

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.

Esityksen mukaan 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 työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työnantajalla olisi erityinen selvitysvelvollisuus, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, 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 työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Lomautusilmoitus aika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään ja samalla säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Lomautusilmoitukseen liittyen säädettäisiin myös niin sanotusta vastaanotto-olettamasta.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin tehtäisiin työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa koskeva muutos.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	6
1 Asian tausta ja valmistelu	6
1.1 Tausta	6
1.2 Valmistelu	6
2 Nykytila ja sen arviointi	7
2.1 Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö	7
2.1.1 Määräaikaiset työsopimukset	7
2.1.2 Lomautusilmoitus	9
2.1.3 Takaisinottovelvollisuus	9
2.2 Kansainvälinen lainsäädäntö	11
2.2.1 Määräaikaiset työsopimukset	11
2.2.2 Takaisinottovelvollisuus ja lomautusilmoitus	14
2.2.3 Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia	14
2.2.3.1 ILO:n yleissopimusten valvontakäytäntö	16
2.2.3.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja	18
2.2.4 Suojelu kielletyiltä syrjinnältä	19
2.3 Käytäntö	19
2.3.1 Määräaikaiset työsuhteet	19
2.3.2 Lomautusten määrät	23
2.3.3 Takaisinottovelvollisuutta koskevat tilastotiedot	24
2.4 Nykytilan arviointi	24
2.4.1 Määräaikaiset työsopimukset	24
2.4.2 Lomautusilmoitusaika ja takaisinottovelvollisuus	27
2.4.3 Suojelu kielletyiltä syrjinnältä	28
3 Tavoitteet	29
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	29
4.1 Keskeiset ehdotukset	29
4.2 Pääasialliset vaikutukset	31
4.2.1 Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen	31
4.2.1.1 Vaikutuksista yleisesti	31
4.2.1.2 Taloudelliset vaikutukset	32
4.2.1.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset	35
4.2.2 Lomautusilmoitusajan lyhentäminen	46
4.2.2.1 Kansantaloudelliset vaikutukset	46
4.2.2.2 Yritysvaikutukset	49
4.2.2.3 Työelämävaikutukset	49
4.2.3 Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta	49
4.2.3.1 Yleistä	49
4.2.3.2 Kansantaloudelliset vaikutukset	49
4.2.3.3 Yritysvaikutukset	50
4.2.3.4 Työelämävaikutukset	50
4.2.4 Esityksen viranomaisvaikutukset	50
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	51

5.1	Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	51
5.2	Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	52
5.2.1	Ruotsi	52
5.2.1.1	Määräaikaiset työsopimukset	52
5.2.1.2	Määräaikaisia työntekijöitä koskevat suojelutoimet	54
5.2.1.3	Takaisinottovelvollisuus.....	54
5.2.1.4	Lomautusilmoitus.....	55
5.2.2	Norja.....	55
5.2.2.1	Määräaikaiset työsopimukset	55
5.2.2.2	Takaisinottovelvollisuus.....	55
5.2.2.3	Lomautusilmoitus.....	55
5.2.3	Tanska	55
5.2.4	Saksa.....	56
6	Lausuntopalaute.....	56
6.1	Työryhmän mietinnöstä annetut lausunnot	56
6.1.1	Johdanto	56
6.1.2	Määräaikaiset työsopimukset	56
6.1.3	Lomautusilmoitusaika	61
6.1.4	Takaisinottovelvollisuus.....	61
6.1.5	Muut muutostarpeet.....	62
6.2	Lausuntopalautteen huomiointi	62
6.3	Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto	63
7	Säännöskohtaiset perustelut.....	64
7.1	Työsopimuslaki	64
7.2	Merityösopimuslaki.....	72
7.3	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	74
8	Voimaantulo	74
9	Toimeenpano ja seuranta	74
10	Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	74
10.1	Oikeus työhön ja elinkeinovapaus.....	74
10.2	Yhdenvertaisuus	77
10.3	Ammatillinen yhdistymisvapaus ja työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia	79
10.4	Ahvenanmaan itsehallintolaki	80
10.5	Yhteenveto	80
	LAKIEHDOTUKSET	81
	1 Laki työsopimuslain muuttamisesta	81
	2 Laki merityösopimuslain muuttamisesta	84
	3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	87
	LIITTEET	89
	RINNAKKAISTEKSTIT	89
	1 Laki työsopimuslain muuttamisesta	89
	2 Laki merityösopimuslain muuttamisesta	95
	3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	101

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Kokonaisuuteen liittyen hallitusohjelmassa todetaan muun muassa, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Tällä hallituksen esityksellä toteutetaan edellä mainitut hallitusohjelman kirjaukset.

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on esittänyt 18.3.2025 julkaistussa muistiossaan¹ toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi. Työryhmä ehdottaa, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön 5.9.2024 asettamassa työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevan sääntelyn muuttamista valmistelevalle työryhmälle. Työryhmän toimikautta jatkettiin 27.2.2025 tehdyllä työ- ja elinkeinoministeriön päätöksellä. Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi työryhmässä olivat edustettuina SAK ry, Akava ry, STTK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunta- ja hyvinvointialuetyöntekijät KT sekä valtion työmarkkinailmoituskeskus. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöillä oli työryhmässä yksi yhteinen edustaja. Työryhmä ei ollut työssään yksimielinen. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/lainsaadantohankkeet> tunnuksella TEM061:00/2024.

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella 2.6.2025 -28.7.2025. Lausuntoja annettiin yhteensä 68 kappaletta. Esitysluonnoksesta lausuiivat pääasiassa työnantaja- ja

¹ Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio. Julkaistu osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>.

työntekijäjärjestöt, muut järjestöt ja yhdistykset sekä valtion viranomaisia ja virastoja edustavat tahot. Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainitulla hankesivulla.

Esitysluonnosta on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

Lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esitysluonnoksesta lausuntonsa.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1 Määräaikaiset työ sopimukset

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työ sopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työ sopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä tai työ sopimuksen kestoajasta ei ole sovittu, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Säännös ilmentää periaatetta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus on työ sopimuksen perustyyppi, johon määräaikainen työ sopimus muodostaa poikkeuksen.

Sisällöltään vastaava säännös sisältyy myös merityö sopimuslakiin (756/2011). Merityö sopimuslaki eroaa työ sopimuslaista kuitenkin siinä, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia määräaikaisen työ sopimuksen solmimisedellytyksistä.

Vuodesta 2017 lähtien määräaikainen työ sopimus on ollut mahdollista tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä. Tästä säädetään työ sopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työttömänä työnhakijana edellisen 12 kuukauden ajan. Määräaikaisen työ sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työ sopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu enimmäiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. Vastaava säännös sisältyy myös merityö sopimuslakiin.

Perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työ sopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Koska kysymys on työntekijän suojaksi säädetystä pakottavasta säännöksestä, määräaikaisen työ sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisina tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena. Perustellun syyn edellytystä ei sovelleta, jos työ sopimus tehdään määräaikaisena työntekijän aloitteesta.

Perustellun syyn käsitettä ei ole laissa tarkemmin määritelty. Vuonna 2001 voimaan tulleen työ sopimuslain myötä aiemmassa vuoden 1970 työ sopimuslaissa (320/1970) ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp, s. 60) kuitenkin todetaan, että perustellun syyn käsitettä arvioitaessa on edelleen otettava huomioon vuoden 1970 työ sopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Voimassa olevan työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp, s. 61) on tarkemmin kuvattu erilaisia tilanteita, joissa perustellun syyn voidaan katsoa olevan olemassa. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on ensinnäkin perusteltua silloin, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Määräaikaisen työsopimuksen käyttöedellytyksiä arvioitaessa huomiota kiinnitetään paitsi itse työn erityisluonteeseen myös työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta. Tällaisia kriteereitä voivat muun muassa olla, onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisiä tai itsenäisiä pidettäviä töitä ja toisaalta, asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituudessa työsuhteessa olevilla ei ole tai että työnantaja ei yleensä teetä tällaisia töitä.

Perustellun syyn vaatimus voi täytyä myös kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei yleensä pidetä kausiluonteisena. Harkittaessa oikeutta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen otetaan huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi on kuitenkin asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä.

Määräaikaisen työsopimuksen käytön perusteena voi olla myös sijaisten tarve. Sillä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä, vaan olennaista on ainoastaan, että poissa olevan työntekijän työsuhte jatkuu esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan, sairausloman, vuosiloman tai muun vastaavan poissaolon ajan.

Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on niin ikään mahdollista, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi. Samoin joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetetävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.

Määräaikaisten työsopimusten ketjutuskiellosta säädetään työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa. Määräaikaisen työsopimuksen uusimiselta edellytetään sitä, ettei työnantajan työvoimatarve ole pysyvää. Jos määräaikaisia työsopimuksia tehdään peräkkäin, edellytetään perustellun syyn olemassaoloa kultakin työsopimukselta erikseen. Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaisissa sopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia tehdään, sitä vahvempi on oletus työvoiman tarpeen

pysyvyydestä. Työvoimatarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa työsopimusta määräaikaisena.

2.1.2 Lomautusilmoitus

Lomautusilmoitusaika edeltää työntekijän lomauttamista ja sen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen. Lomautusilmoituksesta säädetään työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä ja merityösopimuslain 6 luvun 4 §:ssä. Säännösten mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Tällaisia poissaoloja voivat olla esimerkiksi työntekijän perhevapaa, opintovapaa tai asevelvollisuuden suorittamisesta johtuva poissaolo.

Ilmoitus on myös annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat työsopimuslain 13 luvun 7 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 9 §:n nojalla sopia toisin lomautusilmoitusajasta. Työehtosopimuksissa on voitu toistaa laissa säädetty 14 päivän pituinen lomautusilmoitusaika tai viitata tältä osin suoraan työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädettyyn. Mahdollista on myös, että työehtosopimuksissa on sovittu työsopimuslaissa säädettyä 14 päivää lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Mahdollista on niin ikään, että työehtosopimuksessa on annettu valtuutus sopia lomautusilmoitusajasta toisin paikallisella tasolla.

Osassa työehtosopimuksia on sovittu nykylakia vastaavasta 14 päivän lomautusilmoitusajasta. Näin on esimerkiksi laajasti teollisuuden työehtosopimuksissa sekä kaupan alan työehtosopimuksessa. Vastaavasti lomautusilmoitusajasta ei ole sovittu erikseen esimerkiksi rakentamisen ja kiinteistöpalveluiden työehtosopimuksissa. Matkailu- ja ravitsemusalailla on sovittu seitsemän päivän lomautusilmoitusajasta. Hyvinvointialueilla on sovittu kolmen viikon ilmoitusajasta.

Edelleen työnantajan ja työntekijän sopiessa määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5 luvun 2 §:n tai merityösopimuslain 6 luvun 2 §:n nojalla työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaan, jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Vastaava säännös sisältyy merityösopimuslain 6 luvun 7 §:ään.

2.1.3 Takaisinottovelvollisuus

Työntekijän takaisin ottamisesta säädetään työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä. Säännösten mukaan työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyillä

perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuuden ajallista kestoa lyhennettiin vuoden 2017 alusta alkaen. Muutoksen tavoitteena oli työllistämiskynnyksen alentaminen ja siten työllisyyden edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden kesto oli aiemmin yhdeksän kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta.

Takaisinottovelvollisuus koskee sanamuotonsa mukaisesti tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella irtisanottuja työntekijöitä. Sen sijaan velvollisuus ei koske muun muassa määräaikaaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuhteen päättymisen perusteella irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä niin sanotulla individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsuhteen päättymisen perusteella koeajan perusteella.

Säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus estää lisäksi väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyvät työntekijän henkilöön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhteturvaa.

Takaisinottovelvollisuuden soveltumisen kannalta on oleellista, että työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Työtä voidaan yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voidaan olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi.

Työnantajan tulee takaisinottovelvollisuuden täyttääkseen tiedustella työvoimaviranomaiselta, onko taloudellisin ja tuotannollisin syin aiemmin irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada salassapitosäännösten estämättä maksutta työvoimaviranomaiselta työ- ja virkasuhdetta koskevissa laeissa säädetyn irtisanotun työntekijän, virkamiehen ja viranhaltijan takaisin ottamista koskevan velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työvoimaviranomaisessa.

Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö (KKO 1991:24). Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavanlaista työtä (KKO 1986 II 165).

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin merkitsee irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevemmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäytä sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhde on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä on siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädetään myös takaisinottovelvollisuudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Työnantaja ja työnantajien valtakunnallinen yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys voivat työsopimuslain 13 luvun 7 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 9 §:n nojalla sopia takaisinottovelvollisuudesta, myös työntekijän etuja heikentävällä tavalla. Esimerkiksi joidenkin alojen työehtosopimusten määräysten mukaan takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa. Lisäksi on voitu sopia laista poiketen takaisinottovelvollisuuden henkilöllisestä tai alueellisesta ulottuvuudesta.

2.2 Kansainvälinen lainsäädäntö

2.2.1 Määräaikaiset työsopimukset

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 (1982) artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi sovituilla työsopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa. Yleissopimuksessa on määräyksiä muun muassa palvelussuhteen päättämisen oikeudellisuudesta (sallitut ja kielletyt päättämisperusteet) sekä irtisanomisajoista. Yleissopimusta täydentää työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä koskeva suositus nro 166 (1982). Suosituksen 3 artiklan mukaan olisi estettävä riittävin toimenpitein sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen ja tämän suosituksen antama suoja. Tätä varten voidaan esimerkiksi ryhtyä yhteen tai useampaan seuraavista toimenpiteistä:

- a) rajoittaa määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö tapauksiin, joissa palvelussuhde ei voi jatkua suoritettavan työn luonteen tai niiden olosuhteiden vuoksi, joissa se on määrä suorittaa, tai työntekijän edun vuoksi;
- b) katsoa määräajaksi tehtyjen työsopimusten olevan toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia lukuunottamatta a) alakohdassa mainittuja tapauksia,
- c) katsoa määräajaksi tehtyjen työsopimusten milloin niitä uusitaan yhden tai useamman kerran, lukuunottamatta a) alakohdassa mainittuja tapauksia, olevan toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia.

Euroopan unionin lainsäädännön osalta määräaikaisista työsopimuksista säädettyä 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. Suomi on saattanut direktiivin noudattamisen edellyttämän lainsäädännön voimaan työsopimuslailla.

Puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on luoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Sopimuksessa ei ole määräyksiä siitä, millä edellytyksillä määräaikainen työsopimus voidaan tehdä. Sopimuksen yleisissä huomioissa todetaan kuitenkin toistaiseksi voimassa olevien

työsopimusten olevan vallitseva työsuhdemuoto. Lisäksi todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä.

Sopimusta sovelletaan työntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kunkin jäsenvaltion käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. Sopimuksessa ”määräaikaisella työntekijällä” tarkoitetaan henkilöä, joka on tehnyt suoraan työnantajan kanssa työsopimuksen, jonka päättymisen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Sopimuksessa on myös määritelty, mitä tarkoitetaan ”vastaavalla vakituisella työntekijällä”.

Syrjintä kielletään määräaikaista työtä koskevan sopimuksen 4 lausekkeessa. Määräaikaisiin työntekijöihin ei pelkästään määräaikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallista syytä. Milloin on tarkoituksenmukaista, määräaikaisiin työsopimuksiin tulee soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava samat määräaikaistille ja vakinaisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

Perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö on pyrittävä estämään. Sopimuksen 5 lausekkeen mukaan tähän on pyrittävä ottamalla käyttöön yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään peräkkäisinä tai toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.

Sopimus ei edellytä jäsenmaita sääntelemään työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työsopimusta.

Euroopan unionin tuomioistuimessa (jäljempänä myös *EUT* tai *tuomioistuin*) on arvioitu tapauksia, jotka ovat koskeneet sopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdtaa eli perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten uudistamista varten. Tiedossa ei ole EUT:n ratkaisuja, jotka koskisivat mainitun lausekkeen b tai c alakohdtaa. Kaikkinensa puitesopimuksen 5 lausekkeen osalta EUT on katsonut, että jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia tämän lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä ottamalla aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet. Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset, mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (Perez Lopez, C -16/15 ja siinä viitatuut tuomiot).

EUT on myös ottanut kantaa määräaikaisten työsopimusten sallittavuuteen työnantajalla ollessa pysyvä työvoiman tarve. Tältäkin osin EUT:n ratkaisut ovat koskeneet asiallisesti perusteltuja syitä koskevaa 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan tulkintaa.

Tuomiossa Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, tuomioistuin katsoi, että määräaikaisten työ sopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiaassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työ sopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset ovat vallitseva työ suhde muoto, vaikka määräaikaisten työ sopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää, että konkreettisesti tarkistetaan, että määräaikaisten työ sopimusten tai -suhteiden perättäisellä uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita eikä kansallista säännöstä tosiasiaassa käytetä työnantajan pysyvien ja jatkuvien henkilöstö tarpeiden kattamiseen. Puitesopimuksen 5 lausekkeen katsottiin olevan esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työ suhteiden perättäistä uudistamista pidetään oikeutettuna tämän lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” jo pelkästään sillä perusteella, että uudistamisen taustalla olivat tapauksessa kysymyksessä olevat kansallisessa lainsäädännössä tarkoitettut palvelukseen ottamisen perusteet eli välttämätön tarve, kiireellinen tilanne tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen, koska tällainen kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät estäneet kyseessä olevaa työnantajaa käytännössä vastaamasta tällaisilla uudistamisilla pysyviin ja jatkuviin henkilöstö tarpeisiin.

Myös tuomiossa MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EUT katsoi, että pelkästään se seikka, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö voitiin perustella mainitussa määräyksessä tarkoitettulla perustellulla syyllä, ei voi riittää tekemään säännöstöstä puitesopimuksen määräyksen mukaista, mikäli käy ilmi, että tämän säännösten konkreettinen soveltaminen johtaa todellisuudessa perättäisten määräaikaisten työ sopimusten väärinkäyttöön.

Määräaikaisesta työstä tehdyn puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaan jäsenvaltiot ja/tai työ markkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaista työ sopimuksia tai työ suhteita pidetään peräkkäisinä. Jäsenvaltioilla on tältä osin liikkumavaraa, kunhan puitesopimuksen tehokas toimeenpano turvataan. EUT on katsonut puitesopimuksen 5 lausekkeen vastaiseksi kansallisen lainsäädännön, jonka mukaan ainoastaan niitä määräaikaista työ sopimuksia tai työ suhteita, joiden välinen ajanjakso ei ole pidempi kuin 20 työpäivää, on pidettävä kyseisessä lausekkeessa tarkoitettuina tavoin peräkkäisinä. EUT:n mukaan näin suppea tulkinta vaarantaisi puitesopimuksen tavoitteen, tarkoituksen ja tehokkaan vaikutuksen, koska se mahdollistaisi työntekijöiden ottamisen epävarmaan työ suhteeseen vuodesta toiseen. Käytännössä työntekijällä ei olisi useimmiten olisi muuta mahdollisuutta kuin hyväksyä noin 20 työpäivän pituiset keskeytykset toisiaan seuraavissa määräaikaisuuksissa. Tämän tyyppinen kansallinen lainsäädäntö saattaisi johtaa siihen, että suuri määrä työ suhteista suljetaan puitesopimuksen mukaisen suojelun ulkopuolelle ja mahdollistaisi sen, että työnantajat väärinkäyttävät määräaikaista työ suhteita. (Asia C-212/04, Konstantinos Adeneler ym. vastaan, Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) ks. 84–86 ja 89 kohta sekä tuomiolauselman 2 kohta).

Määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen sisältyy niin ikään niin sanottua heikentämiskieltoa koskeva määräys. Sopimuksen 8 lausekkeen mukaan sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla. EUT:n tuomiossa Mangold, C-144/04 tuomioistuin katsoi puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdan ilmaisuista käyvän ilmi, että puitesopimuksen täytäntöönpano ei voi olla jäsenvaltioille pätevä peruste aikaisemmin taatun työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi kansallisessa oikeusjärjestyksessä puitesopimuksen soveltamisalalla. Sitä vastoin työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten

sopimusten osalta ei ollut sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liittynyt puitesopimuksen täytäntöönpanoon. Heikentämiskielto ei ollut esteenä lainsäädännölle, jolla työllisyyden parantamisen tarpeeseen liittyvistä syistä ja riippumatta mainitun sopimuksen täytäntöönpanosta alennettiin ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaista työsopimuksia voitiin tehdä rajoituksetta.²

Määräaikaisten työsopimuksiin liittyviä velvoitteita sisältyy myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä. Yleissopimuksen 2 artiklan 3 kohdassa edellytetään riittävin toimenpitein estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja.

Määräaikaista työntekijöitä koskevista työnantajan ilmoitusvelvollisuuksista säädettyä on otettava huomioon avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä (EU) 2019/1152, jäljempänä myös *työehtodirektiivi*, johtuvat velvoitteet. Direktiivin 12 artiklassa säädetään siirtymisestä toiseen työsuhdemuotoon. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijä, jonka palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta ja jonka mahdollinen koeaika on päättynyt, voi pyytää työehdoiltaan ennakoitavampaa ja turvatumppaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada perustellun kirjallisen vastauksen. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tämän artiklan mukaisen velvoitteen luovien pyyntöjen esittämistiheyttä. Lisäksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa 1 kohdassa tarkoitetun perustellun kirjallisen vastauksen kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten, pienten yritysten tai keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä määräaika pidennetään enintään kolmeen kuukauteen, ja mahdollistaa suullisen vastauksen antamisen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina. Direktiivin 12 artikla on pantu Suomessa täytäntöön työsopimuslain 2 luvun 6 §:n sääntelyllä.

2.2.2 Takaisinottovelvollisuus ja lomautusilmoitus

ILO:n suositus nro 166 (1982) työnantajan toimesta tapahtuvasta työsuhteen päättämisestä sisältää määräyksiä työntekijän takaisin ottamisesta. Suositukset eivät ole jäsenvaltioita sitovia.

Suosituksen 24 artiklan mukaan työntekijöille, joiden työsuhde on päättynyt taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai vastaavista syistä tulisi antaa etusija työhön tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee uudelleen vastaavan ammattitaidon omaavia työntekijöitä ja työntekijä on ilmoittanut halukkuutensa palata työhön. Etusijan antamiselle voidaan asettaa jokin aikaraja.

Lomautusilmoitusta koskien ei ole olemassa kansainvälisestä sääntelystä tulevia reunaehtoja.

2.2.3 Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia

Lomautusilmoitusajan lyhentämistä ja takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijän yrityksiltä koskeviin hallitusohjelmakirjauksiin sisältyy ajatus

² Tapauksessa työntekijän kanssa tehty työsopimus oli luonteeltaan ensimmäinen ja ainoa työsopimus, minkä vuoksi EUT katsoi, ettei kysymystä kansallisen lainsäädännön suhteesta puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaan ollut tarpeen vastata.

enimmäispakottavasta lainsäädännöstä. Kirjausten mukaan mainittuja asioita koskevia säännöksiä ”voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta”. Kysymys on enimmäispakottavuudesta siinä mielessä, että käytännössä työehtosopimusosapuolten välillä tehty työntekijän edun kannalta pidemmälle menevät työehtosopimuskirjaukset voisivat kyseisten asioiden osalta jäädä käytännössä merkityksettömiksi, jos työnantaja voisi ne sivuuttaa ja noudattaa lain säännöksiä.

Enimmäispakottavan sääntelyn sallittavuutta on arvioitava useiden Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta. Arvioinnissa merkityksellisiä ovat etenkin ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat yleissopimukset sekä Euroopan neuvoston uudistettu sosiaalinen peruskirja ja näiden sopimusten valvontakäytäntö. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus ovat turvattuja myös YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja EU:n perusoikeuskirjassa.

ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevalla yleissopimuksella nro 87 (HE 58/1949 vp, SopS 45/1949) suojellaan työmarkkinaosapuolten autonomiaa. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaan puuttumista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa. Yleissopimuksen 8 artiklan 2 kohdan mukaan maan lainsäädäntöä ei saa laatia eikä soveltaa siten, että se loukkaisi tämän sopimuksen mukaisia takeita. ILO:n yleissopimuksessa nro 98 (HE 19/1951 vp, SopS 32/1951) järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta edellytetään jäsenvaltioiden suojelevan työntekijöitä toiminnalta, joka kohdistuu ammatillista järjestäytymisvapautta vastaan. Työmarkkinaosapuolten vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja tulee yleissopimuksen 4 artiklan mukaisesti edistää.

Yleissopimus nro 154 (HE 86/1982 vp ja SopS 71/1983) koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä. Yleissopimus nro 154 ja sitä täydentävä suositus nro 163 ovat avainasemassa yleissopimuksen nro 98 peruseriaatteiden edistämisessä ja toteuttamisessa käytännössä. Nämä täydentävät yleissopimusta nro 98 määrittelemällä, minkä tyyppisiä toimenpiteitä voidaan hyväksyä työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Sopimusvelvoitteet voidaan toteuttaa useilla eri tavoilla erilaisia kansallisia olosuhteita, lainsäädäntökehyksiä ja työmarkkinajärjestelmiä kunnioittaen.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan "kollektiivinen neuvottelumenettely" koskee kaikkia neuvotteluja, jotka käydään toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä tarkoituksena

- a) määrätä työolosuhteet ja työehdot, ja/tai
- b) säädellä työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet, ja/tai
- c) säädellä työnantajien tai heidän järjestöjensä ja yhden tai useamman työntekijäjärjestön väliset suhteet.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan sen määräykset pannaan täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai

muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla. Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen edellyttää 5 artiklan mukaan kansallisia toimia, joilla on oltava seuraavat tavoitteet:

- a) kollektiivisen neuvottelumenettelyn käytön tulisi olla mahdollinen kaikille työnantajille ja kaikille työntekijäryhmille, jotka toimivat tämän yleissopimuksen piiriin kuuluvilla aloilla;
- b) kollektiivinen neuvottelumenettely olisi ulotettava asteittain koskemaan kaikkia yleissopimuksen 2 artiklan a), b) ja c) kohdissa tarkoitettuja asioita;
- c) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä sovittavien menettelytapasäännösten aikaansaamista olisi edistettävä;
- d) menettelytapasäännösten muuttuminen tai niiden riittämättömyys tai sopimattomuus ei saisi olla esteenä kollektiiviselle neuvottelumenettelylle;
- e) työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

ILOn yleissopimus nro 135 koskee työntekijöiden edustajien suojelua ja heidän toimintansa helpottamista yrityksessä. Yleissopimusta on täydennetty suosituksella nro 143. Yleissopimuksen 3 artiklassa ”työntekijäin edustajalla” tarkoitetaan ammattiyhdistysedustajia eli ammattiyhdistysten tai niiden jäsenten asettamia tai valitsemia edustajia tai valittuja luottamusmiehiä eli yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa. Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, välimiestuomioissa tai tuomioistuimen päätöksissä voidaan määrätä, minkä tyyppisillä työntekijäin edustajilla tulee olla oikeus saada tässä yleissopimuksessa tarkoitettua suojelua ja helpotuksia.

Yleissopimuksen 5 artiklassa käsitellään tilannetta, jossa yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä. Artikla edellyttää ryhdyttävän asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa, sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen luottamusmiesten ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa. Yleissopimuksen 5 artiklan perusteella voidaan katsoa olevan mahdollista, että edustajat toimivat työpaikalla rinnakkain.

Suosituksessa nro 143 tarkoitetaan työntekijäin edustajalla henkilöitä, jotka maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa he ammattiyhdistysten asettamia edustajia tai yrityksen työntekijäin valitsemia edustajia.

2.2.3.1 ILO:n yleissopimusten valvontakäytäntö

Vapaaehtoinen työehtosopimusneuvottelu ja siten sopimuskumppanien autonomia on perustavanlaatuinen osa yhdistymisvapauden periaatteita. ILO:n yhdistymisvapauskomitean (Committee on Freedom of Association, jäljempänä CFA) mukaan oikeus neuvotella vapaasti työnantajien kanssa työehdoista on olennainen osa järjestäytymisvapautta, ja ammattiliitoilla olisi oltava oikeus työehtosopimuksiin tai muilla laillisilla keinoilla pyrkiä parantamaan ammattiliittojen edustamien henkilöiden elin- ja työoloja. Viranomaisten olisi pidättäydyttävä

puuttumasta tähän siten, että se rajoittaisi tätä oikeutta tai estäisi sen laillisen käytön. Tällainen puuttuminen vaikuttaisi loukkaavan periaatetta, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajajärjestöillä olisi oltava oikeus organisoida toimintansa ja laatia ohjelmansa. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1313, 1232). Yhdistymisvapauskomitea on johdonmukaisesti katsonut, että lainsäädäntövallan käyttäjän tehtävänä on määritellä työehtoja koskevat oikeudelliset vähimmäisvaatimukset, jotka sen mielestä eivät rajoita tai estä yleissopimuksen nro 98 artiklassa 4 tarkoitettua kahdenvälisen neuvottelujen edistämistä työolojen vahvistamiseksi (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1312).

Yhdistymisvapauskomitean tulkintojen lähtökohtana on se, että neuvottelujen kohteista päättäminen kuuluu asianosaisille. Yhdistymisvapauskomitean mukaan työehtosopimusneuvottelujen kohteena voivat olla esimerkiksi työntekijöille tarjottavan sopimuksen tyyppi, palkat, etuudet ja lisät, työaika, vuosiloma, valintaperusteet irtisanomistilanteessa, työehtosopimuksen kattavuus, tilojen antaminen ammattiyhdistysten käyttöön, mukaan lukien pääsy työpaikalle, ja näitä asioita ei pitäisi jättää työehtosopimusneuvottelujen ulkopuolelle. Yhdistymisvapauskomitean mukaan viranomaisten yksipuolisesti toteuttamat toimet neuvoteltavien kysymysten soveltamisalan rajoittamiseksi ovat usein ristiriidassa yleissopimuksen nro 98 kanssa. Kolmikantainen keskustelu työehtosopimusneuvotteluohjeiden vapaaehtoisesta valmistelusta olisi erityisen tarkoituksenmukainen keino näiden ongelmien ratkaisemiseksi. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1289-1291). Lainsäädäntö, jonka mukaan työministeriöllä on toimivalta säännellä palkkoja, työaika, vapaata ja työehtoja siten, että näitä määräyksiä on noudatettava työehtosopimuksissa ja näin ollen tällaiset tärkeät työoloihin liittyvät näkökohdat eivät kuulu työehtosopimusneuvotteluun, ei ole sopusoinnussa yleissopimuksen nro 98 artiklan 4 kanssa (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1299).

Yleissopimuksen nro 98 artiklan 4 sisältyvän vapaan ja vapaaehtoisen työehtosopimusneuvottelun periaatteen mukaan neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä osapuolten harkintavaltaan, eikä neuvottelutasoa näin ollen tule määrätä lailla, hallintoviranomaisen päätöksellä tai hallintoviranomaisen oikeuskäytännöllä. CFA ei ole ottanut kantaa sen enempää toimialan tasolla kuin yritystasollakaan käytävien neuvottelujen puolesta. Perusperiaatteena on, että kollektiivisissa neuvotteluissa neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä osapuolten harkintavaltaan.

Liittyen työehtosopimusneuvotteluihin julkisella sektorilla yhdistymisvapauskomitea on todennut, että on olemassa tiettyjä asioita, jotka selvästi liittyvät ensisijaisesti tai olennaisesti valtion liiketoiminnan johtamiseen ja hoitamiseen, ja joiden voidaan kohtuudella katsoa jäävän neuvottelun ulkopuolelle. Yhtä selvää on, että tietyt muut asiat ovat ensisijaisesti tai olennaisesti työehtoihin liittyviä kysymyksiä, joiden ei tule katsoa kuuluvan työehtosopimusneuvottelujen piiriin ulkopuolelle. Vaikka henkilöstön määrää tai osastoja, joihin taloudelliset vaikeudet vaikuttavat, voidaan pitää ensisijaisesti tai olennaisesti valtion liiketoiminnan johtamiseen ja toimintaan liittyvinä asioina, joita voidaan kohtuudella pitää neuvottelujen ulkopuolella, työsuhteturvan laajempaan kirjoon yleensä kuuluvat kysymykset, jotka liittyvät ensisijaisesti tai olennaisesti työehtoihin, kuten irtisanomisoikeuksiin tai korvauksiin, ei tule jättää työehtosopimusneuvottelujen ulkopuolelle (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1300 - 1301).

Yhdistymisvapauskomitea on muistuttanut, että työehtosopimusneuvottelujen lakisääteisiin rajoituksiin turvautuminen voi pitkällä aikavälillä osoittautua vain haitalliseksi ja epävakaaaksi työsuhteissa, koska se vie työntekijöiltä perusoikeuden ja keinot edistää ja puolustaa

taloudellisia ja sosiaalisia etujaan. Valtion elinten tulisi pidättäytyä puuttumasta vapaasti tehtyjen työehtosopimusten sisällön muuttamiseen ja kollektiivisiin neuvotteluihin osapuolten välillä. Puuttuminen voimassa oleviin työehtosopimuksiin olisi perusteltua vain painavista sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja yleisen edun mukaisista syistä. Jos viranomaisten toimenpiteillä pyritään pääasiallisesti varmistamaan, että neuvotteluosapuolet alistavat etunsa hallituksen harjoittamalle kansalliselle talouspolitiikalle riippumatta siitä, hyväksyvätkö ne tämän politiikan vai eivät, tämä ei ole sopusoinnussa niiden yleisesti hyväksyttyjen periaatteiden kanssa, joiden mukaan työntekijöillä ja työnantajajärjestöillä on oltava oikeus vapaasti järjestää toimintansa ja laatia ohjelmansa. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1422, 1424-1426, 1431.)

Yhdistymisvapauskomitea on niin ikään arvioinut kollektiivisen neuvotteluoikeuden rajoituksia talouskriisien yhteydessä. Komitean mukaan sen tehtävänä ei ole ottaa kantaa niiden taloudellisten perustelujen pitävyyteen, joihin vedotaan hallituksen työehtosopimusneuvottelujen rajoittamista koskevien toimien perustelemiseksi. Komitea on muistuttanut, että poikkeuksellisten olosuhteiden varalta mahdollisesti toteutettavien toimenpiteiden olisi oltava väliaikaisia, kun otetaan huomioon työntekijöiden työehtoja koskevat vakavat kielteiset seuraukset ja niiden erityinen vaikutus haavoittuvassa asemassa oleviin työntekijöihin. Kollektiivisten neuvotteluiden rajoittamista tulisi edeltää työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen konsultointi, jossa pyrittäisiin pääsemään sopuun. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1434, 1421.)

Jos hallitus osana vakautuspolitiikkaansa katsoo, että palkkoja ei voida sopia vapaasti työehtosopimuksin, tällainen rajoitus olisi asetettava poikkeuksellisenä toimenpiteenä ja vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä kohtuullista aikaa ylittämättä ja siihen olisi liitettävä riittävät takeet työntekijöiden elintason turvaamiseksi. Kolmen vuoden pituisen jakson, jolloin työehtosopimusneuvotteluita on rajoitettu taloudellisen vakauttamispolitiikan kontekstissa, on katsottu muodostavan merkittävän rajoituksen, ja kyseisen lainsäädännön vaikutusten olisi lakattava viimeistään laissa mainittuina ajankohtina tai jo aikaisemmin, jos finanssi- ja taloustilanne paranee. Kolmen vuoden pituisia kollektiivisten neuvotteluiden rajoituksia on pidetty liian pitkinä. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1456-1458.)

2.2.3.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78–80/2002) 5 artikla koskee valtioiden velvollisuutta laatia lainsäädäntö sellaiseksi, ettei se loukkaa oikeutta perustaa ammatillisia järjestöjä ja liittyä niiden jäseneksi. Sen 6 artikla koskee kollektiivista neuvotteluoikeutta. Siinä edellytetään, että sopimusvaltiot varmistavat, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla. Tämän tarkoituksen toteuttamiseksi jäsenvaltioiden tulee sitoutua

1. edistämään työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja,
2. edistämään, silloin kun se on tarpeellista ja asianmukaista, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai työnantajien ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, jotta työsuhteen ehdot määritettäisiin työehtosopimuksilla,
3. edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä, ja tunnustamaan:

4. työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä yhteistoimiin, kuten lakkoon eturistiriitojen sattuessa, edellyttäen ettei voimassa olevista työehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa.

Sopimusta valvovan sosiaalisten oikeuksien komitean 6 artiklan 2 kohtaa koskevan valvontakäytännön mukaan sopimusvaltiot eivät saisi puuttua ammattiliittojen vapauteen päättää itse, mitä asioita ne haluavat säännellä työehtosopimuksissa ja mitä laillisia menetelmiä käyttää niiden pyrkimyksissä edistää ja puolustaa asianomaisten työntekijöiden etua. Ammattiliittojen on voitava pyrkiä parantamaan työntekijöiden nykyisiä elin- ja työoloja, eikä ammattiliittojen oikeuksia pitäisi rajoittaa lainsäädännöllä vähimmäisehtojen saavuttamiseen.³ Tilanteet, joissa lainsäädäntö sallii työnantajien yksipuolisesti olla soveltamatta työehtosopimuksissa sovittuja ehtoja, ovat ristiriidassa 6 artiklan 2 kohdan kanssa.⁴

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan G artiklan mukaan edellä mainittuja oikeuksia voidaan rajoittaa laissa säädetyin tavoin, jos rajoitukset ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalien suojelemiseksi.

2.2.4 Suojelu kieltelyltä syrjinnältä

Suomi on sitoutunut noudattamaan ILO:n yleissopimuksia nro 111 (työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä) sekä nro 156 (perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu). Yleissopimuksen nro 156 3 artiklan 1 kohdan mukaan, jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämäänsä, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja – siinä määrin kuin mahdollista – siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan. Sopimusvelvoitteet on pantu Suomessa täytäntöön muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säännöksiin.

2.3 Käytäntö

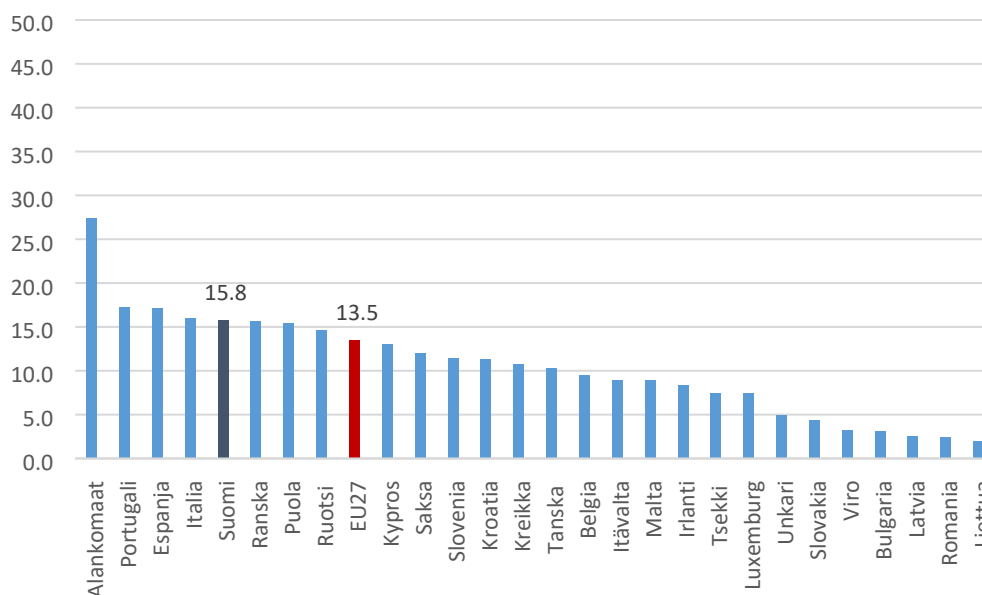
2.3.1 Määräaikaiset työsuhteet

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. EU-maissa keskimäärin 13,5 prosenttia 15–74-vuotiaista palkansaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2023. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein, 15,8 prosenttia. Osuus on selvästi korkein Alankomaissa (27,4 %) ja se on Suomea korkeampi myös useissa Etelä-Euroopan maissa: Portugalissa, Espanjassa ja Italiassa. Vähiten määräaikaisia työsuhteita on itäisessä Euroopassa.

³ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023 ja Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012, decision on admissibility and the merits of 3 July 2013.

⁴ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023, s. 89.

Palkansaajien määräaikaiset työsuhteet EU-maissa, 2023 (%)



LÄHDE: Eurostat, Labour Force Survey, tietokantataulukot [haettu 9.9.2024]

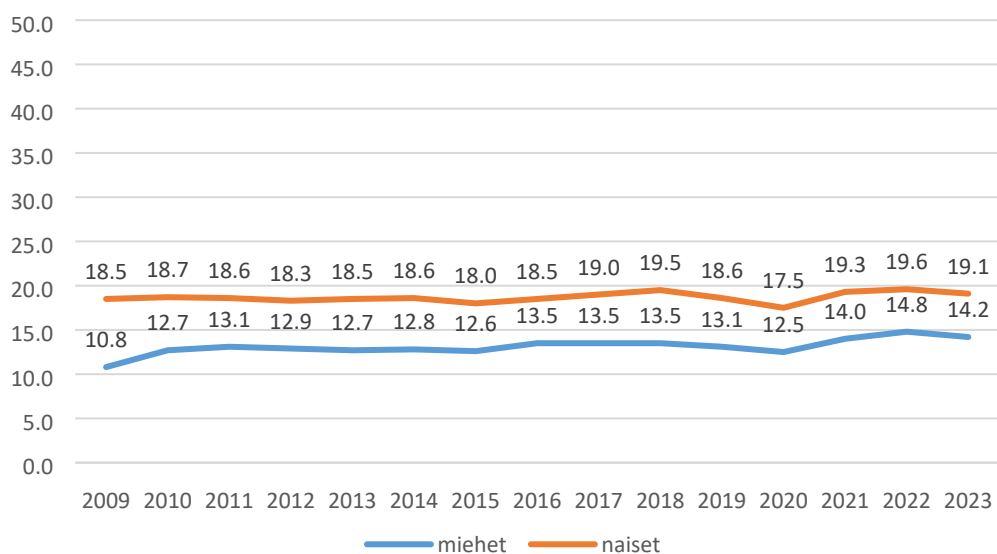
Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen⁵ mukaan Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on hieman noussut vuosien 2009–2023 aikana, joilta vertailukelpoista tietoa on saatavissa. Osuus oli alhaisimmillaan vuonna 2009 (14,8 %) ja osuus myös notkahti koronavuotena 2020 (15,0 %). Korkeimmillaan määräaikaisten palkansaajien osuus oli vuonna 2022 (17,2 %). Vuonna 2023 määräaikaisessa työsuhteessa oli Tilastokeskuksen mukaan 16,7 prosenttia 15–74-vuotiaista palkansaajista.

Määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla miehiin verrattuna. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2023 naispalkansaajista 19,1 prosentilla ja miespalkansaajista 14,2 prosentilla oli määräaikainen työsuhde. Määräaikaisia naispalkansaajia oli 225 000 ja miespalkansaajia 159 000 vuonna 2023. Määräaikaisia

⁵ Eurostatin raportoimat tiedot eivät ole täysin yhteneviä Tilastokeskuksen raportoimien Työvoimatutkimuksen tietojen kanssa. Molemmissa tiedot perustuvat Työvoimatutkimukseen, mutta Eurostatin tietoja on muokattu kansainvälisen vertailun tarpeisiin tavalla, joka poikkeaa kansallisesta raportoinnista. Määräaikaisten osuus oli Suomessa Eurostatin tarkastelun mukaan 15,8 % vuonna 2023 ja Tilastokeskuksen tarkastelussa vastaava osuus on 16,7 %.

työsuhteita on julkisella sektorilla työskentelevillä huomattavasti useammin yksityiseen sektoriin verrattuna. Julkisella sektorilla osuus oli 24,8 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 13,0 prosenttia vuonna 2023. Lukumääräisesti määräaikaaisessa työsuhteessa oli julkisella sektorilla 163 000 ja yksityisellä sektorilla 210 000 palkansaajaa.

Palkansaajien määräaikaaiset työsuhteet, 15-74-vuotiaat miehet ja naiset, 2009-2023 (%)



LÄHDE: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, tietokantataulukot [haettu 9.9.2024]

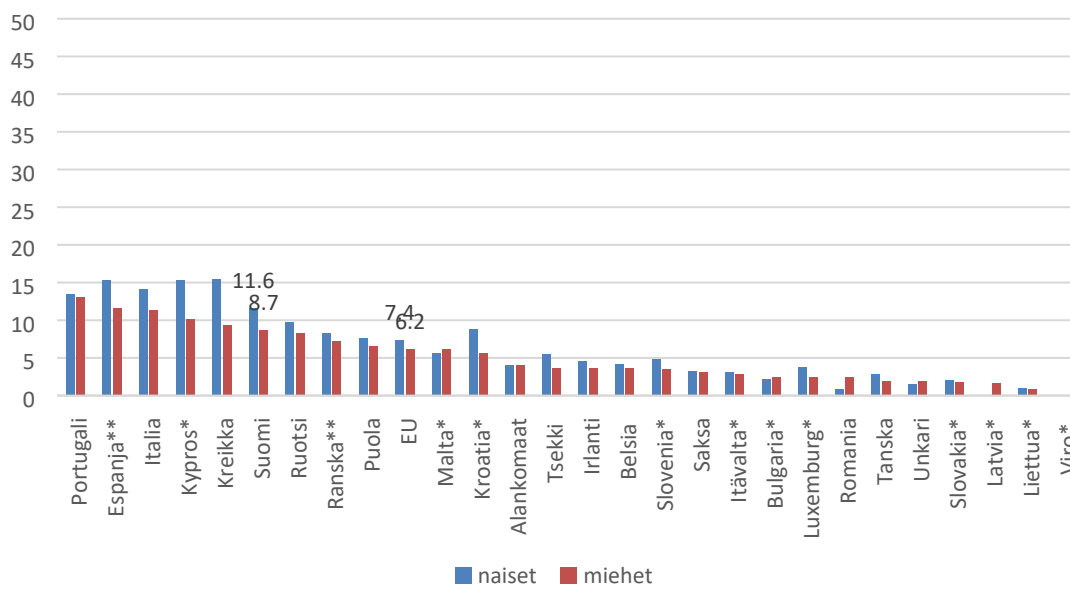
Määräaikaaiset työsuhteet korostuvat myös niillä palkansaajilla, jotka eivät ole syntyneet Suomessa. Eurostatin Labour Force Survey (LFS) -tietokannan tietojen mukaan [haettu 9.9.2024] EU-maissa keskimäärin 17,8 prosenttia muualla kuin kohdemaassa syntyneistä palkansaajista oli määräaikaaisessa työssä vuonna 2023. Suomessa vastaava osuus on 21,4 prosenttia. Määräaikaaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorimpien palkansaajien joukossa. Suomen 15–29-vuotiaista palkansaajamiehistä 30,0 prosenttia ja -naisista 34,9 prosenttia oli määräaikaaisia vuonna 2023 (LFS- tietokannasta tehdyt laskelmat, haettu 4.12.2024.).

Määräaikaaiset työsuhteet ovat työikäisillä sitä yleisempiä, mitä nuoremasta ikäryhmästä on kyse. Eurostatin LFS:n mukaan vuonna 2023 Suomessa 15–24-vuotiaista työllisistä lähes puolet (46 %) työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa, 15–29-vuotiaista 32 prosenttia ja 55–64 vuotiaista alle viisi prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa.

EU-maissa on isoja eroja sen suhteen, työskennelläänkö määräaikaaisessa työssä omasta halusta vai koska vakinaista työtä ei löytynyt tai työ oli tarjolla ainoastaan määräajaksi. Yleisintä niin sanottu vastentahtoinen määräaikainen työ on monissa Etelä-Euroopan maissa. Suomessa ja Ruotsissa se on myös yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Sen sijaan esimerkiksi

Alankomaat erottuu siinä, että maassa määräaikaista työsuhteita on eniten, mutta vastentahtoisesti määräaikaissa työssä olevien osuus on selvästi EU-maiden keskiarvon alapuolella. Naiset ovat miehiä useammin vastentahtoisessa määräaikaissa työssä sekä Suomessa että EU-maissa keskimäärin.

Vastentahtoisesti määräaikaissa työssä olevien 15-74 -vuotiaiden palkansaajien osuus EU-maissa, miehet ja naiset, 2023 (%)



LÄHDE: Eurostat, Labour Force Survey, tietokantataulukot [haettu 13.1.2025] *puutteellinen tai heikkolaatuinen data **muista poikkeava vastentahtoisesta määräaikaista työn määrittelmä

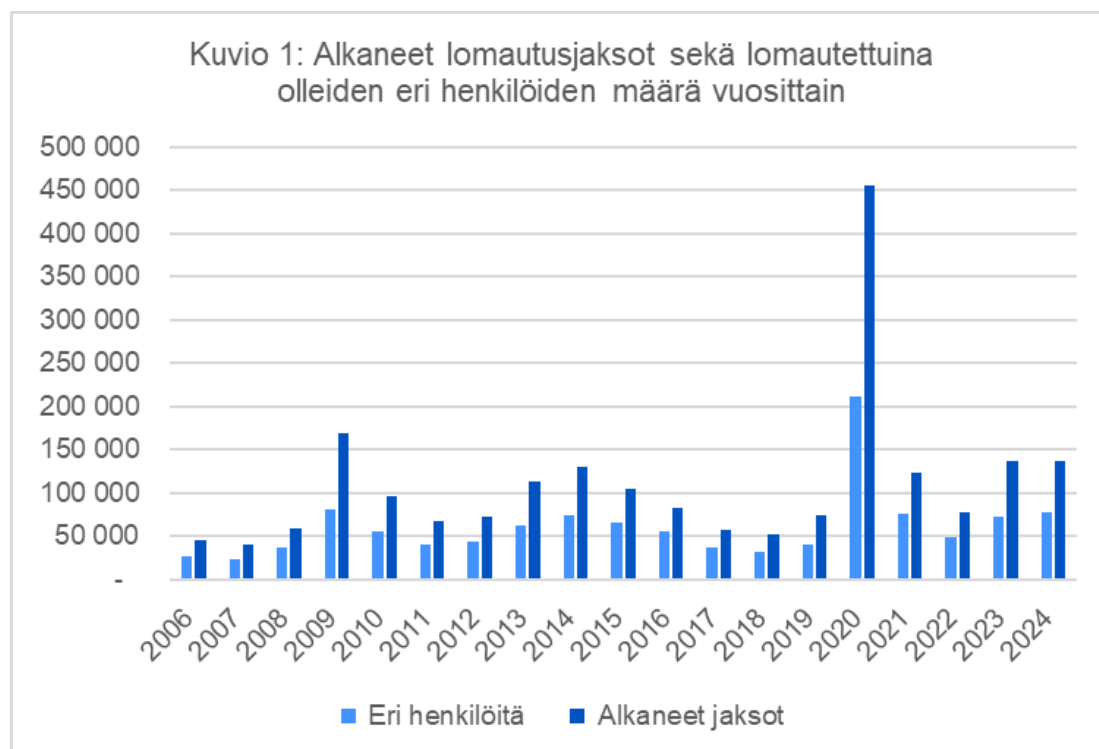
Vuonna 2023 määräaikaista palkansaajista Suomessa 58 prosenttia ilmoitti Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa olevansa määräaikaissa työssä, koska pysyvää työtä ei löytynyt. Lukumääränä tämä tarkoittaa 221 000 palkansaajaa, joista naisia oli 132 000 ja miehiä 90 000. Ainoastaan 15 prosenttia määräaikaista ei halunnut pysyvää työtä. Näistä 13 prosenttia ei eritellyt syytä sille, miksi oli määräaikaissa työsuhteessa. Muita harvinaisempia syitä määräaikaaisuuden taustalla palkansaajien näkökulmasta olivat opiskeluun liittyvä työharjoittelu (6 %) ja koeaika (1 %). Pysyvän työn puute oli yleisin syy työn määräaikaaisuuteen kaikissa muissa paitsi vanhimmassa, 65–74-vuotiaiden ikäryhmässä. Niistä määräaikaista, jotka olisivat halunneet vakinaisen työn, 31 prosenttia oli 25–34-vuotiaita. Vanhimmat, 65 vuotta

täyttäneet, eivät useimmin joko halunneet pysyvää työtä tai ilmoittivat muun syyn määräaikaaisuuteensa.⁶

Tilastokeskuksen vuoden 2023 Työolotutkimuksessa on kysytty määräaikaisuuden taustasyitä tai perusteita tarkemmin kuin Työvoimatutkimuksessa. Vuonna 2023 reilu viidennes (22 %) määräaikaaisista nimesi määräaikaisuutensa pääasialliseksi syyksi sijaisuuden. Sijaisuuden lisäksi suhteellisen yleistä oli, että työ on joko ollut määräaikainen tai tehtävää ei ollut haluttu vakinaistaa (14 %), tehtävän projektiluonteisuus tai rahoituksen katkonaisuus (14 %) tai se, että kyseessä on kausityö tai urakkaluonteinen työ (10 %). Työolotutkimuksessa on myös kysytty palkansaajien subjektiivisia arvioita siitä, mitä he arvelevat tapahtuvan nykyisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Palkansaajista 31 prosenttia arvioi työn jatkuvan nykyisessä työpaikassa uudella määräaikaisella työsuhteella. Huomattavan suuri osuus, 27 prosenttia, vastasi, että ei vielä tiedä, mitä tapahtuu. Vastaajista 17 prosenttia sanoi, että heitä odottaa uusi työ muualla, kymmenen prosenttia kertoi, että työ jatkuu vakinaisena ja kahdeksan prosenttia arvioi olevansa työtön. Vain seitsemän prosenttia vastasi, että ei halua uutta työtä nykyisen työsuhteen päätyttyä. Näkemyksissä on joitain eroja miesten ja naisten välillä. Miehistä 12 ja naisista kahdeksan prosenttia arvioi, että työ jatkuu vakinaisena. Toinen sukupuoliero löytyy siinä, että miehet arvioivat olevansa työttömiä naisia useammin (11 % vs. 6 %) Naisista puolestaan miehiä useampi vastasi työn jatkuvan määräaikaisena (35 % vs. 27 %).⁷

2.3.2 Lomautusten määrät

Lomautusten määrä vaihtelee merkittävästi vuosittain suhdanteen mukaan, mutta vuosittain alkaa keskimäärin 111 000 lomautusjaksoa ja lomautettuna on ollut keskimäärin 61 000 henkilöä vuosien 2006–2024 aikana (Kuvio 1). Samoilta henkilöille osuu siis keskimäärin kaksi lomautusjaksoa vuodessa. Lisäksi lyhennetyllä työviikolla, joista osa liittyi lomautuksiin, alkoi keskimäärin 12 000 työnhakujaksoa. Lomautuksiin liittyvät muutosneuvottelut koskevat noin kaksinkertaista joukkoa, koska alueellinen/kunnallinen lomautustarve on ollut vuosittain keskimäärin 227 000. Lomautuksia koskevia muutosneuvotteluja ilmoitettiin työvoimaviranomaisille 1 500 vuonna 2022.



Lomautusjaksoista merkittävä osa kohdistuu teollisuuden työntekijöihin (25 %) ja rakennustyöntekijöihin (19 %), mutta jonkun verran lomautettuina on myös tekniikan alan asiantuntijoita (9 %), kuljetustyöntekijöitä (7 %), palvelutyöntekijöitä (mm. ravintolatyöntekijät, 7 %) ja hoivapalvelutyöntekijöitä (5 %).

Lomautusjaksot ovat yleensä lyhyitä. Päättäneistä lomautusjaksoista keskimäärin (2006–2024) 14 prosenttia kestää vain päiviä ja 25 prosenttia 1–2 viikkoa (kumulatiivisesti 39 %). Yli puolen vuoden jaksot ovat harvinaisia.

2.3.3 Takaisinottovelvollisuutta koskevat tilastotiedot

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa oli vuonna 2023 keskimäärin koko ajan noin 8 000 sellaista työtöntä työnhakijaa, jotka oli edeltävän kuuden kuukauden aikana irtisanottu tuotannollisin tai taloudellisin perustein, eli joilla takaisinottovelvollisuus voi olla voimassa. Yhteensä vuoden aikana tällaisia työttömiä työnhakijoita oli työvoimapalveluissa noin 19 000 henkilöä. Tämä joukko painottuu voimakkaasti miehiin sekä jossain määrin ikääntyviin ja toisen asteen tutkinnon suorittaneisiin.

Takaisinottovelvollisuudesta on ylipäätään tehty viime vuosina vain vähän tiedusteluja työvoimapalveluihin: viimeisimmän kolmen vuoden aikana yhteensä vain noin 2 200 kappaletta. Näistä hieman yli 500 koski alle 50 työntekijän työnantajien takaisinottovelvollisuutta.

2.4 Nykytilan arviointi

2.4.1 Määräaikaiset työsopimukset

Edellä selostetulla tavalla määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työnantajan aloitteesta edellyttää aina perusteltua syytä. Ilman perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä vain pitkäaikaistyöttömän työntekijän kanssa. Pitkäaikaistyöttömiä koskevan sääntelyn säilyttämistä voidaan edelleen pitää perusteltuna vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi.

Hallitusohjelmakirjauksen tavoitteena on madaltaa etenkin pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnystä. Tyypillisesti työllistämiskynnys voi olla korkea etenkin pienissä, toimintaansa aloittavissa yrityksissä tai liiketoiminnan suunnanmuutoksissa. Jo nykyisin yrityksen toimintaedellytysten epävarmuus voi joissain tilanteissa olla laissa tarkoitettu perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle. Voimassa olevan lain esitöissä (HE 157/2000 vp) on todettu, että joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaisia työsopimuksia saataisiin työnantajan aloitteesta tehdä vain muilla perusteluilla syillä. Oikeuskirjallisuudessa on arvioitu, että palvelujen kysynnän vakiintumattomuus saattaisi kelvata perustelluksi syyksi ainakin yhdelle määräaikaiselle työsopimukselle (Työoikeus-verkkajulkaisu, 2017). Työnantajan voi kuitenkin olla voimassa olevan lain ja sen tulkintakäytännön perusteella varsin haastavaa arvioida, onko peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle olemassa.

Työsopimuslain lähtökohtana on, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat pääasiallinen työsuhdemuoto. Määräaikaisilla työsopimuksilla ei saisi kattaa tosiasiaa pysyviä työvoimatarpeita. Lain esitöiden mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä (HE 157/2000 vp).

Näiden tavoitteiden toteutumista turvataan työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa säädetyllä ketjuttamiskiellolla. Säännöksen nojalla toistuvien määräaikaisten työ sopimusten tekeminen samassa työssä eri henkilöiden kanssa on kielletty, kun määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Toisaalta työ sopimuslain 1 luvun 3 a §:n mukaan määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä pitkäaikaistyöttömän kanssa ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää.

Ketjusopimuskiellon ja siihen liittyvän työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnin voidaan nähdä jossain määrin kasvattavan määräaikaisen työ sopimuksen tekemiseen liittyvää työnantajan oikeudellista riskiä, vaikkakin esimerkiksi työnantajan toiminnan vakiintumattomuus voidaan sinällään ottaa huomioon tässä arvioinnissa (HE 239/2010 vp, s. 5). Työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia voidaan kuitenkin pitää sanamuodoltaan varsin tulkinnanvaraisena eikä oikeuskäytännössäkään ole muodostunut täysin yksiselitteistä linjausta siitä, milloin työnantajan työvoimatarve voidaan katsoa pysyväksi.

Työ sopimuslain lähtökohta vakituisista työsuhteista pääasiallisena työsuhdemuotona vastaa myös EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tarkoitusta. Puitesopimuksessa asetetaan edellä kuvatulla tavalla reunaehdot määräaikaisten työ sopimusten käytön helpottamiselle, mutta siinä on jätetty myös kansallista liikkumavaraa. Puitesopimuksen 5 lausekkeen rajoitukset eivät ensinnäkään koske työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työ sopimusta. Toisekseen EUT on tunnustanut jäsenvaltioiden oikeuden valita 5 lausekkeen puitteissa keinot määräaikaisiin työ sopimuksiin liittyvien väärinkäytösten estämiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta. Puitesopimuksen ei voida katsoa edellyttävän säätämään esimerkiksi työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesta ketjusopimuskiellosta. Toisaalta EUT on suhtautunut kielteisesti pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen määräaikaistyyppisillä työ sopimuksilla. Näiltä osin EUT:n ratkaisut ovat koskeneet vain puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan tulkintaa eli tilanteita, jossa sopimus on tehty perustellusta syystä. Luonnollisestikaan työnantajalla ei voi olla aitoa perusteltua syytä määräaikaiseen työ sopimukseen, jos työnantajan työvoimatarve on tosiasiaissa pysyvää. EUT:n ratkaisukäytännöstä ei ole johdettavissa täysin yksiselitteistä oikeusohjetta siitä, onko jäsenvaltioiden puututtava tilanteisiin, joissa määräaikaista työ sopimuksia tehdään ilman perusteltua syytä eri työntekijöiden kanssa ja työnantajan työvoimatarpeen voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi.

Puitesopimuksen 5 lausekkeessa sallitaan määräaikaisiin työ sopimuksiin liittyvien väärinkäytösten estäminen myös peräkkäisten työ sopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoja tai tällaisten työ sopimusten tai työsuhteiden uudistamisen lukumäärää rajoittamalla. Koska puitesopimuksen 5 lauseke ei ylipäättänsä koske työntekijän ensimmäistä työ sopimusta, direktiivin ei sinänsä voida arvioida olevan esteenä lainsäädännölle, jossa ei rajoiteta määräaikaisten työ sopimusten tekemistä eri henkilöiden kanssa. Peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten tekemistä olisi kuitenkin joka tapauksessa rajoitettava saman työntekijän kanssa 5 lausekkeessa edellytetyllä tavalla.

Hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti ilman erityistä perustetta määräaikaisen sopimuksen voisi tehdä enintään vuoden ajaksi. Lisäksi olisi varmistettava, ettei uudistus lisää määräaikaisten työ sopimusten perusteetonta ketjuttamista. Saman työntekijän kanssa tehtävien määräaikaisten sopimusten ketjuttamista on mahdollista rajoittaa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä koskevan sääntelymallin mukaisesti. Saman työntekijän kanssa olisi mahdollista tehdä enintään kolme määräaikaista työ sopimusta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto saisi olla enintään vuoden. Sopimuksen uudistamiset olisi tehtävä vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työ sopimuksen tekemisestä. Määräaikaisen

työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos osapuolten välisestä edellisestä työsuhteesta on kulunut vähintään kaksi vuotta. Tällainen sääntelyratkaisu toisi työnantajalle joustavuutta työvoimatarpeiden huomiointiin ja toisaalta asettaisi selkeät rajat saman työntekijän kanssa tehtävien määräaikaisten sopimusten enimmäiskestolle ja -määrälle.

Esityksellä rajoitettaisiin työnantajan mahdollisuuksia ketjuttaa ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaista työsopimuksia myös eri henkilöiden kanssa. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota tietyn edellytyksin työtä entiselle työntekijälleen, jonka kanssa on tehty määräaikaisten työsopimusten ilman perusteltua syytä. Velvollisuuden kesto aika suhteutettaisiin työsuhteen keston ja se jatkuisi enintään neljän kuukauden ajan työsopimuksen päättymisen jälkeen. Ehdotuksella estetään järjestelyitä, joilla pyritään kiertämään työsuhteturvaa ketjuttamalla määräaikaista työsopimuksia pysyväisluonteisesti samoissa tehtävissä.

Määräaikaista työstä tehdyn puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaan jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään peräkkäisinä. EUT on katsonut puitesopimuksen 5 lausekkeen vastaiseksi lainsäädännön, jossa määräaikaista työsopimuksia pidettiin peräkkäisinä vain, jos niiden välinen ajanjakso oli korkeintaan 20 työpäivää (Asia C-212/04, Konstantinos Adeneler ym. vastaan, Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) ks. 84–86 ja 89 kohta sekä tuomiolauselman 2 kohta). Määriteltäessä peräkkäisen työsuhteen käsitettä kansallisessa lainsäädännössä on siten varmistettava, että hyvin lyhyellä aikavälillä toisiaan seuraavat määräaikaisten työsopimukset ovat puitesopimuksen suojelun piirissä. Esityksessä ehdotetaan, että määräaikaisten työsopimusten tekemistä ilman perusteltua syytä ei estäisi se, että edellisestä työsuhteesta on kulunut vähintään kaksi vuotta. Kahta vuotta voidaan pitää pitkäaikana tarkasteluvälinä, joka ei vaarantaisi puitesopimuksen tehokasta toimeenpanoa ottaen huomioon myös muut esityksessä ehdotettavat toimet väärinkäytösten estämiseksi.

Puitesopimuksen tavoitteena on, että vakituiset työsuhteet olisivat pääasiallinen työsuhtemuoto. Myös ILO:n työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevassa yleissopimuksessa nro 158 edellytetään riittävin toimenpitein estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja. Työsopimuslaissa on sen 1 luvun 3 §:n 3 momentin lisäksi säädetty eräistä muistakin velvoitteista, joilla pyritään turvaamaan määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja vakituisten työsuhteiden ensisijaisuutta.

Voimassa olevan työsopimuslain lähtökohtana on, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, vaikka puitesopimuksen 5 lauseke ei tätä nimenomaisesti edellytä (ks. mm. EUT 13.1.2022, C-282/19 kohdat 82 ja 83). Vakituisten työsuhteiden työsuhteturvan kiertämistä voitaisiin estää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momenttia vastaavalla säännöksellä, jonka mukaan työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät myös työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetty työnantajan selvitysvelvollisuudet. Lain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on lisäksi ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan siten, että myös määräaikaisten työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituksilla työntekijöillä. Työnantajan on määräaikaisten työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoajaa. Mahdollisia keinoja työntekijän vakinaistamisen edistämiseksi olisivat voimassa olevan lain velvoitteiden vahvistaminen siten, että vakituisten työsopimuksen mahdollisuuksia tulisi selvittää työnantajan aloitteesta sekä se, että työnantajalla olisi tietyn edellytyksin velvollisuus tarjota määräaikaistulle työntekijälle työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen. Puitesopimuksen 5 lausekkeessa annetaan jäsenvaltioille liikkumavaraa säätää myös a-

c alakohtaa vastaavista muista oikeudellisesta toimenpiteistä peräkkäisiin määräaikaisiin työ sopimukseen liittyvien väärinkäytösten estämiseksi.

Voimassa olevan lain mukaan määräaikainen työ sopimus velvoittaa työntekijää sovitun määräajan päättymiseen asti. Työntekijän näkökulmasta irtisanoutumisoikeus määräaikaisesta työ sopimuksesta mahdollistaisi siirtymisen esimerkiksi vakituiseen työhön ja voisi siten vähentää määräaikaisiin työsuhteisiin mahdollisesti liittyviä kielteisiä vaikutuksia.

2.4.2 Lomautusilmoitus aika ja takaisinotto velvollisuus

Hallitusohjelmakirjausten mukaiset ehdotukset lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ja takaisinotto velvollisuuden poistamisesta olisivat enimmäispakottavaa sääntelyä, jonka sallittavuutta on arvioitava Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta.

ILO:n yleissopimukset edellyttävät lähtökohtaisesti sitä, että työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiia ja keskinäisiä työehtosopimusneuvotteluja kunnioitetaan. ILO:n valvontakäytännössä lähdetään siitä, että lailla määritellään vähimmäisehdot. Valvontakäytännössä on todettu, että palkansaajajärjestöillä tulisi olla oikeus pyrkiä edustamiensa palkansaajien olojen parantamiseen. Enimmäispakottavuudesta säättäminen hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti estäisi tämän.

Kaikkien työsuhteen ehtoihin ja järjestöjen väliin suhteisiin liittyvien asioiden tulee voida olla neuvottelujen kohteena. Kysymys voi olla myös työsuhteturvan laajempaan kirjoon kuuluvista asioista, joita ei tule jättää neuvotteluiden ulkopuolelle. Yhdistymisvapauskomitean valvontakäytäntöä koskevasta kokoelmasta ei kuitenkaan löytynyt suoraan nyt käsiteltävänä oleviin asiakysymyksiin sovellettavaa arviointia.

ILO:n valvontakäytännöstä löytyy sekä yksityisen että julkisen sektorin osalta liikkumavaraa rajoittaa kollektiivisia neuvotteluita lähinnä taloudellisista syistä toteutettavilla väliaikaisilla rajoituksilla. Euroopan sosiaalinen peruskirja edellyttää rajoituksilta kaikkien G artiklassa mainittujen edellytysten täyttymistä.

Kuten edellä luvussa 2.1. on todettu, työehtosopimukseen sisältyy työ sopimuslain 13 luvun 7 §:ssä mahdollistettuja määräyksiä lomautusilmoitusajasta ja takaisinotto velvollisuudesta.

Kaiken kaikkiaan hallitusohjelmakirjauksessa esitetty lomautusilmoitus aikaa ja takaisinotto velvollisuutta koskeva sääntely, jossa rajoitettaisiin työmarkkinaosapuolten oikeutta sopia lakia paremmista ehdoista (enimmäispakottavuus) tai mahdollistettaisiin työehtosopimusmääräyksen yksipuolinen sivuuttaminen työnantajan päätöksellä, olisi ongelmallinen suhteessa ILO:n yleissopimukseen ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja niiden valvontakäytäntöön.

Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista ei sen sijaan arvioida johtuvan estettä työmarkkinaosapuolten autonomiia kunnioittavalle sääntelyratkaisulle, jossa lakisääteisen seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta voitaisiin sopia työpaikkakohtaisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. ILO:n yleissopimusten valvontakäytännössä on katsottu, että neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä työmarkkinaosapuolten harkintavaltaan. Kyse olisi rajatusta poikkeusmahdollisuudesta. Ehdotuksen mukaan lakisääteisen lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopiminen paikallisesti olisi mahdollista, jos työnantajan normaali- tai yleissitovuuden perusteella noudattamassa työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta. Säännös mahdollistaisi työpaikkakohtaisten olosuhteiden huomioimisen lomautustilanteissa, jos osapuolet katsoisivat

sen tarkoituksenmukaiseksi. Lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimuksen henkilöstöä edustavana osapuolena olisi ensisijaisesti luottamusmies tai, jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja. ILO:n yleissopimuksessa nro 135 ja valvontakäytännössä hyväksytään työntekijöiden edustajiksi myös muut ammattiliitoista erillään olevat henkilöstön valitsevat edustajat kuin luottamusmiehet (ks. mm. PeVL 52/2024 vp). Esitys turvaisi työmarkkinaosapuolten autonomiaa paikallisessa sopimisessa. Jos työnantajaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella velvoittavaan työehtosopimukseen sisältyy paikallisen sopimisen mahdollistava määräys lomautusilmoitusajasta, paikallista sopimusta tehtäessä olisi kuitenkin noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) 5 a §:ää tai työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää.

Takaisinottovelvollisuuteen vastaava poikkeamismahdollisuus sopisi huonommin, sillä kyse on yksittäisen työntekijän työsuhteturvasta ja työllistymisen edistämisestä. Voimassa olevassa työsopimuslaissa sallitaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuva toisin sopiminen takaisinottovelvollisuudesta. Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan mahdollistaa myös työpaikkatason sopiminen takaisinottovelvollisuudesta. Ilman työehtosopimukseen perustuvaa kelpuutusta työntekijä ei voi ennen työsuhteen päättymistä luopua sopimuksella etukäteen työnantajan takaisinottovelvollisuuteen perustuvista oikeuksistaan (KKO 2007:69).

2.4.3 Suojelu kielletyltä syrjinnältä

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on ehdottanut, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävässä määräaikaisessa sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä *tasa-arvolaki*) 7 §:ssä kielletään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä) sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Lain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä silloin, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Työelämää koskeva syrjinnän kieltö kattaa myös määräaikaiset työsopimukset. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on ehdottanut lain sanamuotoa tältä osin selkeytettäväksi. Muutosta valmistellaan parhaillaan sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa työryhmässä (Hankkeen tiedot Hankeikkunassa: <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM092:00/2025>).

Edellisellä hallituskaudella määräaikaisten työntekijöiden syrjintäsuojaa on arvioitu työ- ja elinkeinoministeriön työelämän tasapaino -työryhmän 14.12.2021 julkaistussa [muistiossa](#). Muistiossa todetaan, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjuminen edellyttää ennen kaikkea työelämän asenteiden ja käytäntöjen muuttumista. Määräaikaisten työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa. Muistiossa arvioitiin tasa-arvolakiin nähden päällekkäisen aineellisoikeudellisen työsopimuslain sääntelyn johtavan tulkintaongelmiin ja viranomaisien valvontakäytännön eriytymiseen. Tämä voisi vaikuttaa syrjintäsuojan toteutumiseen negatiivisesti. Tasa-arvolain syrjinnän kiellon noudattamista voidaan muistiossa esitetyn arvion mukaan edistää muun muassa tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämisellä ja tehokkaammalla valvonnalla. Myös perhevapaiden tasaisemmalla jakautumisella on merkitystä sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle.

Ehdotettavien lakimuutosten ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä, koska tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjinnän kielloja sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Työnantaja ei saa asettaa

työntekijää esimerkiksi raskauden tai perhevapaan käytön perusteella epäedulliseen asemaan määräaikaisen työsopimuksen kestosta tai jatkosta päättäessään. Esityksen vaikutusarvioissa on kuitenkin tunnistettu, että määräaikaisia työsopimuksia koskevan sääntelyn joustavoittamisella voi olla tosiasiallisesti vaikutusta syrjintätapausten ilmenemiseen ja niiden lukumäärään, jos määräaikaisten työsopimusten osuus uudistuksen myötä kasvaa. Työnantajien tietoisuutta muusta lainsäädännöstä johtuvista syrjinnän kielloista voitaisiin lisätä sisällyttämällä asiasta informatiivisuonteinen säännös määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevaan sääntelyyn. Esityksen mukaan työnantajalla olisi myös erityinen selvitysvelvollisuus työntekijän jatkumahdollisuuksista, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Selvitysvelvollisuuden myötä työntekijällä on paremmat edellytykset arvioida, onko jatkopäätös mahdollisesti tehty syrjivin perustein ja siten turvautua tasa-arvolain mukaisiin oikeussuojakeinoihin. Työsuhteen jatkuvuutta turvattaisiin esityksessä ehdotettavalla työnantajan velvollisuudella tarjota eräin edellytyksin työtä työntekijälle, joka on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja siihen liittyviä työnantajan velvoitteita, lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia.

Työsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, 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. Ilman perusteltua syytä tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin ei sovellettaisi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskieltoa, mutta määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista rajoitettaisiin muilla tavoin.

Ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi vuosi. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Yhteensä määräaikaisia työsopimuksia saisi tehdä ilman perusteltua syytä enintään kolme kappaletta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta.

Esityksessä ehdotetaan säännöksiä, joilla pyritään estämään määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa. Työnantajan aloitteesta esityksessä ehdotettavan sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lisäksi työnantajalle ehdotetaan erityistä velvollisuutta selvittää, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa. Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi

annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

Työsuhteen jatkuvuutta turvattaisiin myös työnantajan velvollisuudella työn tarjoamiseen. Työnantajalla olisi esityksen mukaan eräin edellytyksin velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja harkitsee ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisten työsuhteen päätyttyä palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota entinen määräaikainen työntekijä teki. Työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika olisi kolmanneksen työntekijän työsuhteen kokonaiskestoajasta. Velvollisuudella pyritään estämään määräaikaisten työsuhteen pysyväisluonteista ketjuttamista ja keinotekoisia järjestelyitä työsuhteturvan kiertämiseksi.

Esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsuhteeseen, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Määräaikaisten työsuhteen voisi jatkossakin tehdä ilman perusteltua syytä pitkäaikaistyöttömän työntekijän kanssa. Esityksessä ei ehdoteta muutettavaksi sisällöllisesti voimassa olevan työsuhtelain 1 luvun 3 a §:n sääntelyä määräaikaisten työsuhteen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän työntekijän kanssa. Edellä mainittuja työnantajan velvoitteita työntekijän jatkamahdollisuuksien selvittämiseen ja työn tarjoamiseen ei työllisyys- ja sosiaalipoliittista syistä sovellettaisi pitkäaikaistyöttömien määräaikaisten työsuhteen. Nykytilan säilyttämistä puoltaa se, että sääntely mahdollistaisi jatkossakin työtilaisuuden tarjoamisen mahdollisimman usealle pitkäaikaistyöttömälle. Myöskään esityksessä ehdotettava irtisanomismahdollisuus ei koskisi näitä määräaikaisten työsuhteen. Pitkäaikaistyöttömiin sovelletaan kuitenkin voimassa olevan työsuhtelain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta antaa perusteltu vastaus määräaikaisten työntekijän pyyntöön mahdollisuudesta pidentää työsuhteen kestoaikaa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsuhtelaisissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisen sopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävistä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti. Esityksen mukaan työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja yhdessä saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa yleis- tai normaalisitovuuden perusteella velvoittavassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, sopimisessa olisi kuitenkin noudatettava työsuhtelain 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Ehdotuksella turvataan mahdollisuus paikallisten olosuhteiden huomiointiin. Lomautusilmoitusajan lyhentämisen johdosta vastaava muutos tehtäisiin myös irtisanomisan palkanmaksua koskevaan sääntelyyn.

Lomautusilmoitusta koskien ehdotetaan myös säädettäväksi seitsemän päivän vastaanotto-olettamasta, jota sovelletaan nykyisin työsuhteen päättämisen ilmoituksen toimittamiseen.

Lisäksi ehdotetaan, että työsopimuslaissa säädetty takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Vastaavia muutoksia ehdotetaan myös merityösopimuslakiin. Lisäksi ehdotetaan työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan liittyvää muutosta työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen

4.2.1.1 Vaikutuksista yleisesti

Esityksellä helpotetaan työntekijän palkkaamista määräaikaiseen työsuhteeseen. Esityksellä mahdollistetaan uuden työntekijän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ensimmäisen kerran enintään vuoden ajaksi. Muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

Määräaikaisten työsuhteiden sääntelystä on laadittu merkittävästi uutta tutkimusta 2000-luvun aikana. Viimeaikaisen tutkimuskirjallisuuden perusteella on syytä olettaa, ettei yleistä työsuhdeturvaa koskevaa tutkimuskirjallisuutta voi sellaisenaan soveltaa koskemaan määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä. Sen sijaan on havaittu, että määräaikaisten työsuhteiden sääntely ja vakituisen henkilöstön irtisanomisturva kytkeytyvät olennaisesti toisiinsa.⁸

Määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn vaikutuksia on pääsääntöisesti tutkittu empiirisesti hyödyntäen OECD:n indikaattoria Strictness of employment protection: Temporary Workers (EPLT). Indikaattorin versiot 1–3 käsittelevät puhtaasti määräaikaisen työsopimuksen solmimista koskevia sääntöjä ja vuokratyövoiman käyttöä. OECD julkaisi lisäksi vuonna 2020 erillisen indikaattorin (versio 4), joka koskee määräaikaisen työsuhteen purkamista. Tämän lakihankkeen kannalta relevantteja ovat siis määräaikaisen työsopimuksen solmimista koskevia sääntöjä ja vuokratyövoiman käyttöä koskevia EPLT:n indikaattoriversioita 1–3 käyttävät tutkimukset, joihin viitataan jäljempänä.

Määräaikaiset työsuhteet voivat toimia tarpeellisina työsuhdemuotoina niissä tilanteissa, joissa vakituisen työsuhteen solmiminen ei olisi tehokasta tai tarkoituksenmukaista tai mahdollista. Määräaikaiset työsuhteet voivat olla palkansaajille väylä saada tarpeellisia työtilaisuuksia ja -kokemusta, ja johtaa myöhemmin vakituisen työsuhteeseen, mutta ne voivat myös toisissa tilanteissa johtaa useisiin perättäisiin määräaikaisuuksiin. Määräaikaisten työsuhteiden liialliseen käyttöön liittyy kuitenkin ongelmia, joiden vuoksi vakituisten työsuhteiden korvaaminen määräaikaisilla voi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoilla. Dosentti Antti Kauhasen selvityksen (2018) mukaan erityisen ongelmallinen tilanne voi muodostua silloin, kun toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä työsuhdeturva on hyvin erilaisella tasolla. Tältä osin tunnistetaan, että tällä esityksellä on ristikkäisvaikutuksia henkilöperusteista irtisanomiskynnystä koskevien 1.1.2026 voimaan tulleiden

⁸ OECD Employment Outlook 2014 s. 185, Merja Kauhanen 2018, Antti Kauhanen 2018. Saatavilla: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=a4926b68-633b-49b9-acc5-048439a38ad8>

lainsäädäntömuutosten (HE 158/2025 vp, 1390/2025) ja 1.7.2025 voimaan tulleen yhteistoimintalain (1333/2021) muutoksen (HE 198/2024 vp, 252/2025) kanssa.

Vaikutukset koskettaisivat lähtökohtaisesti työsopimussuhteisia palkansaaajia, joita on Suomessa noin 2 080 000 (v. 2024). Muutokset koskisivat valtaosaa kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstöstä, mutta vain pientä osaa valtion henkilöstöstä.

4.2.1.2 Taloudelliset vaikutukset

Vaikutukset kansantalouteen

Määräaikaisia työsuhteita koskevan sääntelyn tiukkuuden vaikutuksesta tuottavuuteen tai talouskasvuun on laadittu joitain empiirisiä tutkimuksia 2000-luvulla.

Teoriassa määräaikaisten työsuhteiden sääntely voi vaikuttaa työn tuottavuuteen sitä kautta, että se vaikuttaa yhtäältä työntekijöiden valikoitumiseen eri työpaikkoihin, mutta toisaalta myös työntekijän sitoutumiseen työpaikkaansa sekä työnantajan kannustimiin kouluttaa työntekijää. Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy työntekijän kannalta rajoitteita työpaikan vaihtamiseen kesken sopimussuhteen, mikä jossain määrin rajoittaa työvoiman hakeutumista mahdollisimman tuottavaan työpaikkaan. Tässä hallituksen esityksessä esitetty mahdollisuus irtisanoa sopimus kuuden kuukauden jälkeen kuitenkin olennaisesti vähentää näitä rajoitteita. Määräaikaiset työsuhteet mahdollistavat työnantajan kannalta usein vakituisia työsuhteita edullisemmän sopeutumisen kysynnän muutoksiin, ja niitä saatetaan käyttää koeajan ohella parhaiden työntekijöiden valikointiin.

Lisi 2013⁹ päätyy lopputulemaan, että määräaikaisia työsuhteita koskevan sääntelyn tuottavuusvaikutusta on mahdotonta erottaa määräaikaisten työsuhteiden määrän vaikutuksesta tuottavuuteen. Empiirinen tulos on, että määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvaminen heikentää tuottavuutta. Koska useissa eri tutkimuksissa on päädytty siihen, että määräaikaiseen työsuhteeseen palkkaamisen sääntöjen lieventäminen tosiaankin lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä (osuutta palkansaaajista), olisi siis Lisin tutkimuksen perusteella tällaisten lakimuutosten tuottavuusvaikutus negatiivinen. Lisin tutkimustulosten mukaan yhden prosenttiyksikön kasvu määräaikaisen työvoiman osuudessa kokonaistyövoimasta heikentäisi tuottavuutta 0,19 prosenttiyksikköä (Suomen aineistolla tarkasteltuna 0,28 prosenttiyksikköä).

Samansuuntaiseen loppupäätelmään erilaisella mallinnuksella päätyy myös Damiani & muut (2016)¹⁰. Tutkimuksen empiiristen tulosten mukaan määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn keventäminen heikentää tuottavuuskasvua. Yhden yksikön muutos OECD:n EPLT-indikaattorissa hidastaisi vuotuista tuottavuuskasvua 0,10–0,12 prosenttia.

⁹ Lisi, D. (2013): The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. J Labour Market Res 46, 119–144. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0127-0>

¹⁰ DAMIANI, M., POMPEI, F. and RICCI, A. (2016): Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. International Labour Review, 155: 587–622. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00023.x>

Kuitenkin toisenlaiseen lopputulemaan päätyvät Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez (2023)¹¹, joiden mukaan työsuhteturvan vaikutus tuottavuuteen ei riipu siitä, onko kyseessä määräaikaista vai vakituista työsuhteita koskeva sääntely. Sääntelyn tiukentamisen lyhyen aikavälin tuottavuusvaikutus havaitaan molemmissa, sekä määräaikaissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, kielteiseksi, mutta pidemmällä aikavälillä lievästi myönteiseksi. Tästä vastakkaisen tuloksen esittävät Bassanini & Venn (2007)¹², joiden mukaan vakituisen henkilöstön tiukalla irtisanomissuojalla on kielteinen vaikutus tuottavuuteen, mutta määräaikaista työsuhteita koskevalle sääntelylle ei esitetä vastaavaa vaikutusta (vaikutus käytännössä olematon). Bassanini & muut (2008) päätyy myös tulokseen, jossa vakituisen henkilöstön tiukalla irtisanomissuojalla on kielteinen vaikutus tuottavuuteen, mutta määräaikaisten työsuhteiden solmimista koskevan sääntelyn tiukentamisen vaikutus tuottavuuteen olisi mallivalinnasta riippuen joko nolla tai myönteinen.

Aihetta koskevasta viidestä melko tuoreesta empiirisestä tutkimuksesta kaksi päätyy siis siihen, että määräaikaisten työsuhteiden ehtojen joustavoittamisen vaikutukset tuottavuuteen olisivat kielteisiä, yksi päätyy lyhyellä aikavälillä myönteiseen vaikutukseen mutta pidemmällä kielteiseen, yksi nollavaikutukseen ja yksi epävarmaan (joko nolla tai kielteinen).

Muutoksen vaikutus tuottavuuteen, ja sitä kautta talouskasvuun, on siis tutkimuskirjallisuuden valossa epäselvä. Tuottavuusvaikutukseen voi osaltaan vaikuttaa myös lakiesitykseen sisältyvä työntekijän mahdollisuus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus kuuden kuukauden jälkeen. Tästä syystä kokonaisarvio on, että esityksen vaikutus kansantalouteen jää epäselväksi.

Vaikutukset yrityksiin sekä julkisen sektorin työnantajiin

Määräaikaisen työsopimuksen mahdollistaminen ilman erillistä perustetta ensimmäistä kertaa enintään vuodeksi tarjoaa työnantajille lisää joustavuutta työvoiman rekrytointiin. Muutoksen suurin hyöty kohdistuu pieniin yrityksiin, joille työntekijän rekrytointiin epäonnistuminen aiheuttaa suhteellisesti suurimman liiketoimintariskin. Muutos pienentää ennen kaikkea pienten yritysten oikeudellisia ja työnantajavelvollisuuksiin liittyviä riskejä, joita sisältyy uuden työntekijän palkkaamiseen, ja madaltaa siten niiden rekrytointikynnystä. Työsopimuslain soveltuessa kaikkiin työsuhteisiin uutta sääntelyä voidaan soveltaa toisaalta yhtä lailla myös keskisuurissa ja suurissa yrityksissä sekä julkisen ja kolmannen sektorin työsuhteissa, jolloin rekrytointikynnyksen voidaan arvioida madaltuvan myös niissä.

Mahdollisuus palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustetta enintään vuodeksi turvaa työnantajan asemaa erityisesti siinä tilanteessa, jossa yrityksen taloudellinen asema ei työnantajan arviosta huolimatta riittäisikään kannattelemaan työntekijän palkkaamista. Työsopimuksen purkaminen koeajalla ei ole mahdollista tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tässä tilanteessa määräaikainen työsuhte voi madaltaa työnantajan

¹¹ Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. (2023): Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* 51, 209–262. <https://doi.org/10.1007/s10663-023-09585-w> (Tutkimus hyödyntää indikaattoriversiota 1)

¹² Bassanini, A. and D. Venn (2007): Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 54, OECD Publishing, Paris.

rekrytointiriskiä. Toisaalta lakimuutos voi joissakin tapauksissa tosiasiassa johtaa koeaikaa pidempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla.

Edelleen ehdotuksen voidaan arvioida vahvistavan työnantajan oikeusvarmuutta esimerkiksi tilanteessa, jossa voimassa olevan lainsäädännön mukaisista perusteista palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen olisi työnantajalla epävarmuutta.

On mahdollista, että esitetyn lainmuutoksen tarjoamaa mahdollisuutta voitaisiin hyödyntää niin, että uusi työntekijä palkattaisiin varsinkin pienissä yrityksissä ensin määräaikaiseen työsuhteeseen ennen hänen mahdollista vakinaistamistaan. Tällä tavalla työnantajayrittäjä, joka olisi epävarma esimerkiksi liiketoiminnan laajentamisen taloudellisesta kannattavuudesta, voisi kokeilla työntekijän palkkaamista pienemmällä riskillä. Tältä osin muutos voisi jossain määrin kannustaa laajentamaan yritystoimintaa esimerkiksi yksinyrittäjyydestä työnantajana toimimiseen.

Vastaavasti muutoksen voidaan arvioida jossain määrin vähentävän työntekijän palkkaamista suoraan vakinaiseen työsuhteeseen.

Esityksen mukaan määräaikaisen työ sopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Tämä lisää olennaisesti työnantajan mahdollisuuksia valita sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jo aiemmin olleet työnantajan palveluksessa, ja jotka työnantaja on todennut hyviksi ja luotettaviksi. Tämän mahdollisuuden voidaan arvioida lisäävän ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työsuhtedetyypin houkuttelevuutta työntekijien silmissä.

Kun työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työ sopimusta solmittaessa ei tarvitsisi erikseen esittää perustetta työvoiman tarpeen määräaikaaisuudelle, vähentäisi tämä määräaikaisen työvoiman rekrytoinnin hallinnollisia kustannuksia. Vastaavasti kuitenkin työnantajan hallinnollista taakkaa lisäisi ehdotettu velvoite antaa työntekijälle suullinen (työntekijän pyytäessä kirjallinen) selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen sen jälkeen, kun enintään vuoden kestänyt ensimmäinen määräaikainen työsuhteeseen päättyy. Kokonaisuudessaan muutokset työnantajan hallinnollisessa taakassa jäävät siis näiden kahden tekijän myötä vähäisiksi.

Työ sopimuksen ollessa määräaikainen siihen ei liity myöskään työ sopimuksen irtisanomiseen liittyviä velvoitteita, esimerkiksi irtisanomisajan palkan maksamista. Mikäli lainmuutos johtaisi siihen, että työ sopimuksia solmittaisiin määräaikaisena toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sijasta, voisi tämä tarkoittaa työnantajan irtisanomiskustannusten säästöä keskimäärin 1 300 euroa työntekijää kohden. On kuitenkin huomattava, että työnantajan harkintaan määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden välillä vaikuttaa useita erilaisia seikkoja.

Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvia työnantajia velvoittavat niin ikään yhteistoimintalain muutosneuvotteluita koskevat velvoitteet. Hallinnollisen taakan osalta voidaankin esittää kysymys siitä, voidaanko ilman perusteltua syytä tehtävillä määräaikaissilla työ sopimuksilla katsoa olevan vaikutusta myös muutosneuvotteluelvoitteiden välttämiseen. Tällaista vaikutusta voidaan kuitenkin pitää melko harvinaisena siitä syystä, ettei yhteistoimintalakia enää sovelleta alle 50 hengen yrityksiin ja yhteisöihin. Täten tämän vaikutuksen kokonaistaloudellinen merkitys jää vähäiseksi.

On jonkin verran tutkimusnäyttöä siitä, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn keventäminen nostaisi pääomatulojen osuutta kansantulosta työtulojen kustannuksella (Amendola & muut 2024; Arestis & muut 2021; Damiani & muut 2020¹³). Tämä tulos viittaa siihen, että mahdollisuus käyttää enemmän määräaikaista työvoimaa parantaisi yritystoiminnan kannattavuutta. Vaikutus syntyisi pääasiassa määräaikaisen työvoiman keskimäärin matalampien palkkamenojen kautta. Syy matalampaan palkkaukseen liittyy edellä mainittujen tutkimusten mukaan työpaikan vaihtamisen rajoitteisiin kesken määräaikaisen työsuhteen sopimuskauden. Esityksen mukaisen työntekijän mahdollisuuden irtisanoa määräaikainen työsopimus kuuden kuukauden jälkeen voidaan kuitenkin katsoa olennaisesti pienentävän tätä vaikutusta.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että ilman erillistä perustetta solmitun määräaikaisen työsuhteen voisi irtisanoa sekä työntekijä että työnantaja kuuden kuukauden keston jälkeen. Muutos lisää työnantajan joustomahdollisuuksia ilman erillistä perustetta solmittavien määräaikaisten työsuhteiden käyttöön, mutta sen itsenäinen vaikutus ei ole kovin suuri. Työnantajalla olisi muutoinkin esityksen mukaan mahdollisuus jakaa ilman erillistä perustetta solmittava vuoden määräaikaisuus kolmeen osaan. Irtisanomismahdollisuus kannustaa työnantajaa järjestämään tämä vuoden määräaikaisuus useamman osan sijaan yhdessä yhtäjaksoisessa työsuhteessa.

Lakimuutoksella on yksityisen sektorin työnantajien lisäksi merkittäviä vaikutuksia kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajiin. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on merkittävästi korkeampi julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Osin syynä on sen yksityistä sektoria suurempi tarve erilaisille sijaistuskäytänteille, mihin lakimuutos ei suoraan vaikuta. On kuitenkin mahdollista, että myös julkisen sektorin työnantajat ryhtyvät hyödyntämään ilman erillistä perustetta solmittavaa määräaikaista työsuhdetta joissain tilanteissa määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden palkkaamisessa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi, kun 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.

4.2.1.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset työelämään

Gebel & Giesecke (2016) ovat arvioineet, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn keventäminen niin, että määräaikaisia koskevan EPL-indikaattorin (versio 1–3) pistearvo laskee yhdellä pisteellä, lisäisi nuorten määräaikaisuutta 1,7–2,8 prosenttiyksikköä. Ehdotettavien lainsäädäntömuutosten voidaan arvioida muuttavan indikaattoripistemäärää arviolta noin 0,4 pisteellä. Muutos tarkoittaisi alle 30-vuotiaiden osalta noin 5 000 henkilön lisäystä

¹³ Amendola, Marco; Ciampa, Valerio & Germani, Lorenzo (2024): The distributional effects of labour market deregulation: Wage share and fixed-term contracts. *Structural Change and Economic Dynamics*, nro 69, s. 328–338.

Arestis, Philips; Ferreiro, Jesús & Gómez, Carmen (2021). Labour Market Flexibilization and Income Distribution in Europe. *Panoeconomicus*, nro 68(2), s. 167–185.

Damiani, Mirella; Pompei, Fabrizio & Ricci, Andrea (2020): Labour shares, employment protection and unions in European economies. *Socio-Economic Review*, nro 18(4), Lokakuu 2020, s. 1001–103.

määräaikaisissa työsuhteissa työsopimussuhteisilla. Tämän lisäksi määräaikaisten työsuhteiden määrä todennäköisesti jossain määrin lisääntyisi myös vanhemmissa ikäluokissa, jolloin kokonaisvaikutus olisi mahdollisesti 10 000–20 000 työntekijää. Esityksen kahden vuoden aikaraja ennen uutta ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsuhdetta voi johtaa siihen, että joillain henkilöillä voisi olla työuran aikana useita ilman perusteltua syytä solmittuja määräaikaisia työsuhteita myös samalla työnantajalla. Tämä lisännee määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, jolloin kokonaisvaikutus lienee lähempänä 20 000 määräaikaisen työsuhteen lisäystä vakituisten työsuhteiden kustannuksella. Jos kaikki uudet työsuhteet alkaisivat jatkossa vuoden määräaikaisuudella, tarkoittaisi se kuitenkin merkittävästi suurempaa vaikutusta, eli useita kymmeniä tuhansia palkansaajia. Lakimuutoksella voi olla jossain määrin vaikutuksia myös määräaikaisten työsuhteiden perusteisiin. Joissain tilanteissa uutta ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsopimusta saatetaan käyttää perustellusta syystä solmitun tilalla.

Esityksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät työntekijät saisivat oikeuden irtisanoa määräaikaisen työsuhteen kuuden kuukauden jälkeen. Tämä muuttaa ilman perustetta solmittavan määräaikaisen työsuhteen valtatasapainoa työnantajan ja työntekijän välillä antaen työntekijälle joustavuutta tarttua halutessaan parempaan työtarjoukseen, tai kilpailuttaa siten omia työehtojaan kesken sopimuskauden. Vaikka esityksessä irtisanomismahdollisuus annetaan myös työnantajalle, katsotaan sen kokonaisuutena kuitenkin toimivan useimmiten työntekijän eduksi, sillä työnantajalla on lukuisia muitakin keinoja sopeuttaa työvoimaa tarvittaessa.

Kuten myös yritysvaikutusten osalta on todettu, määräaikaisten työsuhteiden sääntelyllä on eräissä tutkimuksissa todettu olevan pienentävä vaikutus työtulojen osuuteen kansantuotteesta (Amendola & muut 2024; Arestis & muut 2021; Damiani & muut 2020). Muutoksen taustalla on arvioitu olevan palkansaajien heikentynyt neuvotteluasema työsuhteen ehdoista. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan neuvotteluasema voi varsinkin matalammin koulutetuilla olla heikompi kuin vakituksessa työsuhteessa olevalla. Neuvotteluaseman heikennystä rajaa kuitenkin työsuhteen vuoden enimmäiskeston lisäksi se, että työntekijä voisi irtisanoa määräaikaisen työsuhteen kuuden kuukauden jälkeen, jolloin olennaista vaikutusta työtuloihin ei välttämättä synny. Määräaikaiset palkansaajat raportoivat vuoden 2023 Työolotutkimuksessa työmarkkina-asemaansa liittyvistä kokemuksistaan, muun muassa taloudellisesta epävarmuudesta (noin kaksi määräaikaista kolmesta) ja siitä, että uskaltaisi vakinaisena puuttua enemmän työpaikalla huomaamiinsa epäkohtiin (noin 40 %).

Esityksessä ehdotetaan, että enintään vuoden kestävä ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen sopimus olisi mahdollista tehdä, vaikka työnantajan työvoimatarpeen voitaisiin katsoa olevan pysyvä. Kuitenkin työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä ilman perustetta solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleelle, mikäli työnantaja aikoo jatkaa työn teettämistä kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa työtehtävässä työsuhteen kestosta riippuen enintään neljän kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä.

Ehdotukseen sisältyy riski siitä, että joillakin työpaikoilla etenkin vähemmän osaamista vaativissa tehtävissä lyhyet, enintään vuoden kestävät määräaikaiset työsuhteet eri työntekijöiden kanssa voisivat yleistyä. Tämä voisi lisätä lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden määrää, ja johtaa siihen, että osa palkansaajista kiertäisi useamman eri työnantajan palveluksessa enintään vuoden mittaisissa, ilman perusteltua syytä tehtävissä määräaikaisissa työsuhteissa. Kahden vuoden aikaraja uuden ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työsuhteen välillä voi johtaa siihen, että samat henkilöt saattavat kiertää erityyppisissä määräaikaisissa työsuhteissa eri työnantajien välillä, ja palata jälleen uudestaan ilman perusteltua syytä solmittavaan määräaikaiseen työsuhteeseen aiemman työnantajan palvelukseen. Tämä voisi vaikeuttaa etenkin matalamman osaamistason tehtävissä toimivien

palkansaajien pääsyä vakaampaan työmarkkina-asemaan ja osaltaan voimistaa eroa epätyypillisestä työsuhteesta toiseen siirtyvien ja vakituksessa työsuhteessa työskentelevien välillä. Ilman erillistä perustetta solmittavat määräaikaisten työsuhteiden jatkoon osalta. Tämä epävarmuus altistaa erilaisille väärinkäytösriskeille, sillä tällaisessa työsuhteessä olevan palkansaajan tosiasiallinen mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia työnantajan toiminnassa voi jäädä vähäiseksi. Jotkut työnantajat saattavat hyväksikäyttää tätä epävarmuutta ja toimia sen turvin työelämän sääntöjen vastaisesti. Määräaikaisten palkansaajien työurien on suomalaisessa tutkimuksessa¹⁴ todettu olevan vakinaisiin verrattuna epävakaita, rikkonaisempia ja lyhyempiä. Työelämän epävarmuuden lisääntymisen riskiä kuitenkin ehkäisee työnantajan velvollisuus tarjota työtä ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisten työsuhteiden jatkoon osalta. Tämä epävarmuus altistaa erilaisille väärinkäytösriskeille, sillä tällaisessa työsuhteessä olevan palkansaajan tosiasiallinen mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia työnantajan toiminnassa voi jäädä vähäiseksi. Jotkut työnantajat saattavat hyväksikäyttää tätä epävarmuutta ja toimia sen turvin työelämän sääntöjen vastaisesti. Määräaikaisten palkansaajien työurien on suomalaisessa tutkimuksessa¹⁴ todettu olevan vakinaisiin verrattuna epävakaita, rikkonaisempia ja lyhyempiä. Työelämän epävarmuuden lisääntymisen riskiä kuitenkin ehkäisee työnantajan velvollisuus tarjota työtä ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisten työsuhteiden jatkoon osalta.

Toisaalta esityksellä on myös ristikkäisvaikutuksia yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tulleisiin muutoksiin (HE 198/2024 vp, 252/2025) ja 1.1.2026 voimaan tulleisiin lainsäädäntömuutoksiin (HE 158/2025 vp, 1390/2025) työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomiskynnyksen madaltamisesta, jotka voivat jossain määrin pehmentää tämän lakimuutoksen vaikutuksia. Kun työnantajan kynnys ja kustannus irtisanoa vakituista työvoimaa madaltuu, vähentää se kannustimia palkata työntekijöitä määräaikaisten työsuhteeseen. Edellä mainittujen lainsäädäntömuutostenseurauksena tämä hallituksen esitys ei siis todennäköisesti lisää määräaikaisten työsuhteiden olevien kokonaismäärää niin paljon, kuin se lisäisi ilman yllä mainittuja muutoksia.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa on esitetty määräaikaisten palkansaajien heidän työmarkkina-asemaansa ja tilannettaan koskevia väittämiä. Tulokset kertovat määräaikaisten palkansaajien subjektiivisista omaa tilannettaan koskevista näkemyksistä. Viimeisimmän, vuoden 2023 tutkimuksen mukaan noin kaksi määräaikaista palkansaajaa kolmesta kaipaa vakinaisen työsuhteen turvallisuutta ja noin puolet kokee, että taloudellinen epävarmuus rasittaa ja/tai että tulevaisuuden suunnitelmien teko on hankalaa. Runsas 40 prosenttia vastasi vaihtelevansa työpaikkaa tai tehtäviä mielellään. Kuitenkin reilu 40 prosenttia myös kokee, että epävarmuus rasittaa henkisesti ja että uskaltaisi puuttua työpaikalla epäkohtiin enemmän vakinaisena. Miesten ja naisten vastauksissa on selviä eroja kolmen väittämän osalta. Määräaikaisten mielistä 47 prosenttia ja naisista 39 prosenttia sanoo vaihtavansa mielellään työpaikkaa tai tehtäviä. Määräaikaisten mielistä 41 prosenttia ja naisista 49 prosenttia kokee epävarmuuden rasittavan henkisesti. Määräaikaisten työsuhteiden olevista naisista 15 prosenttia ja mielistä kahdeksan prosenttia kertoo kokeneensa syrjintää työsuhteen laadun vuoksi.¹⁵

Määräaikaisten asemaa työmarkkinoilla ja työelämässä verrattuna vakinaisiin työntekijöihin on tutkittu Suomessa etenkin 2010-luvulla. Kansainvälistä tutkimusta on tehty paljon viime vuosinakin, ja määräaikaisten on verrattu usein paitsi vakinaisessa työsuhteessä oleviin palkansaajiin myös työttömiin.

¹⁴ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisten työssä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

¹⁵ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsinki: Tilastokeskus.

Vuosien 1984–2013 kansallisten Työolotutkimusten aineistojen pohjalta tehdyssä suomalaisessa tutkimuksessa¹⁶ verrattiin määräaikaisten työsuhteiden laatua vakinaisiin työsuhteisiin. Määräaikaisuuden muotoja eriteltiin määräaikaisuuden tyypin mukaan (esimerkiksi sijaisuus, koeaika, oppisopimus, vuokra-, kausi-, kutsu-, työllistämis- tai projektityö) sekä sen mukaan, tehdäänkö määräaikaista työtä vastentahtoisesti, koska jatkuvaa työtä ei ole tarjolla tai jostakin muusta syystä.

Neljän ja kahdeksan vuoden seurannoissa määräaikaissa työsuhteissa olleille kertyi vakinaisia työntekijöitä enemmän työttömyys- ja työstä poissaolokuukausia, ja työkuukausia oli vähemmän. Määräaikaisten myöhempi työura oli lyhyempi, epävakaaampi, riskialttiimpi ja katkoksellisempi kuin jos he olisivat seurannan perusvuonna tehneet työtä vakinaisessa työsuhteessa. Esityksen mukaan työnantaja voi solmia saman työntekijän kanssa uuden määräaikaisten työsuhteen ilman perusteltua syytä, jos edellisestä samanlaisesta työsuhteesta on kulunut kaksi vuotta. Tämä voi lisätä työttömyyden rikkonaisuutta.

Työn laadussa ei aikasarjatarkastelussa tapahtunut suuria muutoksia määräaikaissa ja vakinaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien välillä. Määräaikaisten palkansaajien työn laatu oli vakinaisissa työsuhteissa olevia parempi työyhteisön sosiaalisen tuen ja ilmapiirin osalta. Lisäksi työhön kohdistui vähemmän fyysisiä rasitustekijöitä kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla ja määräaikaisten pitivät usein mahdollisuuksiaan löytää uusi työ avoimilta työmarkkinoilta hyvinä. Vakinaisiin verrattuna kielteisempiä piirteitä olivat vakinaisia alhaisemmat ansiot, työhön kohdistuvat uhkat sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisällöllisiin piirteisiin.

Määräaikaissa työssä oli eri osaryhmien välillä huomattavia eroja. Etenkin projektityöntekijöillä sekä määräaikaissa virassa tai työsuhteessa olevilla työn laatu on ansio- ja uhkatasoja lukuun ottamatta erittäin myönteinen, monilta osin myönteisempi kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Tämä johtuu osin siitä, että monet näissä työsuhteissa olevista henkilöistä ovat johtaja-asemassa olevia palkansaajia. Sen sijaan sijaisille ja kutsutyössä oleville kertyy ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputöitä, kausityöntekijöille fyysisesti raskasta työtä, vuokratyöntekijöille heikkoja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin ja työaikoihin ja työllistämisvaroin työskentelevillä on erittäin heikko työmarkkina-asema. Kielteiset piirteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaissa työssä.

Saksassa paneeliaineistolla tehdyssä tutkimuksessa¹⁷ tarkasteltiin työttömyydestä työllistymiseen siirtymisen vaikutuksia kotitalouksien köyhyysriskin kannalta. Työttömyydestä työllisyyteen siirtymisellä oli kotitalouden köyhyysriskiä pienentävä vaikutus sekä lyhyellä että keskipitkällä aikavälillä (seuranta-aika oli 1, 2, 3 ja 4 vuotta työllistymisestä). Tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen määräaikaiseen tai vakinaiseen työsuhteeseen siirtymistä työttömyydestä ja vaikutukset olivat samansuuruiset kummassakin tapauksessa. Tutkimuksen mukaan määräaikainen työ voi tuoda työttömille työllistymismahdollisuuden ja pienentää heidän köyhyysriskiään yhtä lailla kuin vakainainenkin työ.

¹⁶ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaissa työssä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

¹⁷ Gebel, M., & Gundert, S. (2023). Changes in income poverty risks at the transition from unemployment to employment: comparing the short-term and medium-term effects of fixed-term and permanent jobs. *Social Indicators Research* (2023). 167:507-533.

ESS-aineistoon (European Social Survey, suomeksi Arvot ja mielipiteet Suomessa) perustuvan kansainvälisen tutkimuksen¹⁸ mukaan määräaikaisten palkansaajien subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus on heikompi verrattuna vakinaisessa työsuhteessa oleviin palkansaajiin. Tutkimuksessa eroja selittävät etenkin jatkuvan työsuhteen tuoma taloudellinen toimeentulo sekä status. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työsuhteen yhteys hyvinvoinnin kokemukseen vaihtelee voimakkuudeltaan merkittävästi eri maissa. Suomi asettuu maiden vertailussa keskivaiheille Tanskan ja Ruotsin kanssa. Tutkimuksessa verrattiin myös määräaikaisten palkansaajien subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksia työttömien vastaaviin kokemuksiin. Suurimassa osassa maita määräaikaissa oli työttömiä myönteisempi kokemus subjektiivisesta hyvinvoinnistaan, mutta ei kaikissa. Myös näitä eroja selittävät taloudellinen toimeentulo sekä status.

Useita eri tutkimuksia kokoavassa meta-analyysissä¹⁹ muistutetaan, että yksittäisten ja eri maita koskevien tutkimusten pohjalta on vaikea vetää johtopäätöksiä erilaisten epätyypillisten työsuhteiden hyvinvointivaikutuksista. On tärkeää erottaa tarkemmin, millaisesta työsuhteesta on kyse sekä mikä sen asema on työsuhdeturvalainsäädännön kokonaisuudessa kussakin maassa. Lisäksi eri tutkimuksissa hyvinvointia on mitattu eri tavoin, ja liian usein jää epäselväksi, mitkä välittävät tekijät vaikuttavat hyvinvoinnin kokemusten taustalla.

Työelämävaikutukset näyttäytyvät erilaisilta riippuen siitä, miten lakimuutos vaikuttaa työmarkkinoihin yleisemmin eli korvautuuko aiemmin vakinaisessa työsuhteessa tehty työ määräaikaista työllä vai helpottaako lakimuutos työttömien ja omasta halustaan määräaikaista työtä tekevien työllistymistä. Jos määräaikaissa työsuhteessa tehtyä työtä verrataan vakinaisessa työsuhteessa tehtävään työhön, taloudellinen epävarmuus sekä työn jatkuvuuteen liittyvät uhat ovat keskeinen työn laatua heikentävä tekijä. Monet työn laatutekijät riippuvat siitä, minkälaisesta määräaikaista työstä on kysymys sekä määräaikaisten työn vastentahtoisuudesta. Joiltain osin työn laatu voi olla määräaikaissa työssä parempi kuin vakinaisessa työssä. Työn laatutekijät sekä vakinaisessa että määräaikaissa työssä riippuvat myös laajemmasta työsuhdeturvalainsäädännön kokonaisuudesta. Mahdollisuus palkata työntekijä ensimmäistä kertaa määräaikaiseen työsuhteeseen enintään vuodeksi ilman perustetta voi johtaa vakinaisissa ja määräaikaissa työsuhteissa tehtävän työn ja työurien erojen kasvuun sekä työn laadun heikkenemiseen määräaikaissa työssä, jos määräaikainen työ lisääntyy tehtävissä, joita voivat tehdä eri henkilöt kevyellä perehdyttämällä eikä työntekijöiden runsas vaihtuvuus heikennä työtehtävistä suoriutumista. Jos ilman perusteltua syytä määräaikaissa työsuhteessa teetettyä työtä on edelleen tarjolla kyseisen työsuhteen päättymisen jälkeen, on työnantajalla kuitenkin velvollisuus tarjota kyseistä tai vastaavan kaltaista työtä samalle henkilölle työsuhteen päättymistä seuraavien enintään neljän kuukauden ajan. Tämä velvollisuus tarjota työtä lieventää riskiä, että samaa työtä samalla työnantajalla tekevät vaihtuvasti eri työntekijät ilman perusteltua syytä tehdyissä määräaikaissa työsuhteissa.

Jos työntekijöiden palkkaaminen ensin enintään vuodeksi määräaikaiseen työsuhteeseen vakituisen työn sijaan lisääntyy, vakaan aseman saavuttaminen työmarkkinoilla voi kestää entistä pidempään. Työmarkkina-asema vaikuttaa oman elämän pidempiaikaiseen

¹⁸ Scheuring, S. (2020). The effect of fixed-term employment on well-being: disentangling the micro-mechanisms and the moderating role of social cohesion. *Social Indicators Research* (2020) 152:91–115.

¹⁹ Imhof, S. & Andersen, M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *International journal of human resource management* (2018). Vol. 29, No. 1, 127-164.

suunnitteluun, esimerkiksi lainansaantimahdollisuuksiin sekä perheen perustamisen ajankohtaan.

Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyden sukupuolieroja selittää osin Suomen työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin, sekä valtaosin naisten pitämät pitkät perhevapaat, jotka luovat tarvetta sijaisuuksille.²⁰ Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla määräaikaiset työsuhteet jakautuvat melko tasaisesti miesten ja naisten kesken, kun taas julkisella sektorilla työskentelee enemmän määräaikaisia naisia kuin miehiä. Määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi keskimääräistä yleisempiä myös eri vähemmistöryhmissä, muun muassa maahanmuuttajataustaisilla. Esimerkiksi EU:n perusoikeusviraston vuonna 2022 laatiman kyselytutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on afrikkalaistaustaisilla palkansaajilla yli kaksi kertaa suurempi kuin koko väestön keskuudessa.

Esitettyjen muutosten vaikutuksia miehiin ja naisiin ja eri vähemmistöryhmiin on määräaikaisten työsuhteiden määrän osalta vaikea arvioida. Ei ole suoraan nähtävissä, että määräaikaaisuudet lisääntyisivät tietyillä nais- tai miesvaltaisilla toimialoilla, ja siksi kohdistuisivat enemmän joko miehiin tai naisiin.

Voidaan arvioida, että määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaisi muutosten myötä määrällisesti eniten niissä tapauksissa, joissa määräaikaista työsuhdetta käytetään uutta työntekijää rekrytoitaessa. Lisäksi kuitenkin on mahdollista, että ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaaisuudet voivat joillakin työpaikoilla johtaa useisiin määräaikaisiin työsopimuksiin eri työntekijöiden kanssa, esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällaiset vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti vahvasti nuoriin, maahanmuuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin. Tätä riskiä kuitenkin pienentää olennaisesti työnantajan velvollisuus tarjota uutta työsopimusta ilman perusteltua syytä määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleelle palkansaajalle, mikäli työnantaja haluaa jatkaa työn teettämistä kyseissä tehtävissä pian työsuhteen päättymisen jälkeen.

Esitykseen sisältyvä kahden vuoden vähimmäisaikaraja ennen uutta ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsuhdetta voi johtaa siihen, että tämäntyyppiset työsuhteet toistuvat erityisesti synnytysikäisillä naisilla, jos he jäävät lapsen saamisen jälkeen pois työelämästä kahdeksi vuodeksi. Mikäli kotiin jäävällä vanhemmalla ei ole tänä aikana voimassa olevaa työsuhdetta, voi hänen aiempi työnantajansa tällöin tarjota hänelle uudelleen ilman perusteltua syytä solmittavaa määräaikaista työsuhdetta, kun kahden vuoden aikaraja on ehtinyt tulla täyteen lapsen kotihoidon aikana. Tämä voi tehdä lapsen kotihoidon jälkeen työelämään palaavien aseman aiempaa epävarmemmaksi.

Nykytilan kuvauksessa jaksossa 2.3.1 kerrottiin määräaikaisten kokemuksista, joissa on joitain selkeitä eroja miesten ja naisten kesken. Vuoden 2023 Työolotutkimuksen²¹ mukaan määräaikaiset miehet useammin kuin naiset vaihtavat mielellään työpaikkaa tai tehtäviä, naiset puolestaan kokevat määräaikaisuuden henkisesti rasittavana miehiä useammin ja selvästi

²⁰ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsinki: Tilastokeskus.

²¹ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsinki: Tilastokeskus.

useampi määräaikainen nainen kuin mies kertoo kokeneensa syrjintää työsuhteen laadun vuoksi. Määräaikaisista miehistä useampi kuin naisista arvioi jatkavansa määräaikaisuuden jälkeen vakinaisessa työssä, kun taas naiset miehiä useammin arvelevat, että he jatkavat uudessa määräaikaisessa työssä. Miehet puolestaan arvioivat naisia useammin joutuvansa määräaikaisen työsuhteen päätyttyä työttömäksi.

Lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa lasten saamista myöhentävä vaikutus, jolla voi vallitsevassa tilanteessa Suomessa olla siten vaikutus myös lopulliseen syntyvyyteen. Vaikutus voidaan kuitenkin katsoa vähäiseksi, sillä sen on tutkittu vaikuttavan lähinnä naisiin ja lakimuutoksen arvioidaan koskevan vain joitain tuhansia synnytysikäisiä, jotka työskentelisivät ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa.

Määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksia perheen perustamiseen ja lasten saamiseen on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti. Taustalla on ajatus siitä, että määräaikaisen työsuhteen tuoma taloudellisen tilanteen ja työuran epävarmuus vaikuttaisi siten, että määräaikaisessa työsuhteessa päätöstä saada lapsi lykättäisiin. Määräaikaisen työsuhteen merkitys on erilainen miehillä ja naisilla esimerkiksi lasten saamisen kannalta. Tutkimuksessa käy ilmi, että määräaikainen työsuhteeseen vaikuttaa etenkin naisten perheen perustamissuunnitelmiin.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksiin (1984–2008) sekä rekisteriaineistoon perustuvan suomalaisen väitöskirjatutkimuksen²² mukaan määräaikaisina työskentelevillä lapsettomilla palkansaajilla on pienempi todennäköisyys saada esikoinen verrattuna vakinaisessa työsuhteessa työskenteleviin palkansaajiin. Perheenperustamisikäisinä (25–34-vuotiaina) määräaikaisissa työsuhteissa vuosina 1984, 1990 ja 1997 työskennelleet saivat esikoinen keskimäärin noin vuotta myöhemmin kuin vakinaisissa työsuhteissa työskennelleet ikätoverinsa. Pitkällä aikavälillä erot ryhmien välillä kuitenkin tasoittuivat. Määräaikaisuus perheenperustamisikäisissä ei ennustanut suurempaa lapsettomaksi jäämisen todennäköisyyttä eikä se ollut yhteydessä lapsilukuun yli 40-vuotiaana. Naisen määräaikainen työsuhteeseen oli tutkimuksessa suurempi este lapsenhankinnalle kuin miehen määräaikainen työsuhteeseen.

Saksalainen paneeliaineistolla tehty tutkimus²³ päättyi samankaltaisiin tuloksiin. Saksalaistutkimuksessa seurattiin vuosina 1995–2003 tutkintoon johtavasta koulutuksesta valmistuneita 18–30-vuotiaita naisia ja heidän lastensaantiaan kymmenen vuoden ajan. Tutkimuksessa keskeinen selittävä tekijä oli opinnoista valmistumisen jälkeen ensimmäisen työpaikan vakinaisuus tai määräaikaisuus. Työuran määräaikaisessa työsuhteeseen aloittaneet saivat lapsen myöhemmin kuin vakinaiseen työsuhteeseen työllistyneet, ja heillä oli vähemmän lapsia kymmenen vuoden seuranta-ajan päätyttyä. Nuorten miesten osalta vastaavaa yhteyttä ei löytynyt. Toisessa saksalaistutkimuksessa²⁴ tarkasteltiin erikseen Länsi-Saksan ja Itä-Saksan naisten kokeman työn epävarmuuden yhteyttä ensimmäisen lapsen saantiin. Lievä negatiivinen yhteys löytyi Itä-Saksassa, jossa naiset osallistuvat voimakkaammin työmarkkinoille, mutta ei Länsi-Saksassa, jossa kotiäitiyden perinne on vahvempi.

²² Sutela, H. (2013). Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Tilastokeskus, Helsinki.

²³ Auer, W. & Danzer, N. (2016). Fixed-term employment and fertility: evidence from German micro data. CESifo Economic Studies, 2016, Vol. 62, No. 4, 595–623.

²⁴ Kreyenfeld, M. (2009). Uncertainties in female careers and the postponement of parenthood in Germany. European Sociological Review, Vol. 26 No. 3, 2010, 351–366.

Työllisyyden ja hedelmällisyyden yhteydestä on tehty paljon tutkimusta, eri maissa ja eri aineistoilla. Yksittäisten tutkimusten tulokset ovat osin ristiriitaisia. Kuitenkin viimeaikaisen (2021) 49 eurooppalaisen tutkimuksen tuloksia kokoavan meta-analyysin²⁵ mukaan yleisesti ja johdonmukaisesti työllisyyden epävarmuudella on negatiivinen yhteys lastensaantiin. Miehillä etenkin työttömyys vaikuttaa negatiivisesti, kun taas naisilla työsuhteen määräaikaisuus on merkittävä lastensaantiin kielteisesti vaikuttava tekijä. Tulotaso sekä puolison ominaisuudet ovat keskeisiä välittäviä tekijöitä määräaikaisuuden ja lastensaannin yhteydessä.

Työsuhdeturvalainsäädännön ja lisääntymiskäyttäytymisen yhteyttä tutkittiin laajemmin kuin hedelmällisessä iässä olevien yksilöiden työsuhteen määräaikaisuuden tai vakinaisuuden suhteen 19 Euroopan maata kattavassa tutkimuksessa²⁶. Hypoteesina on, että vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn kaksijakoisuus vaikuttaa negatiivisesti syntyvyyteen. Jos työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet vakinaisiin ja määräaikaisiin töihin, vie nuorilta aikaa integroitua täysin työmarkkinoille. Tuloksista ilmeni, että tiukka työsuhdeturva on myönteisesti yhteydessä lastensaantiin ja työsuhteiden sääntelyn kaksijakoisuus heikentää perheen perustamissuunnitelmia Euroopassa yleisesti, mutta voimakkaimmin Keski-Euroopassa. Tiukka työsuhdeturva vaikuttaa myönteisesti eri koulutusasteilla, mutta vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn kaksijakoisuudesta kärsivät etenkin matalammin koulutettujen naisten perheellistymissuunnitelmat.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorilla ikäryhmillä. Tutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat yhteydessä lastensaantiin – perheellistymisen myöhästyy, ja vaikutus näkyy etenkin naisilla. Vaikutukset ovat kuitenkin kontekstisidonnaisia, riippuen niin perheen tulotasosta ja puolison tilanteesta kuin yleisemmästä työsuhteiden sääntelystä. Jos työsuhdeturvaa koskevassa sääntelyssä on isoja eroja vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden osalta, vakaamman aseman saavuttaminen työmarkkinoilla on vaikeampaa entistä useammalle.

Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitkin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten kohdalla. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä²⁷. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen²⁸ mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Työnantajan irtisanomisoikeus ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsopimuksessa kasvattaa näitä riskejä, vaikka irtisanominen ei saa perustua syrjivään syyhyn.

²⁵ Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe. A meta-analysis. *Demography* (2021) 58 (3): 871–900.

²⁶ Bastianelli, E., Guetto, R. & Vignoli, D. (2023). Employment protection legislation, labour market dualism, and fertility in Europe. *European Journal of Population*, Vol. 39, article no. 15 (2023).

²⁷ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024. Tasa-arvojulkaisuja 2025:1.

²⁸ Anttila, Henna & muut (2024): Raskaussyrjintä Suomessa Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20.

Julkisen sektorin osalta lakimuutos asettaa työ- ja virkasuhteiset erilaiseen asemaan siltä osin, että määräaikaiselta virkasuhteelta edellytetään laissa tarkoitettua syytä.

Vaikutusarvioinnin yhteydessä ei ole tunnistettu erityisen huomionarvioisia tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta koskevia yhteisvaikutuksia henkilöperusteiseen irtisanomiseen koskevien muutosten (HE 158/2025 vp) kanssa. Henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen voi jossain määrin pienentää työnantajan tarvetta hyödyntää määräaikaisia työsuhteita.

Vaikutukset työllisyyteen

Työ- ja elinkeinoministeriö tilasi vuonna 2018 kaksi selvitystä määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn työllisyysvaikutuksista. Selvitykset laativat tutkijat Merja Kauhanen Palkansaajien tutkimuslaitoksesta (nykyinen Labore) ja Antti Kauhanen ETLAsta.

ETLAn Antti Kauhanen toteaa selvityksessään seuraavasti:

Empiiriset tulokset eivät osoita selviä työllisyysvaikutuksia määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisesta, vaan esimerkiksi Italiaa koskeva tutkimus viittaa siihen, että määräaikaisten työsuhteiden yleistyessä ovat toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet vähentyneet. Espanjaa koskevat tulokset osoittavat lähinnä negatiivisia työllisyysvaikutuksia määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisesta. Erityisesti Espanjan osalta on huomattava, että määräaikaisten sopimusten salliminen johti työmarkkinoiden voimakkaaseen kahtiajakautumiseen, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä Suomeen.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen Merja Kauhanen toteaa vastaavasti seuraavasti:

Taloustieteen teoreettisen tutkimuksen mukaan jos määräaikaisten työsuhteiden käyttö vapautetaan säilyttäen samanaikaisesti tiukka pysyvien työsuhteiden työsuhdeturva, yritykset reagoivat muutokseen korvaamalla pysyviä työsuhteita määräaikaisilla työsuhteilla ja työllisyyteen ei tule pidemmän aikavälin vaikutuksia johtuen alhaisemmista määräaikaisten työsuhteiden päättämisen kustannuksista ja suuremmasta poistumisesta työllisyydestä (esim. Blanchard and Landier 2002; Cahuc and Postel-Vinay 2002; Boeri and Garibaldi 2007; Bentolila et al. 2008; OECD 2013). Suuri ero työsuhdeturvassa määräaikaisten ja pysyvien työsuhteiden välillä vähentää määräaikaisten työsuhteiden muuntoa pysyviksi työsuhteiksi ja vähentää määräaikaisten työsuhteiden toimimista ponnahduslautana pysyvään työsuhteeseen (Boeri 2011; Centeno and Novo 2011). Tällaisen eron vallitessa pysyvissä työsuhteissa olevien palkkavaatimukset voivat kasvaa vaikuttaen negatiivisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevien työllisyyteen (Bentolila and Dolado 1994; OECD 2013).

Määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn vaikutukset ovat siis sidoksissa siihen, millainen irtisanomissuoja vakituisella työvoimalla on. Määräaikaisten työsuhteiden vähäinen sääntely johtaa vakituisten työsuhteiden korvaamiseen määräaikaisuuksilla niissä maissa, joissa vakituisten työsuhteiden työsuhdeturva on verrattain tiukempaa.

Empiirinen tutkimuskirjallisuus määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottamisen vaikutuksesta koskee tyypillisesti tilanteita ja olosuhteita, joissa vakituisen työvoiman irtisanomissuoja on pidetty ennallaan ja melko korkealla tasolla. Tässä kontekstissa määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn lieventämisellä ei ole todettu myönteisiä työllisyysvaikutuksia. Teorian valossa olisi silti mahdollista, että myönteisiä työllisyysvaikutuksia voisi syntyä silloin, jos määräaikaisten työsuhteiden käyttö olisi alun perin hyvin rajattua ja muu irtisanomissuoja vähäistä. Kuitenkin Suomessa käytetään jo tällä

hetkellä EU-maihin nähden keskimääräistä enemmän määräaikaista työsuhteita, ja vakituisten työsuhteiden irtisanomissuojat on OECD:n vertailussa melko keskimääräisellä tasolla. Täten ei voida päätellä, että tämä lakimuutos olemassa olevan tiedon valossa lisäisi työllisyyttä Suomessa. Toisaalta tutkimuskirjallisuus ei myöskään erityisesti viittaa, että muutoksen työllisyysvaikutukset olisivat negatiivisia.

Joissain tutkimuksissa on edellä mainittujen selvitysten mukaan löydetty erityisiä vaikutuksia määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn ja nuorten työssäkäynnin välillä. Esimerkiksi Noelken (2016)²⁹ mukaan tiukan irtisanomissääntelyn maissa määräaikaiseen työsuhteeseen palkkaamisen helpottaminen on nostanut nuorisotyöttömyyttä ja laskenut nuorten työllisyyttä. Vastaavaan tulokseen matalasti koulutettujen nuorisotyöttömyyden osalta päätyy myös Gebel ja Giesecke (2016). Tuloksesta ei kuitenkaan voi suoraan päätellä vaikutusta koko väestöön.

Antti Kauhasen ja Merja Kauhasen selvitysten julkaisun jälkeen on laadittu myös jonkin verran uudempaa tutkimusta määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn vaikutuksesta. Arestis & muut (2023)³⁰ ei juurikaan löydä selkeitä tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia työllisyyteen tai työttömyyteen. Ainoa melko luotettava havainto on, että talouskasvu on nostanut työllisyyttä nopeammin niissä maissa, joissa määräaikaisten työsuhteiden sääntely on ollut verrattain tiukkaa. Asiaan on kuitenkin voinut vaikuttaa myös moni muu tekijä.

Irtisanomissuojaa koskevan sääntelyn työllisyys- ja työttömyysvaikutukset on ylipäänsä empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa arvioitu pieniksi ja epäselviksi. Aihepiiriä koskevissa laajoissa meta-analyysseissä (Heimberger 2021³¹ ja Barancaccio & muut 2020³²) on havaittu, että enemmistössä tutkimuskirjallisuudesta ei havaittu muutoksella lainkaan työllisyys- tai työttömyysvaikutusta tai että yhteys on luonteeltaan epäselvä. Tämänkaltaiset löydökset korostuvat erityisesti tuoreemmissa tutkimuksissa.

Aihetta koskeva tutkimustieto ei siis osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia.

Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Esitys määräaikaisten työ sopimusten sääntelyn joustavoittamisesta liittyy välillisesti perustuslain 18 §:ssä turvattuun oikeuteen työhön ja elinkeinovapauteen. Säännöksestä johtuu muun muassa julkiselle vallalle asetettu velvollisuus työvoiman suojeluun ja työllisyyden edistämiseen. Esityksellä voi olla vaikutuksia yksittäisen työntekijän työllistymisen mahdollisuuksiin ja toisaalta työsuhteen jatkuvuuteen. Esitys ei välittömästi puutu työntekijän perus- tai ihmisoikeuksina suojattuihin oikeuksiin tai rajoita niitä. Perustuslain 18 §:n ei edellytä, että määräaikaiselle työ sopimukselle olisi oltava perusteltu syy (PeVL 40/2016 vp –

²⁹ Clemens Noelke (2016): Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, European Sociological Review, Volume 32, Issue 4, August 2016, sivut 471–485.

³⁰ Arestis, Philip; Ferreira, Jesus & Carmen, Gomez (2023): Does employment protection legislation affect employment and unemployment? Economic Modelling, vol 126.

³¹ Heimberger, Philipp (2021): Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis, Oxford Economic Papers, Volume 73, Issue 3, July 2021, Pages 982–1007, <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

³² Brancaccio, E., De Cristofaro, F., & Giammetti, R. (2020): A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus. Review of Political Economy, 32(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>

HE 105/2016 vp). Esitys lieventää työntekijän suojaksi tarkoitettua sääntelyä. Sääntely olisi kuitenkin soveltamisalaltaan rajattua ja ehdotettavin suojelutoimin estettäisiin vakituisiin työsuhteisiin liittyvän työsuhteturvan kiertämistä. ILO:n yleissopimuksen nro 158 2 artiklan 3 kohdassa veloitetaan sopimusvaltioita antamaan riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi sovitulla työ sopimuksilla voida pyrkiä välttämään yleissopimuksen takaamaa suojelua vakituisen työsuhteen päättämiseltä. Yleissopimuksessa jätetään sopimusvaltioiden harkittavaksi keinot määräaikaisten työ sopimusten käytön rajoittamiseen. Ilman perusteltua syytä tehdyn sopimuksen enimmäiskesto ja uusimista rajattaisiin. Lisäksi työnantajalla olisi velvollisuus selvittää työntekijän jatkamahdollisuuksia ja tietyin edellytyksin tarjota työ sopimuksen päättymisen jälkeen työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen. Työntekijän työsuhteturvan kannalta merkityksellisestä on myös se, että lain vastaisesti tehtyä määräaikaista työ sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Välillisenä vaikutuksena työntekijän suojelun kannalta voidaan mainita työntekijän neuvotteluaseman heikkeneminen niissä tilanteissa, joissa työntekijä tekee toistuvia määräaikaissuoksia ja työnantaja rikkoo voimassa olevia työelämän sääntöjä, esimerkiksi lakia tai työehtosopimusta. Näissä tilanteissa ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työ sopimuksen luoma epävarmuus työsuhteen jatkosta voi heikentää työntekijän tosiasiallisia edellytyksiä ilmoittaa työnantajan väärinkäytöksestä sen pelossa, ettei määräaikaista työsuhdetta jatketa. Nämä tilanteet voivat myös lisätä työntekijöiden syrjintää työelämässä ja sitä kautta heikentää työntekijöiden yhdenvertaisuutta, esimerkiksi silloin kun ilman perusteltua syytä solmittu määräaikaisuus jätetään uusimatta tosiasiallisesti syrjivän syyn vuoksi. Työelämän sääntöjen rikkomistapauksiin puuttumisessa merkitystä on toisaalta muun muassa työsuojeluviranomaisen valvonnalla tai erityisvaltuutettujen toiminnalla.

Perustuslain 18 §:ssä asetetun työllisyyden edistämistä koskevan velvoitteen kannalta on merkittävää, että esityksen voidaan sinänsä arvioida madaltavan työnantajan rekrytointikynnystä, vaikkakaan tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voida osoittaa selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia.

Esityksellä voi olla välillisiä vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ja siten esitys on merkityksellinen muun muassa perustuslain 6 §:ään sisältyvän yhdenvertaisuussäännöksen ja syrjinnän kieltoja koskevien ihmisoikeusvelvoitteiden kannalta. Esityksen vaikutusarvioinneissa on tunnistettu, että yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden jakautuvat melko tasaisesti miesten ja naisten välillä, kun taas julkisella sektorilla määräaikaisten työsuhteiden työskennelevät tyypillisimmin naiset. Perus- ja ihmisoikeutena turvatuun sukupuolten tasa-arvon kannalta huomionarvioista on, että esitettyjen muutosten ei nähdä suoraan johtavan määräaikaissuoksien lisääntymiseen tietyillä nais- tai miesvaltaisilla toimialoilla.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Esityksen voidaan odottaa lisäävän määräaikaisten työ sopimusten käyttöä ja siten myös niihin liittyvien raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien tapausten määrää. Uutta työ sopimustyyppiä saatettaisiin hyödyntää esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällöin esityksen vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti nuoriin, maahanmuuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin. Määräaikaisten työ sopimusten määrän lisääntyessä riskinä on myös edellä mainittuja henkilöryhmiä koskevien syrjintätapausten määrän lisääntyminen.

Sääntelyllä ei rajoiteta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin perustuvia syrjinnän kieltoja. Työnantajien tietoisuuden lisäämiseksi ja syrjinnän kiellon merkityksen korostamiseksi

määräaikaista työsopimusta koskevaan sääntelyyn lisättäisiin informatiivisuonteinen säännös, jonka mukaan määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Sääntelyllä ei suoraan aseteta eri henkilöryhmiä erilaiseen asemaan. Poikkeuksena ovat kuitenkin pitkäaikaistyöttömät henkilöt, jotka olisivat määräaikaista työsopimuksia koskevan sääntelyn osalta jatkossakin erilaisessa asemassa kuin muut työntekijäryhmät. Esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa on arvioitu, ettei nykytilan säilyttäminen muodostu ongelmalliseksi yhdenvertaisuuden kannalta. Uusien työnantajavelvoitteiden ulottaminen koskemaan myös voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ää voisi vaikuttaa kielteisesti sääntelyn tavoitteeseen pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämisestä.

Esityksessä ehdotettu lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamista koskeva paikallisen sopimisen mahdollisuus on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentissa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä velvoitteissa turvatuksi ammatillisen yhdistymisvapauden kannalta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan olisi mahdollista sopia paikallisesti. Ehdotettu sääntely kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata ja valtakunnallisiin työehtosopimuksiin perustuvia paikallisen sopimisen määräyksiä. Työntekijöiden ensisijaisena edustajana paikallisessa sopimisessa olisi työpaikalla valittu luottamusmies.

Yleisellä tasolla esityksen perus- ja ihmisoikeusvaikutukset jäävät vähäisiksi. Mahdolliset vaikutukset ovat pikemminkin välillisiä ja yksittäistapauksellisia. Sukupuolten tasa-arvon kannalta merkityksellistä on, että määräaikaista työsopimuksia koskevien muutosten ei suoranaisesti voida arvioida kohdistuvan enemmän joko miehiin tai naisiin. Määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisestä mahdollisesti seuraavaa syrjintäepäilyjen määrän kasvua voidaan kuitenkin pitää perus- ja ihmisoikeutena turvatuksi yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon kannalta kielteisenä vaikutuksena.

Jäljempänä jaksossa 11 esitetyllä tavalla ehdotusten ei arvioida olevan perusoikeuksien tai Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaisia.

4.2.2 Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

4.2.2.1 Kansantaloudelliset vaikutukset

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen 14 päivästä seitsemään päivään voi johtaa lomautusjaksojen aikaistumiseen ja työttömyysjaksojen pidentymiseen niissä tilanteissa, joissa tarve työvoiman vähentämiselle on äkillinen ja yllättävä. Tällöin muutos siirtäisi lomautusajan palkkakustannuksia työnantajalta palkansaajalle ja Työllisyysrahastolle sekä työttömyyskassoille niissä tilanteissa, joissa lakimuutos johtaisi tosiasiasa lomautusajan pitenemiseen.

Ei ole varmuutta siitä, missä määrin lomautusilmoitusajan piteneminen pidentää myös lomautusten kestoja ja missä määrin ei pidennä, joten vaikutuksia on kuvattu vaihtoehtoisten skenaarioiden avulla (Taulukko 1). Lyhyissä, päivän tai muutaman pituisissa, lomautuksissa, voidaan olettaa, että tarkoituksena on tietyn kustannussäästön aikaansaaminen, jolloin ilmoitusajan lyhentäminen ei juuri vaikuttaisi lomautuksen keston. Näin ollen taulukon 1 skenaarioissa on jätetty alle viikon lomautusjaksot pois laskennasta. Tilanteissa, jossa lomautuksen ajoittuminen voidaan ennakoita hyvissä ajoin, lakimuutoksella ei myöskään todennäköisesti olisi taloudellista vaikutusta. Jos taas lomautustarve ilmenee äkillisesti ja yllättäen, voi lakimuutos ainakin joissain tapauksissa johtaa lomautuksen kokonaiskeston

pitenemiseen. Vaikutuksen näkymisessä on myös ajallista vaihtelua, sillä lomautusilmoitusajat on osittain sovittu työehtosopimuksissa, jolloin lakimuutos voisi vaikuttaa vasta pidemmällä aikavälillä, jos sopimusmääräyksiä neuvotellaan uudestaan.

Alla olevista skenaarioista 1, 3 ja 5 ovatkin teoreettisia ääriesimerkkejä, jotka tuskin vastaavat todellisuutta. Skenaariossa 3 oletetaan, että lomautusilmoitusaika lyhenisi kaikilla palkansaajilla välittömästi ja lomautuksen aikaistuminen pidentäisi lomautuksen (työttömyyden) kestoja 100 prosenttisesti. Tämä on muutoksen yläraja, joka tuskin vastaa todellisuutta. Skenaario 1 on yläraja välittömälle vaikutukselle, jossa oletetaan, että lomautusilmoitus pidentää lomautuksen kestoja 100 prosenttisesti, mutta vain niiden henkilöiden osalta, joiden työehtosopimuksessa lomautusilmoitusaika määräytyy työsopimuslain mukaan. Vastaavasti muutoksen alaraja on skenaario 5, jossa oletetaan, että lomautusilmoitusajalla ei ole mitään vaikutusta lomautuksen (työttömyyden) kestoan.

Todellinen vaikutus tulee luultavasti asettumaan johonkin näiden ääripäiden väliin. Tätä kuvataan skenaarioissa 2 (välitön vaikutus) ja 4 (pidemmän aikavälin vaikutus), joissa oletuksena on, että lomautuksen ilmoitusajan kesto lisää lomautuksen (työttömyyden) kestoja 50 prosentilla. On kuitenkin vaikea arvioida, onko 50 prosenttia todennäköisin vai asettuuko muutos johonkin muuhun kohtaan 0 ja 100 prosentin välillä.

Ei kuitenkaan ole varmuutta siitä, mikä edellä olevista skenaarioista lopulta on lähimpänä todellista vaikutusta. Todellinen pitkän aikavälin vaikutus riippuu myös siitä, miten työehtosopimusosapuolet reagoivat lakimuutokseen työehtosopimusneuvotteluissa. Skenaariot 1, 2 ja 5 kuvaavat mahdollisia välittömiä lopputulemia ja 3 ja 4 pidemmän aikavälin tilannetta, jossa lakimuutokset on viety täysmääräisesti työehtosopimuksiin. Skenaario 2 sijoittuu eri ääri vaihtoehtojen välimaastoon ja sitä voidaan täten pitää todennäköisimpänä lopputulemana ainakin lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä.

Ehdotettu muutos toisaalta myös mahdollistaisi paikallisen sopimisen työehtosopimuksen määräyksestä huolimatta, joten välitön vaikutus voisi teoreettisesti olla lähempänä pidemmän aikavälin vaikutuksia.

Taulukko 1: Lomautusilmoitusajan lyhentämisen staattiset kustannusvaikutukset eri skenaarioissa vuodessa

Skenaario	Työnantajat	Palkansaajat	Työllisyys- rahasto	Työttömyys- kassat
1. Välitön vaikutus voimassa olevien TES:ten mukaan*, 100 % lomautuksia pidentävä vaikutus	15 800 000 €	-5 600 000 €	-5 800 000 €	-400 000 €
2. Välitön vaikutus voimassa olevien TES:ten mukaan*, 50 % lomautuksia pidentävä vaikutus	7 900 000 €	-2 800 000 €	-2 900 000 €	-200 000 €
3. Kaikki TES:et muutetaan vastaamaan lakia, 100 % lomautuksia pidentävä vaikutus	106 300 000 €	-37 800 000 €	-38 700 000 €	-2 300 000 €
4. Kaikki TES:et muutetaan vastaamaan lakia, 50 % lomautuksia pidentävä vaikutus	53 200 000 €	-18 900 000 €	-19 400 000 €	-1 200 000 €
5. Muutos ei pidennä lomautusten kestoja	0 €	0 €	0 €	0 €

Lomautusjaksojen määräksi on oletettu 106 000, mikä vastaa 2006–2024 keskiarvoa. Jaksoissa ei ole mukana alle viikon ja yli 1,5 vuoden jaksoja, koska voidaan olettaa, että lomautusilmoitusajan keston lyhentäminen näkyisi suuremmin pidempien lomautusjaksojen aikaistumisessa ja siten pidentymisessä nykyisestäään. Lyhyistä, muutaman päivän mittaisista jaksoista voi olettaa, että työvoiman vähennystarve on saattanut olla rajatumpi (esim. tietyn suuruisen kustannussäästö), jolloin ilmoitusajan lyhentäminen ei välttämättä vaikuttaisi lomautuksen kokonaiskestoon. Palkka on mediaaniansio 2023 (3 564e) ja ansio- ja peruspäivärahatiedot vuodelta 2024 (95e ja 37 e).

*Arviossa on karkeasti oletettu, että lakimuutos vaikuttaa välittömästi lain voimaantulon yhteydessä noin 30 prosenttiin kaikista lomautuksista, kun erillistä lomautusilmoitusaikaa ei pääsääntöisesti ole rakentamisaikalla, kiinteistöpalvelualalla ja niissä työpaikoissa, joissa ei ole voimassa olevaa työehtosopimusta. Arvio perustuu muutamien suurimpien työehtosopimusten karkeaan läpikäyntiin ja karkeaan ammattiluokitteluun Työnvälitystilaston tietoaaineistolla.

Edellä olevassa taulukossa työnantajien kohdalla on huomioitu palkan lisäksi työn sivukulut, mutta vastaavasti niitä ei ole erikseen huomioitu Työllisyysrahaston tuloissa. Lisäksi vaikutuksia palkansaajien eläkekertymään ja vaikutuksia ansiotuloverotukseen ei ole erikseen huomioitu, kuten ei myöskään vaikutuksia valtion ja kuntien verokertymään. Kelan maksamat peruspäivärahat on oletettu kokonaisuudessaan Työllisyysrahaston kuluiksi Työllisyysrahaston Kelalle maksettavien työttömyysvakuutusmaksutilitysten kautta. Laskelmassa, lähinnä koskien skenaarioita 3 ja 4, ei ole huomioitu sitä, että hyvin pieni osuus lomautuksista koskee virkasuhteisia, jotka eivät ole työehtosopimusta koskevien lakimuutosten piirissä.

Osa Työllisyysrahaston lisäkustannuksista voi lisätä kuntien ja valtion osuutta Työllisyysrahaston rahoituksesta. Työttömyyskassaan kuulumattomien lomautettujen peruspäivärahojen osalta kustannus kohdistuu kuntiin ja valtioon niinä vuosina, kun

Työllisyysrahaston Kelalle maksama työttömyysvakuutusmaksutilitys ei riitä kattamaan kaikkia lomautusajan peruspäivärahamenoja. Tämä kustannus voidaan kuitenkin katsoa julkisen talouden kannalta varsin vähäiseksi.

Arviosta puuttuvat vaikutukset muihin etuuksiin, kuten asumis- ja toimeentulotukeen, sekä työllisyyden heikentymisen kautta verokertymään. Taulukon skenaariot ovat kuitenkin staattisia välittömiä vaikutuksia, ja työvoimakustannusten keventymisellä voi olla myös dynaamisia työllisyyttä ja taloudellista aktiviteettia kasvattavia vaikutuksia, joten julkisen talouden vaikutukset eivät ole aivan suoraviivaiset. Toisaalta lomautusjärjestelmän toimivuutta tarkastelevassa suomalaistutkimuksessa arvioitiin lomautusjärjestelmän vähentävän talouden kokonaistuotantoa verrattuna tilanteeseen, jossa lomautusjärjestelmää ei ole (Alasalmi ym, 2024³³). Näyttö dynaamisten vaikutusten etumerkistä on siis ristiriitaista.

Vaikutukset taulukossa 1 on arvioitu 2006–2024 keskimääräisillä lomautusmäärillä. On syytä huomioida, että lomautukset painottuvat voimakkaasti talouden suhdanteiden mukaisesti, jolloin vaikutukset korostuvat talouskriisien yhteydessä.

4.2.2.2 Yritysvaikutukset

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen säästäisi työnantajan kustannuksia niissä tilanteissa, joissa lomautustarve ilmenee yllättäen, eikä lomautuksen aikaistuminen myöskään aikaista lomautuksen päättymistä. Tällainen tilanne voi olla vaikkapa suuren asiakkaan menettäminen tai koronapandemian kaltainen yllättävä taloudellinen shokki. Tällaisessa tilanteessa arvioitu kustannussäästö yrityksissä on noin 1 100 euroa jokaista lomautettavaa palkansaajaa kohden, kun huomioidaan sekä palkkakulut että työn sivukulut lomautusilmoitusajan lyhenemisen ajalta, eli yhdeltä viikolta.

4.2.2.3 Työelämävaikutukset

Kuten taloudellisissa vaikutuksissa on kuvattu, aiheuttaa lomautusilmoitusajan lyhentäminen eräissä tapauksissa palkansaajille tulonmenetyksiä. Yksittäisen palkansaajan kohdalla puhutaan noin 360 euron suuruisesta tulonmenetyksestä siinä tilanteessa, jossa mediaanituloisen ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen oikeutetun palkansaajan kokoaikainen lomautus pitenee seitsemällä päivällä lomautusilmoitusajan lyhentämisen seurauksena, kun palkansaaja ei ole oikeutettu muihin sosiaaliturvaetuuksiin, esimerkiksi asumistukeen. Vaikutus on useimmiten suurempi niille palkansaajille, jotka eivät ole ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä. Ilman muita sosiaalietuuksia, kuten asumistukea, tulonmenetys olisi tällöin mediaanituloisella palkansaajalla noin 650 euroa. Jos oletetaan, että puolessa lomautuksista lomautuksen kesto pitenee vastaavan seitsemän päivää (vrt. aiemmin kuvattu skenaario 2), toteutuisi vastaava muutos nykyisin voimassa olevilla työehtosopimuksilla keskimäärin vuosittain arviolta noin 14 000 palkansaajan kohdalla.

³³ Alasalmi, J.; Busk, H.; Godenhjelm, M.; Leinonen, N.; Mayer, M.; Mäkynen, E.; Määttä, NB.; Oosi, O. & Vähämaa, O. (2024). Lomautusjärjestelmän toimivuus ja mahdolliset kehityskohteet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:28.

4.2.3 Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta

4.2.3.1 Yleistä

Työntekijän takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijän työnantajilta silloin, kun asiasta ei ole sovittu toisin työehtosopimuksella, voidaan pitää mittaluokaltaan melko pienenä muutoksena vallitsevaan nykytilaan. Kuten edellä jaksossa 2.3.3 on kuvattu, takaisinottovelvollisuudesta on ylipäättään tehty viime vuosina vain vähän tiedusteluja työvoimapalveluihin: viimeisimmän kolmen vuoden aikana yhteensä vain noin 2 800 kappaletta. Näistä hieman yli 500 koskee alle 50 työntekijän työnantajien takaisinottovelvollisuutta. Kun huomioidaan asiasta sovitut kirjaukset työehtosopimuksissa, jää ehdotetun muutoksen vaikutus vieläkin pienemmäksi. On kuitenkin mahdollista, että muutoksen myötä aiempaa useampi yritys uskaltaa palkata uuden työntekijän kuuden kuukauden sisällä irtisanomisesta, jolloin jatkossa takaisinottovelvollisuuteen rinnastuvia tilanteita voisi tulla enemmän kuin tähän saakka.

4.2.3.2 Kansantaloudelliset vaikutukset

Takaisinottovelvollisuuden poisto alle 50 työntekijän työpaikoilta voi vähäisessä määrin parantaa tuottavuutta yrityksissä. Tuottavuus voi parantua sitä kautta, että alle 50 työntekijän yrityksissä voidaan palkata uuteen työtehtävään siihen parhaiten soveltuva työntekijä. Muutoksen voidaan katsoa vähäisessä määrin laskevan yritysten rekrytointikynnystä. Muutoksen vaikutus jää kuitenkin luultavasti vähäiseksi, sillä alle 50 työntekijän yrityksissä on aiemminkin sovellettu takaisinottovelvollisuutta vain harvoin.

4.2.3.3 Yritysvaikutukset

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän yrityksistä sujuvoittaisi työnantajana toimimista pienyrityksissä ja vähentäisi rekrytointiin liittyviä riskejä. Täten muutos voi jossain määrin madaltaa rekrytointikynnystä. Muutos lisää joustavuutta yrityksen uudelleenorganisointiin liittyvissä tilanteissa. Lakimuutoksella voi olla yritystoiminnan kannalta positiivisia vaikutuksia esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa osa työtehtävistä on lakkautettu ja työntekijöitä on irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin syin, mutta vastaavasti yrityksellä on tarvetta palkata uusia työntekijöitä toisentyypeisiin työtehtäviin. Takaisinottovelvollisuuden poistuttua pienyritysten ei tarvitsisi enää tehdä punnintaa sen suhteen, onko kyseessä sellainen työtehtävä, jossa takaisinottovelvollisuutta tulisi soveltaa vai ei. Lisäksi muutoksen seurauksena yritys voi etsiä jokaiseen tehtävään juuri kyseiseen tehtävään parhaiten soveltuvan työntekijän aiemmista irtisanomisista riippumatta. Lisäksi muutos vähentäisi vähäisessä määrin työnantajan hallinnollista taakkaa.

4.2.3.4 Työelämävaikutukset

Takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista työmarkkinoihin ei ole tehty tutkimusta. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta heikentää lain muutoksen piiriin kuuluvien työnantajien palveluksesta irtisanottujen asemaa työmarkkinoilla suhteessa muihin työnhakijoihin. Muutos voi jossain määrin parantaa määräaikaaisessa työsuhteessa olevien asemaa mahdollistaen määräaikaisen vakinaistamisen aiemmin irtisanotun vakituisen työntekijän takaisinottamisen sijaan.

Muutos voi kuitenkin luoda mahdollisia epäselviä riitatilanteita niissä tilanteissa, joissa työnantaja palkkaisi uuden työntekijän pian aiemman työntekijän työsuhteen päättymisen

jälkeen. Tältä osin voi tulla kysymyksenalaiseksi työnantajalla olleen irtisanomisperusteen olemassaolo.

Muutos koskee useimmiten miehiä, jotka naisia useammin työskentelevät sellaisilla aloilla, joissa on paljon tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia, sekä pienissä yrityksissä. Tyypillisin palkansaaja, johon takaisinottovelvollisuutta koskeva lainmuutos kohdistuu, on ammatillisesti koulutettu mies.

4.2.4 Esityksen viranomaisvaikutukset

Työsuojeluviranomainen valvoo työsopimuslain ja merityösopimuslain noudattamista. Lakeihin ehdotettavat muutokset näkyvät luultavasti lisääntyvinä yhteydenottoina työsuojeluviranomaisen neuvontaan ennen lain voimaantuloa ja sen jälkeen. Yhteydenottojen määrää on kuitenkin haasteellista arvioida ennakolta. Eniten yhteydenottoja voidaan olettaa liittyvän työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä tehtävää määräaikaista työsopimusta koskevaan säännökseen ja siihen esitettyyn työnantajan selvitysvelvollisuuteen ja työn tarjoamisvelvollisuuteen.

Työsuojeluviranomainen valvoo määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän sääntelyn noudattamista. Työsuojeluviranomainen on työryhmän mietinnöstä antamassaan lausunnossaan todennut, että ensimmäistä määräaikaista työsopimusta koskeva sääntely itsessään on siinä määrin selkeää, ettei sen valvomisessa olisi tulkinnanvaraisuutta.

Työsuojeluviranomaisen valvoisi myös esityksessä ehdotettavaa uutta työnantajan selvitysvelvollisuutta työntekijän jatkamahdollisuuksista ja voisi antaa velvollisuuden laiminlyöntiin liittyen kehotuksen.

Voimassa olevaan lakiin perustuen työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan velvollisuutta antaa määräaikaiselle työntekijälle perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa. Työryhmän mietinnöstä antamassaan lausunnossa työsuojeluviranomainen on todennut, että se ei ole säännöksen taustalla olevan työehtodirektiivin implementoinnin jälkeen (elokuu 2022) antanut yhtään velvoitetta perustellun vastauksen antamisen laiminlyönnistä. Asia on siis näyttäytynyt työsuojeluviranomaisen valvonnan kannalta vähämerkityksellisenä.

Esityksessä ehdotettavat muutokset voivat jossain määrin lisätä työsuojeluviranomaisen työmäärää etenkin uuden sääntelyn nojalla tehtyjä määräaikaisiin työsopimuksia koskevassa neuvonnassa. Kyse ei kuitenkaan suoranaisesti ole täysin uudesta tehtäväkokonaisuudesta. Työsuojeluviranomainen valvoo jo nykyisin pääosin vastaavan kaltaisen sääntelyn noudattamista pitkäaikaistyöttömien osalta. On oletettavaa, että työsuojeluviranomainen pystyisi vastaamaan tehtävistä nykyisten resurssiensa puitteissa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esitystä valmisteltaessa on ollut arvioitavana muutamia eri vaihtoehtoja määräaikaisia työsopimuksia koskevan hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi. Tärkeimmät reunaehdot sääntelyvaihtoehtojen arvioinnille on antanut EU:n määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Valmistelussa on pohdittu muun muassa, tulisiko hallitusohjelman kirjaus toteuttaa luonteeltaan yleisempänä siten, että laissa mahdollistettaisiin määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman

perusteltua syytä silloinkin, kun kyse ei ole täysin ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Ottaen kuitenkin huomioon hallitusohjelmakirjausten tavoite työllistämisen esteiden purkamisesta sekä toisaalta kirjaus siitä, ettei muutos lisäisi perusteettomien määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamista, esitystä valmisteltaessa päädyttiin esittämään mahdollisuutta tehdä määräaikainen työ sopimus ilman perusteltua syytä nimenomaan niissä tilanteissa, joissa kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä tai pitkäähkön ajan kuluttua tehtävästä työ sopimuksesta. Säännöksestä ei haluttu liian tiukkaa siinä suhteessa, että vain yksi enintään vuoden kestävä määräaikainen työ sopimus sallittaisiin osapuolten välillä. Tämän vuoksi päädyttiin esittämään mahdollisuutta sallia ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen sopimus enintään kolmessa osassa, kunhan sopimusten enimmäiskesto ei ylittäisi yhtä vuotta. Säännös vastaisi tältä osin voimassa olevaa pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista sopimusta koskevaa säännöstä. Määräaikaaisuudelta ei edellytettäisi perusteltua syytä myöskään, jos työntekijä ei ole ollut vähintään kahteen vuoteen työsuhteessa työnantajaan. Ehdotus sisältää tarvittavia joustoja sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

Määräaikaisten työ sopimusten osalta vaihtoehtoisina toteuttamistapoina arvioitiin myös mahdollisuutta säätää määräaikaisen työ sopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä silloin, kun työnantaja palkkasi ensimmäisen työntekijän. Vaihtoehdon voitaisiin sinänsä katsoa alentavan etenkin yksityisyritysten rekrytointikynnystä. Säännöksen soveltamisala jäisi kuitenkin hyvin kapeaksi. Yhtenä vaihtoehtona arvioitiin myös mahdollisuutta tehdä määräaikainen työ sopimus ilman perusteltua syytä silloin, kun työnantaja laajentaisi liiketoimintaansa, esimerkiksi tuodessaan uusia tuotteita tai palveluita markkinoille tai avatessaan uusia toimipisteitä tai tuotantoyksiköitä. Edellä mainitun ehdotuksen katsottiin kuitenkin aiheuttavan haastavia tulkintakysymyksiä esimerkiksi sen suhteen, milloin tuotteen tai palvelun voitaisiin katsoa olevan uutta. Sääntelyn katsottiin edelleen luovan ikään kuin uuden perustellun syyn määräaikaisen työ sopimuksen tekemiseen olemassa olevien rinnalle, eikä täyttävän hallitusohjelmakirjauksen vaatimusta siitä, ettei määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen edellyttäisi lainkaan perustellun syyn olemassaoloa.

Valmistelussa arvioitiin tarpeita ja erilaisia vaihtoehtoja ehkäistä sääntelyllä määräaikaisten työ sopimusten mahdollista väärinkäyttöä tilanteessa, jossa ilman perusteltua syytä tehtäviä määräaikaista työ sopimuksia tehtäisiin peräkkäin eri työntekijöiden kanssa. Syy edellä mainittuun arviointiin on edellä todetulla tavalla EU-sääntelyn ja EUT:n tulkintakäytännön epävarmuus. Arvioinnissa pohdittiin vaihtoehtoa soveltaa voimassa olevan lain mukaista ketjusopimuskieltoa myös uusiin, työnantajan ja työntekijän välillä tehtäviin ensimmäisiin määräaikaisiin työ sopimuksiin tilanteessa, jossa työnantaja tekee tällaisia sopimuksia eri työntekijöiden kanssa. Ketjusopimuskiellon soveltamisen arvioitiin toisaalta tuovan työnantajalle oikeudellista epävarmuutta uusien työntekijöiden palkkaamiseen, minkä voidaan katsoa olevan vastoin uudistuksen tavoitteita. Erillisen lain kiertämiskieltoa koskevan säännöksen säätäminen koskemaan vain työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä tai pitkäähkön ajan kuluttua tehtävää työ sopimusta arvioitiin niin ikään hankalaksi yhteensovittaa olemassa olevan sääntelyn mukaisen ketjusopimuskieltoa koskevan säännöksen kanssa. Tästä syystä esityksessä päädyttiin ehdottamaan säännöstä, jonka mukaan työnantajan olisi ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen päättyessä annettava työntekijälle selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen sekä työnantajan velvollisuutta työn tarjoamiseen työ sopimuksen päättymisen jälkeen.

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu tarpeita säilyttää nykyinen pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista sopimusta koskeva säännös. Pitkäaikaistyöttömiä koskeva

erityissäännös katsottiin kuitenkin tarpeelliseksi säilyttää sen taustalla edelleen olevien työvoimapolitiittisten syiden vuoksi.

Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevia hallitusohjelmakirjauksia voidaan pitää sisällöltään melko yksiselitteisinä. Enimmäispakottavuuden osalta kirjausten toteuttaminen sellaisenaan arvioitiin kuitenkin haasteelliseksi Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta. Tarvittavien joustomahdollisuuksien turvaamiseksi työpaikkatasolla esitykseen valmisteltiin lomautusilmoitusajan osalta ehdotus siitä, että työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat paikallisesti sopia noudatettavan lakiin perustuvaa seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa tilanteessa, jossa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa olisi määräyksiä tätä pidemmästä lomautusilmoitusajasta. Takaisinottovelvollisuuteen tällaisen kollektiivisen paikallisen sopimisen mahdollisuuden voidaan sen sijaan katsoa sopivan huonommin, koska kysymys on yksittäisen työntekijän työsuhteturvaa koskevasta sääntelystä, jonka tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä. Voimassa olevan lain mukaisten toisinsopimismahdollisuuksien voidaan tältä osin katsoa olevan riittäviä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Ruotsi

5.2.1.1 Määräaikaiset työ sopimukset

Ruotsissa määräaikainen työ sopimus edellyttää laissa tai työehtosopimuksessa määriteltyä perustetta. Työsuhteturvaa koskevan lain³⁴ mukaan määräaikaisen työ sopimuksen saa tehdä niin sanottua erityistä määräaikaista palvelussuhdetta (ns. särskild visstidsanställning), sijaisuutta tai kausityötä varten.

Erityiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen perustuen on mahdollista tehdä määräaikainen työ sopimus enintään 12 kuukauden ajaksi ilman työnantajan osoittamaa erityistä syytä, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Laissa säädetyillä aikarajoilla rajoitetaan määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamista.

Erityinen määräaikainen palvelussuhde muuttuu lain mukaan toistaiseksi voimassa olevaksi ensinnäkin silloin, kun työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa laissa tarkoitettussa erityisessä määräaikaisessa palvelussuhteessa yhteensä yli 12 kuukautta viiden vuoden aikana.

Toisekseen määräaikaista palvelussuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana silloin, kun työntekijä on ollut yli 12 kuukautta työnantajan palveluksessa toisiaan seuraavissa määräaikaissuhteissa, joiden perusteena on erityinen määräaikainen palvelussuhde, sijaisuus tai kausityö. Lain mukaan palvelussuhteiden katsotaan seuraavan toisiaan silloin, jos palvelussuhde on alkanut kuuden kuukauden kuluessa edellisen palvelussuhteen päättymisestä. Lisäksi sijaisuuteen perustuvaa määräaikaista palvelussuhdetta on pidettävä lain mukaan toistaiseksi voimassa olevana silloin, kun työntekijä on työnantajan palveluksessa sijaisena yhteensä yli kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Työntekijällä on lain mukaan oikeus saada

³⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 §, 5 a §.

työnantajalta palvelussuhteen yhteenlasketun keston laskemiseksi tarvittavat tiedot kirjallisesti.³⁵

Poikkeuksena³⁶ ovat kuitenkin niin sanotussa erityisessä palvelussuhteessa tai sijaisena työskentelevät 69 vuotta täyttäneet työntekijät, joiden palvelussuhde ei muutu edellä mainituissa tilanteissa toistaiseksi voimassa olevaksi.

Lain säännöksistä määräaikaisen palvelussuhteen perusteesta on mahdollista poiketa työehtosopimuksin.

Lakiin sisältyy myös eräitä määräaikaisia työntekijöitä koskevia työnantajan tiedottamisvelvoitteita. Työnantajan on tiedotettava määräaikaisille työntekijöille tarjolla olevista toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista, mukaan lukien palvelussuhteista, joihin sisältyy koeaika. Perhevapaalla oleville määräaikaisille työntekijöille on tiedotettava tarjolla olevista työtehtävistä henkilökohtaisesti, jos työntekijä on tätä pyytänyt. Jos määräaikainen palvelussuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kirjallinen vastaus pyyntöön, joka koskee esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen siirtymistä. Jos määräaikaista työsuhdetta ei jatketa, työnantajan on tiedotettava siitä määräaikaiselle työntekijälle viimeistään kuukautta ennen palvelussuhteen päättymistä. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus, jos työntekijä on ollut palvelussuhteen päättyessä työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana yhteensä yli 12 kuukautta tai kolmen vuoden aikana yhteensä yli yhdeksän kuukautta niin sanotussa erityisessä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kausityöntekijöille, jotka ovat työsuhteen päättyessä olleet työnantajan palveluksessa yli kuusi kuukautta viimeisen kahden vuoden aikana ja joille ei tulla tarjoamaan työtä uuden kauden alkaessa, on ilmoitettava asiasta viimeistään kuukautta ennen uuden kauden alkamista.³⁷

5.2.1.2 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat suojelutoimet

Työnantajilla on useita lakisääteisiä ilmoitus- ja tiedonantovelvollisuuksia määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen. Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti tieto määräaikaisen työsuhteen päättymispäivästä tai päättymisen ehdoista ja määräaikaisuuden perusteesta. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava määräaikaisille työntekijöille avoimista vakituista työpaikoista. Työnantajan on myös annettava tietyissä määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville työntekijöille työntekijän pyynnöstä kirjallisesti tiedot kaikista työsuhteista, joilla on merkitystä lain 5 a §:n (toistaiseksi voimassa olevana pitäminen) soveltamisen kannalta. Jokaisesta tällaisesta työsuhteesta on ilmoitettava määräaikaisen työsuhteen muoto, alkamispäivä ja päättymispäivä. Tiedot on toimitettava kolmen viikon kuluessa pyynnön esittämisestä. Määräaikaisen työsuhteen pidentämistä pyytävälle työntekijälle on eräin edellytyksin annettava kirjallinen ja perusteltu vastaus.³⁸

Työnantajan on ilmoitettava määräaikaiselle työntekijälle vähintään kuukautta ennen työsuhteen päättymistä, jos työnantaja ei voi tarjota työsuhteelle jatkoa. Ilmoitusvelvollisuudelle on työsuhteen vähimmäiskesto koskevia edellytyksiä. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti ja siinä on ilmoitettava menettely, jota työntekijän on noudatettava, jos hän

³⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 g §.

³⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 33 d §.

³⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 f, 6 h, 15 §.

³⁸ LAS 6 c, f, g ja h §.

haluaa nostaa tuomioistuimessa kanteen työsopimuksen julistamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi tai vahingonkorvauksen vaatimisesta pätemättömään määräaikaiseen työsopimukseen liittyen. Ilmoituksessa on mainittava, onko määräaikainen työntekijä laissa säädetyn takaisinottovelvollisuuden piirissä ja selostettava tähän liittyvät työntekijän velvollisuudet. Ilmoitus on pääsääntöisesti annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoitus on tehtävä myös paikalliselle ammattiliitolle, johon työntekijä kuuluu. Työntekijällä ja ammattiosastolla on oikeus neuvotella ilmoituksesta työnantajan kanssa. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on myös ilmoitettava viipymättä asianosaiselle ammattiliitolle määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä työehtosopimuksessa tarkoitettuun työhön. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos työsuhde kestää enintään yhden kuukauden.³⁹

Lainvastainen määräaikainen työsopimus voidaan julistaa tuomioistuimen päätöksellä toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos määräaikaisen työntekijän työsuhdetta ei jatketa, on hänellä oikeus saada ns. työllistymisvapaata. Määräaikaiset työntekijät, joiden työsopimusta ei ole jatkettu taloudellista syistä, ovat myös eräin edellytyksin takaisinottovelvollisuuden piirissä.⁴⁰

5.2.1.3 Takaisinottovelvollisuus

Ruotsissa lakiin⁴¹ perustuvan takaisinottovelvollisuuden pituus on yhdeksän kuukautta, joka pääsääntöisesti lasketaan palvelussuhteen päättymisestä. Eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta takaisinottovelvollisuus edellyttää, että palvelussuhde saman työnantajan palveluksessa on jatkunut yli 12 kuukautta. Takaisinottovelvollisuutta ei myöskään sovelleta 69 vuotta täyttäneisiin työntekijöihin.

5.2.1.4 Lomautusilmoitus

Ruotsissa lomautusilmoitusajasta ei säädetä laissa. Lomautusmenettelystä on sovittu työehtosopimuksin. Työntekijöitä lomautettaessa on noudatettava laissa⁴² säädettyä neuvotteluvelvoitetta.

5.2.2 Norja

5.2.2.1 Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikainen työsopimus edellyttää Norjassa laissa säädettyä syytä. Lain⁴³ mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työ on luonteeltaan tilapäistä tai kun kyse on sijaisuudesta tai harjoittelusta. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuvan henkilön ja urheilijan kanssa sekä eräissä muissa urheiluun liittyvissä tehtävissä.

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia määräaikaisesta työstä taiteellisessa työssä, tutkimustyössä ja urheiluun liittyvässä työssä.

³⁹ LAS 15, 28 ja 30 §.

⁴⁰ LAS 4 §:n 1 mom., 17, 25–26, 32 ja 36 §.

⁴¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 25–27 §.

⁴² Lag (1982:80) om anställningsskydd 29 §.

⁴³ Arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) § 14-9.

Laissa rajoitetaan nimenomaisesti eräiden määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista.

Lain mukaan työntekijää, joka on ollut yhtäjaksoisesti yli kolme vuotta määräaikaisessa työsuhteessa, jonka perusteena on esimerkiksi työn tilapäinen luonne tai sijaisuus, katsotaan vakituiseksi työntekijäksi siten, että vakituisia työsuhteita koskeva työsuhdeturvasääntely tulee sovellettavaksi.

5.2.2.2 Takaisinottovelvollisuus

Norjassa tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanottuja työntekijöitä koskee takaisinottovelvollisuus, joka on voimassa 12 kuukautta irtisanomisajan päättymisestä.⁴⁴

5.2.2.3 Lomautusilmoitus

Norjassa lomautusmenettelystä on sovittu työehtosopimuksin. Pääsääntöisesti lomautusilmoitusaika on 14 päivää. Palkanmaksuvelvoite jatkuu lomautusilmoitusajan ja pääsääntöisesti 15 päivän ajan ensimmäisestä lomautuspäivästä.⁴⁵

5.2.3 Tanska

Tanskassa ensimmäinen määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perustelua syytä. Eräitä virkasuhteita koskevia poikkeuksia lukuun ottamatta määräaikaisen palvelussuhteen uudistaminen edellyttää kuitenkin laissa säädettyä asiallista syytä.

Lain⁴⁶ mukaan usean peräkkäisen määräaikaisen palvelussuhteen solmiminen on mahdollista vain laissa säädettyjen asiallisten syiden perusteella. Tällainen syy on esimerkiksi ennalta-arvaamaton poissaolo, kuten sairaus, raskaus, äitiysvapaa tai luottamustehtävä. Kyse voi olla myös tietyn määräaikaisen toimeksiannon jatkamisesta tai tilapäisluonteiseksi katsotun tehtävän loppuun saattamisesta.

Poikkeuksena ovat määräaikaiset työsuhteet eräissä opetus- ja tutkimustoimintaa harjoittavissa valtion laitoksissa sekä valtion rahoittamissa itsehallinnollisissa laitoksissa. Tällaisissa tehtävissä määräaikaisen palvelussuhteen saadaan uusia enintään kaksi kertaa.

5.2.4 Saksa

Saksassa määräaikainen työsopimus edellyttää lähtökohtaisesti laissa säädettyä perusteltua syytä, kuten työn tilapäistä luonnetta tai sijaisuutta. Laissa⁴⁷ kuitenkin säädetään perustellun syyn vaatimukseen eräitä poikkeuksia.

Ensimmäinen määräaikainen työsopimus on lain mukaan mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä enintään kahdeksi vuodeksi. Kahden vuoden aikana määräaikaista sopimusta saadaan jatkaa yhteensä enintään kolme kertaa. Edellä mainittua ei sovelleta, jos työntekijällä on jo ollut saman työnantajan palveluksessa määräaikainen tai vakituinen työsuhte. Määräaikaisten

⁴⁴ Arbejdsmiljøloven § 14-2.

⁴⁵ Lomautusmenettelystä Norjan työsuojeluviranomaisen verkkosivuilla: [Permittere - nav.no](https://www.nav.no).

⁴⁶ Lov om tidsbegrænsede ansættelse 5 §.

⁴⁷ Teilzeit- und Befristungsgesetz 14 §.

työsopimuksen uusimisen lukumäärästä tai enimmäiskestosta voidaan sopia työehtosopimuksin.

Lisäksi eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta yrityksen perustamista seuraavan neljän ensimmäisen vuoden aikana määräaikainen työsopimus on mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä enintään neljän vuoden ajaksi. Neljän vuoden aikana määräaikaista työsopimusta voidaan jatkaa useita kertoja.

Perusteltua syytä ei edellytetä myöskään, jos kyseessä on 52 vuotta täyttänyt työntekijä, joka on ollut työttömänä vähintään neljä kuukautta. Tällöin määräaikaista työsuhdetta saa jatkaa yhteensä enintään viiden vuoden ajan.

6 Lausuntopalaute

6.1 Työryhmän mietinnöstä annetut lausunnot

6.1.1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi 2.6.-28.7.2025 lausuntoja työryhmän mietinnöstä, johon sisältyy hallituksen esitysluonnos eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Lausuntoja saatiin yhteensä 69. Esitysluonnoksesta lausuivat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, muut järjestöt ja yhdistykset sekä eräät viranomaiset. Lisäksi saatiin yksi yksityishenkilön lausunto.

6.1.2 Määräaikaiset työsopimukset

Työnantajajärjestöt. Työnantajia edustavat järjestöt pääsääntöisesti kannattavat ehdotettavia lakimuutoksia työllistämiskynnyksen madaltamiseksi. Hallitusohjelmakirjausten katsotaan kuitenkin täyttyvän vain osittain. Ongelmallisena pidetään eräitä sääntelyyn liittyviä rajoituksia ja työnantajan selvitysvelvollisuutta työntekijän jatkamahdollisuuksista. Lausunnoissa kiinnitetään huomiota siihen, ettei näistä ehdotuksista ole sovittu hallitusohjelmassa.

Työsuhteiden välisen vähimmäisaikaedellytyksen tulisi työnantajajärjestöjen mukaan olla viittä vuotta lyhyempi. Etenkin yksityisen sektorin työnantajajärjestöt katsovat, ettei sääntelyn soveltamisalaa tulisi rajata vain ensimmäisiin työsopimuksiin ja vastustavat myös sääntelyn vastaisesti tehdyn määräaikaisen työsopimuksen katsomista toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työnantajajärjestöjen mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus olisi osin päällekkäistä sääntelyä voimassa olevan lainsäädännön kanssa ja lisäisi tarpeettomasti työnantajan hallinnollista taakkaa. Työntekijän irtisanoutumisoikeutta ilman erityistä perustetta tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta vastustetaan.

Lisäksi työnantajien lausunnoissa kiinnitetään huomiota siihen, että esityksen vaikutusarvioissa tulisi käsitellä laajemmin uudistuksen vaikutuksia työnantajien työllistämiskynnykseen.

Muista työnantajajärjestöistä poiketen Kirkon työmarkkinalaitos suhtautuu uudistukseen kielteisesti, vaikka se pitääkin tavoitetta työllistämiskynnyksen madaltamisesta kannatettavana. Kirkon työmarkkinalaitos katsoo, että ehdotus lisäisi lainsäädännön tulkinnanvaraisuutta ja työnantajan hallinnollista taakkaa. Keinoja työllistämiskynnyksen madaltamiseksi tulisi vielä

harkita, sillä jo nykyisin koeaikasääntely mahdollistaa työnantajalle riittävän ajanjakson henkilön pätevyyden ja sopivuuden varmistamiseksi.

Julkisen sektorin työnantajia edustavien järjestöjen lausunnoissa todetaan, että esitys johtaisi erisältyöiseen sääntelyyn työ- ja virkasuhteisten välillä. KT:n ja Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan vastaavat muutokset tulisi tehdä myös kuntien, hyvinvointialueiden ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoita koskevaan lainsäädäntöön. Vaikutuksia julkisen sektorin työnantajiin tulisi arvioida esityksessä laajemmin.

Työntekijäjärjestöt. Työntekijäpuoli vastustaa esitettyjä lainsäädäntömuutoksia. Uudistusta pidetään työntekijöiden kannalta epätasapainoisena. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhtemuotona heikkenisi ja raskaus- ja perhevapaasyrjintä erittäin todennäköisesti lisääntyisi. Esityksen vaikutukset nähdään ristiriitaisena Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työntekijäjärjestöt katsovat, ettei hallitusohjelmakirjaus perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä toteudu. Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen eri työntekijöiden kanssa olisi mahdollista, vaikka työnantajalla olisi pysyvä työvoiman tarve. Esityksessä ei myöskään ole esitetty hallitusohjelman ja STM:n työryhmän ehdotuksen mukaisesti sellaisia toimia, jotka olisivat tosiasiallisesti tehokkaita raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi.

Työntekijäjärjestöt kritisoivat sitä, että uusi lainsäädäntö ei rajautuisi pelkästään tilanteisiin, joissa työllistämiskynnys voi olla korkea, kuten yrityksen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Uudistuksen ei myöskään tulisi koskea julkista sektoria. Järjestöt huomauttavat, että hallitusohjelmakirjaus liittyy etenkin pk-yritysten työllistämiskynnysten madaltamiseen.

Työntekijän irtisanoutumisoikeutta ilman perusteltua syytä tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta kannatetaan, sillä se turvaisi mahdollisuuden siirtyä vakituiseen työsuhteeseen. Irtisanoutumisoikeudelle ei kuitenkaan tulisi asettaa sopimuksen kestoa koskevaa rajoitusta (6 kk) tai vähintäänkin tulisi tarkastella sopimusten yhteenlaskettua kestoa. Muutoin työnantaja voi kiertää irtisanomisoikeutta pilkkomalla sopimukset alle kuuden kuukauden pituisiksi. Työnantajan irtisanomisoikeutta vastustetaan.

Työntekijäjärjestöt kiinnittävät huomiota siihen, että uudistuksen vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat huomattavan vähäisiä. Sen sijaan uudistuksella voi olla merkittäviä kielteisiä yhteiskunnallisia ja työntekijöihin kohdistuvia vaikutuksia. Esityksen yhteisvaikutukset suhteessa muihin työelämäuudistuksiin, kuten individuaaliperustaisen irtisanomiskynnyksen madaltamiseen, tulisi arvioida.

Työntekijäjärjestöt huomauttavat lisäksi, että Ruotsissa määräaikaisten työntekijöiden turvaksi on säädetty useita suojelutoimia.

Apulaisoikeuskanslerin lausunnon mukaan esitys on merkittävä erityisesti perustuslain 18 §:ssä julkiselle vallalle säädettyjen velvoitteiden kannalta, joiden mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta, edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Esityksen katsotaan heikentävän työntekijöiden turvaa työttömyyttä vastaan. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden rajaaminen heikentää myös työntekijöiden turvaa palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön ja poistaa väärinkäytöstilanteiden estämisen kannalta keskeisiä säännöksiä niissä tilanteissa, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyisivät työntekijän henkilöön.

Apulaisoikeuskanslerin mukaan esityksen perusteella jää epäselväksi, onko oikeudellisen tulkinnan työntekijöiden suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventämisestä nyt katsottu

muuttuneen, ja mikä merkitys tälle muutokselle ja sen hyväksyttävyydelle voidaan antaa erityisesti suhteessa perustuslain 18 §:n 1 momentissa säädettyyn huolehtimisvelvollisuuteen ja sen sisältöön siten kuin se konkretisoituu tarkemmin työsuojelulainsäädännössä.

Apulaisoikeuskanslerin mukaan esityksessä tulisi perustella tarkemmin, miten siihen sisältyvät lainsäädännölliset tavoitteet ovat kunkin ehdotuksen mukaan yhdenmukaiset perustuslain 18 §:n 1 momentin sisältämän työvoiman suojelua koskevan julkisen vallan velvoitteen kanssa. Heikennykset tässä suojelussa voivat lisätä julkisen vallan perustuslain 22 §:n mukaista velvollisuutta turvata perustuslain mukaisia muita oikeuksia, kuten perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaista oikeutta perustoimeentulon turvaan työttömyyden perusteella, perustuslain 19 §:n 1 momentin mukaista oikeutta välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon, tai perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaista oikeutta oikeussuojaan. Esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa tulisi myös avata sitä, minkälainen tulkintavaikutus perustuslain 18 §:n 2 momentissa säädetyllä työnteon edistämisvelvollisuudella on suhteessa perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaiseen julkisen vallan huolehtimisvelvollisuuteen nyt ehdotettavan sääntelyn kannalta.

Lausunnossa viitataan esitysluonnoksen ristikkäisvaikutuksiin henkilöperusteista irtisanomisperustetta koskevaan hankkeeseen ja yhteistoimintalakiin tehtyihin muutoksiin ja todetaan, että esityksillä on yhdessä merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia. Esitysten yhteisvaikutuksia tulisi arvioida laajemmin ja punnita esitysten merkitystä myös siihen nähden, että esityksen mukaan aiheutta koskeva tutkimustieto ei osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevan ehdotuksen todetaan olevan merkityksellinen perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lausunnossa viitataan eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausuntoon PeVL 40/2016 vp (s. 2), jossa on arvioitu nykyistä, pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista sopimusta koskevaa työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ää. Kyseisen lausunnon mukaan perustuslaki ei edellytä, että työsopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy, vaan riittävää on, että mahdollisuudesta solmia määräaikainen työsopimus säädetään laissa. Sääntelyn ei katsottu muodostuvan ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta.

Apulaisoikeuskanslerin lausunnossa kiinnitetään kuitenkin huomioita siihen, että edellä mainittu työsopimuslain muutos kohdistui rajattuun henkilöjoukkoon. Nyt kun muutosta esitetään laajennettavaksi kaikkiin työntekijöihin, erityisesti ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n 2 ja 3 momenttien sopimuksen uusimista ja toistaiseksi voimassa olevaksi muuttamisen vaikutuksia tulisi arvioida perustuslain 6 §:n 2 momentin kannalta. Lausunnon mukaan esitys on yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ongelmallinen, koska se mahdollistaa työnantajalle tosiasiallisesti aiempaa laajemman harkinnan sen lisäksi, kenen kanssa ensimmäinen määräaikainen työsopimus solmittaisiin, myös sen osalta, kenen kanssa sopimus uusittaisiin ja kenen kanssa sopimusta mahdollisesti jatkettaisiin toistaiseksi voimassa olevana. Myös takaisinottovelvollisuuden osittaista poistoa koskevan ehdotuksen katsotaan olevan yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallinen, kun se poistaisi samalla työnantajan esteitä kiertää kiellettyjä irtisanomisperusteita.

Apulaisoikeuskanslerin mukaan ehdotetulla määräaikaisuuksia koskevalla sääntelyllä on myös tiivis yhteys työsopimuslain koeaikaa koskevaan sääntelyyn. Lausunnossa viitataan työsopimuslain 1 luvun 4 §:ään, jonka mukaan työsopimusta ei saa koeaikana purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Nyt ehdotetusta työsopimuslain 1 luvun 3 a §:stä puuttuu vastaava kielto ja sääntely tasapuolisesta kohtelusta ja

syrintäkiellosta jäisi työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetyn varaan. Kyseisen pykälän 3 momentissa on viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin. Esityksen jatkovalmistelussa tulisi harkita, tulisiko erityisesti syrintäkielto ja työnantajan velvollisuus toteuttaa kohtuullisia mukautuksia ilmaista selkeämmin myös ehdotetussa sääntelyssä.

Sosiaali- ja terveysministeriön, tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnoissa on kiinnitetty huomiota määräaikaisia työsuhteita koskevien esitysten vaikutuksiin naisten työmarkkina-asemaan, tasa-arvoon sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että määräaikaisuuksiin liittyy useita tasa-arvo-ongelmia, ja oletettavasti esitysluonnos tulee lisäämään niitä sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintää määräaikaisuuksien lisääntyessä.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Vaikka syrjintä on tasa-arvolaisissa kielletty, tulee esitys hyvin todennäköisesti lisäämään syrjintää ja tekemään siihen puuttumisesta entistä vaikeampaa. Syrjinnän voidaan arvioida lisääntyvän määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvun lisäksi sen vuoksi, että syrjinnän arviointia vaikeuttaa se, että työnantaja voi tarjota määräaikaista työsuhdetta jollekin toiselle työntekijälle myös silloin, kun sillä on pysyvä työvoiman tarve. Muutoksella voi olla vaikutusta myös aiempaan lainsäädäntöön perustuvaan oikeuskäytäntöön ja näin myös tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksiin arvioida työnantajan menettelyjä.

Tasa-arvovaltuutettu ei pidä työnantajalle esitettyä selvityselvöllisyyttä määräaikaisen työsopimuksen päättyessä työntekijän oikeussuojan kannalta riittävänä. Työntekijän mahdollisuutta irtisanoa vähintään kuusi kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus on pidettävä perusteltuna. Työnantajalle esitettyyn vastaavaan oikeuteen tasa-arvovaltuutettu suhtautuu kuitenkin kriittisesti. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää siihen, että ehdotus asettaisi eri asemaan ne, joilla on tehty määräaikainen työsopimus perustellusta syystä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että kansainvälisen ja EU-tason velvoitteita arvioitaisiin vielä esityksen jatkovalmistelussa. Yksittäisten artiklojen lisäksi on kiinnitettävä riittävästi huomiota kunkin sopimuksen tavoitteisiin. Esityksessä ei näyttäisi olevan tosiasiallisesti EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen edellyttämiä tehokkaita oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi, joilla turvattaisiin puitesopimuksen tavoite ja sen tehokas vaikutus.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnon mukaan esitetty heikentäisi yleisesti työntekijän suojelua ja asemaa suhteessa työnantajaan. Lakimuutos olisi omiaan heikentämään työntekijän mahdollisuuksia neuvotella oikeuksistaan ja puolustaa niitä, mukaan lukien puuttua kokemaansa tai havaitsemaansa syrjintään tai häirintään. Ehdotettu sääntely mahdollistaisi nykyistä helpommin työsuhteen päättämisen tai uusimatta jättämisen peiteltynä vastatoimena. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ilmaisee huolensa siitä, että nyt esitetty sääntely on huonosti yhteensopivaa perustuslaista johtuvien työvoiman suojelua sekä yhdenvertaisuutta koskevien velvoitteiden kanssa. Muun muassa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toteutettu esityksessä puutteellisesti.

Työsuojeluviranomainen (Lounais-Suomen aluehallintovirasto) suhtautuu esitettyihin muutoksiin pidättyvästi. Kielteinen suhtautuminen liittyy ennen muuta määräaikaisten työntekijöiden työsuhdeturvan heikkenemiseen ja oikeustilan muutoksesta aiheutuvaan epätietoisuuteen työpaikoilla. Työsuojeluviranomainen näkee ilman perustetta sovittujen määräaikaisuuksien heikentävän työntekijöiden asemaa erityisesti perheenhuoltovelvollisuuden täyttymisen näkökulmasta. Suurin ongelma liittyy kuitenkin määräaikaisten työsuhteiden

ketjuttamiseen. Työsuojeluviranomainen arvioi, että määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyvien ongelmien kitkemiseksi esitys ei sisällä riittäviä toimia. Työsuojeluviranomainen pitää myös ongelmallisena kirjausta, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen tekemistä ilman perustetta ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve olisi pysyvää. Tämä heikentää entisestään määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja mahdollisuutta turvautua oikeussuojakeinoihin ketjutustilanteessa. Työsuojeluviranomainen arvioi lisäksi, että ilman perustetta tehtävä määräaikainen työsuhte olisi käyttötarkoitukseltaan päällekkäinen koeajan kanssa.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että lakiin työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta tulee lisätä kehotusmahdollisuus myös työsuhtelain 1 luvun 3 a §:n selvitykseen liittyen. Säädösteknisesti olisi syytä tarkastella mahdollisuutta sijoittaa ehdotettu työsuhtelain 2 luvun 3 a §:n selvitysvelvollisuus lain 2 luvun 6 §:ään, jolloin valvontalain muutostarvekin poistuisi.

Muiden lausunnonantajien lausunnoissa lähtökohtaisesti vastustetaan esitysluonnoksessa ehdotettuja muutoksia. Määräaikaista työsuhtelua koskevan ehdotuksen osalta on kiinnitetty huomiota erityisesti sen vaikutuksiin naisten työmarkkina-asemaan sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Lisäksi muutamassa launnossa (Nuorisola ry ja Suomen Opettajiksi Opiskelevien liitto SOOL ry) on tuotu esiin huolta ehdotusten vaikutuksista nuoriin ja vastavalmistuneiden kiinnittymiseen työmarkkinoille. Launnoissa on esitetty monelta osin yhteneviä huomioita muun muassa työntekijäpuolen launtojen kanssa.

Muista lausujista esityksen tavoitteisiin sinänsä positiivisesti suhtautuu *Mikro- ja yksinyrittäjät ry*. Yhdistys pitää perusteltuna ehdotusta, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän välinen ensimmäinen työsuhte voidaan tehdä ilman erityistä perustetta, mutta katsoo samalla olevan tärkeää, että jousto toteutetaan tasapainoisesti. Launnossa ehdotetaan, että määräaikaisuuden vapautta voisi laajentaa koskemaan yrityksiä, joilla ei ole ollut työntekijöitä edeltävinä kolmena vuonna, tai yrityksen kahta ensimmäistä työsuhtelua. Näin turvataan työntekijän asema, mutta mahdollistetaan joustavampi rekrytointi niille yrityksille, jotka ovat työllistämässä ensimmäistä kertaa. Yhdistys katsoo esityksen vaikutusarviointien olevan puutteellisia mikro- ja yksinyrittäjien näkökulmasta. Yleisellä tasolla esityksen vaikutusten mikro- ja yksinyrittäjien työllistämishalukkuuteen katsotaan jäävän rajallisiksi. Esityksessä esitettyjen keinojen ei katsota pureutuvan niihin todellisiin esteisiin, joita pienimmät työnantajat kokevat.

6.1.3 Lomautusilmoitus aika

Työnantajajärjestöt. Työnantajapuolen launnoissa suhtaudutaan kielteisesti siihen, ettei ehdotettu sääntely ole hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti enimmäispakottavaa.

Työntekijäjärjestöt. Työntekijäpuolella lomautusilmoitusajan lyhentämistä vastustetaan. Työntekijäjärjestöt pitävät ongelmallisena, että esityksessä ehdotettu paikallisen sopimisen malli eroaa sopimusosapuolten osalta 1.1.2025 voimaan tulleesta paikallisen sopimisen uudistuksesta. Paikallista sopimista koskevaa sääntelyratkaisua pidetään esitetyssä muodossaan Suomea sitovien ILO-sopimusvelvoitteiden vastaisena.

Mikro- ja yksinyrittäjät ry ei katso lomautusilmoitusajan lyhentämisen keventävän hallinnollista taakkaa, vaan jopa lisäävän riskejä, jos mikrotyönantaja ei osaa tai ehdi toimia oikein lyhyessä ajassa.

Apulaisoikeuskanslerin lausunnon mukaan esityksen säätämisyjärjestysperusteluista olisi täydennettävä lomautusilmoitusaikaa koskevan ehdotuksen osalta.

Työllisyysrahasto on lausunut lomautusilmoitusajan lyhentämistä koskevien ehdotusten vaikutuksista Työllisyysrahaston etuusmenoihin. Rahasto yhtyy esitysluonnoksessa esitettyyn arvioon siitä, että lomautusilmoitusajan lyhentämisellä tulee olemaan Työllisyysrahaston etuusmenoja kasvattava vaikutus. Tarkkojen taloudellisen vaikutusten arviointi on kuitenkin tältä osin haastavaa, koska ei ole varmuutta siitä, kuinka lomautusilmoitusajan lyhentäminen tulee vaikuttamaan itse lomautusajan keston.

Valtiovarainministeriön lausunnossa on tuotu esiin julkista sektoria edustavien työnantajien lausuntojen kanssa yhteneväisiä seikkoja.

6.1.4 Takaisinottovelvollisuus

Työnantajajärjestöt. Työnantajajärjestöt kritisoivat myös takaisinottovelvollisuutta koskevaa ehdotusta siitä, ettei sääntely ole enimmäispakottavaa hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti. Osa yksityisen sektorin työnantajajärjestöistä esittää sääntelyä muutettavaksi siten, että takaisinottovelvollisuuden soveltamisen ratkaiseva työntekijämäärä laskettaisiin työsopimuksen päättymishetkellä. Työsopimuksen päättymishetki on määriteltävissä yksiselitteisesti toisin kuin hetki, jolloin työnantajalle muodostuu työvoiman tarve.

Työntekijäjärjestöt. Työntekijäpuolella takaisinottovelvollisuuden poistoa alle 50 työntekijän työnantajilta vastustetaan. Työntekijän kannalta on ongelmallista, jos takaisinottovelvollisuutta tarkastellaan vasta hetkellä, jolloin tarjottavaa työtä ilmenee. Työntekijä ei välttämättä tiedä irtisanomishetkellä tai työsuhteen päättyessä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta. Lisäksi eri pituiset irtisanomisajat voivat johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei.

Esityksen yritysvaikutusarvioinneista tulisi käydä selkeämmin ilmi, ettei esityksellä muuteta tuotannollistaloudellisia irtisanomisperusteita eikä työnantaja voi takaisinottovelvollisuuden poistumisen myötä palkata uusia työntekijöitä heti irtisanomisen jälkeen.

Mikro- ja yksinyrittäjät ry suhtautuu takaisinottovelvollisuuden poistamiseen myönteisesti.

Apulaisoikeuskanslerin lausunnon mukaan esityksen säätämisyjärjestysperusteluista olisi täydennettävä takaisinottovelvollisuutta koskevan ehdotuksen osalta.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Myös takaisinottovelvollisuuden poistaminen merkittävältä osalta työnantajia kasvattaa tasa-arvovaltuutetun mukaan riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle. Mikäli työnantaja tosiasiallisesti irtisanoo henkilön tämän raskauden tai perhevapaan takia, mutta esittää perusteena olevan tuotannollistaloudelliset seikat, on työntekijän puuttuvan takaisinottovelvollisuuden takia entistä vaikeampi riitauttaa kyseinen työsuhteen päättäminen ja saada oikeutta mahdollisen syrjinnän johdosta.

6.1.5 Muut muutostarpeet

Lausuntokierroksella kysyttiin myös, onko lomautusilmoituksen toimittamisen osalta tarvetta säätää vastaavantyyppistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen (TSL 9 luvun 4 §). Työnantajat pitävät muutosta tarpeellisena, sillä lomautusilmoitusta ei aina ole mahdollista toimittaa työntekijälle

henkilökohtaisesti. Työntekijäpuolen järjestöt vastustavat tällaista muutosta eivätkä näe sille tarvetta.

6.2 Lausuntopalautteen huomiointi

Lausuntopalautteen perusteella on tehty muutoksia ilman perusteltua syytä tehtävää määräaikaista työsopimusta, työnantajan selvitysvelvollisuutta ja lomautusilmoitusaikaa koskevaan sääntelyyn. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten tarkasteluväli on lyhennetty viidestä vuodesta kahteen vuoteen. Tarkoituksena on madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä tilanteessa, jossa osapuolten välisestä edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkä aika.

Työntekijäpuolen ja useiden viranomaisten lausunnoissa oli kiinnitetty huomiota siihen, että määräaikaisten työsopimusten joustavoittaminen todennäköisesti lisää niihin liittyvien syrjintätapausten määrää. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevaan sääntelyyn sisällytettäisiin informatiivinen säännös, jossa kielletään määräaikaisen työsopimuksen tekeminen sekä tekemättä jättäminen syrjivin perustein. Säännöksen tarkempi sisältö määräytyisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa säädetyin syrjinnän kielloin.

Eräissä lausunnoissa on katsottu, että esityksessä ehdotettava työnantajan selvitysvelvollisuus työntekijän jatkomahdollisuuksista olisi liian tehoton keino estämään perusteettomien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista eri henkilöiden kanssa. Lausuntopalautteen perusteella on vahvistettu määräaikaisten työntekijöiden suojelutoimia. Esityksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus tarjota kyseistä tai vastaavan kaltaista tehtävää, jota työntekijä on tehnyt määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä. Työn tarjoamisvelvollisuuden kesto aika suhteutettaisiin työsopimuksen keston ja se jatkuisi enintään neljä kuukautta työsopimuksen päättymisen jälkeen. Säännöksellä pyritään estämään työsuhteturvan kiertämistä ketjuttamalla eri työntekijöitä samoissa määräaikaisissa tehtävissä.

Työsuojeluviranomaisen lausunnon perusteella työsuojelun valvontalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsuojeluviranomainen voisi antaa kehotuksen myös esityksessä ehdotettavan työnantajan selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta.

Työntekijäyhdistysten ja työsuojeluviranomaisen antamien lausuntojen myötä lomautusilmoitusaikaa koskevasta paikallisen sopimisen mahdollistavasta sääntelystä on poistettu henkilöstö ja henkilöstöryhmä sopijapuolena. Lisäksi ehdotukseen on lisätty viittaus työsopimuslain ja työehtosopimuslain paikallisen sopimisen sääntelyn soveltamisesta. Tarkoituksena on, että paikallisen sopimisen mahdollistava säännös olisi yhdenmukainen Suomea sitovien ILO-sopimusvelvoitteiden sekä paikallisen sopimisen uudistuksen kanssa.

Lomautusilmoitusta koskien ehdotetaan lisäksi säädettäväksi seitsemän päivän vastaanotto-olettamasta, jota sovelletaan nykyisin työsopimusten päättämisilmoituksen toimittamiseen.

Lisäksi lausuntopalautteen perusteella on täydennetty säätämisjärjestysperusteluita sekä yleisperusteluita etenkin kansainvälisten velvoitteiden ja esityksen vaikutusten arvioinnista.

6.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvosto antoi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntonsa 16.12.2025. Lausunnon mukaan esitysluonnoksen keskeisimmät puutteet ja kehityskohteet ovat seuraavat:

- i) Esityksen vaikutusarviointia olisi syytä jäsentää niin, että esityksen perus- ja ihmisoikeusvaikutukset esitetään selkeämmin.
- ii) Esityksessä tulisi arvioida viranomaisvaikutuksia työsuojeluviranomaisten valvontatehtävien kannalta. Esityksessä olisi hyvä esittää arvio siitä, edellyttävätkö ehdotetut muutokset lisäresursseja viranomaisissa.
- iii) Esityksessä tulisi kuvata tarkemmin, miten muutosten vaikutuksia seurataan lain toimeenpanon yhteydessä, esimerkiksi eroja määräaikaisten työsuhteiden määrissä yksityisellä ja julkisella sektorilla.

Arviointineuvoston lausunnon perusteella on täydennetty esityksen perus- ja ihmisoikeusvaikutusten ja viranomaisvaikutusten arviointia sekä esityksen 9 lukua lainsäädäntömuutosten seurannasta.

Esityksen vaikutusarvioiden mukaan on mahdollista, että myös julkisen sektorin työnantajat ryhtyvät hyödyntämään ilman erillistä perustetta solmittavaa määräaikaista työsuhdetta joissain tilanteissa määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden palkkaamisessa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi, kun organisaatiolla on epävarmuuksia sen budjettitasapainon suhteen tulevina vuosina. Arviointineuvosto on katsonut launnossaan, että esityksessä tulisi tarkentaa, millaisissa tehtävissä ja palvelussuhteissa uuden sääntelyn mahdollistamia määräaikaishuoksia voitaisiin hyödyntää. Esityksen tehtäväkohtaisia vaikutuksia julkisella sektorilla ei ole mahdollista arvioida täsmällisesti. Esitys ei vaikuta julkisen sektorin määräaikaishuoksiin virkasuhteisiin. Esityksen vaikutusarvioissa on tunnistettu, että uuden tyyppistä määräaikaista työsopimusta saatettaisiin hyödyntää esimerkiksi rutiiniluonteisissa tehtävissä. Yleisellä tasolla voidaan todeta lisäksi, että määräaikaishuoksia käytettäneen kattamaan etenkin lyhyempikestoisia työvoimatarpeita tai tilanteissa, joissa työntekijän palkkaamiseen liittyy työnantajan kannalta epävarmuutta. Vakituiseen työsuhteeseen palkkaaminen on oletettavasti tyypillisempää silloin, kun työvoiman tarve on pysyväisluontoinen tai työnantajan toimissa työvoimapula-alalla.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

3 §. Työsopimuksen muoto ja kesto. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin määräaikaishuoksen työsopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä. Pykälän *1 momentti* olisi voimassa olevan lain mukainen. Voimassa olevan pykälän 3 momentin säännös toistuvien määräaikaishuosten työsopimusten käytön kiellosta siirtyisi osaksi pykälän nykyistä *2 momenttia*. Samalla säännökseen tehtäisiin teknisluonteinen kieliasun korjaus. Kyse ei ole sisällöllisestä muutoksesta. Pykälän uusissa *3 ja 4 momenteissa* säädettäisiin määräaikaishuoksen työsopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä. Pykälän uudessa *5 momentissa* säädettäisiin siitä, että työnantajan aloitteesta pykälän 2–4 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana sekä siitä, että määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Pykälän *3 momentin* mukaan määräaikaishuoksen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei tarvitsi myöskään arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä pykälän 2 momentin mukaisesti.

Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä, jos samojen osapuolten välillä ei ole aiemmin tai vähintään kahteen vuoteen tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työsopimusta. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi olleet lainkaan tai ainakaan työsopimuksen tekemistä edeltävän kahden vuoden aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä tulisi olla työsopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään kaksi vuotta. Sopimuksen alkamishetkellä tarkoitettaisiin työsopimukseen kirjattua sopimuksen alkamisajankohtaa.

Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala etenkin tilanteisiin, joissa kysymys olisi täysin uuden työntekijän palkkaamisesta tai työntekijän työllistämisestä tilanteesta, jossa edellisestä työsuhteesta saman työnantajan kanssa on kulunut pitkäaikainen aika. Edelleen rajoituksessa otettaisiin huomioon EU:n määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa asetetut reunaehdot kansalliselle sääntelylle. Puitesopimuksen 5 lauseke koskee lähtökohtaisesti vain perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi asetettavia rajoituksia. Sitä, onko kyseessä ehdotettavassa pykälän 3 momentissa tarkoitettu työntekijä, arvioitaisiin suhteessa työnantajaan, joka työntekijää on palkkaamassa. Esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana. Lain kiertämistarkoituksessa tehtyjä järjestelyitä saatetaan arvioida toisin.

Tehdessään määräaikaisen työsopimuksen 3 momentin nojalla työnantajan ei tarvitsisi arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä pykälän 2 momentin mukaisesti. Kyseisen lainkohdan mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Koska sääntelyn käyttöala olisi rajoitettu vain tilanteisiin, joissa kysymys on uudesta työllistymistilanteesta eli ensimmäisestä tai pitkäaikaisen ajan kuluttua tehtävästä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä, voidaan edellä mainitun, niin sanotun ketjusopimuskieltoa koskevan sääntelyn poissulkemista pitää perusteltuna. Edelleen ketjusopimuskiellon soveltamisen voitaisiin katsoa tarpeettomasti rajoittavan työnantajan uskallusta ottaa uusia työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun työllistämisen edellytyksiin sinänsä kohdistuu epävarmuutta eikä ole myöskään yksiselitteistä, voidaanko useamman työntekijän kanssa tehdyistä määräaikaista työsopimuksista muodostuvan kokonaisuuden katsoa osoittavan työnantajan pysyvää työvoiman tarvetta. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten sopimusten ketjuttamista rajoitettaisiin jäljempänä todetuin keinoin.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskestosta sekä mahdollisuudesta sopia työntekijän kanssa useammasta määräaikaista työsopimuksesta, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylittäisi yhtä vuotta. Säännös vastaisi asiallisesti pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista työsopimusta koskevaa voimassa olevaa sääntelyä. Määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä enintään vuoden ajaksi. Sääntelyn puitteissa sallittaisiin lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä. Määräaikaisen työsopimuksen saisi uusia enintään kaksi kertaa. Tämä tarkoittaisi, että saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Määräaikaaisuusien yhteenlaskettu kesto saisi kuitenkin olla enintään vuoden. Määräaikaisten työsopimusten välillä voisi olla keskeytyksiä tai vaikkapa perustellusta syystä tehty määräaikainen työsopimus.

Esimerkki: Kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Yhteenlaskettu enimmäiskesto ei ylitä yhtä vuotta. Uusimiset on tehty vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen alkamisesta:

Työsopimus 1.1.2026-30.6.2026

Työsopimus 1.8.2026-31.10.2026

Työsopimus 31.12.2026-31.3.2027

Ilman perusteltua syytä tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen sovellettaisiin muutoin samoja periaatteita kuin muihinkin määräaikaisiin työsopimuksiin. Sopimus voisi siten koskea osa-aikaista työtä tai vuokratyötä. Sopimukseen voitaisiin ottaa esimerkiksi koeaika- tai irtisanomisehto. Työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopimus olisi myös tietyin edellytyksin irtisanottavissa 6 luvun 1 §:ään ehdotettavan sääntelyn nojalla. Työnantajaa koskisivat tasapuolisen kohtelun ja syrjintäkiellon vaatimukset (2 luvun 2 §) ja vapautuviin työpaikkoihin liittyvä tiedottamisvelvollisuus (2 luvun 6 §), kuten perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsopimukseen. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista eri työntekijöiden kanssa estettäisiin 2 luvun 6 §:ään lisättäväksi ehdotettavalla työnantajan erityisellä selvitysvelvollisuudella työntekijän jatkamahdollisuuksista sekä 6 luvun 1 §:ään ehdotettavalla työnantajan velvollisuudella tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen. Näitä velvoitteita koskeva informatiivinen viittaus sisältyisi pykälän 3 momenttiin.

Kun pykälässä tarkoitettua määräaikaista työsopimusta ei voisi enää uusida pykälän 4 momentin rajoitusten vuoksi, osapuolet voisivat sopia työnteon jatkamisesta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Perustellusta syystä työsopimus voitaisiin tehdä myös määräaikaisena (esimerkiksi sijaisuus), kunhan työnantajan työvoimatarpeen ei arvioida olevan pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella.

Pykälän 5 *momentti* koskisi tilannetta, jossa työnantajan aloitteesta työntekijän kanssa ehdotetun säännöksen nojalla tehty määräaikainen sopimus olisi tehty vastoin pykälän 2–4 momentissa säädettyjä reunaehtoja. Tällaisessa tilanteessa määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Sääntely vastaisi voimassa olevan lain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädettyä, jonka mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehty määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Tämä säännös sisältyisi jatkossa pykälän 5 momenttiin. Sääntely kuvaa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuutta. Mikäli työnantaja esimerkiksi tekisi määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä työntekijän kanssa, joka on edeltävän kahden vuoden aikana ollut työsuhteessa työnantajaan tai määräaikainen työsopimus tehtäisiin vastoin 4 momentissa säädettyjä edellytyksiä, työsopimusta pidettäisiin toistaiseksi voimassa olevana.

Lisäksi pykälän 5 momentissa säädettäisiin, että määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Kyse olisi luonteeltaan informatiivisesta säännöksestä, jonka tarkoituksena on korostaa, että raskauteen, perhevapaisiin, sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä on määräaikaista työsopimuksia tehtäessä kiellettyä. 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. Ikään, alkuperään, kansalaisuuteen ja muihin henkilöön liittyviin syihin perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä. Säännös

saisi aineellisoikeudellisen sisältönsä tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista eli toimivalta sen noudattamisen valvonnassa määräytyisi mainittujen lakien mukaisesti.

3 a §. *Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.* Pykälän 1 momenttiin sisältyvä viittaus voimassa olevan lain 1 luvun 3 §:n 3 momenttiin muutettaisiin viittaukseksi 3 §:n 2 momenttiin.

2 luku **Työnantajan velvollisuudet**

4 §. *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Voimassa olevan pykälän 3 momentin 3 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi ainakin määräaikaisen työ sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa.

Lain 1 luvun 3 §:ään ehdotetaan lisättäväksi säännökset työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työ sopimuksesta.

Pykälän 3 momentin 3 kohtaa ehdotetaan tästä syystä muutettavaksi vastaavasti siten, että silloin, kun määräaikainen työ sopimus tehtäisiin 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella, selvityksestä olisi käytävä ilmi määräaikaisen työ sopimuksen päättymisaian tai arvioidun päättymisaian lisäksi se, että kysymys on 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työ sopimuksesta. Jos määräaikainen sopimus tehtäisiin pitkäaikaistyöttömän kanssa, selvityksestä olisi jatkossakin käytävä ilmi, että kysymys on tällaisesta sopimuksesta.

6 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhtemuodosta.* Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työ sopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työ sopimuksen kestoaikaa. Säännöksellä on pantu täytäntöön avoimista ja ennakoivista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 vaatimukset.

Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jossa ehdotetaan säädettäväksi määräaikaisiin työ sopimuksiin liittyvästä työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työ sopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan olisi pykälän 2 momentissa tarkoitettua perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työ sopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen tai perustellusta syystä tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti viimeistään kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä.

Ehdotettavassa 3 momentissa säädetyn voidaan katsoa ylittävän avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetussa direktiivissä säädettävät vaatimukset. Säännöksen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työ sopimukselle olisi perusteltu syy, uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen. Edelleen sääntelyn tavoitteena on toteuttaa EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevassa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille noussutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaissilla työ sopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojaustoimen

toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle ja työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan.

Jo voimassa olevan lain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisten työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Ehdotettu lainkohta korostaisi työnantajan lojaliteettivelvollisuutta olemassa olevia työntekijöitään kohtaan säätämällä työnantajan oma-aloitteisesta velvollisuudesta suullisesti ja työntekijän pyynnöstä kirjallisesti selvittää mahdollisesti tarjolla olevia jatkotyöskentelymahdollisuuksia. Sääntelyllä ei olisi tarkoitus muuttaa työnantajan muita laissa säädettyjä työntarjoamisvelvollisuuksia, kuten esimerkiksi osa-aikatyöntekijöille, lomautetuille tai mahdollisille takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville työntekijöille, eikä myöskään näiden työntarjoamisvelvollisuuksien välistä etusijajärjestystä. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta tehdä määräaikaisten työntekijän kanssa uutta työsopimusta, mikäli sopivaa työtä ei olisi tarjolla.

Työnantajan olisi kuitenkin pyrittävä arvioimaan, aikooko se jatkaa työn teettämistä kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa tehtävässä. Lain 6 luvun 1 §:n 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi määräaikaisten työsopimuksen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvasta työnantajan velvollisuudesta työn tarjoamiseen. Työnantajan olisi tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja tällaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työn tarjoamisvelvollisuus jatkuisi työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjakson, jonka kesto vastaisi kolmasosaa työntekijän kanssa viimeksi tehtyjen määräaikaisten työsopimusten kokonaiskestosta. Velvollisuus tulisi sovellettavaksi vain, jos määräaikaista työsopimusta ei enää voida tehdä ilman perusteltua syytä 1 luvun 3 §:n 4 momentista johtuen. Jos työnantaja katsoo, ettei jatkotyöskentelymahdollisuuksien tarjoaminen työntekijälle ole mahdollista, työnantajan olisi selostettava työntekijälle kantansa taustalla olevat syyt.

Pykälän 3 momentin lisäämisen johdosta pykälän otsikkoa muutettaisiin.

5 luku **Lomauttaminen**

4 §. Lomautusilmoitus. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Momenttia muutettaisiin siten, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista.

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä on lain 13 luvun 7 §:n nojalla oikeus sopia toisin lomautusilmoitusajasta. Sopimuksilla on voitu sopia laissa säädettyä 14 päivää pidemmästä tai sitä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Työehtosopimuksissa on myös saatettu valtuuttaa lomautusilmoitusajasta sopiminen paikalliselle tasolle.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lakiin perustuvasta vaihtoehtoisesta tavasta sopia työpaikkakohtaisesti laissa säädetyn seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta silloin, kun työnantajaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella velvoittavan työehtosopimuksen määräyksen mukaan noudatettava lomautusilmoitusaika olisi seitsemää päivää pidempi. Momentin mukaan, jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu,

luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Muulla työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin työntekijöiden keskuudestaan valtuuttamaa muuta henkilöä kuin luottamusvaltuutettua. Säännös mahdollistaisi työpaikkakohtaisten olosuhteiden huomioimisen lomautustilanteissa, mikäli osapuolet niin katsoisivat tarkoituksenmukaiseksi. Sopimus olisi mahdollista tehdä koskemaan koko henkilöstöä tai vain tiettyä henkilöstöryhmää.

Sopimismahdollisuus olisi käytettävissä ainoastaan silloin, jos työnantajaan normaali- tai yleissitovuuden perusteella sovellettavana olevassa työehtosopimuksessa määriteltäisiin lomautusilmoitusajan olevan pidempi kuin laissa säädetty seitsemän päivää. Koska kyse on lakiin perustuvasta mahdollisuudesta poiketa tietyissä tilanteissa työehtosopimuksen määräyksestä, työnantajan ei voitaisi katsoa rikkoneen työehtosopimuksen määräästä tehdessään lainkohdassa tarkoitetun sopimuksen säännöksen puitteiden mukaisesti. Lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Työntekijöiden edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan joko asemansa tai henkilöstön antaman valtuutuksen perusteella. Jos työnantajaa yleis- tai normaalisitovuuden perusteella velvoittavassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallista sopimusta tehtäessä olisi kuitenkin noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Voimassa olevan lain 13 luvun 7 §:n nojalla lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella. Edellä sanottua sovellettaisiin vastaavasti myös tällaisessa tilanteessa.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi säätämällä sähköisesti ja kirjeitse lähetettyjen lomautusilmoitusten vastaanotto-olettamasta. Muutoksella yhdenmukaistettaisiin työsopimuslain sääntelyä työsuhteeseen liittyvien ilmoitusten toimittamisesta. Vastaavasta vastaanotto-olettamasta on säädetty työsopimusten päättämisilmoitusten osalta voimassa olevan lain 9 luvun 4 §:ssä.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti lomautusilmoitus olisi annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voitaisi toimittaa henkilökohtaisesti, sen saisi toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksessa olisi mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Nykytilasta poiketen sähköisesti tai kirjeitse tehdyn ilmoituksen katsottaisiin tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Lomautusilmoitukseen vetoavalla työnantajalla olisi näyttövelvollisuus ilmoituksen lähettämisen ajankohdasta. Voimassa olevassa laissa on edellytetty sähköisen tai kirjeitse tehdyn lomautusilmoituksen toimittamista työntekijälle laissa säädettyä ilmoitusaikaa noudattaen eli niin hyvissä ajoin, että ilmoitus tulee työntekijän tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

Vastaanotto-olettamasta poikettaisiin työntekijän eräiden poissaolojen yhteydessä. Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin uusi säännös lomautusilmoituksen vastaanottamisesta työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai vähintään kahden viikon pituisella työajan tasaamiseksi annetulla vapaalla. Tällöin kirjeitse tai sähköisesti tehty lomautusilmoitus katsottaisiin toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Vastaavaa säännöstä sovelletaan työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen.

Pykälän 3 ja 4 momenttiin voimassa olevassa laissa sisältyvät säännökset siirtyisivät pykälän 4 ja 5 momenteiksi.

7 §. *Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen.* Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain tavoin siitä, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka irtisanoessaan työsopimuksen lomautuksen kestäessä. Voimassa olevan momentin mukaan työnantaja saa kuitenkin vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Kyseistä virkettä muutettaisiin siten, että työnantaja saisi vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Säännös olisi yhdenmukainen lomautusilmoitusajan lyhentämistä koskevan ehdotuksen kanssa.

6 luku **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

1 §. *Määräaikaiset sopimukset.* Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Viiden vuoden kuluttua määräaikaisesta sopimuksesta tulee siis irtisanomisenvarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena.

Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta koskien.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, johon sisältyisi säännös työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä entiselle työntekijälleen, joka on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja määräaikaaisuuden päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa viimeksi 1 luvun 3 §:n 4 momentin nojalla tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. Velvollisuutta työn tarjoamiseen ei kuitenkaan olisi, jos määräaikainen työsopimus voitaisiin vielä tehdä ilman perusteltua syytä lain 1 luvun 3 §:n 4 momentin nojalla.

Ehdotuksella pyrittäisiin turvamaan työntekijän työsuhteen jatkuvuutta ja estämään keinotekoisia järjestelyitä vakituisen työsuhteen työsuhdeturvan kiertämiseksi. Edelleen sääntelyn tavoitteena on toteuttaa EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevassa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä vahvistettua lähtökohtaa vakituisesta työsuhteesta pääasiallisena työsuhdemuotona ja työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä. Säännöksen tavoitteena on torjua ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten toistuvaa ketjuttamista ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä väärinkäytöksiä.

Työn tarjoamisvelvollisuus edellyttäisi ensinnäkin, että entinen työntekijä on työskennellyt 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettussa määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä ja että työsopimus päättyisi määräajan päättymiseen.

Toisekseen 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. Velvollisuus olisi siten soveltamisalaltaan suppeampi kuin lain 6 luvun 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus. 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.

Työnantajan olisi jo ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä harkittava, voiko se jatkaa työsuhdetta joko toistaiseksi voimassa olevana tai perustellusta syystä määräaikaisena. Työnantajalla olisi ehdotettavan 2 luvun 6 §:n 4 momentin mukaan velvollisuus antaa työsuhteen jatkomahdollisuuksista selvitys työntekijälle, jonka määräaikainen työsuhteen on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään velvollisuuttaan 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 työsuhteen päättymisen jälkeen ajanjakson, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa 1 luvun 3 §:n 4 momentin nojalla tehtyjen enintään kolmen viimeisimmän työsuhteen kokonaiskestosta. Jos työnantaja tällöin päättää jatkaa työn teettämistä kyseisessä tai vastaavan kaltaisessa tehtävässä, sen olisi tarjottava entiselle työntekijälleen työtä. Työn tarjoamisvelvollisuuden kestoajaksi olisi kolmanneksen laskennassa huomiotavien työsuhteiden kokonaiskestosta. Esimerkiksi 12 kuukauden työsuhteessa velvollisuuden kesto on neljä kuukautta, kuuden kuukauden työsuhteessa kaksi kuukautta ja kolmen kuukauden työsuhteessa yksi kuukausi. Työsuhtelain 1 luvun 3 §:ään ehdotetussa 4 momentissa mahdollistetaan työsuhteen tekeminen ilman perusteltua syytä yhteensä kolme kertaa, kunhan sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei ylitä yhtä vuotta. Työn tarjoamisvelvollisuuden kestoajaa laskettaessa otettaisiin huomioon viimeisimmät määräaikaiset työsuhteet, joita työntekijän kanssa on 1 luvun 3 §:ään ehdotettavan 4 momentin nojalla tehty. Työn tarjoamisvelvoitetta ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työsuhteet olisi vielä mahdollista tehdä kyseisen työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä 1 luvun 3 §:n 4 momentin nojalla.

Velvoite olisi työnantajakohtainen eli esimerkiksi konserniin kuuluva työnantajayritys ei olisi velvollinen tarjoamaan työtä toisesta konserniin kuuluvasta yrityksestä. Jos työnantaja kuitenkin aikoo jatkaa kyseistä tai vastaavan kaltaista tehtävää toisessa toimipisteessään, olisi työnantajan tarjottava työntekijälle työtä tästä toimipisteestä. Velvollisuus työn tarjoamiseen ei siirtyisi liikkeenluovutustilanteessa vastaanottavalle yritykselle, sillä säännös tulisi sovellettavaksi työsuhteen päätyttyä.

Kyseisellä tai vastaavan kaltaisella tehtävällä tarkoitettaisiin, että kyse on joko täysin samasta tai aiempaa tehtävää läheisesti muistuttavasta tehtävästä. Työtehtävien vastaavuutta arvioitaisiin niiden tosiasiallisen sisällön perusteella. Tehtävänimikkeellä ei sinänsä olisi ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko kyse toisiaan vastaavista tehtävistä.

Työn tarjoamisvelvollisuus tarkoittaisi, että entinen määräaikainen työntekijä olisi lähtökohtaisesti etusijalla muihin työnhakijoihin nähden säännöksen kattamissa tilanteissa ja syrjäyttäisi pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Poikkeuksena ovat kuitenkin

työnantajan palveluksessa olevat työntekijät, joita ei voitaisi syrjäyttää ehdotettavan säännöksen nojalla.

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijöilleen ja 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta tuotannollis-taloudellisissa irtisanomistilanteissa. Velvollisuudet tarjota työtä työnantajaan työsuhteessa oleville työntekijöille olisivat ensisijaisia suhteessa ehdotettavaan velvollisuuteen, joka koskee henkilöitä, joiden työsuhde on jo päättynyt.

Ehdotettavan velvollisuuden piirissä voi olla samanaikaisesti useita henkilöitä. On myös mahdollista, että työnantajalla on samanaikaisesti taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin liittyvä takaisinottovelvollisuus työsopimuslain 6 luvun 6 §:n perusteella. Esityksessä ei ehdoteta säädettäväksi näiden velvoitteiden piiriin kuuluvien henkilöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä. Jos työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä useammalle henkilölle ehdotettavan 6 luvun 6 §:n 4 momentin ja/tai 6 luvun 6 §:n 1 momentissa säädetyn takaisinottovelvollisuuden perusteella, työnantaja saisi valita, kenelle heistä tarjoaa työtä. Työnantajalla olisi kuitenkin työtä tarjotessaan velvollisuus noudattaa tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista johtuvia syrjinnän kieltoja.

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota entiselle työntekijälle työtä entisin työsuhteen ehdoin, vaan riittävää olisi, että tarjotut ehdot täyttävät lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset.

Pykälän 4 momentissa ehdotettavan velvollisuuden rikkomisesta työntekijälle aiheutuneet vahingot voisivat tulla korvattavaksi työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

Pykälään lisättäisiin uusi 5 momentti, jossa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa entiselle työntekijälleen viivytyksettä pykälän 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta. Ilmoitus olisi lähetettävä työntekijän antamaan osoitteeseen. Ilmoitus voitaisiin tehdä myös sähköpostitse. Työnantaja voisi tarjota työtä muulle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

6 §. Työntekijän takaisin ottaminen. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi.

Työnantajan säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa otettaisiin huomioon ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin. Julkisen sektorin työnantajien osalta laskennassa huomioitaisiin työsopimuslain soveltamisalan mukaisesti työsuhteiset työntekijät. Työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.

Takaisinottovelvollisuuden keston ja velvollisuuden täyttämässä noudatettavien menettelytapojen osalta lainkohta vastaisi voimassa olevaa lakia. Työntekijän takaisin ottamisesta voitaisiin nykytilaa vastaavasti sopia toisin työnantajan tai työnantajien yhdistyksen ja työntekijöiden valtakunnallisen yhdistyksen tai tämän jäsenyhdistyksen välisessä työehtosopimuksessa lain 13 luvun 7 §:n nojalla.

7.2 Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

3 §. *Työsopimuksen muoto ja sisältö.* Pykälässä säädetään asioista, jotka on käytävä ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Pykälän 2 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että silloin, kun kyse on määräaikaisesta työsopimuksesta, työsopimuksesta olisi käytävä ilmi määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 4 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa. Muutos vastaisi työsopimuslakia koskevaa ehdotusta, jonka säännöskohtaisia perusteluita on käsitelty edellä.

4 §. *Työsopimuksen kesto.* Pykälän 2 momentin säännös siirtyisi sellaisenaan osaksi pykälän 1 momenttia. Pykälän 2 momentissa ja uudessa 3 momentissa säädettäisiin määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä työsopimuslakiin ehdotettua vastaavasti. Nykyisin pykälän 1 momenttiin sisältyvä säännös työsopimuksen pitämisestä toistaiseksi voimassa olevana siirtyisi pykälän uuteen 4 momenttiin. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan aloitteesta pykälän 1–3 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Säännös vastaisi tältäkin osin työsopimuslakiin ehdotettua.

4 a §. *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.* Pykälän 1 momenttiin sisältyvä viittaus voimassa olevan lain 1 luvun 4 §:n 2 momenttiin muutettaisiin viittaukseksi 4 §:n 1 momenttiin.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

5 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhtemuodosta.* Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, joka vastaisi sisällöltään työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään ehdotettua. Pykälän 3 momentin lisäämisen johdosta pykälän otsikkoon tehtäisiin teknisluonteinen muutos.

6 luku Lomauttaminen

4 §. *Lomautusilmoitus.* Pykälän 1 momenttiin esitetään vastaavia muutoksia kuin edellä on todettu työsopimuslain 5 luvun 4 §:ää koskien. Työsopimuslaista poiketen merityösopimuslaissa ei kuitenkaan ehdoteta säädettävän siitä, että työehtosopimuksen määräyksestä poikkeava seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Merityösopimuslaissa ei säädetä luottamusvaltuutetusta. Sopimuksen voisi tästä syystä tehdä työntekijöiden puolelta luottamusmies. Muilta osin pykälän 1 momentti vastaisi edellä työsopimuslain osalta esitettyä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että lomautusilmoitus olisi annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voitaisi toimittaa henkilökohtaisesti, sen saisi toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksessa olisi mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Pykälän 2 ja 3 momenttia muutettaisiin siten, että niissä säädettäisiin kirjeitse tai sähköisesti lähetetyn lomautusilmoituksen seitsemän päivän vastaanotto-olettamasta sekä siihen liittyvästä poikkeuksesta. Muutokset vastaisivat pääosin työsopimuslain 5 luvun 4 §:ään esitettyä, mutta 3 momenttiin ehdotettavassa seitsemän päivän vastaanotto-olettamasta poikkeamista koskevassa sääntelyssä huomioitaisiin merenkulkualan työehtosopimuksiin perustuva

vuorottelujärjestelmä. Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla, työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla taikka vuorottelujärjestelmään perustuvalla vapaavuorolla, kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsottaisiin toimitetuksi aikaisintaan loman, vapaan tai vapaavuoron päättymistä seuraavana päivänä, jollei muuta osoiteta.

Pykälän 3 ja 4 momenttiin sisältyvät säännökset siirtyisivät sellaisenaan pykälän 4 ja 5 momenteiksi.

7 §. Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen. Voimassa olevan pykälän 2 momentin toisen virkkeen mukaan työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Virkettä muutettaisiin siten, että työnantaja saisi vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen. Säännöksen perusteluita on tarkemmin kuvattu edellä työsopimuslain 5 luvun 7 §:ää koskien.

7 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §. Määräaikaiset työsopimukset. Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Momenttia muutettaisiin siten, että vastaava mahdollisuus koskisi myös 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Ehdotus vastaisi työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään ehdotettua.

Pykälään lisättäisiin uudet 4 ja 5 momentit työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Pykälän 4 ja 5 momentteihin ehdotettu sääntely vastaisi sisällöltään työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään ehdotettavaa 4 ja 5 momenttia.

9 §. Työntekijän takaisin ottaminen. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Säännös vastaisi tältä osin työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää, jonka säännöskohtaisia perusteluita on käsitelty edellä.

7.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Pykälän 3 momentin 3 kohtaa muutettaisiin siten, että työsuojeluviranomainen voisi antaa kehotuksen myös, jos työnantaja laiminlyö ehdotettavasta työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 3 momentista tai merityösuopimuslain 2 luvun 5 §:n 3 momentista johtuvan selvitysvastuun työsuopimuksen jatkamisesta.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.4.2026.

9 Toimeenpano ja seuranta

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa lain muutosten vaikutuksia yleisellä tasolla. Esityksen osalta keskeiset seurattavat tekijät liittyvät ennen kaikkea määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän

kehittymiseen yksityisellä ja julkisella sektorilla ja niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksiin, kuten työntekijän työsuhdeturvan toteutumiseen sekä esityksen sukupuolivaikutuksiin. Tietoa määräaikaisten työsuhteiden lukumääräisestä kehityksestä ja sääntelyyn liittyvistä havainnoista voidaan saada kotimaisista tilastolähteistä, työmarkkinajärjestöiltä ja valvontaviranomaisilta. Vaikutusten näkymisen kannalta tuloksia olisi perusteltua tarkastella aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua lain voimaantulosta.

10 Suhde perustuslakiin ja sääntämisjärjestys

10.1 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus

Esityksessä ehdotetaan eräiden työntekijöiden suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventämistä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Esityksessä mahdollistettaisiin työntekijän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä silloin, kun kyseessä on työnantajan ja työntekijän välinen ensimmäinen työsopimus. Yli kaksi vuotta sitten ollut palvelussuhde ei kuitenkaan estäisi työsopimuksen tekemistä määräaikaisena ilman perusteltua syytä. Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto voisi olla enintään yhden vuoden. Työnantajalle esitetään selvitysvelvollisuutta määräaikaisen työntekijän jatkomahdollisuuksista sekä velvollisuutta tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa työnantaja on tehnyt määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä.

Lisäksi esitetään lomautusilmoitusajan lyhentämistä 14 päivästä seitsemään päivään ja takaisinottovelvollisuuden poistamista työnantajilta, joiden palveluksessa on alle 50 työntekijää.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Perustuslain esitöiden mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä, jolloin siihen sisältyy myös työaika-suojelu. (Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta, HE 309/1993 vp, s. 69.) Esitys ei koske perustuslain 18 §:n 1 momentin varsinaista sisältöä, vaikka sääntely merkitseekin eräiden työntekijän suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventymistä.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevan sääntelyn joustavoittaminen on aiemmin katsottu tarpeelliseksi toteuttaa rajattuna, jotta työntekijöiden suojaksi tarkoitettu sääntely ei lievennyisi enempää kuin on kohtuudella tarpeen sääntelyn tavoitteen toteuttamiseksi (HE 105/2016 vp, s. 27).

Esityksessä ehdotettavaan sääntelykokonaisuuteen sisältyisi useita tasapainottavia suojaelementtejä, joilla toteutetaan perustuslain 18 §:n 1 momentista johtuvaa julkisen vallan velvoitetta huolehtia työvoiman suojelusta. Toisekseen tarkoituksena on säilyttää voimassa olevan työsopimuslain lähtökohta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ensisijaisuudesta ja rajoitetusta mahdollisuudesta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen työnantajan aloitteesta.

Ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto ja peräkkäisten sopimusten lukumäärää saman työnantajan ja työntekijän välillä rajoitettaisiin. Työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle perusteltu selvitys työntekijän jatkomahdollisuuksista ennen työsopimuksen päättymistä. Lisäksi työnantajalle ehdotetaan työsopimuksen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvaa työn tarjoamisvelvollisuutta, joilla määräaikaisten työntekijöiden työllistymisen mahdollisuuksia parannettaisiin. Pyrkimyksenä on estää

keinotekoisia järjestelyitä työsuhdeturvan kiertämiseksi määräaikaisten työsopimusten pysyväisluonteisella ketjuttamisella eri henkilöiden kanssa. Työntekijän suojelun ja työsuhdeturvan kannalta merkityksellistä on myös se, että ehdotettavan sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Esityksessä ehdotettavan lyhyemmän lomautusilmoitusajan myötä työnantajalla olisi paremmat edellytykset reagoida äkillisiin tilanteisiin ja säilyttää työsopimukset voimassa.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen voi tilanteesta riippuen pidentää lomautuksen kestoa ja siten lisätä työntekijälle koituvia ansionmenetyksiä. Ehdotusta ei kuitenkaan voida työntekijän suojelun näkökulmasta pitää kohtuuttomana heikennyksenä ottaen huomioon lähtökohtainen mahdollisuus työttömyysturvaan lomautuksen aikana sekä se, että pidemmästä lomautusilmoitusajasta on jatkossakin mahdollista sopia työehtosopimuksin.

Esityksessä mahdollistetaan työpaikkatason sopiminen lomautusilmoitusajasta. Ehdotettu sääntely noudattaa paikallisen sopimisen uudistuksen lähtökohtia sopijapuolista. Perustuslakivaliokunta piti paikallista sopimista koskevasta hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa (PeVL 52/2024 vp) esitettyjä muutoksia merkityksellisinä perustuslain 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle osoitetun työvoimansuojelua koskevan velvoitteen kannalta. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan sääntely paikallisen sopimisen mahdollisuuden laajentamisesta ei muodostunut ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta.

Poikkeaminen työehtosopimuksen lomautusilmoitusaikaa koskevista määräyksistä edellyttäisi työpaikkatason sopimista ensisijaisesti luottamusmiehen tai toissijaisesti muun henkilöstön edustajan kanssa. Työntekijöiden suojelun kannalta merkityksellistä on, että jos paikallinen sopimus tehdään yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen, se olisi toimitettava työsuojeluviranomaiselle.

Takaisinottovelvollisuus poistettaisiin rajatusti siten, että se koskisi jatkossakin vähintään 50 työntekijän työnantajia. Ehdotuksella pyritään työnantajien rekrytointikynnyksen madaltamiseen pienemmissä yrityksissä. Työntekijän kannalta merkittävää on se, että säännös ei tulisi sovellettavaksi, jos takaisinottovelvollisuuden soveltamisalasta olisi sovittu toisin työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa. Takaisinottovelvollisuutta koskevasta sääntelystä ei olisi mahdollista poiketa työpaikkatasolla. Esityksen vaikutusarvioiden perusteella takaisinottovelvollisuuden merkitys työmarkkinoilla on ollut käytännössä melko rajallinen.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Vaatimus toteutuu muun muassa työsopimuslaissa säädetyn työsuhdeturvan kautta. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että sääntelyä, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä ei ollut pidettävä ongelmallisena perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta. Työsopimuksen määräaikaisuus merkitsee sitä, että työsuhde päättyy määräajan päättyessä ilman työsopimuksen irtisanomista. Perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta työstä erottamisen perusteena on tällöin työsopimuksen määräajan päättyminen. Perustuslaki ei edellytä, että työsopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy, vaan riittävää on, että mahdollisuudesta solmia määräaikainen työsopimus säädetään laissa. Sääntely ei muodostunut ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta. (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp).

Esityksessä ei puututa työsuhteen päättämisen edellytyksiin. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta ei muuttaisi sitä, että työnantajalla on täytynyt olla taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste työsuhteen päättämiseen. Työsuhdeturvan kannalta takaisinottovelvollisuudella on ylipäättänsä melko rajallinen merkitys, koska se ei

perustu pelkästään irtisanomisen katsomiseen pätemättömäksi, vaan edellyttää aina työnantajan työvoimatarvetta samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä. Esityksellä ei niin ikään puututtaisi lomauttamisen perusteisiin. Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunnossa PeVL 11/1996 vp – HE 44/1996 vp valiokunta on ottanut kantaa siihen, voidaanko perustuslain 18 §:n 3 momentissa tarkoitettua ”työstä erottamisen” katsoa tarkoittavan myös lomautusta. Valiokunta katsoi, että silloisen hallitusmuodon 15 §:n 3 momentin tarkoitusta vastaa hyvin, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa. Valiokunta kuitenkin katsoi määräaikaisen, enintään 90 päivää kestävästä lomauttamisen jäävän ”aidosti tilapäisenä työnteosta erottamisena” hallitusmuodon 15 §:n 3 momentin ulkopuolelle (PeVL 11/1996 vp – HE 44/1996 vp, s. 2/I). Koska esityksellä lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ei puututtaisi lomauttamisen perusteisiin, esityksen ei arvioida olevan ristiriidassa perustuslain 18 §:n 3 momentin kanssa.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin säädettävän nimenomaisesti sekä työnantajan että työntekijän oikeudesta irtisanoa vähintään kuusi kuukautta kestänyt ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus noudattaen tavanomaisia laissa säädettyjä irtisanomisperusteita ja aikoja. Tälläkään ehdotuksella ei puututtaisi lakiin perustuviin irtisanomisperusteisiin. Työntekijän kannalta irtisanoutumisoikeus mahdollistaa määräaikaisesta työsuhteesta irtaantumisen esimerkiksi tilanteissa, jossa työntekijä siirtyisi vakituiseen työhön.

Määräaikaisten työsopimusten sääntelyn osalta on niin ikään otettava huomioon sääntelyn suhde Suomea velvoittaviin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin sekä Euroopan unionin lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä johtuviin velvoitteisiin. Kuten edellä jaksossa 2.2.1 on todettu, ILO:n työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 artiklan 2 artiklan 3 kohdan mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi sovitulla työsopimuksella voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa. Yleissopimusta täydentää työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä koskeva suositus nro 166. Edellä jaksossa 2.2.1 ja 2.4 on niin ikään käsitelty esityksen suhdetta EU:n määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen ja sitä koskevaan EUT:n ratkaisukäytäntöön. Kuten jaksossa 2.4 on todettu, EUT:n ratkaisukäytännöstä ei ole johdettavissa täysin yksiselitteistä oikeusohjetta siitä, onko jäsenvaltioiden puututtava tilanteisiin, joissa määräaikaisia työsopimuksia tehdään ilman perusteltua syytä eri työntekijöiden kanssa ja työnantajan työvoimatarpeen voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi. Toisaalta puitesopimuksen tavoitteena on, että vakituiset työsuhteet olisivat pääasiallinen työsuhdemuoto. Esityksessä ehdotetaan työnantajalle velvollisuutta selvittää työntekijän jatkamahdollisuuksia sekä työsuhteen kestoajaksi suhteutettua velvollisuutta tarjota vastaavaa työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen. Ehdotusten tavoitteena on nimenomaisesti pyrkiä ehkäisemään toistuvien, eri työntekijöiden kanssa ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja siten myös työntekijöiden työsuhteturvan kiertämistä. Mainittujen velvollisuuksien voidaan osaltaan katsoa olevan yksi ILO:n sopimuksessa nro 158 tarkoitetuista sopimusvaltion asettamista takeista ja turvaavan myös määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tavoitetta toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuudesta.

Yllä sanottua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että julkisen vallan tehtävänä on edistää työllisyyttä perustuslain 18 §:n 2 momentin perusteella. Esityksessä ehdotetuilla, sinänsä työläinsäädännön lieventämisestä koskevilla ehdotuksilla tavoitellaan työllistämisen esteiden purkamista ja siten työllisyyden edistämistä.

10.2 Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muita henkilöön liittyviä syitä ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen ja asuinpaikka (HE 309/1993 vp, s. 43–44). Pykälä ei kiellä kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä, vaikka erottelu perustuisi syrjintäsäännöksessä nimenomaan mainittuun syyhyyn. Olennaista on, voidaanko erottelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla (ks. PeVL 46/2014 vp s. 3/I ja HE 309/1993 vp, s. 43–44). Erottelut eivät myöskään saa olla mielivaltaisia tai muodostua kohtuuttomiksi (ks. esim. PeVL 11/2012 vp, s. 2 ja PeVL 37/2010 vp, s. 3).

Perustuslain yhdenvertaisuussäännös koskee lähtökohtaisesti vain ihmisiä. Perustuslakivaliokunnan lausuntojen mukaan yhdenvertaisuusperiaatteella voi kuitenkin olla merkitystä myös oikeushenkilöitä koskevan sääntelyn arvioinnissa etenkin silloin, kun sääntely voi vaikuttaa välillisesti luonnollisten henkilöiden oikeusasemaan. Näkökulman merkitys on sitä vähäisempää, mitä etäisempi tämä yhteys on. (PeVL 11/2012 vp, s. 2/II). Oikeushenkilöihin kohdistuvan sääntelyn arvioinnissa on joka tapauksessa otettava korostetusti huomioon se perustuslakivaliokunnan käytännössä vakiintuneesti mainittu seikka, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Erottelut eivät kuitenkaan tällöinkään saa olla mielivaltaisia, eivätkä erot saa muodostua kohtuuttomiksi (PeVL 11/2012 vp, s. 2/II, PeVL 37/2010 vp, s. 3/I.)

Lähtökohtaisesti työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluu päätös siitä, kenet työtehtävään valitaan. Päätöstä ei kuitenkaan saa tehdä syrjivin perustein. Esityksessä ehdotetaan nimenomaista säännöstä siitä, että määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Säännös saisi aineellisoikeudellisen sisältönsä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjinnän kielloista. Arvioidessaan koeajan pidentämistä koskevaa sääntelyä perustuslain 6 §:n kannalta perustuslakivaliokunta on pitänyt valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin kannalta merkityksellisenä sitä, että sääntelyssä nimenomaisesti kiellettiin työsopimuksen purkaminen koeaikana syrjivillä perusteilla (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp). Määräaikaisten työntekijöiden suojelemiseksi työnantajan päätösvaltaa rajoitettaisiin myös esityksessä ehdotettavalla velvollisuudella työn tarjoamiseen työntekijälle, joka on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä.

Voimassa olevan lain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että vaikka sääntely asetti pitkäaikaistyöttömät erilaiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, tavoitetta pitkäaikaistyöttömän aseman parantamisesta työmarkkinoilla voidaan pitää perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämänä hyväksyttävänä perusteena pitkäaikaistyöttömän henkilön erilaiselle kohtelulle. Sääntelyn tavoitteella on yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Sääntelyä ei voitu pitää ongelmallisena myöskään erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta (PeVL 40/2016 vp – HE 105/2016 vp).

Esityksessä ei ehdoteta muutettavaksi pitkäaikaistyöttömiä koskevaa sääntelyä. Työnantajan uusi selvitysvelvollisuus työntekijän jatkamahdollisuuksista sekä velvollisuus työn tarjoamiseen koskisi vain niitä määräaikaisia työntekijöitä, joiden kanssa on tehty määräaikainen työsopimus esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla. Määräaikaiset

työntekijät olisivat siten erilaisessa asemassa riippuen siitä, tehdäänkö työsopimus voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n vai esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla.

Pitkäaikaistyöttömien henkilöiden erilaista kohtelua voidaan pitää hyväksyttävänä työllisyys- ja sosiaalipoliittisista syistä. Nykytilan säilyttämistä puoltaa perustuslain 18 §:ään kytkeytyvä tavoite työllisyyden edistämisestä. Esimerkiksi kolmannella sektorilla voimassa olevan sääntelyn puitteissa on nimenomaan pyritty tarjoamaan mahdollisimman usealle pitkäaikaistyöttömälle henkilölle työtilaisuuksia. Työn tarjoamisvelvollisuus voisi jossain määrin edistää yksittäisen pitkäaikaistyöttömän työllistymistä, mutta toisaalta vaikuttaa yleisellä tasolla kielteisesti pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuteen kiinnittyä työmarkkinoille työtilaisuuksien kautta. Ehdotettavan uuden selvitysvelvollisuuden voidaan puolestaan arvioida lisäävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Jos selvitysvelvollisuus koskisi myös voimassa olevan lain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuja määräaikaista työsopimuksia, voisivat työnantajien kannusteet pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen heikentyä. Erilaista kohtelua selvitysvelvollisuuden suhteen voidaan pitää hyväksyttävänä ja oikeasuhtaisena ottaen huomioon, että pitkäaikaistyöttömiin määräaikaisiin työntekijöihin sovelletaan kuitenkin voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä säädettyä työnantajan velvollisuutta antaa työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa.

Sekä työntekijöiden että esimerkiksi toiminimen kautta yritystoimintaa harjoittavien ja oikeushenkilöiden osalta yhdenvertaisuuden näkökulmasta voi olla merkitystä sillä, että esityksessä ehdotetaan takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistävilta työnantajilta. Esityksessä ei esitetä työntekijöiden eri asemaan asettamista kiellettyjen syrjintäperusteiden nojalla. Työlainsäädännössä on myös jo nykyisin omaksuttu eri henkilöstömäärään perustuvia rajoja lain säännösten soveltamiselle. Näistä esimerkkinä voidaan mainita muun muassa yhteistoimintalaki siihen sisältyvine soveltamisalarajauksineen. Takaisinottovelvollisuuden poistamisella ei niin ikään voida katsoa puututtavan työntekijöiden työsuhteturvan ytimeen, vaikka sen sinänsä on katsottu olevan osa työsuhteturvaa. Esityksen ei mainituilla perusteilla arvioida olevan ongelmallinen suhteessa perustuslain yhdenvertaisuutta koskevan sääntelyn kanssa.

10.3 Ammatillinen yhdistymisvapaus ja työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia

Esityksessä ehdotettu muutos, joka koskisi lakiin perustuvaa mahdollisuutta sopia paikallisesti seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa normaali- tai yleissitovassa työehtosopimuksessa määräys tätä pidemmästä lomautusilmoitusajasta, on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvatuun ammatillisen yhdistymisvapauden kannalta.

Yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksilla pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen ja joka työnantajan osalta lisäksi nauttii tietyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua omaisuuden suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta arvioituna sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 § ei suoranaisesti koske. Tämä perustuslain kohta määrittelee julkisen vallan lainsäädäntövallan käyttämistä, ja on selvää, että jos valtion on tarkoitus antaa vastaavanlaisista seikoista oikeussääntöjä, niistä on säädettävä lailla. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta sen sijaan jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen. (PeVL 41/2000 vp.)

Ammatillisen yhdistymisvapauden merkitystä korostaa myös työehtosopimusten merkittävä asema. Työsuhteiden vähimmäisehdot määräytyvät merkittävältä osin työehtosopimusten

mukaan. Taustalla on neuvotteluosapuolina olevien työnantajia ja työntekijöitä edustavien työmarkkinajärjestöjen välinen sopimustasapaino, joka on turvannut kulloisiinkin olosuhteisiin nähden työsuhteen ehtojen oikeasuhtaisen kehittämisen työlainsäädännön ohella ja sen sallimissa rajoissa. Työehtosopimukset muodostavat työoikeuden alalla merkittävän sääntelykeinon, jolla on pitkälle ulottuvia vaikutuksia yksilön oikeusasemaan. Työehtosopimuksia sääntelee työehtosopimuslaki (436/1946).

Ammatilliseen yhdistymisvapauteen perustuvalla työehtosopimusosapuolten sopimusautonomialla on keskeinen asema työehtosopimusjärjestelmässä. Työehtosopimuksen osapuolet käyttävät työehtosopimuslain 1 §:ään perustuvaa säännöstämiskompetenssiaan kolmansia tahoja sitovalla tavalla. Työehtosopimuksen osapuolet voivat päättää työehtosopimuksen sisällöstä ja määrätä mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksen määräyksistä paikallistasolla ja tähän liittyvistä menettelytavoista.

Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet edellyttävät ammatillisen yhdistymisvapauden turvaamista. Ammatillinen yhdistymisvapaus saa sisältönsä pitkälti kansainvälisistä sopimuksista ja erityisesti ILO:n yleissopimuksista, joiden sisältöä on kuvattu edellä jaksossa 2.2.3. Ammatilliseen yhdistymisvapauteen liittyy olennaisena osana kollektiivisten sopijaosapuolten oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin ja vapaus solmia työehtosopimuksia.

Pakottava lainsäädäntö rajoittaa sopimusautonomian käyttämistä. Työ- ja virkaehtosopimusten merkittävästä asemasta huolimatta lainsäätäjä on monissa asioissa pidättänyt normien antovallan itsellään. Sopimusvapauden rajoituksilla on pyritty ennen kaikkea asettamaan työsuhteen ehtojen vähimmäistaso. Työlainsäädäntöön sisältyy runsaasti säännöksiä, joista poikkeaminen työntekijän, virkamiehen ja viranhaltijan etuja heikentäen ei ole sallittua. Tällaisia säännöksiä on muun muassa työajasta, vuosilomasta ja työsuhteturvasta. Pakottavien säännösten taustalla voi olla esimerkiksi työntekijän suojelun periaate. Toisaalta pakottavien säännösten taustalla ovat joskus myös tarpeet mahdollistaa riittävät joustomahdollisuudet työpaikoilla. Esimerkkeinä tällaisesta sääntelystä ovat työaikalain päivittäisten taukojen lyhentämistä, työaikapankkia ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset, joiden mukaan sanotut järjestelyt voidaan työpaikalla ottaa käyttöön työehtosopimuksen estämättä. Esityksessä ehdotetusta paikallisen sopimisen mahdollisuudesta lomautusilmoitusajan suhteen on kyse juuri tällaisesta riittävistä työpaikkataseisista joustomahdollisuuksista mahdollistavasta sääntelystä. Mahdollisuus sopia jatkossakin lomautusilmoitusajasta toisin työ- tai virkaehtosopimuksilla kunnioittaisi työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata. Paikalliselle tasolle laissa annettu sopimismahdollisuus ottaisi kuitenkin huomioon työpaikkataseiset jouston tarpeet tilanteessa, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja katsoisivat sen tarpeelliseksi.

Esityksen mukaan seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamista koskeva paikallinen sopimus tehtäisiin luottamusmiehen kanssa, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden keskuudestaan valitseman edustajan kanssa. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa olisi mahdollistettu paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, olisi kuitenkin noudatettava työsuhtelainsäädännön tai työehtosopimuslain säännöksiä paikallisesta sopimisesta. Ehdotus kunnioittaisi valittuja työntekijöiden edustajia, ja olisi näin ollen yhteensopiva ILO:n työntekijöiden edustajien suojelua ja heidän toimintansa helpottamista yrityksessä koskevien sopimusmääräysten kanssa.

Esityksen ei arvioida olevan ristiriidassa myöskään uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan koskevien määräysten kanssa.

10.4 Ahvenanmaan itsehallintolaki

Ahvenmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat työoikeutta maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin sekä ottaen huomioon 29 §:n 1 momentin 6 kohdan ja 29 §:n 2 momentin säännökset. Lain 29 §:n 1 momentin mukaan sen lisäksi, mitä 27 §:ssä säädetään, valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluvat asiat, jotka koskevat työsopimusta 18 §:n 14 kohdassa oppisopimuksesta säädetyin poikkeuksin ja yhteistoimintaa yrityksissä.

Esityksessä ehdotetut muutokset ovat luonteeltaan sellaisia, jotka kuuluvat valtakunnan lainsäädäntövaltaan.

10.5 Yhteenveto

Edellä olevaan viitaten hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § ja 3 a §:n 1 momentti, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko, 5 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti sekä 6 luvun 1 §:n 3 momentti ja 6 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laissa 1224/2010 ja 3 a §:n 1 momentti laissa 403/2023, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko laissa 744/2022, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 6 luvun 6 §:n 1 momentti laissa 403/2023, sekä
lisätään 2 luvun 6 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 744/2022, uusi 3 momentti sekä 6 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Toistuvia määräaikaisia työsojimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työsojimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimuksen määräaikaaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsojimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsojimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkomahtodollisuuksia säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaaiselle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.

Edellä 3 momentissa tarkoitettun määräaikaisen työsojimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sojimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsojimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sojimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 2–4 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sojimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työsojimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

3 a §

Määräaikaisen työsojimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsojimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen

palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetusta ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai mainitun luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhtemuodosta

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.

5 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. 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.

Lomauttamista koskeva ilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työ sopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

6 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työ sopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työ sopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työ sopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoaltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti viimeksi tehtyjen työ sopimusten kokonaiskestosta. Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työ sopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta, 4 § ja 4 a §:n 1 momentti, 2 luvun 5 §:n otsikko, 6 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti sekä 7 luvun 1 §:n 3 momentti ja 9 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta ja 2 luvun 5 §:n otsikko laissa 745/2022, 6 luvun 4 § laissa 205/2017 ja 1 luvun 4 a §:n 1 momentti ja 7 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 404/2023, sekä

lisätään 2 luvun 5 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 745/2022, uusi 3 momentti sekä 7 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta

työsopimuksesta tai 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4 §

Työsopimuksen kesto

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkamahdollisuuksia säädetään 2 luvun 5 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 7 luvun 1 §:ssä.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1–3 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

4 a §

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 §:n 2 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.

6 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 6 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla, työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla taikka vuorottelujärjestelmään perustuvalla vapaavuorolla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman, vapaan tai vapaavuoron päättymistä seuraavana päivänä, jollei muuta osoiteta.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 3 momentin mukaisesti viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaisuudesta. Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohdan c alakohta, sellaisena kuin se on laissa 748/2022, seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

c) kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa taikka perusteltu selvitys työsopimuksen jatkamisesta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 15.1.2026

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § ja 3 a §:n 1 momentti, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko, 5 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti sekä 6 luvun 1 §:n 3 momentti ja 6 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laissa 1224/2010 ja 3 a §:n 1 momentti laissa 403/2023, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko laissa 744/2022, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 6 luvun 6 §:n 1 momentti laissa 403/2023, sekä

lisätään 2 luvun 6 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 744/2022, uusi 3 momentti sekä 6 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

3 §

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. *Toistuvia määräaikaista työsopimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.*

Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän

jatkomahdollisuuksia säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.

Edellä 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusina vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 2–4 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

3 a §

*Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen
pitkäaikaistyöttömän kanssa*

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

3 a §

*Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen
pitkäaikaistyöttömän kanssa*

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettusta ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai mainitun luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

6 §

6 §

Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettun 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.

5 luku

5 luku

Lomauttaminen

Lomauttaminen

4 §

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. 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.

Lomauttamista koskeva ilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa

Voimassa oleva laki

työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

7 §

*Lomautetun työntekijän työsuhteen
päättyminen*

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

6 luku

**Yleiset säännökset työsuhteen
päättämisestä**

1 §

Määräaikaiset työsuhteet

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsuhteeseen on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen.

Ehdotus

työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

7 §

*Lomautetun työntekijän työsuhteen
päättyminen*

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta *seitsemän* päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli *seitsemän* päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

6 luku

**Yleiset säännökset työsuhteen
päättämisestä**

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsuhteeseen on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen. *Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.*

Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsuhteestä 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsuhteessä sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai

vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoaltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhhteissa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta, 4 § ja 4 a §:n 1 momentti, 2 luvun 5 §:n otsikko, 6 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti sekä 7 luvun 1 §:n 3 momentti ja 9 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta ja 2 luvun 5 §:n otsikko laissa 745/2022, 6 luvun 4 § laissa 205/2017 ja 1 luvun 4 a §:n 1 momentti ja 7 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 404/2023, sekä
lisätään 2 luvun 5 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 745/2022, uusi 3 momentti sekä 7 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

3 §

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 §:n 2 momentissa tarkoitetusta ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4 §

4 §

Työsopimuksen kesto

Työsopimuksen kesto

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi

työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työ sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

voimassa olevana. Toistuvia määräaikaista työ sopimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työ sopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työ sopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkamahdollisuuksia säädetään 2 luvun 5 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaistyöntekijälleen 7 luvun 1 §:ssä.

Edellä 2 momentissa tarkoitettun määräaikaisten työ sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisten työ sopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1–3 momentin vastaisesti tehty määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työ sopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

4 a §

Määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaistena ei estä

4 a §

Määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaistena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

—————

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

*Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus **pyynnöstä** antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta*

—————
Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

6 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

—————
Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 §:n 2 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.

6 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään *seitsemän* päivää ennen lomautuksen alkamista. *Jos*

lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 6 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla taikka vuorottelujärjestelmään perustuvalla vapaavuorolla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman, vapaan tai vapaavuoron päättymistä seuraavana päivänä, jollei muuta osoiteta.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

*Lomautetun työntekijän työsuhteen
päättyminen**Lomautetun työntekijän työsuhteen
päättyminen*

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta *seitsemän* päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli *seitsemän* päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

7 luku

7 luku

**Yleiset säännökset työsuhteen
päättymisestä****Yleiset säännökset työsuhteen
päättymisestä**

1 §

1 §

*Määräaikaiset sopimukset**Määräaikaiset sopimukset*

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsuhteeseen on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsuhteeseen on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen. *Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.*

Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsuhteeseen 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsuhteessään sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsuhteen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 3 momentin mukaisesti viimeksi

tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain
(44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohdan c alakohta, sellaisena kuin se on laissa 748/2022,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

—————
Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:
—————

—————
Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:
—————

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa
laissa, jonka noudattamista
työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua
velvoitetta antaa:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa
laissa, jonka noudattamista
työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua
velvoitetta antaa:

—————
c) kirjallinen vastaus mahdollisuudesta
pidentää työsopimuksessa sovittua
säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen
kestoaikaa;
—————

—————
c) kirjallinen vastaus mahdollisuudesta
pidentää työsopimuksessa sovittua
säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen
kestoaikaa *taikka perusteltu selvitys*
työsopimuksen jatkamisesta;
—————

—————
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
..