävä, onko työsopimuslain 9 luvun 4 § 1 momentin taustalla oleva olettama postin kulusta enintään seitsemässä päivässä enää todellisuutta kirjepostin jakelupäivien harvennutta aiemmasta, ja onko tuo olettama ylipäätään enää asiallista ja työsuhteen osapuolen oikeuksia riittävällä tavalla turvaavaa sääntelyä. Sääntely ei ole asianmukaista, jos osapuolen oikeudet muuttuvat tai päättyvät jo aiemmin kuin hän oikeasti on saanut tai edes voinut saada ilmoitusta tiedoksi. Tästäkään syystä tuota irtisanomisilmoituksen toimittamisen vastaanotto-olettamaa ei tule laajentaa lomautusilmoitukseen.

Työsopimuslain 6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Tehy vastustaa esitystä takaisinottovelvollisuuden rajaamisesta siten, että se koskisi jatkossa vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Yksityisellä terveyspalvelualalla, yksityisellä sosiaalipalvelualalla ja mm. yksityisellä ensihoitoalalla yritysten keskikoko työntekijämäärällä mitaten on pieni. Yksityisellä terveyspalvelualalla ja yksityisellä sosiaalipalvelualalla on suuria konserneja, mutta nekin pääsääntöisesti muodostuvat kymmenistä tai jopa sadoista eri yhtiöistä – tyypillisesti niin että yksi tai muutamat yksiköt kuuluvat yhteen yhtiöön eli ovat saman työnantajan hallinnoimia. Esitetty muutos heikentäisi erittäin merkittävästi yksityisen sote-alan työntekijöiden työsuhdeturvaa ja tämä vaikutus koskisi em. rakenteen johdosta myös isoissa konserneissa pienissä yhtiöissä työskenteleviä.

Toisaalta yksityisen sote-alan isoissa konserneissa on myös yli 50 työntekijää työllistäviä yhtiöitä, joiden osalta saman konsernin palveluksessa työskentelevät työntekijät olisivat jatkossa tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen osana olevan takaisinottovelvoitteen osalta eri asemassa keskenään.

Yhdessä yhteistoimintalain soveltamisalaan tehdyn vastaavan 50 työntekijän mukaan asettuvan rajauksen kanssa tämä muutos heikentää alle 50 työntekijää työllistävien yritysten kannustimia rekrytointeihin ja kasvuun tuon henkilöstömäärän rajan yli. Esityksellä muutoksella on siis tuossa alle 50 työntekijän kokoluokassa päinvastainen vaikutus tavoiteltuun nähden. Esityksen hyväksyminen myös kannustaisi yksityisen sote-alan konserneja muuttamaan yritysrakennettaan niin, että yhä useampi konsernin yhtiöistä työllistäisi alle 50 työntekijää.

Jos esitys hyväksytään, on se tehtävä joka tapauksessa muutettuna siten, että työnantajan palveluksessa olevien 50 määrään luetaan työntekijöiden lisäksi saman työnantajan palveluksessa olevat virkamiehet ja viranhaltijat.

Millariikka Rytkönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätiedot: Ira Hietanen-Tanskanen, yhteiskuntasuhteiden päällikkö: ira.hietanen-tanskanen@tehy.fi