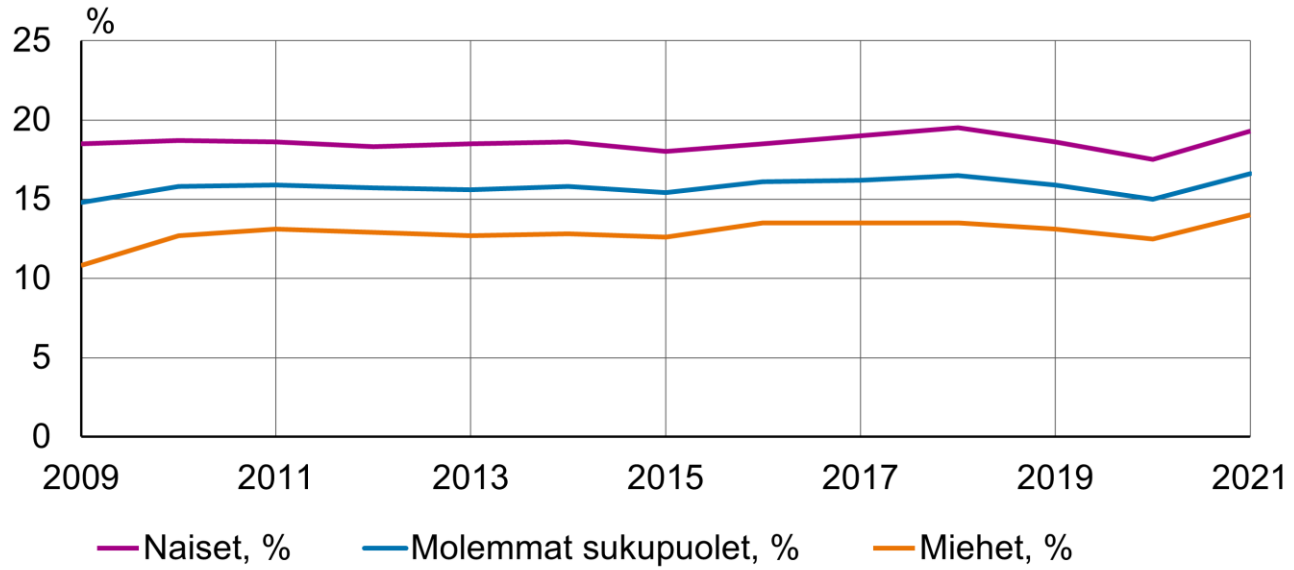
HE 199/2025 hallituksen esitys laiksi työsopimuslain muuttamisesta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
19.2.2026

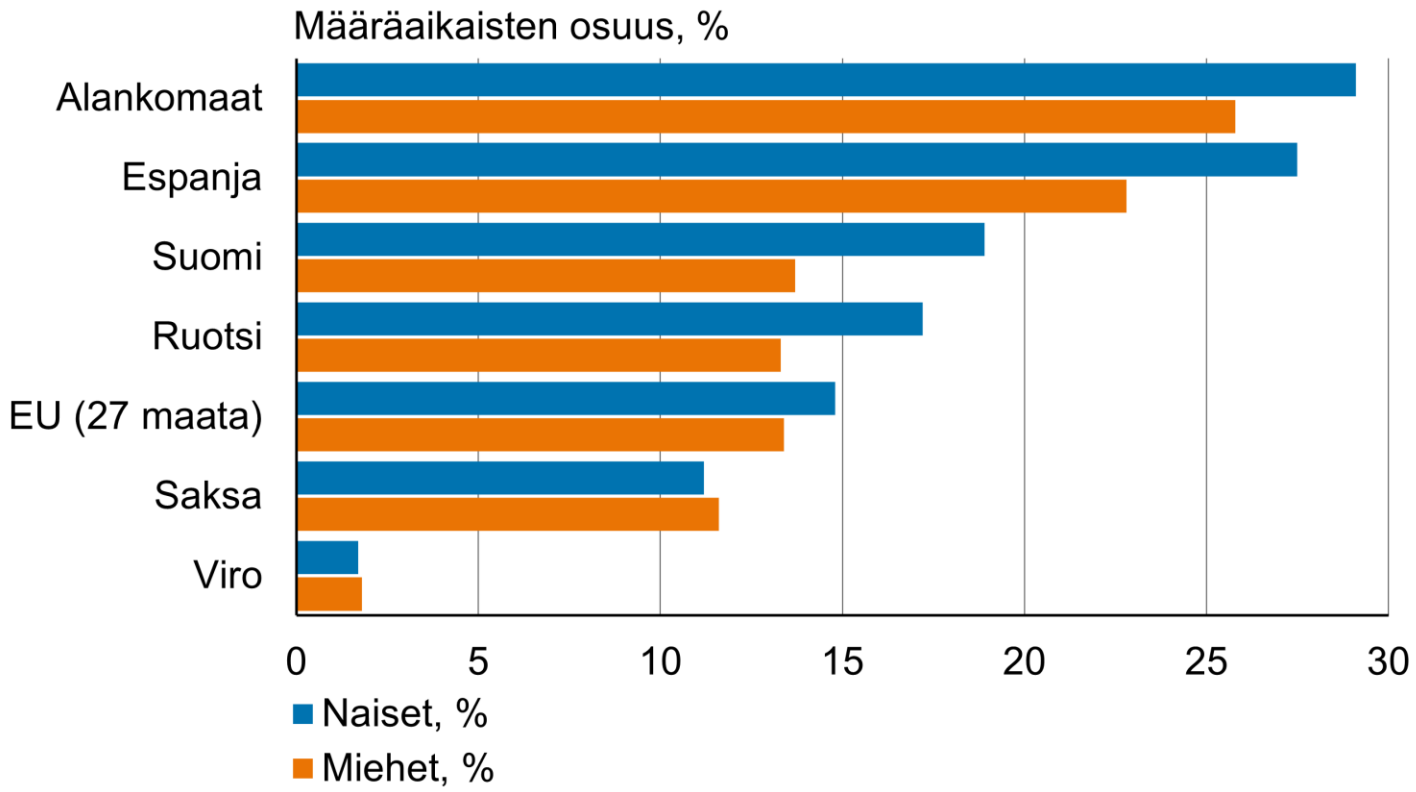
Ira Hietanen-Tanskanen
yhteiskuntasuhteiden päällikkö, Tehy

Määräaikaiset työsuhteet Suomessa vuosina 2009-2021, suhteellinen osuus palkansaajista (Tilastokeskus)



Määräaikaiset Suomessa vrt. muut EU- maat,

15-74-vuotiaat palkansaajat, vuosi 2021 (Eurostat)



Määräaikaiset työsuhteet Suomessa

Vuonna 2023:

Suomessa oli 384 000 määräaikaista palkansaajaa

- Heistä 80 %:lla määräaikaisuuden kesto oli alle yhden vuoden

Miehiä määräaikaisissa työsuhteissa oli 159 000 (14 % miespalkansaajista)

Naisia määräaikaisista työsuhteissa oli 225 000 (19 % naispalkansaajista)

- Heistä lähes 60 % oli alle 34-vuotiaita

Julkisella sektorilla määräaikaisuuksia keskiarvoa enemmän

Tilastokeskus: kuntasektorin palkat 2022, (kunnat, kuntayhtymät ja sairaanhoitopiirit)

Henkilöstön kokonaismäärä:	443 800
Henkilöstöstä naisia	**80 %**
Virkasuhteisia	27 %
Työsuhteisia	73 %
Henkilöstöstä vakinaisia	75 %
Määräaikaisia	**25 %**

Määräaikaisuudet ja raskaussyrjintä

Raskaussyrjintä Suomessa, STM:n raportti 2024:20, s. 38:

”Työsuhteen muodon mukaan tarkasteltuna kokemukset ovat selvästi yleisimpiä määräaikaisissa työsuhteissa: **raskaussyrjintäkokemuksia on** miltei puolessa **(44 %) määräaikaisten työntekijöiden raskauksista**, pelkoa tai huolta raskauden tai perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä on koettu joka kolmannessa (32 %) määräaikaisen työntekijän raskaudessa ja muuta kielteistä useammassa kuin joka kymmenennessä (13 %).”

”Harvinaisimpia kokemukset ovat **vakituisissa työsuhteissa**, joissa **raskaussyrjintäkokemuksia (18 %)** ja pelkoa (19 %) on koettu noin joka viidennessä ja muuta kielteistä hieman useammassa kuin joka kymmenennessä raskaudessa (12 %).”

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ehdotetaan olennaisia muutoksia 1.4.2026 alkaen:

- Määräaikaisen työsopimuksen voisi jatkossa tehdä **enintään vuodeksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä**, jos
  1) kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä tai
  2) osapuolten välillä ei ole vähintään **kahteen vuoteen** tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työsopimusta.
- Voidaan käyttää, vaikka työvoiman tarve olisi pysyvää
- Työnantaja saa tehdä enintään 3 määräaikaista sopimusta 12 kuukauden aikana, kokonaiskesto ei saa kuitenkaan ylittää 12 kuukautta.

Esimerkki

Sopimus	Kesto	Sallittu?
Sopimus 1	4 kk	Kyllä
Sopimus 2	4 kk	Kyllä
Sopimus 3	4 kk	Kyllä
Yhteensä	12 kk	Kyllä

Esimerkki

Sopimus	Kesto	Sallittu?
Sopimus 1	1 kk	Kyllä
Määräaikainen sopimus	1 kk	
Määräaikainen sopimus	1 kk	
Määräaikainen sopimus	1 kk	
Sopimus 2	1 kk	Kyllä
Määräaikainen sopimus	3 kk	
Määräaikainen sopimus	1 vko	
Määräaikainen sopimus	2 vko	
Määräaikainen sopimus	1 vko	
Sopimus 3	3 kk	Kyllä
Yhteensä	**12 kk**	

(HE s.64)

Työntarjoamisvelvoite ei tarjoa tehokasta suojaa

- Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, jos työnantaja määräaikaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki.
- Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen määräaikaisten työsopimusten kokonaiskestosta. Tätä ei kuitenkaan sovelleta, jos uusi määräaikainen työsopimus voitaisiin vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla eli aikaisemmin tehdyt määräaikaiset työsopimukset eivät täytä yhden vuoden aikarajaa.
- Muun työntarjoamisvelvoitetta on helppo kiertää tekemällä alle vuoden pituinen määräaikainen työsopimus, koska tällöin ei velvollisuutta tarjota työtä kyseiselle määräaikaiselle työntekijälle. **Esitetty työn tarjoamisvelvoite ei toisi tehokasta suojaa määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille työsuhteen jatkuvuudesta ja etusijasta työhön.**

Sopimus	Kesto	Työntarjoamisvelvoite
Sopimus 1	8 kk	Ei
Sopimus 2	3,5 kk	Ei
Yhteensä	11,5 kk	Ei työntarjoamisvelvoitetta
Sopimus 1	6 kk	Ei
Sopimus 2	6 kk	Kyllä, 4 kuukauden ajan
Yhteensä	12 kk	

Julkinen sektori tulee rajata ulos

- Hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. **Miksi esitys kohdistetaan julkisen sektorin työntekijöihin?**

- **Muutos laissa pitää kaikissa tapauksissa rajata yksin yrityksiin eli yksityiseen sektoriin**