

HE-luonnos 2.6.2025

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja työvoimapalveluiden järjestämisestä annettua lakia.

Työsopimuslaissa säädettäisiin, 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 viisi 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.

Työnantajan aloitteesta esityksessä ehdotettavan sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Esityksessä ehdotetaan työnantajalle erityistä selvitysvelvollisuutta, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

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

Lisäksi esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusajaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Esityksen mukaan työsopimuslakiin perustuva työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Vastaavat muutokset tehtäisiin myös merityösopimuslakiin. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettuun lakiin tehtäisiin teknisluonteinen muutos.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö	5
2.1.1 Määräaikaiset työsopimukset	5
2.1.2 Lomautusilmoitus.....	6
2.1.3 Takaisinottovelvollisuus	7
2.2 Kansainvälinen lainsäädäntö	8
2.2.1 Määräaikaiset työsopimukset	8
2.2.2 Takaisinottovelvollisuus ja lomautusilmoitus	11
2.2.3 Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia.....	11
2.3 Käytäntö.....	16
2.3.1 Määräaikaiset työsuhteet.....	16
2.3.2 Lomautusten määrät.....	20
2.3.3 Takaisinottovelvollisuutta koskevat tilastotiedot	21
2.4 Nykytilan arviointi	21
2.4.1 Määräaikaiset työsopimukset	21
2.4.2 Lomautusilmoitus aika ja takaisinottovelvollisuus	23
2.4.3 Suojelu kielletyiltä syrjinnältä.....	25
3 Tavoitteet	25
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	25
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	26
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	27
4.2.1 Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus	27
4.2.2 Lomautusilmoitusajan lyhentäminen	39
4.2.3 Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta	42
4.2.4 Esityksen viranomaisvaikutukset	43
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	43
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	43
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	45
5.2.1 Ruotsi	45
5.2.2 Norja.....	47
5.2.3 Tanska	47
5.2.4 Saksa	48
6 Lausuntopalaute.....	48
7 Säännöskohtaiset perustelut	48
7.1 Työsopimuslaki	48
7.2 Merityösopimuslaki	54
7.3 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä	55
8 Voimaantulo	55
9 Toimeenpano ja seuranta	55
10 Suhde muihin esityksiin.....	56

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	56
10.2 Suhde talousarvioesitykseen	56
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	56
LAKIEHDOTUKSET	61
Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	61
Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	64
Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 §:n muuttamisesta	67
LIITTEET	68
RINNAKKAISTEKSTIT	68
Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	68
Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	73
Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 §:n muuttamisesta	78

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 työllistävissä 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 valmistelevassa työryhmässä. 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 hyvinvointialuetyönantajat KT sekä valtion työmarkkinalaitos. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöillä oli työryhmässä yksi yhteinen edustaja. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella TEM061:00/2024.

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella xx.x.2025 -xx.x.2025. Lausuntoja annettiin yhteensä XX kpl. Esitysluonnoksesta lausuiivat...Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainituilla hankesivuilla.

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

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 uusia 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 työ suhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työ sopimuksen kestoajaa 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 työ sopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp, s. 61) on tarkemmin kuvattu erilaisia tilanteita, joissa perustellun syyn voidaan katsoa olevan olemassa. Määräaikaisen työ sopimuksen 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 työ sopimuksen 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 täyttyä myös kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietyssä 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksessa 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksen 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 määräaikaista työ sopimuksia.

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

Määräaikaisten työ sopimusten ketjutuskiellosta säädetään työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa. Määräaikaisen työ sopimuksen uusimiselta edellytetään sitä, ettei työnantajan työvoimatarve ole pysyvää. Jos määräaikaista työ sopimuksia tehdään peräkkäin, edellytetään perustellun syyn olemassaoloa kultakin työ sopimukselta erikseen. Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaissa sopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista työ sopimuksia tehdään, sitä vahvempi on oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Työvoimatarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa työ sopimusta määräaikaisena.

2.1.2 Lomautusilmoitus

Lomautusilmoitus aika edeltää työntekijän lomauttamista ja sen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen. Lomautusilmoituksesta säädetään työ sopimuslain 5 luvun 4 §:ssä ja erityyö sopimuslain 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 erityösopimuslain 13 luvun 9 §:n nojalla sopia toisin lomautusilmoitusajasta. Työehtosopimuksissa on voitu toistaa laissa säädetty 14 päivän pituinen lomautusilmoitusajaksi 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 nykyä vastavasta 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 ravitsemusalaalla on sovittu 7 päivän lomautusilmoitusajasta. Hyvinvointialueilla on sovittu kolmen viikon mittaisesta ilmoitusajasta.

Edelleen työnantajan ja työntekijän sopiessa määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5 luvun 2 §:n tai erityösopimuslain 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 lomautusilmoitusajaa käyttäen. Vastaava säännös sisältyy erityösopimuslain 6 luvun 7 §:ään.

2.1.3 Takaisinottovelvollisuus

Työntekijän takaisin ottamisesta säädetään työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja erityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä. Säännösten mukaan työnantajan on tarjottava työtä lain 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 työsuhte on jatkunut keskeytyksestä 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 määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä ns. individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt 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. Työvoimapolveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 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 pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäytä sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhte on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä on siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työsopimuslaissa ja erityyosopimuslaissa 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 erityyosopimuslain 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 n:o 158 (1982) artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi sovituilla työsopimuksilla voida pyrkiä välttä-

mään 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 n:o 166 (1982). Suosituksen 3 artiklan mukaan olisi estettävä riittävin toimenpitein sellaisten määräajaksi tehtyjen työsuopimusten 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 työsuopimusten käyttö tapauksiin, joissa palvelussuhde ei voi jatkua suoritettavan työn luonteen tai niiden olosuhteiden vuoksi, joissa se on määrää suorittaa, tai työntekijän edun vuoksi;
- b) katsoa määräajaksi tehtyjen työsuopimusten olevan toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia lukuunottamatta a) alakohdassa mainittuja tapauksia,
- c) katsoa määräajaksi tehtyjen työsuopimusten milloin niitä uusitaan yhden tai useamman kerran, lukuunottamatta a) alakohdassa mainittuja tapauksia, olevan toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia.

Euroopan unionin lainsäädännön osalta määräaikaista työsuopimuksista säädettäessä 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 työsuopimuslailla.

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

Sopimuksessa ei ole määräyksiä siitä, millä edellytyksillä määräaikainen työsuopimus voidaan tehdä. Sopimuksen yleisissä huomioissa todetaan kuitenkin toistaiseksi voimassa olevien työsuopimusten olevan vallitseva työsuhdemuoto. Lisäksi todetaan, että määräaikaisten työsuopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä.

Sopimusta sovelletaan työntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kunkin jäsenvaltion käytännöissä määriteltä työsuopimus tai työsuhde. Sopimuksessa ”määräaikaisella työntekijällä” tarkoitetaan henkilöä, joka on tehnyt suoraan työnantajan kanssa työsuopimuksen, jonka päättymisen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Sopimuksessa on myös määriteltä, 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 työsuopimuksiin tulee soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava samat määräaikaisille 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 säätelemään 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 alakohdan eli perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten uudistamista varten. Tiedossa ei ole EUT:n ratkaisuja, jotka koskisivat mainitun lausekkeen b tai c alakohdan. 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 viitatu 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 työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiasa 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 työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää, että konkreettisesti tarkistetaan, että määräaikaisten työsopimusten tai suhteiden perättäisellä uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita eikä kansallista säännöstä tosiasiasa käytetä työnantajan pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden kattamiseen. Puitesopimuksen 5 lausekkeen katsottiin olevan esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden 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 henkilöstötarpeisiin.

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 tarkoitetulla 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.

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 tuomioistuim 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 ikäraja, jonka ylittyessä määräaikaista työ sopimuksia voitiin tehdä rajoituksetta.²

2.2.2 Takaisinottovelvollisuus ja lomautusilmoitus

ILO:n suositus nro 166 (1982), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä, sisältää määräyksiä työntekijän takaisin ottamista. Suositukset eivät ole jäsenvaltioita sitovia.

Suosituksen 24 artiklan mukaan työntekijöille, joiden työsuhte 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

Lomautusilmoituksen lyhentämistä ja takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijän yrityksiltä koskeviin hallitusohjelmakirjauksiin sisältyy ajatus enimmäispakottavasta lainsäädännöstä. Kirjausten mukaan mainittuja asioista 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 neuvottelu oikeutta koskevat yleissopimukset sekä Euroopan neuvoston uudistettu sosiaalinen peruskirja ja näiden sopimusten valvontakäytäntö. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu oikeus ovat turvattuja myös

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

YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja EU:n perusoikeuskirjassa.

ILOn ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevalla yleissopimuksella nro 87 (HE 58/1949 vp, SopS 45/1949) suojellaan työmarkkinaosa-puolten autonomiaa. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjes-töillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallin-tonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaik-kea 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. ILOn yleissopi-muksessa nro 98 (HE 19/1951 vp, SopS 32/1951) järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neu-vottelu-oikeuden periaatteiden soveltamisesta edellytetään jäsenvaltioiden suojelevan työnteki-jöitä toiminnalta, joka kohdistuu ammatillista järjestäytymisvapautta vastaan. Työmarkkinaosa-puolten vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja tulee yleissopimuksen 4 artiklan mukaisesti edistää.

Yleissopimus nro 154 (HE 86/1982 vp ja SopS 71/1983) koskee kollektiivisen neuvottelume-nettelyn edistämistä. Yleissopimus nro 154 ja sitä täydentävä suositus nro 163 ovat avainase-massa yleissopimuksen nro 98 peruseriaa-teen edistämiseksi ja toteuttamisessa käytännössä. Nämä täydentävät yleissopimusta nro 98 määrittelemällä, minkä tyyppisiä toimenpiteitä voi-daan hyväksyä työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Sopimusvelvoitteet voidaan toteut-taa useilla eri tavoilla erilaisia kansallisia olosuhteita, lainsäädäntökehyksiä ja työmarkkinajär-jestelmiä kunnioittaen.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan "kollektiivinen neuvottelumenettely" koskee kaikkia neu-votteluja, jotka käydään toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työn-antajajärjestön 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 yleis-sopimuksen 2 artiklan a), b) ja c) kohdissa tarkoitettuja asioita;
- c) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä sovittavien menettelytapasäännösten aikaan-saamista 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 valitsevia edustajia tai valittuja luottamusmiehiä eli yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsevia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa. Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, väliinstuomioissa 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 valitsevia edustajia.

ILOn yleissopimusten valvontakäytäntö

Vapaaehtoinen työehtosopimusneuvottelu ja siten sopimuskumppanien autonomia on perustavanlaatuisen osa yhdistymisvapauden periaatteita. ILOn yhdistymisvapauskomitean 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 asi-

oita 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, työaikaa, 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 4 artiklaan 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. Peruseriaatteena 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 hyväksytyjen 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 pyritäisiin 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 vaikutukset 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.)

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 välitysmenetelyn 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

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.

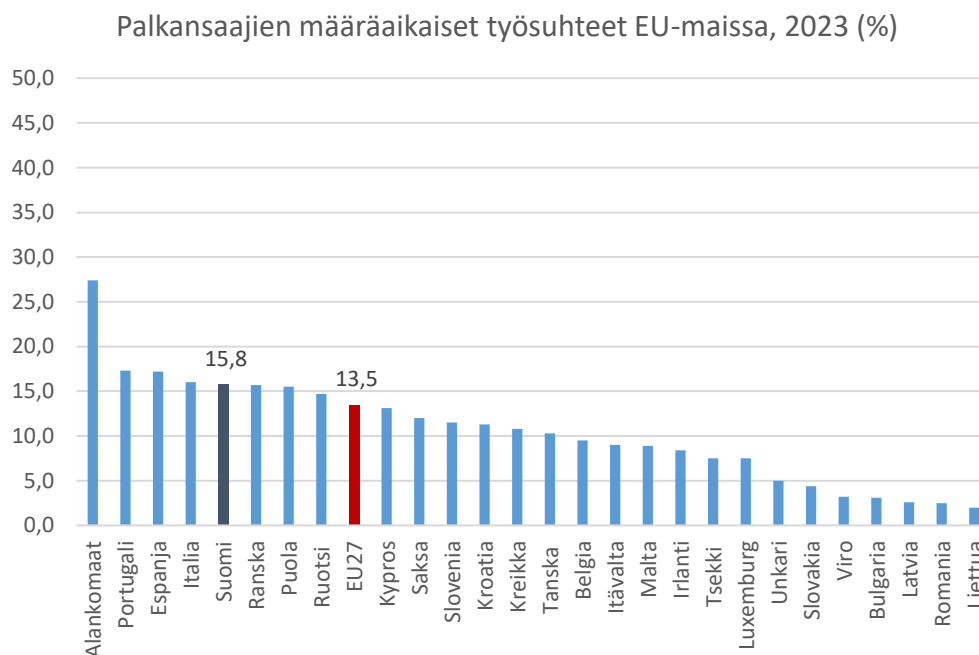
lainsäädäntö sallii työnantajien yksipuolisesti olla soveltamatta työehtosopimuksissa sovittuja ehtoja, ovat ristiriidassa 6 artiklan 2 kohdan kanssa.⁴

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.

2.3 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.



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

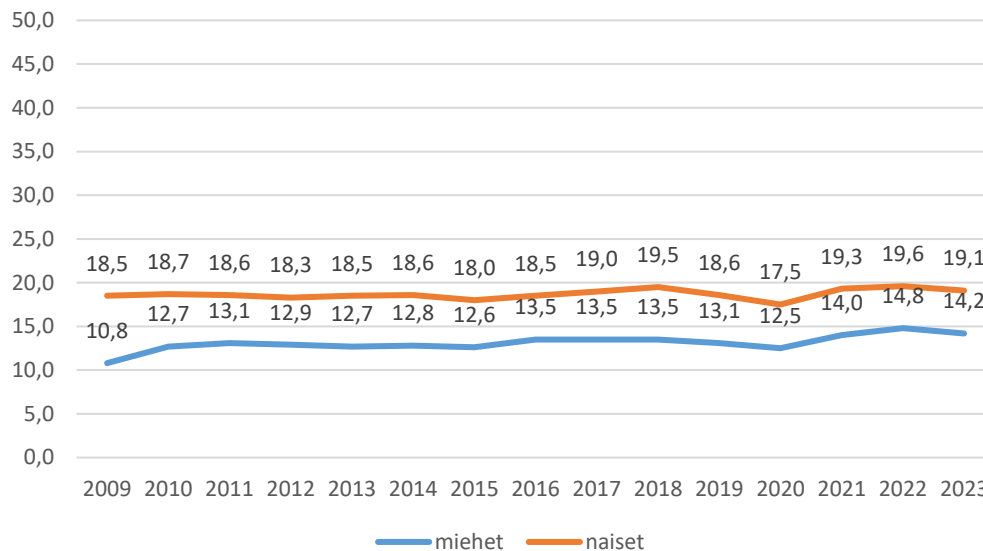
LÄHDE: Eurostat, Labour Force Survey, tietokantataulukot [haettu 9.9.2024]

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen⁵ mukaan Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on hieman noussut vuosien 2009–2023 aikana, jolloin 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. Määräaikaisten naispalkansaajien lukumäärä oli 225 000 ja miespalkansaajien 159 000 vuonna 2023. Määräaikaisia 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 määräaikaisessa työsuhteessa oli julkisella sektorilla 163 000 ja yksityisellä sektorilla 210 000 palkansaajaa.

⁵ Eurostatin raportoimat tiedot eivät ole täysin yhteneviä Tilastokeskuksen raportoimien Työvoimatutkimuksen tietojen kanssa. Molemmista 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 %.

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



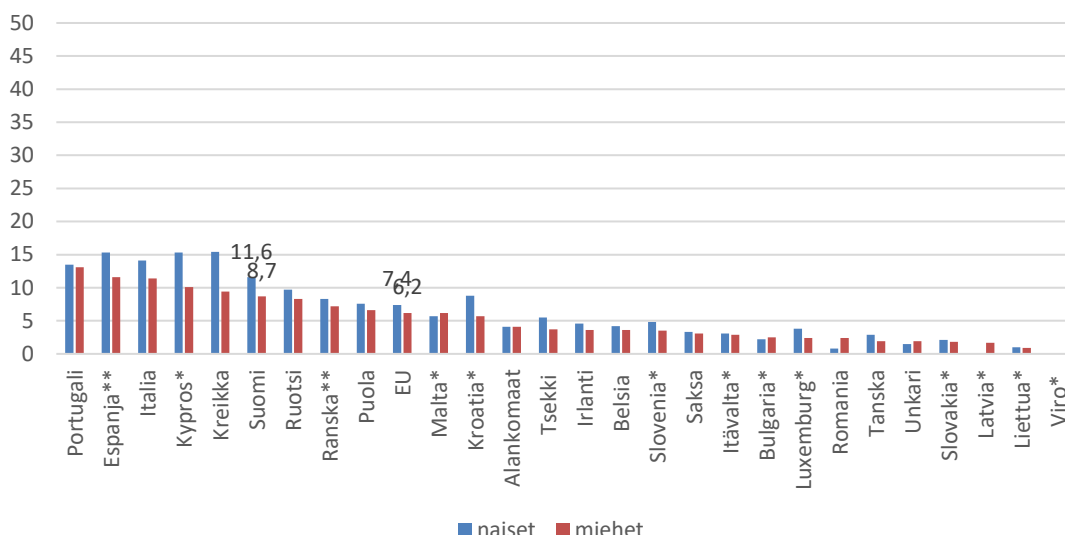
LÄHDE: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, tietokantataulukot [haettu 9.9.2024]

Määräaikaiset 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 määräaikaisessa työssä vuonna 2023. Suomessa vastaava osuus on 21,4 prosenttia. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorimpien palkansaajien joukossa. Suomen 15–29-vuotiaista palkansaajamiehistä 30,0 prosenttia ja -naisista 34,9 prosenttia oli määräaikaisia vuonna 2023 (LFS- tietokannasta tehdyt laskelmat, haettu 4.12.2024.).

Määräaikaiset työsuhteet ovat työikäisillä sitä yleisempiä, mitä nuoremmasta ikäryhmästä on kyse. Eurostatin LFS:n mukaan vuonna 2023 Suomessa 15–24-vuotiaista työllisistä lähes puolet (46 %) työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. 15–29-vuotiailla osuus on 32 %. 55–64-vuotiaista alle 5 % työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa.

EU-maissa on isoja eroja sen suhteen, työskennelläänkö määräaikaisessa työssä omasta halusta vai koska vakinaista työtä ei löytynyt tai työ oli tarjolla ainoastaan määräajaksi. Yleisintä ns. 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 määräaikaisia työsuhteita on eniten, mutta ns. vastantahoisesti määräaikaisessa työssä olevien osuus on selvästi EU-maiden keskiarvon alapuolella. Naiset ovat miehiä useammin niin sanotussa vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä sekä Suomessa että EU-maissa keskimäärin.

Vastentahtoisesti määräaikaissä 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 vastentahtoisen määräaikaisen työn määritelmä

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

Tilastokeskuksen vuoden 2023 Työolotutkimuksessa on kysytty määräaikaissuuden taustasyitä tai perusteita tarkemmin kuin Työvoimatutkimuksessa. Vuonna 2023 reilu viidennes (22 %) määräaikaissä nimesi määräaikaissuutensa pääasialliseksi syyksi sijaisuuden. Sijaisuuden lisäksi suhteellisen yleistä oli, että työ on joko ollut määräaikainen tai tehtävää ei ollut haluttu

⁶ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu].

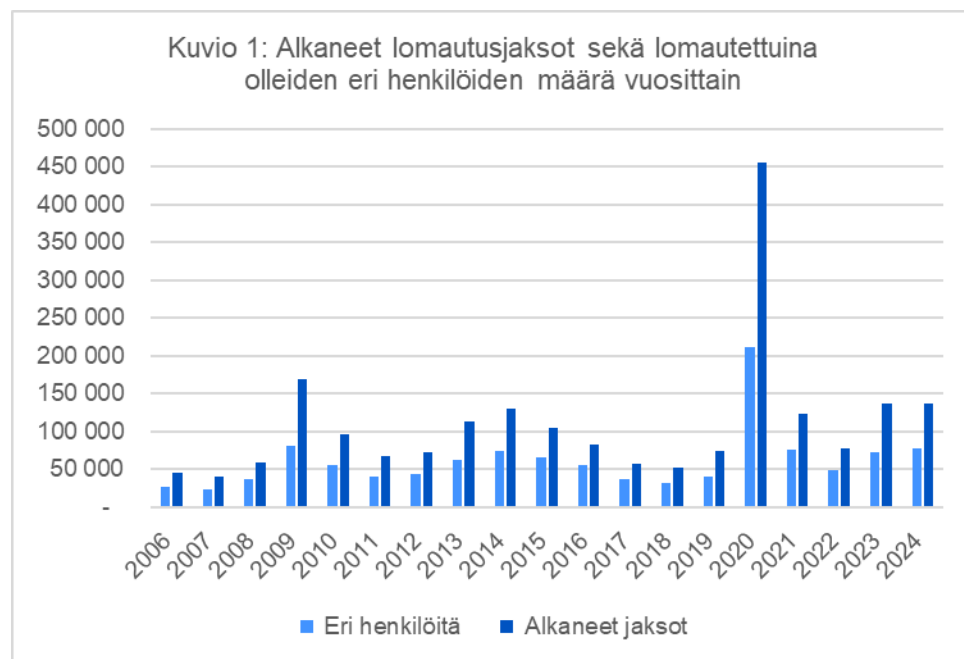
Viiteajankohta: 2023. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 9.9.2024].

Saantitapa: <https://stat.fi/julkaisu/cln01x1oukcgd0cutlb21ovup>

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. 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 päättyttyä. 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 keskimäärin alkaa 111 000 lomautusjaksoa ja lomautettuna on ollut keskimäärin 61 000 henkilöä vuosien 2006–2024 aikana (Kuvio 1). Samoilta henkilöille osuus 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.



⁷ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus, 58–60.

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

Lomautusjaksot ovat yleensä lyhyitä. Päättäneistä lomautusjaksoista keskimäärin (2006–2024) 14 % kestää vain päiviä ja 25 % 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 työttömää 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 ylipäättään tehty viime vuosina vain vähän tiedusteluja työvoi-mapalveluihin: viimeisimmän kolmen vuoden aikana yhteensä vain noin 2200 kappaletta. Näistä hieman yli 500 koskee alle 50 työntekijän työntantajien takaisinottoa.

2.4 Nykytilan arviointi

2.4.1 Määräaikaiset työsopimukset

Edellä selostetulla tavalla määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työnantajan aloitteesta edel-lyttää aina perusteltua syytä. Ilman perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä vain pitkäaikaistyöttömän työntekijän kanssa. Pitkäaikaistyöttömiä koskevan sääntelyn säilyt-tämistä 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, toimin-taansa 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 vakiintumat-tomuus 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 työsopi-muksen tekemiselle olemassa.

Työsopimuslain lähtökohtana on, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat pääasiallinen työsuhdemuoto. Määräaikaisilla työ sopimuksilla ei saisi kattaa tosiasiallisia pysyviä työvoimatarpeita. Lain esitöiden mukaan määräaikaisten työ sopimusten 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 momentin ketjuttamiskiellolla. Säännöksen nojalla toistuvien määräaikaisten työ sopimusten tekemisen 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 siinä ottaa huomioon tässä arvioinnissa (HE 239/2010 vp, s. 5). Työsopimuslain 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.

Työsopimuslain lähtökohta vakituisista työsuhteista pääasiallisena työsuhdemuotona vastaa myös 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. Toiseksi 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 säätämää esimerkiksi työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesta ketjusopimuskiellosta. Toisaalta EUT on suhtautunut kielteisesti pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen määräaikaisilla 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 tosiasiallisesti pysyvää. EUT:n ratkaisukäytännöstä ei ole johdettavissa täysin yksiselitteistä oikeusohjetta siitä, onko jäsenvaltioiden puututtava tilanteisiin, joissa määräaikaisia 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 enimmäiskokonaiskesto 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 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 työsopimusta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto saisi olla enintään vuoden. Sopimuksen uudistamiset olisi tehtävä vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Tällainen sääntelyratkaisu toisi työnantajalle joustavuutta työvoimatarpeiden huomiointiin ja toisaalta asettaisi selkeät rajat saman työntekijän kanssa tehtävien määräaikaisten sopimusten enimmäiskestolle ja -määrälle.

Puitesopimuksen tavoitteena on, että vakituiset työsuhteet olisivat pääasiallinen työsuhtemuoto. Myös ILO:n työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevassa yleissopimuksen n:o 158 edellytetään riittävin toimenpitein estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja. Työsopimuslaissa on työsopimuslain 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 työsuhdeturvan kiertämistä voitaisiin estää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momenttia vastaavalla säännöksellä, jonka mukaan työnantajan aloitteesta ehdotettavan 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 määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet haakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituksilla työntekijöillä. Työnantajan on määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa. Yksi mahdollinen keino edistää työntekijän vakinaistamista voisi olla voimassa olevan lain velvoitteiden vahvistaminen siten, että vakituisen työsopimuksen mahdollisuuksia tulisi selvittää työnantajan aloitteesta.

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

2.4.2 Lomautusilmoitus aika ja takaisinottovelvollisuus

Hallitusohjelmakirjausten mukaiset ehdotukset lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ja takaisinottovelvollisuuden 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 välisiin suhteisiin liittyvien asioiden tulee voida olla neuvottelujen kohteena. Kysymys voi olla myös työsuhdeturvan laajempaan kirjoon kuuluvista

asioista, joita ei tule jättää neuvotteluiden ulkopuolelle. Yhdistymisvapauskomitean valvontakäytäntöä koskevasta kokoelmasta ei kuitenkaan löytynyt suoraan nyt käsiteltävänä oleviin asiakysymyksiin sovellettavaa arviointia.

ILOn 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 työsopimuslain 13 luvun 7 §:n mahdollistamia määräyksiä lomautusilmoitusajasta ja takaisinottovelvollisuudesta.

Kaiken kaikkiaan hallitusohjelmakirjauksessa esitetty lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskeva sääntely, jossa rajoitettaisiin työmarkkinaosapuolten oikeutta sopia lakia paremmista ehdoista (enimmäispakottavuus) tai mahdollistettaisiin työehtosopimusmääräyksen yksipuolinen sivuuttaminen työnantajan päätöksellä, olisi ongelmallinen suhteessa ILOn yleissopimukseen ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja niiden valvontakäytäntöön.

Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista ei sen sijaan arvioida johtuvan estettä työmarkkinaosapuolten autonomiaa kunnioittavalle sääntelyratkaisulle, jossa lakisääteisen seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta voitaisiin sopia työpaikkakohtaisesti työnantajan ja henkilöstön kesken. Voimassa olevasta lainsäädännöstä esimerkkinä voidaan mainita työaikalain (872/2019) 14 §, jossa on mahdollistettu sopiminen lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotosta työnantajan noudattamasta normaali- tai yleissitovasta työehtosopimuksesta riippumatta. ILOn yleissopimusten valvontakäytännössä on katsottu, että neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä työmarkkinaosapuolten harkintavaltaan. Ehdotuksen mukaan lakisääteisen lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopiminen 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. Jos työpaikalla olisi tehty työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajasta, edellyttäisi sopimuksen tekeminen käytännössä sitä, että kyseinen työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus olisi ensin päättynyt. Kuten työaikalain 14 §:ssä, myös esityksessä ehdotettavassa lakiin perustuvaa lomautusilmoitusaikaa koskevassa sopimuksessa sopijapuolina voisivat olla työnantaja tai luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. ILOn sopimuksessa nro 135 ja valvontakäytännössä hyväksytään työntekijöiden edustajiksi myös muut ammattiliitoista erillään olevat henkilöstön valitsevat edustajat kuin luottamusmiehet (ks. mm. PeVL 52/2024 vp).

Takaisinottovelvollisuuteen vastaava poikkeamismahdollisuus sopisi huonommin, sillä kyse on yksittäisen työntekijän työsuhdeturvasta 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 kielletyiltä syrjinnältä

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on ehdottanut, 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. Tasa-arvolain (609/1986) 7 §:ssä kielletään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä) sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden 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 ehdoista 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.

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. Esimerkiksi tasa-arvolakiin nähden päällekkäinen sääntely työsopimuslaissa ei muistion arvion mukaan vähentäisi syrjintää, vaan johtaisi tulkin- taongelmiin ja viranomaisten 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 tasaisem- malla jakautumisella on merkitystä sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle.

Ehdotettavan lainmuutoksen ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä, koska tasa-arvolain syrjinnän kieltöä sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Työnantaja ei saa asettaa työntekijää raskauden tai perhevapaan käytön perusteella epäedulliseen asemaan esimerkiksi määräaikaisen työsopi- muksen kestosta tai jatkosta päättäessään. Esityksen vaikutusarvioissa on kuitenkin tunnistettu, että määräaikaisia koskevan sääntelyn joustavoittamisella voi olla tosiasiallisesti vaikutusta syr- jintätapausten ilmenemiseen ja niiden lukumäärään, jos määräaikaisten työsopimusten osuus uudistuksen myötä kasvaa. Esityksen mukaan työnantajalla olisi erityinen selvitysvelvollisuus työntekijän jatkumahdollisuuksista, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti. Selvitysvelvollisuuden myötä työntekijällä on paremmat edellytykset arvioida, onko jatkopäätös mahdollisesti tehty syrjivän perustein ja siten turvautua tasa-arvolain mukaisiin oikeussuojakeinoihin.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski- suurten yritysten toimintaedellytyksiä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä, lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia.

Työsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisen työ sopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työ sopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään viisi vuotta. Määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on laissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Ilman perusteltua syytä tehtäviin määräaikaisiin työ sopimuksiin ei sovellettaisi työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskieltoa.

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

Esityksessä ehdotetaan säännöksiä, joilla pyritään estämään määräaikaisen työ sopimuksen 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 on annettava kirjallisesti.

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

Määräaikaisen työ sopimuksen voisi jatkossakin tehdä ilman perusteltua syytä pitkäaikaistyöttömän työntekijän kanssa. Voimassa olevan lain sääntely siirrettäisiin sellaisenaan työ sopimuslain uuteen 1 luvun 3 b §:ään.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työ sopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisin sopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti. Esityksen mukaan työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä 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. Ehdotuksella turvataan mahdollisuus paikallisten olosuhteiden huomiointiin. Lomautusilmoitusajan lyhentämisen johdosta vastaava muutos tehtäisiin myös irtisanomisan palkanmaksua koskevaan sääntelyyn.

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

Vastaavat muutokset tehtäisiin myös merityösopimuslakiin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus

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 yrityksissä.

Määräaikaisten työsuhteiden sääntelystä on laadittu merkittävästi uutta tutkimusta 2000-luvun aikana. Viimeaikaisen tutkimuskirjallisuuden perusteella on syytä odottaa, ettei yleistä työsuhteturvaa 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 työsopimisen 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 työsuhtemuotoina niissä tilanteissa, joissa vakituisen työsuhteen solmiminen ei olisi tehokasta, tai tarkoituksenmukaista tai mahdollista. Määräaikaiset työsuhteet voivat palkansaajan osalta olla 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 työsuhteturva ovat hyvin erilaisella tasolla. Tältä osin tunnistetaan, että tällä esityksellä on ristikkäisvaikutuksia henkilöperusteista irtisanomiskynnystä koskevan lakihankkeen ja 1.7.2025 voimaan tulevan yhteistoimintalain muutoksen (HE 198/2024 vp) kanssa.

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>

Vaikutukset koskettaisivat lähtökohtaisesti työsopimussuhteisia palkansaajia, joita on Suomessa noin 2 080 000 (v. 2024).

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 toisaalta 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 suotavaan työpaikkaan. Tässä hallituksen esityksessä esitetty mahdollisuus irtisanoa sopimus kuuden kuukauden päästä 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 palkansaajista), olisi siis Lisin tutkimuksen perusteella tällaisten lakimuutosten tuottavuusvaikutus negatiivinen. Lisin tulosten 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.

Kuitenkin toisenlaiseen lopputulemaan päätyy Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez (2023)¹¹, joiden mukaan työsuhteturvan vaikutus tuottavuuteen ei riipu siitä, onko kyseessä määräaikaisia vai vakituisia työsuhteita koskeva sääntely. Sääntelyn tiukentamisen lyhyen aikavälin tuottavuusvaikutus havaitaan molemmissa, sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, kielteiseksi, mutta pidemmällä aikavälillä lievästi myönteiseksi.

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>

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)

Tästä vastakkaisen tuloksen esittävät Bassanini & Venn (2007)¹², joiden mukaan vakituisen henkilöstön tiukalla irtisanomissuojalla on kielteinen vaikutus tuottavuuteen, mutta määräaikaista työsuhteita koskevalla sääntelyllä ei esitetä vastaavaa vaikutusta (vaikutus käytännössä ole-maton). 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 riip-puen 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 kieltei-seen, 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 lakiesityksen sisältämä mahdollisuus työntekijälle irtisanoa ilman perusteltua syytä laadittu määräaikainen työsopimus kuuden kuukauden jälkeen. Tästä syystä kokonaisarvio on, että esityksen vaikutus kansantalou-teen jää epäselväksi.

Vaikutukset yrityksiin

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

Mahdollisuus palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustetta enin-tään vuodeksi turvaa työnantajan asemaa erityisesti siinä tilanteessa, jossa yrityksen taloudelli-nen asema ei työnantajan arviosta huolimatta riittäisikään kannattelemaan työntekijän palk-kausta. Työsopimuksen purkaminen koeajalla ei ole mahdollista tuotannollisista ja taloudelli-sista syistä. Tässä tilanteessa määräaikainen työsuhte voi madaltaa työnantajan rekrytointiris-kiä. Toinen puoli on, että lakimuutos voi joissakin tapauksissa tosiasiaassa johtaa koeaikaa pi-dempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla.

Edelleen ehdotuksen voidaan arvioida vahvistavan työnantajan oikeusvarmuutta esimerkiksi ti-lanteessa, jossa voimassa olevan lainsäädännön mukaisista perusteista palkata työntekijä mää-räaikaiseen 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 tämän mahdollista vakinaistamista. Tällä tavalla työnantajayrittäjä, joka olisi epä-varma esimerkiksi yrityksen laajentamisen taloudellisesta kannattavuudesta, voisi kokeilla

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.

työntekijän palkkausta pienemmällä riskillä. Tältä osin muutos voisi jossain määrin kannustaa laajentamaan yritystoimintaa esimerkiksi yksinyrittäjyydestä työnantajana toimimiseen.

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

Lakimuutoksen voidaan katsoa vähentävän myös työnantajana toimimisen hallinnollista taakkaa. Kun työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työsuhdetta 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 työsuhde päättyy. Kokonaisuudessaan muutokset työnantajan hallinnollisessa taakassa jäävät siis näiden kahden tekijän myötä vähäisiksi.

Työsopimuksen ollessa määräaikainen siihen ei liity myöskään työsuopimuksen irtisanomiseen liittyviä velvoitteita, esimerkiksi irtisanomisajan palkan maksamisen muodossa. Mikäli lainmuutos johtaisi siihen, että työsuopimuksia solmittaisiin määräaikaisena toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sijasta, voisi tämä tarkoittaa työnantajan irtisanomiskustannusten säästöä keskimäärin 1300 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 määräaikaistilla työsuopimuksilla katsoa olevan vaikutusta myös muutosneuvotteluvetoitteiden välttämiseen. Tällaista vaikutusta voidaan kuitenkin pitää melko harvinaisena siitä syystä, ettei yhteistoimintalakia jatkossa sovellettaisi alle 50 hengen yrityksiin ja yhteisöihin. Täten tämän vaikutuksen kokonaistaloudellinen merkitys jää vähäiseksi.

On olemassa 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 työsuopimus kuuden kuukauden jälkeen voidaan kuitenkin katsoa olennaisesti pienentävän tätä vaikutusta.

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.

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 välttämättä ole kovin suuri. Työntajalla 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.

Yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset työelämään

Gebel & Giesecke (2016) ovat arvioineet, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn keventäminen niin, että määräaikaista koskevan EPL-indikaattorin (versio 1–3) pistearvo laskee yhdellä pisteellä, lisäisi nuorten määräaikaisuutta 1,7–2,8 prosenttiyksikköä. Tässä lakiehdotuksessa tehtävien muutosten voidaan arvioida muuttavan indikaattoripistemäärää arviolta noin 0,4 pisteellä. Muutos tarkoittaisi alle 30-vuotiaiden osalta noin 5000 henkilön lisäystä määräaikaissa työsuhteissa työsopimussuhteisilla. Tämän lisäksi määräaikaistuuksien määrä todennäköisesti jossain määrin lisääntyisi myös vanhemmissa ikäluokissa, jolloin kokonaisvaikutus olisi mahdollisesti 10 000–20 000 työntekijää. 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 määräaikaudessa 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. Määräaikaudessa työsuhteessa olevan neuvotteluasema voi varsinkin matalammin koulutetuilla olla heikompi kuin vakituisessa työsuhteessä olevalla. Neuvotteluaseman heikennystä rajaa kuitenkin 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 enemmän puuttua 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 pysyvää. 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. 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 solmittavien määräaikaisten työsuhteiden, ja niihin sisältyvä työnantajan irtisanomisoikeus, luovat työntekijälle merkittävää epävarmuutta työsuhteen jatkon osalta. Tämä epävarmuus altistaa erilaisille väärinkäytösriskeille, sillä tällaisessa työsuhteessä olevan palkansaajan tosiasiallinen mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia työntekijän toiminnassa voi jäädä vähäiseksi. Jotkut työnantajat saattavat hyväksikäyttää tätä epävarmuutta ja toimia sen turvin työelämän sääntöjen vastaisesti. Määräaikaisten palkansaajien työurien on suomalaisessa tutkimuksessa todettu olevan vakinaisiin verrattuna epävakaita, rikkonaisia ja lyhyempiä.

Toisaalta esityksellä on myös ristikkäisvaikutuksia yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tuleviin muutoksiin (HE 198/2024 vp) ja vireillä olevaan työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomiskynnyksen madaltamiseen, jotka voivat jossain määrin pehmentää tämän lakimuutoksen vaikutuksia. Kun työnantajan kynnys ja kustannus irtisanomista vakituista työvoimaa madaltuu, vähentää se kannustimia palkata työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen. Edellä mainittujen, osittain vielä valmistelussa olevien, lakimuutosten seurauksena siis tämä hallituksen esitys ei todennäköisesti lisää määräaikaisessa työsuhteessä olevien kokonaismäärää niin paljon, kuin se lisäisi ilman yllä mainittuja muita lakiesityksiä.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa on esitetty määräaikaisille palkansaajille 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. Määräaikaisista miehistä 47 prosenttia ja naisista 39 prosenttia sanoo vaihtavansa mielellään työpaikkaa tai tehtäviä. Määräaikaisista miehistä 41 prosenttia ja naisista 49 prosenttia kokee epävarmuuden rasittavan henkisesti. Määräaikaisessa työsuhteessä olevista naisista 15 prosenttia ja miehistä kahdeksan prosenttia kertoo kokeneensa syrjintää työsuhteen laadun vuoksi.¹⁴

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

¹⁴ 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 tutkimuksessa¹⁵ 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 määräaikaaisissa työsuhteissa olleille kertyi vakinaisia työntekijöitä enemmän työttömyys- ja työstä poissaolokuukausia, ja työkuukausia oli vähemmän. Määräaikaisten myöhempi työura oli lyhyempi, epävakaampi, riskialttiimpi ja katkokselisempi kuin jos he olisivat perusvuonna tehneet työtä vakinaisessa työsuhteessa.

Työn laadussa ei aikasarjatarkastelussa tapahtunut suuria muutoksia määräaikaaisissa 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 määräaikaaiset 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.

Määräaikaaisessa työssä oli eri osaryhmien välillä huomattavia eroja. Etenkin projektityöntekijöillä sekä määräaikaaisessa 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 näistä työsuhteista ovat johtaja-asemassa olevia palkansaajia. Sen sijaan sijaisille ja kutsutyössä oleville kertyy ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyötä, kausityöntekijöille fyysisesti raskasta työtä, vuokratyöntekijöille heikkoja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin ja työaikoihin, ja työllistämisvaroin työskentelevillä on erittäin heikko työmarkkina-asema. Kielteiset piirteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaaisessa työssä.

Saksassa paneeliaineistolla tehdyssä tutkimuksessa¹⁶ tarkasteltiin työttömyydestä työllistymiseen siirtymisen vaikutuksia kotitalouksien köyhyysriskin kannalta. Työttömyydestä työllistymiseen siirtymisellä oli kotitalouden köyhyysriskiä pienentävä vaikutus sekä lyhyellä että keskipitkällä aikavälillä (seuranta-aika oli 1, 2, 3 ja 4 vuotta työllistymisestä). Tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen määräaikaaiseen 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 vakinainenkin työ.

ESS-aineistoon (European Social Survey, suomeksi Arvot ja mielipiteet Suomessa) perustuvan kansainvälisen tutkimuksen¹⁷ mukaan määräaikaisten palkansaajien subjektiivinen hyvinvoin-

¹⁵ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaaisessa työssä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

nin 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 määräaikaistilla oli työttömiä myönteisempi kokemus subjektiivisesta hyvinvoinnistaan, mutta ei kaikissa. Myös näitä eroja selittävät taloudellinen toimeentulo sekä status.

Useita eri tutkimuksia kokoava meta-analyysi¹⁸ muistuttaa, 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 määräaikaistella työllä vai helpottaako lakimuutos työttömien ja omasta halustaan määräaikaista työtä tekevien työllistymistä. Jos määräaikaistella työsuhteessa tehtyä työtä vertaa vakinaisessa työsuhteessa tehtävään työhön, taloudellinen epävarmuus sekä työn jatkuvuuteen liittyvät uhat ovat keskeinen työn laatua heikentävä tekijä. Monet työn laatutekijät riippuvat siitä, minkälaisesta määräaikaistella työstä on kysymys sekä määräaikaistella työn vastentahtoisuudesta. Joiltain osin työn laatu voi olla määräaikaistella työssä parempi kuin vakinaisessa työssä. Työn laatutekijät sekä vakinaisessa että määräaikaistella työssä riippuvat myös laajemmasta työsuhdeturvalainsäädännön kokonaisuudesta. Mahdollisuus palkata työntekijä ensimmäistä kertaa määräaikaistella työsuhteeseen enintään vuodeksi ilman perustetta voi johtaa vakinaisissa ja määräaikaistella työsuhteissa tehtävän työn ja työurien erojen kasvuun sekä työn laadun heikkenemiseen määräaikaistella työssä, jos määräaikaistella työ lisääntyy tehtävissä, joita voivat tehdä eri henkilöt kevyellä perehdyttämisellä eikä työntekijöiden runsas vaihtuvuus heikennä työtehtävistä suoriutumista. Jos työntekijöiden palkkaaminen ensin enintään vuodeksi määräaikaistella työsuhteeseen vakituisen työn sijaan lisääntyy, vakaan aseman saavuttaminen työmarkkinoilla voi kestää entistä pidempään.

Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen

Määräaikaistella työsuhteiden yleisyyden sukupuolieroja selittää osin Suomen työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin, sekä valtaosin naisten pitämät pitkät perhevapaat, jotka luovat tarvetta sijaisuuksille.¹⁹ Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla määräaikaistella työsuhteet jakautuvat melko tasaisesti miesten ja naisten kesken, kun taas julkisella sektorilla työskentelee enemmän määräaikaistella naisia kuin miehiä. Määräaikaistella työsuhteet ovat selvästi keskimääräistä yleisempiä myös eri vähemmistöryhmissä, muun

¹⁸ 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.

¹⁹ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsinki: Tilastokeskus.

muassa maahanmuuttotautaisilla. Esimerkiksi EU:n perusoikeusviraston vuonna 2022 laatiman kyselytutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on afrikkalaistautaisilla 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 rekrytoidessa. 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.

Nykytilan kuvauksessa jaksossa 2.3.1 kerrottiin määräaikaisten kokemuksista, joissa on joitain selviä eroja miesten ja naisten kesken. Vuoden 2023 työolotutkimuksen²⁰ mukaan määräaikaiset miehet useammin kuin naiset vaihtavat mielellään työpaikkaa tai tehtäviä, naiset puolestaan kokevat määräaikaisuuden henkisesti rasittavana miehiä useammin ja selvästi useampi määräaikainen nainen kuin mies kertoo kokeneensa syrjintää työsuhteen laadun vuoksi. Määräaikaisista miehistä useampi kuin naisista arvioi jatkavansa määräaikaisuuden jälkeen vakinaisessa työssä, kun 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 myöhen-tävä 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 työsuhde vaikuttaa etenkin naisten perheen perustamissuunnitelmiin.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin (1984–2008) sekä rekisteriaineistoon perustuvan suomalaisen väitöskirjatutkimuksen²¹ mukaan määräaikaisina työskentelevillä lapsettomilla palkansaajilla on pienempi todennäköisyys saada esikoislapsi verrattuna vakinaisessa työsuhteessa työskentelevin palkansaajiin. Perheenperustamisikäisinä (25–34-vuotiaina) määräaikaisissa työsuhteissa vuosina 1984, 1990 ja 1997 työskennelleet saivat esikoislapsensa keskimäärin noin

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

²¹ Sutela, H. (2013). Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Tilastokeskus, Helsinki.

vuotta myöhemmin kuin vakinaisissa työsuhteissa työskennelleet ikätoverinsa. Pitkällä aikavälillä erot ryhmien välillä kuitenkin tasoittuivat. Määräaikaisuus perheenperustamisiässä ei enustanut suurempaa lapsettomaksi jäämisen todennäköisyyttä eikä se ollut yhteydessä lapsilukuun yli 40-vuotiaana. Naisen määräaikainen työsuhte oli tutkimuksessa suurempi este lapsenhankinnalle kuin miehen määräaikainen työsuhte.

Saksalainen paneeliaineistolla tehty tutkimus²² päättyy samankaltaisiin tuloksiin. Saksalaistutkimuksessa seurattiin vuosina 1995–2003 tutkintoon johtavasta koulutuksesta valmistuneita 18–30-vuotiaina naisia kymmenen vuoden ajan, ja heidän lastensaantiaan. Tutkimuksessa keskeinen selittävä tekijä oli opinnoista valmistumisen jälkeen ensimmäisen työpaikan vakinaisuus tai määräaikaisuus. Työuran määräaikaisessa työsuhteessa aloittaneet saivat lapsen myöhemmin kuin vakinaiseen työsuhteeseen työllistyneet, ja heillä oli vähemmän lapsia kymmenen vuoden seuranta-ajan päättyessä. Nuorten miesten osalta vastaavaa yhteyttä ei löytynyt. Toisessa saksalaistutkimuksessa²³ 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.

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-analyysin²⁴ 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 tutkimuksessa²⁵. Hypoteesina on, että vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn kaksijakoisuus vaikuttaa negatiivisesti syntyvyyteen. Jos työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet vakinaisiin ja määräaikaisiin töihin, vie nuorilta aikaa täysin integroitua työmarkkinoille. Tuloksista ilmeni, että tiukka työsuhdeturva on myönteisesti yhteydessä lastensaantiin ja työsuhteiden sääntelyn kaksijakoisuus heikentää perheen perustamissuunnitelmia Euroopassa yleisesti, mutta voimakkaammin Keski-Euroopassa. Tiukka työsuhdeturva vaikuttaa myönteisesti eri koulutustasteilla, 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 – perheellistyminen myöhästyy, ja vaikutus näkyy etenkin naisilla. Vaikutukset ovat kuitenkin kontekstisidonnaisia, riippuen niin perheen tulotasosta ja puolison tilanteesta kuin yleisemmästä työsuhteiden sääntelystä. Jos työsuhdeturvaa

²² 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.

²³ Kreyenfeld, M. (2009). Uncertainties in female careers and the postponement of parenthood in Germany. European Sociological Review, Vol. 26 No. 3, 2010, 351–366.

²⁴ Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe. A meta-analysis. Demography (2021) 58 (3): 871–900.

²⁵ 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).

koskevassa sääntelyssä on isoja eroja vakinaisten ja määräaikaisten työsuhteiden osalta, vaakaamman aseman saavuttaminen työmarkkinoilla on vaikeampaa entistä useammalle.

Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitakin 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 syrjintäepäilyistä²⁶. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen²⁷ mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, 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.

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 työsuhteturva, 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 työsuhteturvassa 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

²⁶ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024. Tasa-arvojulkaisuja 2025:1.

²⁷ Anttila, Henna & muut (2024): Raskaussyrjintä Suomessa Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20.

vakituisten työsuhteiden korvaamiseen määräaikaaisuuksilla niissä maissa, joissa vakituisten työsuhteiden työsuhteturva 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 alunperin hyvin rajattua ja muu irtisanomissuoja vähäistä. Kuitenkin Suomessa käytetään jo tällä hetkellä EU-maihin nähden keskimääräistä enemmän määräaikaista työsuhteita, ja vakituisten työsuhteiden irtisanomissuoja 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)²⁸ 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)²⁹ 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 2021³⁰ ja Barancaccio & muut 2020³¹) on havaittu, että enemmistö tutkimuskirjallisuudesta ei havaitse muutoksella lainkaan työllisyys- tai työttömyysvaikutusta tai yhteys on luonteeltaan epäselvä. Tämänkaltaiset löydökset korostuvat erityisesti tuoreimmissa tutkimuksissa.

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

²⁸ Clemens Noelke (2016): Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4, August 2016, sivut 471–485.

²⁹ Arestis, Philip; Ferreira, Jesus & Carmen, Gomez (2023): Does employment protection legislation affect employment and unemployment? *Economic Modelling*, vol 126.

³⁰ 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>

³¹ 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>

Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Esityksellä ei itsessään suoraan vaikuteta työntekijöiden kannalta keskeisiin perus- ja ihmisoikeuksiin, mutta sillä voi välillisesti olla niihin vaikutuksia vähintään yksittäisissä tapauksissa. Keskeisin välillinen perus- ja ihmisoikeusvaikutus on työntekijän neuvotteluaseman heikkeneminen niissä tilanteissa, joissa työntekijä tekee toistuvia määräaikaissuusia ja työnantaja rikkoo voimassa olevia työelämän sääntöjä, esimerkiksi lakia tai työehtosopimusta. Näissä tilanteissa ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työsopimuksen luoma epävarmuus työsuhteen jatkosta voi joissain tilanteissa heikentää työntekijän tosiasiallisia edellytyksiä ilmoittaa työnantajan väärinkäytöksessä sen pelossa, ettei määräaikaista työsuhdetta jatketa. Työelämän sääntöjen rikkomistapauksiin puuttumisessa merkitystä on toisaalta muun muassa työsuojeluviranomaisen valvonnalla tai erityisvaltuutettujen toiminnalla.

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

4.2.2 Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Kansantaloudelliset vaikutukset

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen 14 päivästä 7 päivään voi johtaa lomautusjaksojen aikaistumiseen ja työttömyysjaksojen pidentymiseen, niissä tilanteissa, joissa tarve työvoiman vähentämiseksi 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 olemassa varmuutta siitä, missä määrin lomautusilmoitusajan piteneminen pidentää myös lomautusten kestoa 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. Tilanteessa, jossa lomautuksen ajoittuminen voidaan ennakoida hyvissä ajoin, lakimuutoksella ei myöskään todennäköisesti olisi taloudellista vaikutusta. Jos taas lomautustarve ilmenee äkisti 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) kestoa 100 prosenttisesti. Tämä on muutoksen yläraja, joka tuskin vastaa todellisuutta. Skenaario 1 on yläraja välittömälle vaikutukselle, jossa oletetaan, että lomautusilmoitus pidentää lomautuksen kestoa 100 prosenttisesti, mutta vain niiden henkilöiden osalta, joiden työehtosopimuksessa ilmoitusaika määräytyy työsopimuslain mukaan. Vastaavasti muutoksen alaraja on skenaario 5, jossa oletetaan, että lomautuksen ilmoitusajalla ei ole mitään vaikutusta lomautuksen (työttömyyden) keston.

Todellinen vaikutus tulee luultavasti asettumaan johonkin näiden ääripäiden väliin. Tätä kuvataan skenaarioissa 2 (välitön vaikutus) ja 4 (pidemmän aikavälin vaikutus), joissa oletuksena on, että 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 % välille.

Ei kuitenkaan voida olla varmoja, mikä edellä olevista skenaarioista lopulta tulevat olemaan 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 työehtosopimukseen.

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 nykyisestään. Lyhyistä, muutaman päivän mittaisista jaksoista voi olettaa, että työvoiman vähennystarve on saattanut olla rajatumpi (esim. tietyn suuruinen kustannussäästö), jolloin ilmoitusajan lyhentäminen ei välttämättä vaikuttaisi lomautuksen kokonaiskestoan. 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 tietoaineistolla.*

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 työsopimuslakia koskevien lakimuutosten piirissä.

Osa Työllisyysrahaston lisäkustannuksista voi lisätä kuntien ja valtion osuutta Työllisyysrahaston rahoituksesta. Kasaan kuulumattomien lomautettujen peruspäivärahojen osalta kustannus kohdistuu kuntiin ja valtioon niinä vuosina, kun Työllisyysrahaston Kelalle maksama työttömyysvakuutusmaksutilityks ei riitä kattamaan kaikkia lomautusajan peruspäivärahamenoja. Tämä kustannus voidaan kuitenkin katsoa julkisen talouden kannalta varsin vähäiseksi.

Arviosta puuttuu 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, 2024³²). Näyttö dynaamisten vaikutusten etumerkistä on siis ristiriitaista.

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

Yritysvaikutukset

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen säästäisi työnantajan kustannuksista 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 1100 € jokaista lomautettavaa palkansaajaa kohden, kun huomioidaan sekä palkkakulut että työn sivukulut lomautusilmoitusajan lyhenemisen ajalta, eli yhdeltä viikolta.

Työelämävaikutukset

³² 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.

Kuten taloudellisissa vaikutuksissa on kuvattu, aiheuttaa lomautusilmoitusajan lyhentämisen eräissä tapauksissa palkansaajille tulonmenetyksiä. Yksittäisen palkansaajan kohdalla puhutaan noin 360 € suuruisesta tulonmenetyksestä siinä tilanteessa, jossa mediaanituloinen ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen oikeutetun palkansaajan kokoaikainen lomautus pitenee 7 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 mediaanituloiselle palkansaajalla noin 650 €. Jos oletetaan, että puolessa lomautuksista lomautuksen kesto pitenisi vastaavan 7 päivää (vrt. aiemmin kuvattu skenaario 2), toteutuisi vastaava muutos nykyisin voimassa olevilla työehtosopimuksilla keskimäärin vuosittain arviolta noin 14 000 palkansaajan kohdalla.

4.2.3 Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta

Yleistä

Takaisinottovelvollisuuden poisto 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 2200 kappaletta. Näistä hieman yli 500 koskee alle 50 työntekijän työnantajien takaisinottoa. 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.

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 aiemminkaan sovellettu takaisinottovelvollisuutta vain harvoin.

Yritysvaikutukset

Takaisinottovelvollisuuden poistuminen 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 toisentyyppisiin 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 jokaisen tehtävään juuri kyseiseen tehtävään parhaiten soveltuvan työntekijän aiemmista irtisanomisista riippumatta. Lisäksi muutos vähentäisi vähäisessä määrin työnantajan hallinnollista taakkaa.

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 määräaikaisessa työsuhteessa olevien asemaa mahdollistaen määräaikaisen vakinaistamisen aiemmin irtisanotun vakituisen työntekijän takaisinottamisen sijaan.

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

Työsuojeluviranomaiset valvovat työsopimuslain ja merityösopimuslain noudattamista. Lakeihin ehdotettavat muutokset näkyvät luultavasti lisääntyvinä yhteydenottoina työsuojeluviranomaisen neuvontaan lain voimaantuloa ennen ja sen jälkeen. Yhteydenottojen määrää on kuitenkin haasteellista arvioida ennakolta. Eniten yhteydenottoja voidaan olettaa liittyvän työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työsopimusta koskevaan säännökseen ja siihen esitettyyn työnantajan selvitysvastaisuuteen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esitystä valmisteltaessa on ollut arvioitavana muutamia eri vaihtoehtoja määräaikaisia työsuopimuksia 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 työsuopimuksen tekeminen ilman perusteltua syytä silloinkin, kun kyseessä ei ole ensimmäisestä työsuopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Ottaen kuitenkin huomioon hallitusohjelmakirjausten tavoite työllistämisen esteiden purkamisesta sekä toisaalta kirjaus siitä, ettei muutos lisäisi perusteettomien määräaikaisten työsuopimusten ketjuttamista, esitystä valmisteltaessa päädyttiin esittämään mahdollisuutta tehdä määräaikainen työsuopimus ilman perusteltua syytä nimenomaan niissä tilanteissa, joissa kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä työsuopimuksesta. Säännöksestä ei haluttu liian tiukkaa siinä suhteessa, että vain yksi enintään vuoden kestävä määräaikainen työsuopimus 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. Ehdotus sisältää tarvittavia joustoja sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

Määräaikaisten työsuopimusten osalta vaihtoehtoisina toteuttamistapoina arvioitiin myös mahdollisuutta säätää määräaikaisen työsuopimuksen tekemisestä ilman perusteltua syytä silloin, kun työnantaja palkkasi ensimmäisen työntekijän. Vaihtoehdon voitaisiin sinänsä katsoa alentavan

etenkin yksinyrittäjien rekrytointikynnystä. Säännöksen soveltamisala jäisi kuitenkin hyvin ka-peaksi. Yhtenä vaihtoehtona arvioitiin myös mahdollisuutta tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä silloin, kun työnantaja laajentaisi liiketoimintaansa, esimerkiksi tuodesaan 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 työsopimuksen tekemiseen olemassa olevien rinnalle, eikä täyttävän hallitusohjelmakirjauksen vaatimusta siitä, ettei määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttäisi lainkaan perustellun syyn olemassaoloa.

Valmistelussa arvioitiin tarpeita ja erilaisia vaihtoehtoja ehkäistä sääntelyllä määräaikaisten työsopimusten mahdollista väärinkäyttöä tilanteessa, jossa ilman perusteltua syytä tehtäviä määräaikaista työsopimuksia 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 työsopimuksiin tilanteessa, jossa työnantaja tekee tällaisia sopimuksia eri työntekijöiden kanssa. Ketjusopimuskiellon soveltamisen arvioitiin toisaalta luovan 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 työsopimusta 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 työsopimuksen päättyessä annettava työntekijälle selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu tarpeita säilyttää nykyinen pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista sopimusta koskeva säännös. Kyseinen säännös olisi mahdollista kumota, jolloin pitkäaikaistyöttömän kanssa voitaisiin tehdä määräaikainen työsopimus ehdotetun sääntelyn mukaisesti silloin, jos pitkäaikaistyöttömän ja työnantajan välillä ei vähintään kymmeneen vuoteen olisi ollut aiempaa työsopimusta. Pitkäaikaistyöttömiä koskeva erityissäännös katsottiin kuitenkin tarpeelliseksi säilyttää sen taustalla edelleen olevien työvoimapoliittisten syiden vuoksi.

Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevia hallitusohjelmakirjauksia voidaan pitää sisällöltään melko yksiselitteisinä. Enimmäispakottavuuden osalta kirjausten toteuttaminen sellaisenaan arvioitiin kuitenkin haasteelliseksi Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. Tarvittavien joustomahdollisuuksien turvaamiseksi työpaikkatasolla esitykseen valmisteltiin lomautusilmoitusajan osalta ehdotus siitä, että työnantaja ja henkilöstön edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä 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

Määräaikaiset työsopimukset

Ruotsissa määräaikainen työsopimus edellyttää laissa tai työehtosopimuksessa määriteltyä perustetta. Työsuhdeturvaa koskevan lain³³ mukaan määräaikaisen työsopimuksen saa tehdä niin sanottua erityistä määräaikaista palvelussuhdetta (ns. särskild visstidsanställning), sijaisuutta tai kausityötä varten.

Erityiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen perustuen on mahdollista tehdä määräaikainen työsopimus enintään 12 kuukauden ajaksi ilman työnantajan osoittamaa erityistä syytä, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Laissa säädetyillä aikarajoilla rajoitetaan määräaikaisten työsopimusten 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 työnantajalta palvelussuhteen yhteenlasketun keston laskemiseksi tarvittavat tiedot kirjallisesti.³⁴

Poikkeuksena³⁵ 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 määräaikaista työntekijöitä koskevia työnantajan tiedottamisvelvoitteita. Työnantajan on tiedotettava määräaikaista työntekijöitä tarjolla olevista toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista, mukaan lukien palvelussuhteista, joihin sisältyy koeaika. Perhevapaalla olevia määräaikaista työntekijöitä 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 tiedottamis-

³³ Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 §, 5 a §.

³⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 g §.

³⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd 33 d §.

velvollisuus, jos työntekijä on ollut palvelussuhteen päättyessä työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana yhteensä yli kaksitoista 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 on tarjoamaan työtä uuden kauden alkaessa, on ilmoitettava asiasta viimeistään kuukautta ennen uuden kauden alkamista.³⁶

Määräaikaisia työntekijöitä koskevat suojelutoimet

Työnantajilla on useita lakisääteisiä ilmoitus- ja tiedonantovelvollisuuksia määräaikaisiin työ-sopimuksiin liittyen. Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti tieto määräaikaisen työ-sopimuksen päättymispäivästä tai päättymisen ehtoista ja määräaikaisuuden perusteesta. Li-säksi työnantajan on ilmoitettava määräaikaisille työntekijöille avoimista vakituista työpai-koista. 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 tällai-sesta työsuhteesta on ilmoitettava määräaikaisen työsuhteen muoto, alkamispäivä ja päättymis-päivä. Tiedot on toimitettava kolmen viikon kuluessa pyynnön esittämisestä. Määräaikaisen työ-sopimuksen pidentämistä pyytävälle työntekijälle on eräin edellytyksin annettava kirjallinen ja perusteltu vastaus.³⁷

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 noudatettava, jos hän haluaa nostaa tuomioistuimessa kanteen työ-sopimuksen julistamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi tai vahingonkorvauksen vaatimisesta pätemättömään määräaikaiseen työ-sopimukseen liittyen. Ilmoituksessa on mainit-tava, onko määräaikainen työntekijä laissa säädetyn takaisinottovelvollisuuden piirissä ja selos-tettava tähän liittyvät työntekijän velvollisuudet. Ilmoitus on pääsääntöisesti annettava työnte-kijälle henkilökohtaisesti. Ilmoitus on tehtävä myös paikalliselle ammattiliitolle, johon työnte-kijä kuuluu. Työntekijällä ja ammattiosastolla on oikeus neuvotella ilmoituksesta työnantajan kanssa. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on myös ilmoitettava viipymättä asianosai-selle ammattiliitolle määräaikaisen työ-sopimuksen tekemisestä työehtosopimuksessa tarkoitet-tuun työhön. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos työsuhteen kesto on enintään yhden kuukauden.³⁸

Lainvastainen määräaikainen työ-sopimus voidaan julistaa tuomioistuimen päätöksellä tois-aiseksi voimassa olevaksi. Jos määräaikaisen työntekijän työsuhdetta ei jatketa, on hänellä oi-keus saada ns. työllistymisvapaata. Määräaikaiset työntekijät, joiden työ-sopimusta ei ole jat-kettu taloudellista syistä, ovat myös eräin edellytyksin takaisinottovelvollisuuden piirissä.³⁹

Takaisinottovelvollisuus

Ruotsissa lakiin⁴⁰ perustuvan takaisinottovelvollisuuden pituus on yhdeksän kuukautta, joka pääsääntöisesti lasketaan palvelussuhteen päättymisestä. Eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta

³⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 f, 6 h, 15 §.

³⁷ LAS 6 c, f, g ja h §.

³⁸ LAS 15, 28 ja 30 §.

³⁹ LAS 4 §:n 1 mom, 17, 25–26, 32 ja 36 §.

⁴⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 25–27 §.

takaisinottovelvollisuus edellyttää, että palvelussuhde saman työnantajan palveluksessa on jatkunut yli 12 kuukautta. Takaisinottovelvollisuutta ei myöskään sovelleta 69 vuotta täyttäneisiin työntekijöihin.

Lomautusilmoitus

Ruotsissa lomautusilmoitusajasta ei säädetä laissa. Lomautusmenettelystä on sovittu työehtosopimuksin. Työntekijöitä lomautettaessa on noudatettava laissa⁴¹ säädettyä neuvotteluvelvoitetta.

5.2.2 Norja

Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikainen työsopimus edellyttää Norjassa laissa säädettyä syytä. Lain⁴² mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työ on luonteeltaan tilapäistä tai kun kyse on sijaisuudesta tai harjoittelusta. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös työvoimapoliittisiin 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.

Laissa rajoitetaan nimenomaisesti eräiden määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista.

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

Takaisinottovelvollisuus

Norjassa tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanottuja työntekijöitä koskee takaisinottovelvollisuus, joka on voimassa 12 kuukautta irtisanomisan päättymisestä.⁴³

Lomautusilmoitus

Norjassa lomautusmenettelystä on sovittu työehtosopimuksin. Pääsääntöisesti lomautusilmoitusaika on 14 päivää. Palkanmaksuvelvoite jatkuu lomautusilmoitusajan ja pääsääntöisesti 15 päivän ajan ensimmäisestä lomautuspäivästä.⁴⁴

5.2.3 Tanska

Määräaikaiset työsopimukset

⁴¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 29 §.

⁴² Arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) § 14-9.

⁴³ Arbeidsmiljøloven § 14-2.

⁴⁴ Lomautusmenettelystä Norjan työsuojeluviranomaisen verkkosivuilla: [Permittere - nav.no](https://permittere.nav.no).

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

Lain⁴⁵ 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 palvelussuhde saadaan uusia enintään kaksi kertaa.

5.2.4 Saksa

Määräaikaiset työsopimukset

Saksassa määräaikainen työsopimus edellyttää lähtökohtaisesti laissa säädettyä perusteltua syytä, kuten työn tilapäistä luonnetta tai sijaisuutta. Laissa⁴⁶ kuitenkin säädetään perustellun syyn vaatimukseen eräitä poikkeuksia.

Ensimmäinen määräaikainen työsopimus on lain mukaan mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä enintään kahdeksi vuoksi. 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 työsuhde. Määräaikaisten 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

[Täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

⁴⁵ Lov om tidsbegrænset ansættelse 5 §.

⁴⁶ Teilzeit- und Befristungsgesetz 14 §.

3 a §. *Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus.* Voimassa olevassa 3 a §:ssä säädetään määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Pykälää muutettaisiin siten, että siinä säädettäisiin työntekijän kanssa tehtävästä ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta. Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävää määräaikaista työsopimusta koskeva säännös ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 3 b §:ään.

Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä, jos samojen osapuolten välillä ei ole aiemmin tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työsopimusta. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi. Edelleen rajoitus ottaisi huomioon EU:n määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta tulevat reunaehdot kansalliselle sääntelylle. Puitesopimuksen 5 lauseke koskee lähtökohtaisesti vain perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi asetettavia rajoituksia.

Sitä, onko kyseessä niin sanotusti uusi 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.

Lainkohdassa säädettäisiin kuitenkin rajoitetusta poikkeuksesta siihen, milloin edellisestä työsopimuksesta huolimatta työnantajan ja työntekijän välistä työsopimusta voitaisiin myös pitää niin sanotusti ”ensimmäisenä työsopimuksena”. Sopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen alkamishetkellä tarkoitettaisiin työsopimukseen kirjattua sopimuksen alkamisajankohtaa.

Määräaikaisen sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. 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 ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä, voidaan edellä mainitun, niin sanotun ketjusopimuskieltoa koskevan sääntelyn poissulkemista pitää perusteltuna. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten sopimusten ketjuttamista saman työntekijän kanssa rajoitettaisiin jäljempänä todetuin keinoin. Edelleen ketjusopimuskiellon soveltamisen voitaisiin katsoa tarpeettomasti rajoittavan työnantajan uskallusta ottaa uusia työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun työllistämisen edellytyksiin sinänsä kohdistuu epävarmuutta, mutta työnantaja ei myöskään osaa varmasti arvioida, voidaanko useamman työntekijän kanssa tehdyistä määräaikaisista työsopimuksista muodostuvan kokonaisuuden katsoa osoittavan työnantajan pysyvää työvoiman tarvetta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskestosta sekä mahdollisuudesta sopia työntekijän kanssa useammasta määräaikaisesta 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 sitä, että saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Määräaikaisuuksien 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 tehty vuoden kuluessa ensimmäisen 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 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.

Kun pykälässä tarkoitettua määräaikaista työsopimusta ei voisi enää uusia joko sopimuksen tai sopimusten enimmäiskeston vuoksi taikka sen vuoksi, että on kulunut yli vuosi ensimmäisen pykälässä tarkoitetun sopimuksen tekemisestä, osapuolet voisivat sopia työntöön 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 3 momentissa otettaisiin kantaa tilanteeseen, jossa työntekijän kanssa ehdotetun säännöksen nojalla tehty määräaikainen sopimus olisi tehty vastoin pykälän 1 tai 2 momentissa säädettyjä reunaehtoja. Tällaisessa tilanteessa määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Sääntely vastaisi lain 1 luvun 3 §:ssä säädettyä, jonka mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Sääntely kuvaa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuutta. Mikäli työnantajan esimerkiksi tekisi määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä työntekijän kanssa, joka on aiemmin ollut työsuhteessa työnantajaan tai määräaikainen työsopimus tehtäisiin vastoin 2 momentissa säädettyjä edellytyksiä, työsopimusta pidettäisiin toistaiseksi voimassa olevana.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Säännöksen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen. Edelleen sääntelyn tavoitteena on toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille nousutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä

olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimenä toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella 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 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. Jos työnantaja katsoo, ettei jatkotyöskentelymahdollisuuksien tarjoaminen työntekijälle ole mahdollista, työnantajan olisi selostettava työntekijälle kantansa taustalla olevat syyt.

Tasa-arvolain 8 §:n syrjinnän kieltoa sovelletaan myös silloin, kun työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 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.

3 b §. *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.* Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Säännöksen perusteluita on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksessä HE 105/2016 vp.

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 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.

Lain 1 luvun 3 a § ehdotetaan muutettavaksi siten, että jatkossa pykälä koskisi työnantajan aloitteesta työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työsopimusta, joka olisi mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa ehdotetaan säädettävän mainitun luvun uudessa 3 b §:ssä.

Pykälän 3 momentin 3 kohtaa olisi tästä syystä muutettava vastaavasti siten, että silloin, kun määräaikainen työsopimus tehtäisiin 1 luvun 3 a §:ssä säädetyksi ehdotetuilla edellytyksillä, selvityksestä olisi käytävä ilmi määräaikaisen työsopimuksen päättymisajan tai arvioitun päättymisajan lisäksi se, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta. Muutos korostaisi sitä, että määräaikainen työsopimus tehdään joko perustellusta syystä tai sitten työnantaja tietoisesti ja nimenomaisesti hyödyntäisi mahdollisuutta tehdä määräaikainen työsopimus siten kuin 1 luvun 3 a §:ssä sallitaan. Jos määräaikainen sopimus tehtäisiin pitkäaikaistyöttömän kanssa, selvityksestä olisi jatkossakin käytävä ilmi, että kysymys on tällaisesta sopimuksesta.

6 §. Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Säännöksellä on pantu täytäntöön avoimista ja ennakkoivista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 vaatimukset.

Edellä on käsitelty lain 1 luvun 3 a §:ää koskevaa muutosehdotusta, jossa mainitun pykälän 4 momentissa esitetään säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä antaa työntekijälle selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

Työntekijän pyynnöstä annettavalle selvitykselle työsopimuksen kestoajan pidentämisestä ei täten olisi enää erillistä tarvetta. Lain 1 luvun 3 a §:n 4 momentissa säädetyin voidaan myös katsoa ylittävän avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetussa direktiivissä säädettävät vaatimukset. Pykälän 2 momentin viimeistä virkettä ehdotetaan muutettavaksi siten, että velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei olisi muiden virkkeessä lueteltujen tilanteiden ohella myöskään silloin, jos työntekijän kanssa olisi tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla.

5 luku **Lomauttaminen**

4 §. Lomautusilmoitus. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava 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 säädetyin seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta silloin, kun työnantajaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella velvoittavan työehtosopimuksen määräyksen mukaan noudettava 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 tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Säännös mahdollistaisi työpaikkakohtaisten olosuhteiden huomioimisen lomautustilanteita ajatellen, mikäli osapuolet niin katsoisivat tarkoituksenmukaiseksi. Sopimus olisi mahdollista tehdä koskemaan koko henkilöstöä tai vain tiettyä henkilöstöryhmää.

Sopimismahdollisuus olisi käytettävissä ainoastaan silloin, jos työnantajan normaali- tai yleissitovuuden perusteella sovellettavana oleva työehtosopimus määritteli lomautusilmoitusajan olevan pidempi kuin laissa säädetty seitsemän päivää. Koska kyse on lakiin perustuvasta mahdollisuudesta poiketa tietyissä tilanteissa työehtosopimuksen määräyksestä, työnantajan ei voi-

taisi katsoa rikkoneen työehtosopimuksen määräystä tehdessään lainkohdassa tarkoitetun sopimuksen säännöksen puitteiden mukaisesti. Mikäli työpaikalla olisi tehty työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajasta, edellyttäisi pykälässä tarkoitetun sopimuksen tekeminen käytännössä sitä, että kyseinen työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus olisi ensin päättynyt. 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. Henkilöstöryhmän tekemä sopimus sitoisi kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä ja henkilöstön yhdessä tekemä sopimus koko henkilöstöä.

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

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 samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa olisi mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Pykälän 3 ja 4 momentti vastaisivat voimassa olevan pykälän 2 ja 3 momenttia.

7 §. Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen. Pykälän 1 momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain tavoin siitä, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka irtisanoessaan työsuhteen loppuun jättäessä. 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.

Pykälän 3 momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

6 luku **Yleiset säännökset työsuhteen päättämisestä**

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

Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräajaisen työsuhteen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperusteiden ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsuhteeseen koskien.

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 (1333/2021) soveltamisalan piiriin. Julkisen sektorin työnantajien osalta laskennassa huomioitaisiin työsopimuslain soveltamisalan mukaisesti työsopimussuhteiset työntekijät. Työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhteiden päättyminen ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.

Takaisinottovelvollisuuden keston ja velvollisuuden täyttämisen 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.

Pykälän 2 momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

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 a §:ssä tarkoitettua ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 4 b §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa. Muutos vastaisi työsopimuslakia koskevaa ehdotusta, jonka säännöskohtaisia perusteluja on käsitelty edellä.

4 a §. Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus. Pykälä vastaisi työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ää, jonka säännöskohtaisia perusteluja on käsitelty edellä.

4 b §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Pykälä vastaisi asiasisällöllisesti kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 1 luvun 4 a §:ää. Säännöksen perusteluja on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksessä HE 105/2016 vp.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

5 §. Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta. Pykälän 2 momentin viimeistä virkettä ehdotetaan muutettavaksi siten, että velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei olisi muiden virkkeessä lueteltujen tilanteiden ohella myöskään silloin, jos työntekijän kanssa olisi tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitettulla tavalla. Säännös vastaisi työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään ehdotettua.

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 samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa olisi mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Pykälän 3 ja 4 momentti vastaisivat voimassa olevan pykälän 2 ja 3 momenttia.

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 perusteluista 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 menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Momenttia muutettaisiin siten, että vastaava mahdollisuus koskisi myös 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Ehdotus vastaisi työsopimuslain 6 luvun 1 §:ään ehdotettua.

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 perusteluista on käsitelty edellä.

7.3 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

118 §. Tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus. Pykälän 2 momentin 6 kohtaan tehtäisiin teknisluontoinen viittaussäännöksen muutos. Mainitussa kohdassa olevat viittaukset voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ään ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ään muutettaisiin viittauksiksi ehdotettuihin työsopimuslain 1 luvun 3 b ja merityösopimuslain 1 luvun 4 b §:iin.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2026.

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 sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksiin. Tietoa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärällisestä kehityksestä ja sääntelyn vaikutuksista voidaan saada niin kotimaisista kuin kansainvälisistä tutkimuslähteistä sekä työmarkkinajärjestöiltä. Vaikutusten näkymisen kannalta tuloksia on perusteltua tarkastella aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua lain voimaantulosta.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

[Täydennetään lausuntokierroksen jälkeen.]

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

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 viisi vuotta sitten ollut palvelussuhde ei kuitenkaan estäisi työsopimuksen tekemistä määräaikaisena ilman perusteltua syytä. Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto voisi olla enintään yhden vuoden. Lisäksi esitetään lomautusilmoitusajan lyhentämistä neljästätoista 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 työaikasuoja. (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.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Vaatimus toteutuu muun muassa työsopimuslaissa säädetyn työsuhteturvan kautta. 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. 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 tarkoitetun ”työstä erottamisen” voida 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 lomauttamisesta jäävän ”aidosti tilapäisenä työnteosta erottamisena” hallitusmuo-

don 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 sovituksen 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.

Määräaikaisten työsopimusten sääntelyn osalta on niin ikään otettava huomioon sääntelyn suhde Suomea velvoittaviin kansainvälisiin ihmissoikeussopimuksiin 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 n:o 158 artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät taakeet siitä, ettei määräajaksi sovitulla työsopimuksella voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa. Yleissopimusta täydentää työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä koskeva suositus n:o 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 puuttettava tilanteisiin, joissa määräaikaista työsopimuksia tehdään ilman perusteltua syytä eri työntekijöiden kanssa ja työnantajan työvoimatarpeen voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi. Toisaalta puitesopimuksen tavoitteena on, että vakituiset työsuhteet olisivat pääasiallinen työsuhtedemuoto. Työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n 4 momenttiin esitettävän työnantajan selvitysvelvollisuuden tavoitteena on nimenomaisesti pyrkiä ehkäisemään toistuvien, eri työntekijöiden kanssa ilman perustellusta syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja siten myös työntekijöiden työsuhteturvan kiertämistä. Selvitysvelvollisuuden 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 lieventämistä koskevilla ehdotuksilla tavoitellaan työllistämisen edistämisen purkamista ja siten työllisyyden edistämistä.

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).

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.)

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 henkilöstömääriin perustuvia rajoja lain säännösten soveltamiselle. Näistä esimerkkinä voidaan mainita muun muassa yhteistoimintalaki (1333/2021) 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.

Ammatillinen yhdistymisvapaus ja työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia

Esityksessä ehdotettu muutos, joka koskisi lakiin perustuvaa mahdollisuutta sopia paikallisesti seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta riippumatta siitä, jos työnantajaa sitovassa normaali- tai yleissitovassa työehtosopimuksessa on 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 suoraan 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.

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 turvaamisesta. 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 lainsäätäjällä on monissa asioissa pidättänyt normien antovaltaa 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, työaika-pankkia ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset, joiden mukaan sanottu 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 jatkosakin lomautusilmoitusajasta toisin työ- tai virkaehtosopimuksilla kunnioittaisi työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata. Paikalliselle tasolle laissa annettu sopimismahdollisuus ottaisi kuitenkin huomioon työpaikkataseiset joustojen tarpeet tilanteessa, jossa työnantaja ja työntekijät yhdessä katsoisivat sen tarpeelliseksi.

Esityksen mukaan seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamista koskeva paikallinen sopimus tehtäisiin luottamusmiehen kanssa, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai muu työntekijöiden edustajan kanssa. Jos työntekijät eivät ole valinneet edustajaa, sopimus olisi mahdollista tehdä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa yhdessä. Ehdotus kunnioittaisi valittuja työntekijöiden edustajia, ja olisi näin ollen yhteensopiva ILO:n työntekijöiden edustajien suojelua ja heidän toimintansa helpottamista yrityksessä koskevien sopimus- ja suositusmääräysten kanssa.

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

Ahvenanmaan itsehallintolaki

Ahvenanmaan 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 työsuhteen 18 §:n 14 kohdassa oppisopimuksesta säädettyin poikkeuksin ja yhteistoimintaa yrityksissä.

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

Yhteenveto

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

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

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

lisätään lain 1 lukuun uusi 3 b § seuraavasti:

1 Luku

Yleiset säännökset

3 a §

Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

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 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

3 b §

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 tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimuksen yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

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 a §:ssä tarkoitettusta ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 3 b §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

6 §

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

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, työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta tai jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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 tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä 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.

Lomauttamista koskeva ilmoitus on toimitettava työntekijälle 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.

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.

6 Luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset työsopimukset

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

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 työvoimapaalveluiden 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 ja 4 a §, 2 luvun 5 §:n 2 momentti, 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 laissa 745/2022 ja 1 luvun 4 a § laissa 404/2023, 2 luvun 5 §:n 2 momentti laissa 745/2022, 6 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentti laissa 205/2017 ja 7 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 404/2023 ja
lisätään lain 1 lukuun uusi 4 b § 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 a §:ssä tarkoitetusta ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 4 b §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4 a §

Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimuksen yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

4 b §

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 2 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusien vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavamasta 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 toistuessaa 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 tai jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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 lomautusilmoitusajasta koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusajasta 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.

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 menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään 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 säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapaalveluiden 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

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 118 §:n 2 momentin
6 kohta seuraavasti:

118 §

Tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus

Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat:

6) työsopimuslain 1 luvun 3 b §:ssä ja erityisopimuslain 1 luvun 4 b §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 a §, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n 2 momentti, 5 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti, 6 luvun 1 §:n 3 momentti ja 6 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä ovat 1 luvun 3 a § laissa 403/2023, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta laissa ja 6 §:n 2 momentti 744/2022, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 6 luvun 6 §:n 1 momentti laissa 403/2023

ja lisätään lain 1 lukuun uusi 3 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 Luku

1 Luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

3 a §

3 a §

*Määräaikaisen työso­pimuksen tekeminen pit­
käaikaistyöttömän kanssa*

***Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen
määräaikainen työso­pimus***

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.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työso­pimuksen enimmäis­kesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työso­pimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Määräaikaisen työso­pimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua pe­rusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työso­pimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopi­muksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen tekemistä määräai­kaisena ei estä se, että työnantajan työvoima­tarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla ta­valla pysyvää.

Määräaikaisen työso­pimuksen enimmäis­kesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työso­pimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

3 b §

uusi

(säännös vastaisi asiasisällöllisesti voimassa olevaa 3 a §:ää)

Määräaikaisen työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsuhteen 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 tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusina vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 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 pitkäaikaisyöttömän kanssa;

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 3 b §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

6 §

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

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 §

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

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, työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta tai jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettulla tavalla.

5 Luku

5 Luku

Lomauttaminen

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 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 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

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 tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä 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.

Lomauttamista koskeva ilmoitus on toimitettava työntekijälle 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.

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tai sopimuksen mukaista yli *seitsemän* päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

6 Luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset työsopimukset

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

6 Luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset työsopimukset

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

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä ane-

Työnantajan, jonka työsuhteessa 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 kulu-

Voimassa oleva laki

tussa 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.

Ehdotus

essa 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

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta ja 4 a §, 2 luvun 5 §:n 2 momentti, 6 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentti 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 laissa 745/2022 ja 1 luvun 4 a § laissa 404/2023, 2 luvun 5 §:n 2 momentti laissa 745/2022, 6 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentti laissa 205/2017 ja 7 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 404/2023

ja lisätään lain 1 lukuun uusi 4 b § 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:

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

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 2 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

(uusi)

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

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

4 a §

Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

4 b §

Voimassa oleva laki

(säännös vastaisi asiasisällöllisesti voimassa olevan lain 4 a §:ää.)

Ehdotus

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 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Siitä, milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana, säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 3 §:ssä.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvavammasta 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 pyyn-

2 Luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvavammasta 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 kol-

nön 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 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.

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 §

men 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 *tai jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitetulla tavalla.*

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 katsoaan edustavan.*

Ilmoitus on annettava 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.

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**Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen*

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.

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 päättymisestä

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.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annettussa 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

7 Luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättymisestä

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 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään 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 säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annettussa 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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päätymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päätymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 118 §:n 2 momentin 6 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

118 §

Tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus

Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat:

6) työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

118 §

Tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus

Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat:

6) työsopimuslain 1 luvun 3 b §:ssä ja merityösopimuslain 1 luvun 4 b §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..