Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Vastine

26.2.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-16

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön vastine hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastinetta asiantuntijalausunnoista, jotka on annettu hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp). Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa vastineenaan seuraavaa.

Ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen työsopimus

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen

Vastineessa viitataan käsitteellä IPS-sopimus ilman perusteltua syytä tehtävään määräaikaiseen työsopimukseen (ehdotettu työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti) ja käsitteellä PS-sopimus perustellusta syystä tehtävään sopimukseen (ehdotettu työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentti).

Emeritusprofessori Bruun toteaa lausunnossaan, että ehdotettu sääntelymalli mahdollistaa useamman määräaikaisen työsopimuksen ketjuttamisen, sillä IPS-sopimusten välissä voisi tehdä lyhytkestoisia PS-sopimuksia. Bruun pitää tätä ongelmallisena määräaikaista työtä koskevan direktiivin[1] ja siihen sisältyvän heikentämiskiellon kannalta. Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa katsotaan, että esitys olisi ristiriidassa unionin oikeudesta johtuvien velvoitteiden kanssa. Bruunin esittämä skenaario on sääntelyn puitteissa mahdollinen, mutta melko epätodennäköinen. Tyypillisesti sopimusten pilkkominen hyvin lyhytkestoisiksi ei ole työnantajan intressissä, sillä se todennäköisesti johtaisi työntekijöiden vaihtumiseen ja siten uusiin rekrytointeihin ja perehdyttämisiin.

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamismahdollisuus on ajallisesti rajattu. IPS-sopimusten uudistamiset on tehtävä vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen tekemisestä ja niiden enimmäiskesto saisi olla enintään vuoden. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää valiokunnan huomiota siihen, että PS-sopimusten tekemistä rajoittaa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n

[1] Euroopan yhteisön direktiivi 1999/70/EY EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

Postiosoite Postadress Postal Address Työ- ja elinkeinoministeriö	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

ketjusopimuskielto. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Tällöin PS-sopimusta ei saisi tehdä tai se katsottaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi. Ketjusopimuskieltoa sovellettaessa otettaisiin huomioon myös ne määräaikaiset työsopimukset, jotka on aiemmin tehty samoissa tehtävissä nyt ehdotettavan sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Tarkastelu koskisi myös eri työntekijöiden kanssa tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia.

Emeritusprofessori Bruun on katsonut, että EU-velvoitteiden täyttämiseksi lakiin olisi sisällytettävä määräys, jonka mukaan PS-sopimuksen käyttö sen jälkeen, kun IPS-sopimus on päättynyt, katkaisee työnantajan oikeuden solmia lisää (uusia) IPS-sopimuksia.

Jos IPS-sopimusten käyttömahdollisuutta rajattaisiin Bruunin ehdottamalla tavalla, vaikutus voisi olla työntekijälle kielteinen. Määräaikaisuuksien vaihtoehtona voi nimittäin olla, ettei työsuhdetta synny lainkaan. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että nykyisin TSL 1 luvun 3 a § sallii peräkkäisten IPS- ja PS-sopimusten solmimisen pitkäaikaistyöttömän henkilön kanssa eikä pitkäaikaistyöttömiä olisi tältä osin perusteltua asettaa eri asemaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan Bruunin ehdottama muutos ei ole välttämätön unionin oikeuden kannalta. Tapauksen C-378/07–C-380/07 osalta työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että direktiivi sallii puitesopimuksen 5 lausekkeen a-c rajoitustoimien käytön rinnakkain. IPS-sopimuksen käyttöala olisi enimmäiskestoltaan ja uudistamisen lukumäärältä rajattu. Muutoin määräaikaisten työsopimusten käyttöä rajoittaisi jatkossakin perustellun syyn vaatimus ja työsopimuslain ketjusopimuskielto.

Puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohta sisältää heikentämiskiellon. Tältä osin työ- ja elinkeinoministeriö viittaa ratkaisun Mangold C-144/04 kohtiin 53 ja 54, joissa todettiin, että työntekijöille määräaikaisten työsopimusten osalta myönnetyn suojan heikentäminen ei ollut kiellettyä, kun heikennys ei perustunut tarpeeseen panna puitesopimus täytäntöön, vaan [kansalliseen] tarpeeseen edistää työllisyyttä. Ratkaisussa Angelidaki tarkastellussa lainsäädännössä oli työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan jäsenvaltion toteuttamasta täytäntöönpanotoimesta direktiivin (1999/70) täytäntöönpanemiseksi (yhdistetyt asiat C-378/07 - C-380/07, kohta 132). Kyse oli lainsäädäntömuutoksista, joiden tarkoituksena oli toimeenpanna direktiivin velvoitteet julkisella sektorilla.

Työ- ja elinkeinoministeriö tulkitsee edellä mainittujen ratkaisujen merkitsevän ennen muuta sitä, että heikentämiskielto on alkuperäisen täytäntöönpanon jälkeenkin voimassa täytäntöönpantaessa puitesopimukseen tehtyjä muutoksia tai esimerkiksi tilanteessa, jossa EUT:n ratkaisu edellyttäisi kansallisen lainsäädännön uudelleen tarkastelua. Sen sijaan puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdasta ei työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan voi johtua yleistä estettä kansallisista tarpeista johtuville lainsäädäntöuudistuksille. Kansallisten hankkeiden yhteydessä on luonnollisesti varmistettava, että unionin lainsäädännöstä johtuvat vähimmäisvaatimukset täytetään.

Apulaisprofessori Murto on todennut, että esityksen perusteella jää epäselväksi tilanne, jossa määräaikaisen työvoiman tarve on yli vuoden mutta alle viisi vuotta. Murto esittää lausunnossaan kysymyksen IPS-sopimusta seuraavien PS-sopimusten ketjuttamisesta. Edellä selostetulla tavalla mahdollisuudet IPS-sopimusta seuraavien PS-sopimusten solmimiseen riippuvat siitä, missä vaiheessa työnantajan työvoimatarpeen katsotaan muodostuvan pysyväksi ehdotetun 1 luvun 3 §:n 2 momentin nojalla.

Kahden vuoden tarkasteluväli

Emeritusprofessori Bruun ehdottaa lausunnossaan kahden vuoden tarkasteluvälin nostoa viiteen vuoteen. Myös palkansaajajärjestöjen lausunnoissa pidetään kahden vuoden tarkasteluväliä liian lyhyenä. Esitystä valmisteltaessa arvioitiin tarkasteluvälin osalta erilaisia vaihtoehtoja ja työryhmän mietinnössä ehdotettiin aikarajaksi viittä vuotta. Lausuntokierroksen jälkeen tarkasteluväliä lyhennettiin kahteen vuoteen. Kahden vuoden aikarajan katsottiin tukevan esityksen tavoitetta työllistämiskynnyksen madaltamisesta. Mallista haluttiin siinä

mielessä joustava, ettei esimerkiksi useamman vuoden takainen kesätyö muodostuisi työntekijän palkkaamisen esteeksi.

Bruun nostaa lausunnossaan esiin esityksen vaikutusarvioissa on tunnistetun riskin siitä, että IPS-sopimus saatettaisiin tehdä entisen määräaikaisen työntekijän kanssa, joka on ollut pitkällä kahden vuoden perhevapaalla. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa tältä osin, että työsuhdemuodon valinnan perustaminen esimerkiksi perhevapaan käyttöön on tasa-arvolain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää.

EK ehdottaa lausunnossaan tarkasteluvälin lyhentämistä esimerkiksi kahteen viikkoon. Ehdotus on ilmeisessä ristiriidassa EU:n puitesopimuksen kanssa (HE 199/2025 vp, s. 25, asia C-212/04, Konstantinos Adeneler ym. vastaan, Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) ks. 84–86 ja 89 kohta sekä tuomiolauselman 2 kohta.

Dosentti Jaana Paanetoja toteaa lausunnossaan seuraavasti: ”Kaksi vuotta on taas käytännön työelämässä niin pitkä aika, että ”luotettavat ja hyväksi havaitut työntekijät” eivät ole enää työnantajan käytettävissä. Kahden vuoden aikaraja olisi epätarkoituksenmukainen ja voisi lähinnä estää jatkotyöllistymistä. Vaikutusarviossa kirjaus ”Tämä lisää olennaisesti työnantajan mahdollisuuksia valita sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jo aiemmin olleet työnantajan palveluksessa, ja jotka työnantaja on todennut hyviksi ja luotettaviksi.” viittaa nimenomaisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on mahdollisuus rekrytoida palveluksessaan yli kaksi vuotta aiemmin työskennellyt henkilö. Toisinaan tällaisia tilanteita voi ilmetä. Uuden työntekijän rajan laskeminen alle kahteen vuoteen kasvattaisi merkittävästi sen riskiä, että määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen tosiasiassa lisääntyisi.

Ehdotuksen suhde koeaikaan

Emeritusprofessori Bruun katsoo lausunnossaan, että jos ehdotettu sääntely on tarkoitettu niin sanotuksi pidennetyksi koeajaksi, se olisi ristiriidassa työehtodirektiivin[2] kanssa.

Ehdotuksessa ei ole kyse koeajasta. IPS-sopimuksen myötä työnantaja voisi palkata työntekijän nykyistä matalammalla kynnyksellä ja tarkastella, riittävätkö työnantajan taloudelliset ja muut valmiudet työllistämiseen. On huomattava, ettei mahdollisuus koeajasta sopimiseen madalla työnantajan työllistämiskynnystä taloudellisten riskien suhteen, sillä koeaikapurku ei ole mahdollinen tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että esityksessä ehdotettavan työn tarjoamisvelvollisuuden johdosta IPS-sopimus soveltuu ylipäätänsä varsin heikosti niin sanottuun peiteltyyn koeaikatarkoitukseen. Jos ehdotetun 6 luvun 1 §:n 4 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät, työnantaja ei voisi kieltäytyä työn tarjoamisesta työntekijälle vain sillä perusteella, että työnantaja olisi tyytymätön kyseisen henkilön työsuoritukseen.

Koeaika edellyttää työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta. Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että peräkkäisissä IPS-sopimuksissa mahdollisuus koeajan uudistamiseen samojen osapuolten välillä on rajattu. Koeaikaehdon uusiminen voisi olla mahdollista esimerkiksi silloin, kun työtehtävät ovat muuttuneet (KKO 1986 II 52, KKO 1995:103, KKO:2009:35).

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa tältä osin, että yli kuusi kuukautta kestävä IPS-sopimus on mahdollinen useissa keskeisissä verrokkimaissa (HE 199/2025 vp), joita koskevat myös työehtodirektiivin velvoitteet.

Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja toteaa lausunnossaan, että määräaikainen työsuhde ei ole eikä voikaan olla keino sopeuttaa työnantajan taloutta tai varautua

[2] Direktiivi 2019/1152/EU avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

jotenkin työnantajan taloudellisen aseman muutoksiin. Lisäksi huomiota on kiinnitetty vaikutusarvion kohtaan, jossa todetaan esityksen voivan joissain tapauksissa luoda koeaikaa pidemmän tarkastelujakson.

Koeaika ei kata tilanteita, joissa rekrytoinnin epävarmuus johtuu ensisijassa taloudellisten olosuhteiden epävarmuudesta. Työnantaja ei välttämättä tiedä ennalta, tuleeko esimerkiksi toiminnan laajentaminen työntekijän palkkaamalla olemaan taloudellisesti kannattavaa. Lakimuutos mahdollistaa sen, että työnantaja voi kokeilla uuden työntekijän palkkaamista ensin ilman perusteltua syytä solmittavalla määräaikaisella työsuhteella, jolloin virheen kustannusriski on työnantajan kannalta pienempi ja ennalta laskettavissa.

Käyttöä varsinaisen koeajan korvaajana rajoittaa edellä kerrotulla tavalla myös ehdotettu työn tarjoamisvelvollisuus.

Vaikka määräaikaisten työsuhteiden tarkoitus onkin tilapäisen työvoimatarpeen kattaminen, on sillä kuitenkin tosiasiassa työnantajille myös talouden suunnitteluun vaikuttava funktio. On hyvin tyypillistä, että taloudellisen tilanteen heikentyessä työnantaja ensin jättää määräaikaisia työsuhteita uusimatta ennen kuin irtisanoo vakituista henkilöstä. Tämä johtuu muun muassa irtisanomiskustannuksista ja halusta pitää kiinni vakituisesta henkilöstöstä. On odotettavissa, että ilman perusteltua syytä solmittavia määräaikaisia työsuhteita tultaisiin käyttämään tilanteissa, joissa työllistämisen edellytykset ovat epävarmat. Esitystä valmisteltaessa on tunnistettu myös riski siitä, että jotkut työnantajat saattavat hyödyntää mahdollisuutta vastoin määräaikaisen työsuhteen varsinaista tarkoitusta.

Tasapuolisen kohtelun velvoite

Apulaisprofessori Murto toteaa lausunnossaan katsovansa, että työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoite koskisi myös työhönottovaihetta. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on esitetty asiasta eriäviä kannanottoja. Lähtökohtaisesti työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvat päätökset siitä, missä muodossa työtä teetetään. On kuitenkin selvää, että työnantajan on työntekijöitä palkatessaan noudatettava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeista johtuvaa syrjinnän kieltoa. Ehdotettu sääntely ei merkitse muutosta näihin lähtökohtiin.

Irtisanomisoikeus

Dosentti Paanetoja toteaa lausunnossaan, että esityksessä jää epäselväksi, onko ehdotetussa työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 3 momentissa kysymys suoraan lakiin perustuvasta irtisanomisoikeudesta, vai edellyttääkö sen käyttö sopimuksessa sovittua irtisanomisehtoa. Lisäksi Paanetoja katsoo, että irtisanomisoikeutta koskevan muutoksen myötä määräaikaiset työntekijät joutuisivat keskenään eriarvoiseen asemaan.

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n mukaisesti määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Ehdotuksen mukaan vastaava molemminpuolinen irtisanomismahdollisuus koskee myös ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työntekijän kannalta lakisääteinen irtisanoutumisoikeus turvaisi mahdollisuuden siirtyä vakituiseen työhön kesken määräaikaisuuden.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on esittänyt kysymyksen siitä, miksi työnantajalla on irtisanomisoikeus. Myös useissa palkansaajajärjestön lausunnossa katsottiin, että irtisanomisoikeus tulisi olla vain työntekijällä. Työnantajalle säädetty irtisanomisoikeus perustuu ehdotuksen tavoitteeseen madaltaa työllistämiskynnystä. Määräaikaista työsopimusta ei ole mahdollista irtisanoa tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Työnantajan irtisanomisoikeus kuuden kuukauden kohdalla voi kannustaa työnantajaa palkkaamaan työntekijän pitempään

työsuhteeseen. Työnantajan olisi mahdollista irtisanoa työsopimus vain työsopimuslain 7 luvun 2–3 §:ssä säädetyillä perusteilla ja irtisanomisaikaa noudattaen.

Irtisanomisehto voidaan ottaa myös IPS-sopimukseen, huomioiden kuitenkin TSL 13 luvun 6 §:n 1 momentti. Irtisanomisehdosta ei saisi sopia työntekijän etuja heikentäen. Työntekijä ja työnantaja saavat keskenään sopia määräaikaisen työsuhteen päättämisestä jo aiemmin, kuten nykyisin. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä olisi lakisääteisen irtisanoutumisoikeus, kun työsopimus on kestänyt kuusi kuukautta.

Emeritusprofessori Bruun oli lausunnossaan kiinnittänyt huomiota säännöksen sanamuotoon. Säännös merkitsee sitä, että kuutta kuukautta pidemmäksi määräajaksi tehty määräaikainen työsopimus muuttuu suoraan lain nojalla irtisanomisenvaraiseksi, kun se on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus ei edellyttäisi erillisen irtisanomislausekkeen ottamista työsopimukseen. Kuusi kuukautta laskettaisiin työsopimuksen tekemisestä, jotta työntekijällä olisi tarvittaessa mahdollisuus irtaantua määräaikaisesta työsopimuksesta jo ennen työnteon aloittamista.

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukainen perustellusta syystä tehtävä määräaikainen työsopimus olisi jatkossakin mahdollista sopia irtisanomisenvaraiseksi tai päättää ennen aikaisesti työnantajan ja työntekijän yhteisellä päätöksellä. Siten määräaikaisten työntekijöiden joutumista irtisanomisoikeuden suhteen erilaiseen asemaan ei ole pidettävä ongelmallisena. IPS-sopimusten osalta kyse on tasapainottavasta elementistä.

Velvollisuus selvittää työsuhteen jatkoa

Ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan: ”Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitetun perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työsopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.”

Kuten dosentti Paanetoja lausunnossaan toteaa, esitetty selvitysvelvollisuus voisi syntyä työnantajalle kolme kertaa, jos IPS-sopimuksia tehdään sääntelyn mahdollistama enimmäismäärä. Sääntelyratkaisu on yhdenmukainen sen lähtökohdan kanssa, että myös ehdotettu työn tarjoamisvelvollisuus voisi syntyä erikseen kunkin määräaikaisuuden päättyessä. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että 2 luvun 6 §:n 2 momentin sanamuoto selvästi ilmentää sitä, että kyse on työnantajalle osoitetusta velvollisuudesta, joka ei edellytä työntekijän pyyntöä. Edellä mainituista syistä Paanetojan esittämää muutosta kyseiseen lainkohtaan ei ole syytä toteuttaa.

Osa palkansaajajärjestöistä katsoi lausunnoissaan, ettei esitetty selvitysvelvollisuus ole riittävä suojelutoimi määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien väärinkäytösten estämiseksi. Lausuntokierroksen jälkeen esityksen suojelutoimia vahvistettiin säätämällä työnantajalle IPS-sopimuksia koskeva työn tarjoamisvelvoite.

Työn tarjoamisvelvollisuus

Käsitteet ”kyseinen tai vastaavan kaltainen” ja ”sama tai samankaltainen”

Lausunnoissa on kiinnitetty huomiota siihen, että ehdotetussa työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin mukaan IPS-sopimuksissa sovellettava työn tarjoamisvelvollisuus koskee ”kyseistä tai vastaavan kaltaista työtä”, kun taas työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus ”samaa tai samankaltaista” työtä.

Yleiskielisessä merkityksessä sanamuotojen ero jäänee käytännössä vähäiseksi. Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin velvollisuuden oli tarkoitettu koskevan ”täysin samaa tai aiempaa tehtävää *läheisesti* muistuttavaa työtä” (HE 199/2025 vp), kun taas työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitetun ”samankaltaisuuden” osalta riittävää on, että tehtävät muistuttavat toisiaan (HE 157/2000 vp).

Työtehtävien vastaavuutta arvioitaisiin niiden tosiasiallisen sisällön perusteella. Tehtävänimikkeellä ei sinänsä olisi ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko kyse toisiaan vastaavista tehtävistä.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lisäksi, että IPS-sopimuksia koskeva työn tarjoamisvelvollisuus olisi työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää suppeampi velvollisuus siltä osin, että se tulisi sovellettavaksi vain tilanteessa, jossa työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä. Kyse on tilanteesta, jossa työnantajan henkilöstömäärä lisääntyy rekrytointipäätöksen perusteella. Säännös ei tulisi sovellettavaksi, jos työnantaja muusta syystä rekrytoi uutta henkilöstöä. Työn tarjoamiseen ei olisi velvollisuutta, jos työnantaja tarvitsee samanaikaisesti vastaaviin tehtäviin uuden työntekijän esimerkiksi edellisen työntekijän irtisanoutumisen tai eläköitymisen vuoksi. Tällöin työnantaja voisi palkata uuden henkilön tavanomaista rekrytointimenettelyään noudattaen (HE 199/2025 vp).

Työn tarjoamisvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus

Eräissä lausunnoissa on pidetty epäselvänä, milloin työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentista johtuva työn tarjoamisvelvollisuus voi syntyä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että säännöksessä käytetyllä ilmaisulla ”työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä” tarkoitetaan, että työn tarjoamisvelvoite voisi syntyä jo työsuhteen päättymistä edeltävänä aikana ja jatkuisi työsuhteen päättymisen jälkeen korkeintaan neljä kuukautta. Velvoite voisi syntyä myös siinä tilanteessa, että työnantajan harkinta lisätyöntekijöiden palkkaamisesta tapahtuisi työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana, jolloin työn tarjoamisvelvoite on voimassa.

Työ- ja elinkeinoministeriö viittaa näiltä osin ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin säännöskohtaisiin perusteluihin (HE 199/2025 vp), joiden mukaan työnantajan olisi jo ennen määräaikaisuuden päättymistä harkittava, voiko se jatkaa työsuhdetta joko toistaiseksi voimassa olevana tai perustellusta syystä määräaikaisena. Työnantajalla olisi ehdotettavan 2 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan velvollisuus antaa työsuhteen jatkomahdollisuuksista selvitys työntekijälle, jonka määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään velvollisuuttaan työn tarjoamiseen keinotekoisilla järjestelyillä. Työn tarjoamisvelvollisuuden rikkomisena voisi tulla arvioitavaksi esimerkiksi järjestely, jossa työsuhteen päättymisen lähestyessä työnantaja palkkaa kyseisiin tai vastaavan kaltaisiin tehtäviin uuden työntekijän 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla.

Työn tarjoamisvelvollisuus jatkuisi työntekijän viimeisimmän määräaikaisuuden jälkeen korkeintaan neljä kuukautta. Lain esitöiden mukaan: ”Jos työnantaja tällöin päättää jatkaa työn teettämistä kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa tehtävässä, sen olisi tarjottava entiselle työntekijälleen työtä.”

Dosentti Paanetoja on lisäksi todennut, että ehdotettu 6 luvun 1 §:n 5 momentti koskisi vain määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa työn tarjoamista, eikä työsuhteen aikaisen työn tarjoamisvelvoitteen toteuttamisesta esitetä säädettäväksi mitään. Työsuhteen aikana mahdollisesti syntyvän työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamisesta ei työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ole tarpeellista säätää erikseen. Työnantaja voisi tarjota työtä työsuhteessa olevalle työntekijälleen sopivaksi harkitsemallaan tavalla, kuten ilmoittamalla työtarjouksesta työntekijälle henkilökohtaisesti.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin ja 6 luvun 1 §:n 4 momentin keskinäinen suhde

Lausunnoissa on kiinnitetty huomiota työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään ehdotettuun 4 momentin säännökseen, jonka mukaisesti työn tarjoamisvelvoitetta ei sovellettaisi, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla. Säännöksen sanamuotoa on syytä tarkistaa.

Tarkoituksena oli, että työn tarjoamisvelvoite muodostuisi kunkin määräaikaisuuden päättymisen yhteydessä. Jaksotettaessa IPS-sopimus kolmeen osaan, olisi työnantajalla siten työsopimusten kestoaikaan suhteutettu velvollisuus työn tarjoamiseen. Esimerkiksi 12 kuukauden työsuhteessa velvollisuuden kesto on neljä kuukautta, kuuden kuukauden työsuhteessa kaksi kuukautta ja kolmen kuukauden työsuhteessa yksi kuukausi. Laskennassa huomioitaisiin enintään kolmen viimeisimmän työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen kokonaiskesto.

Näin estettäisiin työn tarjoamisvelvoitteen kiertäminen järjestelyllä, jossa työnantaja rajoittaa työsopimuksen kestoa vuotta lyhyemmäksi ajaksi ja tekee IPS-sopimuksen toisen henkilön kanssa.

Edellä mainituista syistä työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momenttia ja vastaavaa merityösopimuslain säännöstä muutettavaksi sen tarkoitusta vastaavaksi siten, että työn tarjoamisvelvollisuus koskisi myös vuotta lyhyempiä IPS-sopimuksia. Toisaalta on huomattava, että TSL 1 luvun 3 § mahdollistaa ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen jaksottamisen kolmeen osaan. Työnantaja voisi tarjota työntekijälle IPS-sopimusta, jos sen tekeminen on vielä mahdollista. Muutos turvaisi työntekijän työsuhteen jatkuvuutta ja varmistaisi työn tarjoamisvelvollisuuden tehokkuuden suojatoimena. Vuoden IPS-sopimuksen tai -sopimusten jälkeen työntekijälle olisi edellytysten täyttyessä tarjottava joko vakituista tai perustellusta syystä tehtävää työsopimusta, mutta tämä olisi luonnollisesti mahdollista jo aiemminkin.

Lisäksi momentin sanamuotoon ehdotetaan teknisluonteista selkeytystä.

Työn tarjoamisvelvoitteiden etusijajärjestys

Dosentti Paanetoja kiinnittää lausunnossaan huomiota ehdotettavan IPS-sopimuksia koskevan työn tarjoamisvelvoitteen ja muiden työsopimuslaista johtuvien työn tarjoamisvelvoitteiden keskinäiseen etusijajärjestykseen. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kysynyt työn tarjoamisvelvoitteiden etusijajärjestyksestä. Näiltä osin työ- ja elinkeinoministeriö toteaa seuraavaa.

Työsopimuslaki sisältää jo nykyisin useita työn tarjoamisvelvoitteita, joiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä ei ole erikseen säädetty.

Lähtökohtana on kuitenkin ollut, että työnantaja on velvollinen tarjoamaan ensisijaisesti työtä työsuhteessa oleville työntekijöille (HE 157/2000 vp).

Velvoitteet työsuhteen aikana:

- työsopimuslain 2 luvun 5 § (velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijälle)
- työsopimuslain 7 luvun 4 § (työn tarjoamisvelvollisuus taloudellis-tuotannollisessa irtisanomistilanteessa)

Työsuhteen päättymistä edeltävänä aikana ja sen jälkeen:

- työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään ehdotettu uusi 4 momentti (IPS-sopimukseen liittyvä työn tarjoamisvelvollisuus)

Työsuhteen päättymisen jälkeen:

- työsopimuslain 6 luvun 6 § (takaisinottovelvollisuus)

Työnantajan tulisi tarjota työtä ensisijaisesti henkilöille, joiden työsuhde on voimassa.

Työn tarjoamisvelvoitteiden piirissä voi olla samanaikaisesti useita henkilöitä. Esityksessä ei ehdoteta säädettäväksi näiden velvoitteiden piiriin kuuluvien henkilöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä. Jos työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä useammalle henkilölle,

työnantaja saisi valita, kenelle heistä tarjoaa työtä. Työnantajalla olisi kuitenkin työtä tarjotessaan velvollisuus noudattaa tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista johtuvia syrjinnän kieltoja.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävä määräaikainen työsopimus

Useat lausunnonantajat kiinnittivät huomiota siihen, etteivät ehdotettavat uudet määräaikaisen työsuhteen suojakeinot koskisi määräaikaista työsopimusta, joka tehdään pitkäaikaistyöttömän kanssa työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n nojalla.

Pitkäaikaistyöttömän todennäköisyys työllistyä suoraan vakituiseen työsuhteeseen avoimilla työmarkkinoilla on valitettavan matala. Pitkäaikaistyöttömän määräaikaisen työsuhteen työnantajavelvoitteiden kasvattaminen voisi entisestään heikentää pitkäaikaistyöttömän palkkauksen houkuttelevuutta, mikä ei parantaisi pitkäaikaistyöttömän asemaa. Työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n tarkoituksena on ollut laskea nimenomaan pitkäaikaistyöttömän rekrytointikynnystä. Asiasta on esitetty tarkempia arvioita hallituksen esityksessä HE 105/2016 vp. Riski, että tämän pykälän vuoksi pitkäaikaistyöttömältä jäisi saamatta vakituinen työsuhde, voidaan katsoa olevan hyvin pieni. Vastaava riski siitä, että ilman perusteltua syytä solmittava määräaikainen työsopimus korvaisi vakituisia työsuhteita, on suurempi esimerkiksi vastavalmistuneilla, ja tästä syystä suojakeinot on rajoitettu vain ilman perusteltua syytä solmittaviin määräaikaisiin työsuhteisiin.

Esityksen sukupuolivaikutukset ja syrjinnän kielto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait

Useat palkansaajajärjestöt tuovat lausunnoissaan esiin, että ehdotus lisäisi erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Esityksen katsotaan olevan tältä osin ongelmallinen ILOn yleissopimusten kannalta sekä vastoin hallitusohjelmakirjausta. Lausunnoissa tuodaan esiin, että riittäviä toimia syrjinnän vähentämiseksi ei esityksessä tarjota, vaikka tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentävät vaikutukset on tunnistettu.

ILOn sopimusvelvoitteet on pantu Suomessa täytäntöön muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säännöksin, joihin tällä esityksellä ei puututa.

Tasa-arvolain 8 §:n syrjinnän kieltoa sovelletaan myös silloin, kun työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Kyse on kielletystä syrjinnästä, jos työnantaja työsuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että työntekijä joutuu raskauden, synnytyksen tai perhevapaan käytön perusteella epäedulliseen asemaan. Syrjinnän kiellon rikkominen on sanktioitu hyvitysseuraamuksella. Tasa-arvolain 10 §:n 2 momentin nojalla työnantajan on viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteluista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa raskaus- tai perhevapaasyrjinnän kohteeksi esimerkiksi siksi, ettei määräaikaisuutta ole jatkettu. Työntekijän mahdollisuuksia arvioida työnantajan menettelyn hyväksyttävyyttä työsuhteen jatkamisen suhteen tehostaa myös työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään ehdotettava uusi työnantajan velvollisuus. Myös esitetty työn tarjoamisvelvollisuus turvaisi työsuhteen jatkuvuutta.

Tasa-arvolakia esitetään muutettavaksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisen tehostamiseksi. Lausuntokierros työryhmän mietinnöstä päättyi 8.2.2026. Esityksessä ehdotetaan muun muassa, että tasa-arvolain syrjintäperusteita täsmennettäisiin lisäämällä niihin määräaikaisuus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus. Työnantajalle lisättäisiin kirjallinen selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisen syistä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteen aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta.

Ikään, alkuperään, kansalaisuuteen ja muuhun henkilöön liittyvän syyhyn perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä. Esityksessä on arvioitu, että ehdotettava työn tarjoamisvelvollisuus pienentää riskiä määräaikaisuuksien kohdentumisesta heikommassa asemassa oleviin ryhmiin.

Lisäksi työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi informatiivisluonteinen säännös siitä, että määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Välillisen syrjinnän kielto

Tasa-arvovaltuutettu käsittelee lausunnoissaan EUT:n ratkaisuja, jotka koskevat tasa-arvodirektiivistä johtuvaa välillisen syrjinnän kieltoa. Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan EUT on pitänyt välillisen syrjinnän kannalta ratkaisevana (asiat C-167/97 ja C-405/20), että sääntely tilastojen perusteella vaikuttaisi kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen toisen sukupuolen edustajia. Ratkaisut koskisivat unionin lainsäädännöstä johtuvia samapalkkaisuusvelvoitteita.

Välillisen syrjinnän kiellon määritelmästä säädetään tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa, jonka mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Välillisen syrjinnän kielto on Suomessa täytäntöönpantu tasa-arvolain 7 §:ssä.

Yleisellä tasolla voidaan todeta, että sukupuolen mukaan voimakkaasti segregoituneet työmarkkinat johtavat väistämättä siihen, että työlainsäädännön muutoksilla voi tyypillisesti olla sukupuolittuneita vaikutuksia. Tämä ei itsessään merkitse, että kyse olisi välillisestä syrjinnästä.

Ei ole yksiselitteisesti nähtävissä, että ehdotettu sääntely saattaisi erityisen epäedulliseen asemaan huomattavasti suuremman joukon naisia kuin miehiä. Yksilötasolla sekä miehille että naisille voi johtua ilman perusteltua syytä solmittavasta määräaikaisuudesta tiettyjä kielteisiä vaikutuksia, joita esityksen vaikutusarvioissa on tunnistettu. Ehdotuksessa on tunnistettu riski määräaikaisuuksien liittyvien raskaus- ja perhevapaasyrjintätapausten lisääntymisestä. IPS-sopimuksiin liittyvä työn tarjoamisvelvollisuus kuitenkin vähentää syrjintäriskiä verrattuna tavanomaisiin PS-sopimuksiin. Ehdotuksella ei myöskään miltään osin rajoiteta voimassa olevasta lainsäädännöstä johtuvia syrjinnän kieltoja.

Määräaikainen työsuhde ei itsessään merkitse sitä, että henkilön voitaisiin katsoa joutuvan erityisen epäedulliseen asemaan. Uusi työsuhdetyyppi voi sukupuolesta riippumatta tarjota työtilaisuuden ja mahdollisuuden vakituiseen työsuhteeseen. Uudistuksella on tunnistettu työnantajan työllistämiskynnystä madaltavia vaikutuksia. Työttömyyden vaikutukset ovat yksilölle kielteisempiä kuin työsuhteen jatkon epävarmuudesta johtuvat vaikutukset.

Muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön lausunnossa esitetään, että on todennäköistä, että esityksen vaikutukset tulevat kohdistumaan useammin naisiin, koska naiset ovat yliedustettuja nykyäänkin määräaikaisissa työsuhteissa.

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on vahvasti sidoksissa työnantajasektoriin. Taustalla on Suomen työmarkkinoiden sukupuolittunut rakenne: julkinen sektori on voimakkaasti naisvaltainen (noin 73 % julkisen sektorin palkansaajista on naisia). Perustellusta syystä solmittujen määräaikaisten työsuhteiden käyttöä selittääkin suurelta osin naisvaltaisten alojen runsas perhevapaiden määrä. Tämän lisäksi julkisella sektorilla on myös yksityistä sektoria enemmän muita sijaisuustarpeita, mm. erityyppiset virkavapaasijaisuudet. Tästä seuraa se, että naisvaltaisella julkisella sektorilla on selvästi enemmän määräaikaisia työsuhteita kuin miesvaltaisella yksityisellä sektorilla.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työnantajasektoreiden sisällä ei ole niin voimakkaasti sukupuolittunutta kuin mitä erot ovat työnantajasektoreiden välillä. Esimerkiksi julkisella sektorilla miehet työskentelivät vuonna 2025 määräaikaisessa työsuhteessa useammin kuin naiset (25 % vs. 21 %). Yksityisellä sektorilla naiset ovat jossain määrin miehiä useammin määräaikaisessa työsuhteessa (15 % vs. 10 %). Lukumäärällisesti määräaikaisessa työsuhteessa työskentelee yksityisellä sektorilla suurin piirtein yhtä paljon miehiä ja naisia. Tästä

syystä on vaikea arvioida ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten tulevaa sukupuolijakaumaa ilman selkeää näkymää siitä, miten uusi sopimustyyppi tullaan ottamaan käyttöön eri toimialoilla. On selvää, että sillä tuskin tullaan korvaamaan nykyisiä perhevapaasijaisuuksia, vaan käyttöala tulisi todennäköisesti poikkeamaan nykyisistä perustellusta syystä solmituista määräaikaisista työsopimuksista. Tilastotiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen.

Oletus siitä, että ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsuhteiden sukupuolijakauma tulisi olemaan samankaltainen kuin se on tällä hetkellä kaikilla määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä, ei siis ole kovin uskottava. Työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus ei ole automaattisesti merkki syrjinnästä. Ilman perusteltua syytä solmittavat määräaikaiset työsuhteet eivät välttämättä korostu samoilla toimialoilla kuin muut määräaikaiset työsuhteet. On myös hyvin mahdollista, että niitä voidaan alkaa hyödyntää voimakkaammin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, jotka kohtaavat rekrytointiriskin kaikkein voimakkaimmin. Tämä voi samalla tarkoittaa sitä, että näiden sopimusten sukupuolijakauma voi poiketa merkittävästikin muista määräaikaisista työsuhteista.

Myöskään Akavan teetättämän kyselyn tuloksista ei myöskään voida suoraan päätellä sitä, että ilman perustelua syytä solmittavia määräaikaisia työsuhteita käytettäisiin useammin suurissa kuin pienissä yrityksissä. On luonnollista, että yksittäisessä yrityksessä olisi sitä todennäköisemmin joku ilman perusteltua syytä solmittavassa määräaikaisessa työsuhteessa, mitä enemmän yrityksessä ylipäätään on työntekijöitä. IPS-työsuhteiden suhteellisesta osuudesta eri kokoluokan yrityksissä on vaikea tehdä päätelmiä pelkän yritystason vastauksen perusteella.

Edellä selostetulla tavalla ei voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että huomattavasti suurempi osa naisia kuin miehiä joutuisi ehdotuksen johdosta tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan. Siten ehdotusta ei ole pidettävä välillisen syrjinnän kiellon vastaisena. Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa sääntelyn sukupuolivaikutuksia.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Paikallinen sopimus lomautusilmoitusajasta

Emeritusprofessori Bruunin mukaan esitys olisi ristiriidassa ILOn yleissopimusten 87 ja 98 kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä. Myös palkansaajajärjestöt pitävät ehdotusta ristiriitaisena mainittuihin ILO-sopimuksiin nähden.

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että ehdotuksen mukaan luottamusmies olisi ensisijainen sopimusosapuoli lakisääteisessä paikallisessa sopimisessa. Jos työpaikalla on valittu luottamusmies, tekisi luottamusmies paikallisen sopimuksen kaikkien niiden työntekijöiden puolesta, joihin sopimisen kohteena olevaa työehtosopimusta sovelletaan.

Luottamusvaltuutettu ja muu työntekijöiden edustaja voisivat toimia henkilöstön edustajina vain, jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan joko asemansa tai henkilöstön antaman valtuutuksen perusteella (HE 199/2025 vp). Esimerkiksi luottamusvaltuutettu ei siten voisi tehdä sopimusta järjestäytyneiden työntekijöiden puolesta.

Työmarkkinaosapuolten autonomiaa turvaa ehdotus, jonka mukaan lakisääteinen paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta ei olisi mahdollista, jos työnantajaa sitova työehtosopimus sisältää lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimisen määräyksen.

Dosentti Paanetojan mukaan esityksen perusteella jää epäselväksi, mitä 5 luvun 4 §:n 1 momenttiin sisältyvällä seuraavalla säännöksellä tarkoitetaan: ”*Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen*

sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää”. Ehdotus merkitsee sitä, että jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on lomautusilmoitusajan osalta paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys, lakiin perustuva paikallinen sopiminen ehdotetun 5 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla ei olisi mahdollista, vaan paikallisessa sopimisessa noudatettaisiin joko työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää. Ehdotus turvaa tältä osin valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten autonomiaa. Sisällyttämällä lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimisen määräyksen työehtosopimukseen työmarkkinaosapuolet voivat määrittää paikallisen sopimisen menettelyä ja sisältöä.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa ei ole paikallisen sopimisen määräystä lomautusilmoitusajasta, voidaan 5 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti tehtävällä lakisääteisellä paikallisella sopimuksella poiketa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa sovitusta seitsemän päivää ylittävästä lomautusilmoitusajasta. Kyse olisi soveltamisalaltaan varsin rajoitetusta paikallisen sopimisen mahdollisuudesta, joka toisi yritystasolle mahdollisuuden reagoida joustavammin toimintaedellytyksiä uhkaaviin tilanteisiin, mutta jättäisi työehdoista sopimisen olennaisilta osin valtakunnalliselle työehtosopimusosapuolille.

Bruun katsoo, että ehdotuksessa tarkoitettu ”muu työntekijöiden edustaja” ei ole ILO-sopimusvelvoitteiden sallima henkilöstön edustaja, kun kyse on työehtosopimusmääräyksestä poikkeamisesta. Ratkaisu poikkeaa paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä tunnustetusta lähtökohdasta, jonka mukaan paikallisessa sopimisessa henkilöstöä edustavat ensisijaisesti luottamusmies ja toissijaisesti luottamusvaltuutettu.

Myös apulaisprofessori Murto kritisoi ehdotusta ”muusta työntekijöiden edustajasta”. Edustajan toimivalta edellyttäisi työntekijöiden antamaa valtuutusta, mistä voisi Murron mukaan seurata useita käytännön ongelmia.

Vastaavasti dosentti Paanetoja kyseenalaistaa sääntelyratkaisun toimivuuden ja toteaa henkilöstön edustajaa koskevan ehdotuksen olevan ristiriidassa paikallisen sopimisen uudistuksen kanssa.

Ehdotuksen mukaan ”muun työntekijöiden edustajan toimivalta” määrittyisi työntekijöiden antaman valtuutuksen rajoissa. Työ- ja elinkeinoministeriö tunnistaa lausunnoissa esitetyt valtuutuksiin liittyvät oikeudelliset epävarmuudet ja käytännön haasteet. Valtuutuksen perustuva edustaminen ei käytännössä eroaisi siitä, että työntekijä on itse osapuolena paikallisessa sopimuksessa. Paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä arvioitiin, että ratkaisu, jossa paikallisen sopimuksen voisi luottamusmiehen puuttuessa tehdä henkilöstön kanssa yhdessä, oli ongelmallinen suhteessa ILOn sopimuksiin ja valvontakäytäntöön (HE 85/2024 vp).

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää siten perusteltuna, että lomautusilmoitusaikaa koskevan työehtosopimuksesta poikkeavan paikallisen sopimuksen voisi tehdä vain sellainen henkilöstön edustaja, jolla on vakiintunut ja lakisääteinen asema.

Muutosehdotukset

Lausunnoissa esiin tuotujen epäkohtien välttämiseksi ja sen varmistamiseksi, että esitys on sopusoinnussa Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa, työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa, että työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitettu ”*muu työntekijöiden edustaja*” korvataan yhteistoimintaedustajalla, jonka asemasta ja valinnasta säädetään yhteistoimintalain 5 §:ssä.

Yhteistoimintaedustajan neuvotteluasema on huomattavasti tasapainoisempi kuin tavanomaisella työntekijällä. Yhteistoimintaedustajat ovat vastaavan tehostetun irtisanomissuojan piirissä kuin luottamusmiehet ja luottamusvaltuutetut. Siten yhteistoimintaedustaja rinnastuu asemaltaan luottamusvaltuutettuun. Henkilöstöryhmän työntekijät voivat valita keskuudestaan yhteistoiminta-asiamiehen, jos heillä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen

valintaan tai jos he ovat jättäneet luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun valitsematta, vaikka heillä olisi oikeus siihen. Yhteistoimintaedustajalla on suoraan lain nojalla edustaa henkilöstöryhmää, joka on valinnut hänet edustajakseen. Erillisten valtuutusten keräämistä työntekijöiltä ei tarvita. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös 20–49 työntekijän yrityksissä, vaikka lain pääasiallinen soveltamisala on nostettu 50 työntekijään.

Muut näkökohdat

Dosentti Paanetojan lausunnossaan esittämät kysymykset liittyvät myös paikallisen sopimuksen irtisanomiseen ja sopimismahdollisuuksiin pienillä työpaikoilla. Laissa ei määriteltäisi 5 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla tehtävän paikallisen sopimuksen irtisanomisoikeutta. Sopimusvapautensa nojalla osapuolet voisivat sopia irtisanomisehdoista. Jos työpaikalla on vain yksi työntekijä, paikallista sopimusta ei voisi tehdä.

Paanetoja ja Murto ovat kysyneet lisäksi, voidaanko 5 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla solmia toistaiseksi voimassa olevia paikallisia sopimuksia vai kutakin lomautuskertaa koskevia sopimuksia. Kumpikin vaihtoehto on säännöksen nojalla mahdollinen. Tyypillisempää kuitenkin lienee, että sopimus tehtäisiin, kun lomauttamisen perusteet ovat käsillä.

Murto toteaa lisäksi, että ehdotuksessa ei ole nostettu esiin neuvottelu- ja sopimustilanteen tasavertaisuutta turvaavia elementtejä, kuten tietojen antamista ja työntekijöiden harkinta-aikaa tai paikallisten sopimusten valvontaa.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan, jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Tämä velvollisuus koskisi myös esityksessä ehdotettavaa lakisääteistä paikallista sopimista lomautusilmoitusajasta.

Suojaelementtien osalta työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa lisäksi, että toisin kuin paikallisen sopimisen uudistuksessa, nyt esitettävä sopimismahdollisuus olisi hyvin rajattu ja koskisi vain lomautusilmoitusaikaa. Siksi esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 ja 5 momentin kaltaisia luottamusvaltuutettua koskevia suojaelementtejä ei katsottu tässä yhteydessä tarpeellisiksi. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa lisäksi, että jo voimassa olevassa lainsäädännössä on useita paikallisen sopimisen sallivia säännöksiä, joissa luottamusvaltuutettu on sopijapuolena eikä erityisistä suojaelementeistä ole säädetty (työaikapankki, muutosturvakoulutus, eräät yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet).

Työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelulain ja siten myös ehdotetun 5 luvun 4 §:n 1 momenttiin perustuvan lakisääteisen paikallisen sopimisen noudattamista. Työnantajalla ei olisi kuitenkaan velvollisuutta toimittaa lakiin perustuvaa paikallista sopimusta työsuojeluviranomaiselle.

Takaisinottovelvollisuus

Apulaisprofessori Murto huomauttaa, että työnantajien työllistämismahdollisuudet eivät muutu merkittävästi mukaan tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta ei ole työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan silloin, jos ”työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.” Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että esityksellä ei puututa tuotannollisesta tai taloudellista syystä johtuvan irtisanomisen laissa säädettyihin perusteisiin. Työnantajan kannalta esityksessä on tunnistettu riski siitä, että uuden työntekijän palkkaaminen samankaltaisiin tehtäviin hyvin lyhyen ajan kuluttua työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella tehdystä irtisanomisesta voi johtaa irtisanomisen riitauttamiseen.

Takaisinottovelvollisuuden rajaamisen on kuitenkin tästä huolimatta arvioitu voivan jossain määrin madaltaa rekrytointikynnystä ja vähäisissä määrin vähentävän työnantajan hallinnollista taakkaa.

Dosentti Paanetojan lausunnossa kritisoidaan takaisinottovelvollisuutta koskevan ehdotuksen sukupuolivaikutusten arviota.

Esityksen sukupuolivaikutuksia arvioitaessa on pyritty arvioimaan, keihin lakimuutoksen vaikutukset kohdistuvat useimmin. Arvio on, että takaisinoton osalta vaikutus kohdistuu työmarkkinoiden sukupuolittuneen rakenteen vuoksi useammin miehiin kuin naisiin. Luonnollisesti on niin, että lakimuutos itsessään kohtelee kaikkia sukupuolia tasavertaisesti.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnossa on esitetty takaisinottovelvoitteen rajoittamisen sisältävän yhdenvertaisuutta heikentäviä vaikutuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta takaisinottovelvoitteen kaventamisen hyöty on vastaavasti se, että se vahvistaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilön asemaa tilanteessa, jossa työpaikalla on tapahtunut uudelleenjärjestely ja työvoimaa on irtisanottu. Eräissä tapauksissa takaisinottovelvoite on johtanut tilanteisiin, joissa määräaikaista työsuhdetta ei ole ollut mahdollista jatkaa takaisinottovelvoitteen vuoksi. Tältä osin muutos voi vastaavasti edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sitä kautta, että työnantajalla olisi enemmän mahdollisuuksia palkata määräaikaisessa työsuhteessa ollut työntekijä vakituisesta työsuhteesta aiemmin irtisanotun asemesta.

Esityksen terminologia (työsopimus/työsuhde)

Dosentti Paanetoja on kiinnittänyt lausunnossaan huomiota ehdotetussa 1 luvun 3 §:n 3 momentissa käytettyyn työsopimus -käsitteeseen. Paanetoja katsoo, että säännöksen kirjoitusasu mahdollistaisi tilanteen, jossa työntekijä olisi työskennellyt työnantajan palveluksessa jopa määräaikaista työsopimusta edeltävään päivään asti, kunhan vain työtä koskeva työsopimus olisi solmittu aiemmin kuin kaksi vuotta ennen ilman perusteltua syytä tehtävän sopimuksen solmimista.

Myös Bruun toteaa, että käsitteet ”työsopimuksen alkamishetki” (3 § 2 mom), ”määräaikaisen työsopimuksen alkamishetki” (3 § 5 mom), ”sopimus(ta), joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta” (6:1, 3 mom) sekä ”viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskesto” (6:1, 4 mom) jäävät epäselviksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö viittaa 1 luvun 3 §:n 3 momentin osalta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 5.2.2026 ja 26.2.2026 toimitettuihin muutosehdotuksiin. Määräaikaisen työsopimuksen saisi työnantajan aloitteesta tehdä ilman perusteltua syytä vain, jos osapuolten välillä ei ole ollut työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana työsuhdetta. Sääntelyn ei ole tarkoitettu mahdollistavan IPS-sopimuksen tekemistä Paanetojan lausunnossa kuvatussa tilanteessa. Lisäksi ehdotetaan terminologista täsmennystä 1 luvun 3 §:n 4 momenttiin (työsopimuksen solmiminen) ja vastaavaan merityösopimuslain säännökseen.

Ehdotetussa 6 luvun 1 §:n 4 momentissa viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestolla tarkoitetaan niiden enintään kolmen IPS-sopimuksen kestoa, jotka on työntekijän kanssa tehty viimeksi 1 luvun 3 §:n 4 momentin nojalla.

Ehdotetun 6 luvun 1 §:n 3 momentin terminologiaa ja sisältöä käsitellään edellä.

Esityksen suhde palkkatukeen

Dosentti Jaana Paanetojan lausunnossa esitetään muutostarpeita määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn suhteesta palkkatuettuun työhön.

Kysymys siitä, tulisiko palkkatuen olla määräaikaisuuden peruste, ei ole vain lakitekninen, vaan myös poliittinen. Kysymyksen perusteellinen arvioiminen vaatisi laajempaa selvitystä.

Asiaan liittyy myös palkkatuen vaikuttavuuteen liittyviä näkökohtia: palkkatuen tavoitteena on se, että palkkatuettu työllistyisi palkkatukijakson jälkeen avoimille työmarkkinoille, eikä palaisi työttömyyteen. Palkkatuen jälkeisen työllisyyden kannalta työllistyminen palkkatuella vakituiseen työsuhteeseen tarjoaa paremmat jatkoedellytykset.

Tälläkin hetkellä palkkatukea saavan pitkäaikaistyöttömän kanssa on mahdollista solmia määräaikainen työsuhde. Pitkäaikaistyöttömät muodostavat merkittävän osan palkkatuella työllistyvistä.

On todennäköistä, että ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsuhdetta tullaan käyttämään myös palkkatuetussa työssä. Työn jatkuvuutta tukee tällöin työnantajan velvoite tarjota työtä määräaikaisen työsuhteen päätyttyä.

Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa lisäksi, että työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 2 §:n 1 kohdassa viitattu työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 108 §:ssä säädetty kunnan työllistämisvelvoite on kumottu 2.9.2024 alkaen.

Esityksen vaikutukset

Muun muassa ammattiliitto Pron lausunnossa kritisoitiin esityksen syntyvyysvaikutusten arviointia koskevaa tekstiä.

Arvio vaikutuksen vähäisyydestä liittyy puhtaasti syntyvyyteen väestöllisenä ilmiönä, eli vuosittain syntyvien lasten lukumäärään. Kirjauksella ei ole tarkoitettu arvioida muutoksen merkitystä niihin yksilöihin, joiden kohdalla vaikutus toteutuu. Heidän kohdallaan vaikutus voi olla hyvinkin olennainen.

Arvion taustalla on kohtuullisen rajallisen kohdejoukon (muutama tuhatta synnytysikäistä, joista osalla lapsitoive on jo täytetty tai sitä ei ole) lisäksi tutkimuskirjallisuudessa esitetty empiirinen havainto, jonka mukaan määräaikaisten työsuhteiden vaikutus miesten lastenhankintapäätökseen on olennaisesti epävarmempi ja heikompi kuin naisilla. Tällä on olennainen merkitys arvion kannalta erityisesti niissä tapauksissa, joissa potentiaalinen isä työskentelee ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa, mutta potentiaalinen äiti ei. Vaikutusta rajaa näiden tekijöiden lisäksi hyvin olennaisesti se, ettei määräaikaisen työsuhteen vaikutusta syntyvyyteen katsota pysyväksi, vaan ennen kaikkea lapsenhankintaa viivästyttäväksi tekijäksi.

Arvion lähtökohtana on ollut oletus, että valtaosa ilman perusteltua syytä solmittuja määräaikaisia työsuhteita jäisi lain tarkoituksen mukaisesti enintään yhteen vuoteen, jonka jälkeen työntekijä siirtyisi vakituiseen työsuhteeseen. Määräaikaisella työsuhteella on vaikutus vain osan syntyvyyteen, valtaosalla palkansaajista vaikutusta ei ole havaittu. Tällöin voidaan arvioida, että muutos siirtäisi lastenhankintaa noin vuodella. Vuoden viivästyksellä olisi osassa tapauksia vaikutusta myös lopulliseen lapsilukuun, sillä lapsenhankintaa ei ole mahdollista siirtää loputtomasti ja keskimääräinen esikoislapsen synnytysikä on noussut jo melko korkeaksi. Osassa tapauksista kuitenkin vuoden viivästyksellä ei olisi mitään vaikutusta yksilön lopulliseen lapsilukuun. Näistä syistä johtuen muutoksen väestöllistä syntyvyysvaikutusta voidaan pitää mittaluokaltaan vähäisenä. Mittaluokan vähäisyys ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, etteikö muutoksella silti voisi olla merkitystä, varsinkin jos syntyvyys arvioidaan itsessään hyvin merkittäväksi asiaksi.

Akavan lausunnossa on kysytty, mihin perustuu laskennallinen arvio 1300 euron irtisanomiskustannusten säästöstä, rekrytointikustannusten nousu sekä rekrytoinneista aiheutuva hallinnollinen taakka. Myös *työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojan lausunnossa* kiinnitetään huomiota työnantajien hallinnolliseen taakkaan. Akavan lausunnossa on kiinnitetty huomiota myös esityksen palkkavaikutuksiin.

1300 euron säästö on laskettu suoraan irtisanomisajan palkasta ja työnantajan sivukuluista käyttäen yksityisen sektorin mediaaniansiota. Rekrytointikustannuksia ei ole otettu huomioon, sillä kyseinen laskelma kuvaa tilannetta, jossa työnantajalla olisi joka tapauksessa tarve

vähentää työvoimaa. Muutoinkin, esityksen vaikutusarviossa on katsottu, että esityksellä ei ole olennaista vaikutusta yritysten hallinnolliseen taakkaan. Tämä johtuu siitä, että jatkossakin on yrityksen oman harkinnan varassa, miten ja millaisiin työsopimussuhteisiin yritys haluaa rekrytoida työntekijöitä. Lainsäätäjä ei aseta tällä esityksellä yritykselle uusia velvoitteita suhteessa nykytilanteeseen. Sellaiset hallinnolliset kustannukset, mitkä ovat seurausta yritysten omista liiketaloudellisista päätöksistä, eivät määritelmällisesti ole hallinnollista taakkaa.

Jos työnantaja arvioi ilman perusteltua syytä solmittavasta määräaikaisesta työsuhteesta seuraavat dokumentointivelvoitteet ja oikeudelliset riskit liian suuriksi, on edelleen mahdollista käyttää perustellusta syystä solmittuja määräaikaisia työsuhteita.

Esityksessä palkkausta koskevia vaikutuksia rajoittaa se, että ilman perusteltua syytä solmittavaan määräaikaiseen työsuhteeseen säädetään irtisanomismahdollisuus kuuden kuukauden jälkeen. Palkkausta koskevissa tutkimuksissa keskeinen syy palkkausvaikutuksille on se, että työntekijän on vaikeampi vaihtaa työpaikkaa määräaikaisessa työsuhteessa. Sama koskee myös muita työsuhteen ehtoja.

Julkinen sektori

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on esittänyt kysymyksen siitä, miksi muutokset koskevat myös julkista sektoria. Myös useat palkansaajajärjestöt tuovat lausunnoissaan esiin, että muutosten ei tulisi koskea julkista sektoria, koska muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Muutosten tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä. Työsopimuslakiin tehtävien muutosten yhteydessä ei ole tapana rajata tehtäviä muutoksia sektorikohtaisesti ilman selkeää perustetta. Kuten esityksessä todetaan, on mahdollista, että myös julkisen sektorin työnantajilla voi olla käsillä tilanne, jossa organisaatiolla on epävarmuuksia sen budjettitasapainon suhteen tulevina vuosina. Ilman erillistä perustetta solmittava määräaikainen työsopimus lisää näissä tilanteissa työnantajan joustomahdollisuuksia, jos se joutuukin karsimaan omista toimintamenoistaan. Tällöin julkisen sektorin työnantaja voisi tämän mahdollisuuden luomien joustojen turvin välttää muutosneuvottelut.

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu myös vaihtoehtoja, jotka olisivat kohdistuneet selkeämmin yksityiselle sektorille. Vaihtoehtoisena toteuttamistapana tarkasteltiin ratkaisua, jossa sääntely olisi koskenut vain ensimmäisen työntekijän palkkaamista tai tilannetta, jossa työnantaja laajentaisi liiketoimintaansa. Näiden vaihtoehtojen katsottiin kuitenkin jäävän hallitusohjelmakirjauksen tavoitteisiin nähden liian kapea-alaisiksi.

Laati:

erityisasiantuntija Katariina Jämsén
erityisasiantuntija Erno Mähönen
Työ- ja elinkeinoministeriö

Liitteet Työ- ja elinkeinoministeriön muutosehdotukset 1. ja 2. lakiehdotukseen

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta