

Asia: VN/22728/2024

## **Lausuntopyyntö: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot ja vaikutusarviot**

#### **Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä**

Ammattiliitto Pro ry vastustaa Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän mietinnön lainsäädäntömuutoksia.

Ammattiliitto Pro yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävään mielipiteeseen työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamista käsittelevän työryhmän mietinnöstä.

Kolmikantaisesti valmistellun hallituksen esityksen muotoon laaditun mietinnön muutokset perustuvat pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan Vahva ja välittävä Suomi alalukuun 4.1. Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset.

Hallituksen esityksen muutokset koskien määräaikaaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta on valmisteltu yksipuolisesti työnantajapuolen etua painottaen ilman tasapainottavia toimia. Valmistelua leimasi poliittinen ohjaus. Työryhmä ei myöskään saavuttanut yksimielisyyttä työsopimuslakiin tehtäville heikennyksille. Muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän neuvotteluasemaa ja työsuhdeturvaa työsopimussuhteen heikompana osapuolena. Esitys polarisoi työelämää mikä tulee näkymään työpaikoilla oireiluna.

Hallituksen esitys ei kunnioita työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiasa ja keskinäisiä työehtosopimusneuvotteluja. Esitys näyttää vääristävän tarkoitushakuisesti kollektiivisen neuvottelumenettelyn tarkoituksen erityisesti lomautusilmoitusajan ja takaisinottovelvollisuuden osalta.

#### **Huomionne esityksen vaikutuksista**

Ammattiliitto Pro pitää selvänä, että määräaikaisten työsuhteiden käytöllä on enemmän kielteisiä vaikutuksia kuin hyötyjä. Palkansaajapuolen kannalta riskejä on paljon eikä myönteistä kehitystä ole havaittavissa. Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja kansantalouteen ovat vähäisiä. Yritysten hallinnollinen taakka sen sijaan kasvaa lakimuutosten monimutkaisuuden johdosta.

Esitys loitontaa Suomea pohjoismaisen mallin mukaisesta pyrkimyksestä vahvistaa määräaikaisten asemaa Euroopan unionin tavoitteiden mukaisesti esim. erilaisilla suojelutoimilla. Esityksen mukaisessa sääntelymallissa toimitaan tietoisesti vastoin EU:n oikeuskäytäntöä. Työlainsäädännön muutokset eivät huomioi työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman suojelun periaatetta.

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla ja palveluammateissa työskentelevät naiset, nuoret ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat usein määräaikaisissa työsuhteissa. Tätä pidetään yhteiskunnallisesti epäoikeudenmukaisena ja eriarvoistavana. Koska määräaikaisten työsopimusten solmiminen on jo nyt helppoa ja suhteellisen yleistä, tulee määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen epäilemättä lisäämään niiden yksipuolista käyttöä työnantajan aloitteesta.

Esityksen mukaan sen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn poistaminen ja lomautusajan puolittaminen vaikuttavat kuitenkin kaikkiin palkansaajiin täysin yrityksen koosta ja toimintaedellytyksistä riippumatta Petteri Orpon hallitusohjelman tavoitteen vastaisesti. Muutosten ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria.

Määräaikaisten työsopimusten käyttäminen vaikeuttaa perheen perustamisen suunnittelua kokonaisvaltaisesti. Määräaikaisilla työsuhteilla ja työelämän epävarmuuden lisäämisellä on selvää vaikutusta ihmisten perheellistymishaaveisiin ja -suunnitelmiin. Tätä tukevaa kansallista ja kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta on runsaasti ja tämä on huomioitu myös lausuttavana olevan esityksen vaikutuksia arvioitaessa: ”Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorilla ikäryhmillä. Tutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat yhteydessä lastensaantiin – perheellistyminen myöhästyy, ja vaikutus näkyy etenkin naisilla.”

Ammattiliitto Pro painottaa, että lausuttavana oleva esitys on ristiriidassa hallituksen omien hallitusohjelmassa kirjattujen tavoitteiden kanssa. Hallitusohjelmassa on sovittu väestöpoliittisesta selonteosta, jossa etsitään syntyvyyteen positiivisesti vaikuttavia toimenpiteitä. Väestöpoliittisen ohjelman valmistelutyöryhmän muistiossakin todetaan, ”Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat muita useammin syrjintää raskauteen ja perhevapaisiin liittyen, joten määräaikaisuuksien lisääminen voi olla ristiriidassa syntyvyyden edistämisen kanssa.” Lisäksi todetaan, että tutkimusten mukaan naisilla työsuhteen määräaikaisuus voi olla yhteydessä lastensaannin viivästymiseen ja raskaussyrjinnän pelkoon, ja tällä on todennettuja vaikutuksia myös esikoisen saantiin.

Pro korostaa, että työelämän epävarmuuden lisäämisellä on hyvin todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia perheellistymisen edellytyksiin ja syntyvyyden edistämiseen.

Määräaikaiset työsopimukset heikentävät työsuhteen ehtoja ja vähentävät työsuhteen jatkumisen ennakoitavuutta, mikä vaikeuttaa niin yksinelävien kuin perheiden taloudellista suunnittelua ja päätöksentekoa. Määräaikaiset työsuhteet kaventavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien työntekijäryhmien liikkumavaraa.

Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen näyttävät kielteisiltä. Esityksen mukaan ”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.” Näin ollen esitys luo otollista maaperää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiselle kielletylle syrjinnälle ja suhtautuu vähemmän vakavasti eriarvoisuuden vähentämiseen työelämässä.

Määräaikaisilla työsopimuksilla voi muiden kielteisten työelämävaikutusten lisäksi olla vakavia vaikutuksia työntekijän terveyteen. Pitkäaikainen epätietoisuus työsuhteen jatkumisesta ja eräänlaisella ”koeajalla” oleminen on henkisesti kuormittavaa ja sillä voi olla terveydellisiä vaikutuksia mikä ei voi olla heijastumatta määräaikaisten työntekijöiden yksityiselämään stressinä, pahana olona, univaikeuksina sekä fyysisenä oireiluna. Ammattiliittojen edunvalvontatyössä kohdataan säännönmukaisesti tilanteita, joissa määräaikaisessa työsuhteessa olevien terveydentila on selkeästi heikentynyt ja syy-yhteys näyttää selvältä.

## Työsopimuslaki

### 1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

Pidämme selvänä, että ehdotetut muutokset tulevat lisäämään määräaikaisten työsopimusten käyttöä tavalla, joka ei toteuta määräaikaista työtä koskevan neuvoston direktiivin 1999/70/EY tavoitetta. Määräaikaista työtä koskevan Euroopan unionin puitesopimuksen tavoitteena on, että vakituiset työsuhteet olisivat pääasiallinen työsuhdemuoto. Ehdotetulla sääntelyllä käytännössä kumotaan nykyisen sääntelyn tavoite estää määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja työsuhdeturvan kiertämistä.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä heikentää työntekijän työsuhdeturvaa. Ilman perusteltua syytä tehdyllä määräaikaisella työsopimuksella samoin kuin toisiaan seuraavilla TSL 1 luvun 3 a §:n määräaikaisilla työsopimuksilla voidaan tosiasiallisesti kiertää irtisanomissuojaa yhden vuoden ajan. Korostamme, että nyt esitettyihin perusteettomiin määräaikaisuuksiin ei liity velvollisuutta arvioida pysyvän työvoimatarpeen olemassaoloa lainkaan. Esitys pyrkii sivuuttamaan pysyvän työn arvioinnin velvoitteen työnantajan

hyväksi esim. mahdollistaen työsopimuksen pitämisen ensimmäisenä, jos työntekijä on ollut yli viisi vuotta sitten työnantajan palveluksessa. Samoin ketjuttaminen vuoden jälkeen on mahdollista, jos työnantaja tuolloin vetoaa perusteltuun syyhyn. Säännös mahdollistaa yritystoiminnan järjestämisen käyttämällä ainoastaan määräaikaisia työsopimuksia. Esitetty lainmuutos on epäselvä ja lisää henkilöstöhallinnon hallinnollista taakkaa ja voi siten kasvattaa erimielisyyssasioiden määrää.

Vuoden kestävä määräaikainen työsopimus tai määräaikaiset työsopimukset ajavat samaa tarkoitusta kuin vuoden kestävä koeaika ja voidaan sellaisenaan myös käytännössä rinnastaa TSL 1 luvun 4 §:n koeaikaan pidennetyssä muodossa.

Työnantajalla kuulusi olla velvollisuus ilman erillistä pyyntöä antaa kirjallinen selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. TSL 3 a § 3 momentin mukaisen kirjallisen selvityksen toimittamisen edellytyksenä ei pitäisi olla työntekijän pyyntö, koska kyseisen pyynnön esittämisellä voi olla työntekijän kannalta kielteisiä seurauksia. Selvitysvelvollisuuden toteuttaminen ei käytännössä edistäne työntekijän asemaa.

### **1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)**

Työhaluisen pitkäaikaistyöttömän työllistämisen helpottaminen on yhteiskunnan edun mukainen tavoite. Jos hallituksen esityksen mukaisesti perustellun syyn vaatimus poistetaan kaikilta määräaikaisilta työsopimuksilta TSL 1 luvun 3 a §:n mukaisesti, voidaan sen kuitenkin olettaa vähentävän työnantajan motivaatiota palkata juuri pitkäaikaistyötön enintään vuoden kestävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Hallituksen esitys ei sellaisenaan edistä pitkäaikaistyöttömien asemaa työmarkkinoilla.

### **2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)**

Tekninen muutos. Ei kommentoitavaa.

### **2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)**

Tekninen muutos. Ei kommentoitavaa.

### **5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)**

Ammattiliitto Pro vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. Lyhennys tarkoittaa suoraa palkanmenetystä työntekijöille.

Nyt esitetyn lakimuutoksen myötä työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. Poliittisen päätöksentekijän ja työnantajapuolen yhteistyönä tekemä esitys tarkoittaa käytännössä työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja pyrkimystä estää

tehokkaan sopimisen. Palkansaajakeskusjärjestöjen tavoin Ammattiliitto Pro katsoo, että Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet (ILO:n yleissopimukset 87 ja 98) estävät nyt esitetyn mallin.

## **5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)**

Tekninen muutos. Lyhennys tarkoittaa seitsemän päivää vastaavaa palkanmenetystä työntekijöille.

## **6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)**

Ammattiliitto Pro pitää kohtuuttomana ja vastustaa jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille. Yksinomaan työntekijällä kuulusi olla yksipuolinen oikeus irtisanoa 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettu määräaikainen työ sopimus. Se vahvistaisi työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena ja tasapainottaisi osapuolten neuvotteluasemaa. Irtisanomisoikeuden antaminen myös työnantajalle heikentää entisestään työntekijän työsuhteturvaa.

## **6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)**

Ammattiliitto Pro vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistävilä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhteturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen.

Ruotsissa lakiin perustuvan takaisinottovelvollisuuden pituus on yhdeksän kuukautta. Tältä osin esitys toimii selvänä esimerkkinä siitä, miten pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma pyrkii etäännyttämään Suomen työ lainsäädännön pohjoismaisesta mallista heikentäen merkittävästi ja kokonaisvaltaisesti työntekijän asemaa pistemäisillä lakimuutoksillaan. Vastaavasti esityksellä pyritään heikentämään ammattiliittojen neuvotteluasemaa ja murentamaan työmarkkinajärjestelmää palkansaajapuolen kustannuksella työnantajapuolen hyödyksi.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisia työnantajia. Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria.

# **Merityösopimuslaki**

## **1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)**

Yhdymme STTK:n antamaan lausuntoon.

## **1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)**

-

## **1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)**

-

**2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)**

-

**6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)**

-

**6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)**

-

**7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)**

-

**7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)**

-

**Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki**

**118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)**

Ei kommentoitavaa.

**Muut kysymykset**

**Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavantyyppistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)**

Vastaanotto-olettama saattaisi selkeyttää sen ajankohdan määrittämistä, milloin lomautusilmoitus on vastaanotettu ja vähentää asiaa koskevia erimielisyyksiä.

**Muut huomiot**

Ammattiliitto Pro yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen näkemykseen, että on erittäin tärkeätä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määrä aikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina.

Stenholm Patrik  
Ammattiliitto Pro ry - Lakipalvelut