

## Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työ sopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

### JOHDANTO

#### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työ sopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

#### *Lausunto*

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- perustuslakivaliokunta PeVL 20/2026 vp

#### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:

- erityisasiantuntija Katariina Jämsén, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Erno Mähönen, työ- ja elinkeinoministeriö
- käräjätuomari Katja Ahola, Helsingin käräjäoikeus
- erityisasiantuntija Pirkko Janas, tasa-arvovaltuutetun toimisto
- johtaja Eerik Tarnaala, Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto
- neuvotteleva virkamies Tiina Saukko, Valtion työmarkkinalaitos
- juristi Sanna Mannonen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Sanna Rantala, STTK ry
- erityisasiantuntija Miia Kannisto, Akava ry
- asiantuntija Suvi Lahti-Leeve, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- johtaja Atte Rytkönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät ry
- palvelussuhdejuristi Toni Eronen, HUS-yhtymä
- juristi Anna Järvinen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- työmarkkinajuristi Johanna Antikainen, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- johtava juristi Erkki Mustonen, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- juristi Ronja Marjander, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkinajohtaja Minna Ääri, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- yhteiskuntasuhteiden päällikkö Ira Hietanen-Tanskanen, Tehy ry
- toimitusjohtaja Jarkko Ruohoniemi, Teknologiateollisuuden työnantajat ry

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

- juristi Kia Laitinen, Teollisuusliitto ry
- johtava tutkija Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus LABORE
- professori emeritus Niklas Bruun
- apulaisprofessori Jari Murto
- professori Tuomas Ojanen
- oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti Jaana Paanetoja
- apulaisprofessori Annika Rosin

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- sosiaali- ja terveysministeriö
- yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Ammattiliitto Pro ry
- Insinööriliitto IL ry
- Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Valiokunta on saanut ilmoituksen, ei lausuttavaa:

- työtuomioistuin

### **HALLITUKSEN ESITYS**

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

Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

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

Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja määräaikaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan kaltaiseen tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työnantajalla olisi

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

velvollisuus tarjota työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

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

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

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

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

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Ehdotetut lait oli tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2026.

### VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

#### *Yleistä*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja siihen liittyviä työnantajan velvoitteita sekä lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia työsopimuslakiin (55/2001) ja merityösopimuslakiin (756/2011) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006). Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä tietyin edellytyksin ja rajoituksin. Esityksessä ehdotetaan säännöksiä, joilla pyritään estämään määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisen sopimisen mahdollisuudesta. Lisäksi ehdotetaan, että työsopimuslaissa säädetty takaisinottovelvollisuus koskee jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Esitys perustuu pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan. Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Perustuslakivaliokunta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pyynnöstä

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

antanut esityksestä lausuntonsa, jonka mukaan lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä (PeVL 20/2026 vp).

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esityksen tavoitteita tärkeinä ja katsoo, että hallinnollisen taakan vähentäminen muun muassa takaisinottovelvollisuutta rajaamalla on keino näihin tavoitteisiin pääsemiseksi. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä jäljempänä esitettävien muutoksin ja huomioin.

### *Ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen työsopimus*

Määräaikainen työsopimus voidaan nykyään solmia perustellusta syystä (työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 mom. ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 mom.). Lisäksi on säädetty erityistapauksesta, jossa määräaikainen työsopimus voidaan solmia ilman perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan (työsopimuslain 1 luvun 3 a § ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §). Tällaisen sopimuksen käytölle on säädetty tiettyjä rajoituksia.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan uuden määräaikaisen työsopimustyyppin, ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen (jäljempänä IPS-sopimus), lisäämistä työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin (ehdotettu työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 mom. ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 mom.). Uuden sopimustyyppin käytölle ehdotetaan asetettavan tiettyjä edellytyksiä ja rajoituksia. Ehdotetun IPS-sopimuksen käyttö edellyttää, että kyse on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. Esityksellä helpotetaan työntekijän palkkaamista määräaikaiseen työsuhteeseen. Muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on tuotu esiin huoli ehdotuksen kielteisistä vaikutuksista muun muassa sukupuolten tasa-arvoon sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistymiseen määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntyessä. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2023 naispalkansaajista 19,1 prosentilla oli määräaikainen työsuhte. Miehillä vastaava luku oli 14,2 prosenttia. Määräaikaisissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on sosiaali- ja terveysministeriön teettämän raportin (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20) mukaan kokenut 44 prosenttia. Vakituksissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että avoimien työpaikkojen vähäisyys on suuri ongelma, johon ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten mahdollistamisella halutaan vastata. Valiokunta suhtautuu vakavasti uuden sopimustyyppin käyttöönoton mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin. Tällaisten vaikutusten vähentämiseksi valiokunta ehdottaa 1. ja 2. lakiehdotukseen kahta muutosta.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

Ensinnäkin valiokunta ehdottaa, että aika, joka on edellytyksenä ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, muutetaan esityksen mukaisesta kahdesta vuodesta viideksi vuodeksi. Toiseksi valiokunta ehdottaa, että lakiehdotuksista poistetaan mahdollisuus uusilla ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus sen enimmäiskeston kuluessa. Valiokunta ehdottaa myös eräitä terminologisia muutoksia, jotka selkeyttävät säännösten soveltamista. Muutokset käyvät tarkemmin ilmi valiokunnan yksityiskohtaisista perusteluista ja muutosehdotuksista.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan työ- ja elinkeinoministeriöltä saamien arvioiden mukaan kahden vuoden aikarajan nostaminen viiteen vuoteen vähentänee olennaisesti riskiä määräaikaisuuksien ja niiden kielteisten vaikutusten kohdentumisesta juuri tietyille väestöryhmille. Muutokset ovat myönteisiä etenkin esityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten kannalta. Viiden vuoden aikaraja merkitsee käytännössä sitä, ettei saman työnantajan palvelukseen lapsen kotihoidon jälkeen palaavan henkilön kanssa ole mahdollista tehdä uutta määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä.

Lisäksi ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisuuden rajaaminen enintään yhteen työsopimukseen parantaa työntekijän asemaa esitykseen verrattuna. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan muutos lieventää lyhyiden määräaikaisuuksien ketjuttamiseen liittyviä kielteisiä vaikutuksia, kuten korkeaa ilmoituskynnystä väärinkäytöksistä ja työntekijän yleisesti kokemaa epävarmuutta työsuhteen jatkosta. Yhtäjaksoinen määräaikaisuus pienentää myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä, joka tyypillisesti liittyy työsuhteen jatkamatta jättämiseen.

Lisäksi valiokunta pitää perustuslakivaliokunnan tavoin (ks. PeVL 20/2026 vp, kpl 11) välttämättömänä, että ehdotettujen määräaikaisten sopimuksia koskevien muutosten sukupuolivaikutuksia seurataan tarkoin ja tarvittaessa ryhdytään korjaaviin toimiin, jos hallituksen esityksen vaikutusarvioissa mainitut naisten työmarkkina-aseman heikennykset toteutuvat käytännössä (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

### *Työsuhdeturvaa suojaavat säännökset*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säännöksiä, joilla pyritään estämään määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työsuhdeturvaa kiertämistarkoituksessa. Tällaisia suojaelementtejä ovat työnantajan velvollisuus selvittää, onko määräaikaisessa työsuhhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa, työnantajan velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä, jos työnantaja harkitsee ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättyessä palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan kaltaiseen tehtävään, sekä työntekijän ja työnantajan oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työnantajan aloitteesta esityksessä ehdotettavan sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Tämä kuvaa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten olevan ensisijainen työsuhdemuoto myös jatkossa. Lisäksi lakiin ehdotetaan lisättäväksi informatiivinen säännös, jonka mukaan määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty eriäviä näkemyksiä näiden suojaelementtien tarkoituksenmukaisuudesta ja vaikuttavuudesta. Säännöksiä on pidetty myös osin vaikeaselkoisina. Palkansaaajia edustavat asiantuntijatahot ovat arvostelleet muun muassa ehdotettua työn tarjoamisvelvollisuutta siitä, että työnantaja voi täyttää velvollisuutensa myös tarjoamalla perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta, ja ehdotettua irtisanomisoikeutta siitä, että se koskee työsuhteen molempia osapuolia. Erityisesti työnantajia edustavat asiantuntijatahot ovat tuoneet esiin ehdotetun selvitysvelvollisuuden ja työn tarjoamisvelvollisuuden aiheuttavan hallinnollista taakkaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää ehdotettuja suojaelementtejä tarpeellisina ja tarkoituksenmukaisina. Valiokunta katsoo, että ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen sopimuksen päättyessä on työntekijänkin etu, että työnantajan on tarjottava hänelle uutta työmahdollisuutta, vaikka se olisi perustellusta syystä määräaikainen.

Valiokunta korostaa, että työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi tarjottavan työn määräaikaaisuudelle on oltava työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy. Jos tällaista ei ole, työsopimusta on nykyisen ja ehdotetun lainsäädännön mukaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lisäksi tällaisen jatkosopimuksen tarjoamista määräaikaisena rajoittaa säännös, jonka mukaan toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Valiokunta katsoo, että molempien osapuolten mahdollisuus irtisanoa IPS-sopimus kuuden kuukauden jälkeen on merkityksellinen työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.

### *Lomautusilmoitusaika*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisen sopimisen mahdollisuudesta. Toisinsopimismahdollisuus tarkoittaa, että työpaikkakohtaisesti voidaan sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta, jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältää määräyksiä seitsemän päivän ylittävistä lomautusilmoitusajasta. Hallituksen esityksen mukaan tällaisen paikallisen sopimuksen voi tehdä työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty, että esitys on ristiriidassa Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä, ja että ehdotuksessa tarkoitettu ”muu työntekijöiden edustaja” ei ole ILO-sopimusvelvoitteiden sallima henkilöstön edustaja, kun kyse on työehtosopimusmääräyksestä poikkeamisesta.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan arvioinut esitystä tältä osin (ks. PeVL 20/2026 vp, kpl 12—17). Esityksessä on perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan tehty pääosin asianmukaisesti selkoa ehdotetun säännöksen suhteesta perustuslain 13 §:n 2 momentin

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

mukaiseen ammatilliseen yhdistymisvapauteen nojautuvaan työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen sekä kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusjärjestelmään, erityisesti sopimukseen 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua.

Lisäksi perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan ehdotetussa sääntelyssä on asianmukaisesti turvattu luottamusmiehen ensisijainen oikeus edustaa työntekijöitä sovittaessa paikallisesti lomautusilmoitusajasta. Perustuslakivaliokunta toteaa, että nyt ehdotetussa sääntelyssä muun työntekijöiden edustajan oikeudellinen asema, osaaminen ja osaamisen vahvistaminen jäävät varsin avoimiksi. Sääntely olisi perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan varmemmin sopusoinnussa ILO:n sopimusten kanssa, jos muun työntekijöiden edustajan oikeudellisesta asemasta, osaamisesta ja osaamisen vahvistamisesta säädettäisiin samankaltaisesti kuin luottamusvaltuutetun osalta.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää työpaikkakohtaisten olosuhteiden huomioimiseksi perusteltuna, että lomautusilmoitusajan lyhentämisestä on mahdollista sopia paikallisesti. Lyhyempi ilmoitusaika parantaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä tilanteissa, joissa yrityksen on reagoitava nopeasti taloudellisen tai tuotannollisen tilanteen muutokseen.

Sen varmistamiseksi, että sääntely on sopusoinnussa Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa, työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että lomautusilmoitusajan lyhentämisen sopijaosapuolia koskevaa säännöstä muutetaan siten, että hallituksen esityksessä ehdotettu 'muu työntekijöiden edustaja' korvataan yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettulla yhteistoimintaedustajalla. Jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä, yhteistoimintaedustaja voi edustaa lomautusilmoitusaikaa koskevassa paikallisessa sopimisessa niitä henkilöstöryhmiä, jotka ovat valinneet hänet edustajakseen yhteistoimintalain 5 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti. Yhteistoimintaedustajalla on suoraan lain nojalla oikeus edustaa henkilöstöryhmää, joka on valinnut hänet edustajakseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa yhteistoimintaedustajan olevan vastaavan tehostetun työsuhdeturvan piirissä kuin luottamusvaltuutettu, mitä on pidettävä merkittävänä neuvottelutasapainon kannalta. Toisin kuin luottamusvaltuutettua, yhteistoimintaedustajaa ei kuitenkaan koske työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu työnantajan velvollisuus edistää henkilöstön edustajan osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia paikallisessa sopimisessa.

Valiokunta katsoo, että koska sopimismahdollisuus koskee vain lomautusilmoitusaikaa, henkilöstön edustajan osaamisen kehittämisen tarve ei ole yhtä korostunut kuin silloin, kun kyse on työntekijöiden asemaan laajemmin vaikuttavasta paikallisesta sopimisesta. Valiokunta toteaa, että voimassa olevassa lainsäädännössä on useita paikallisen sopimisen sallivia säännöksiä, joissa luottamusvaltuutettu on sopijapuolena, eikä erityisistä suojaelementeistä ole säädetty (työaikapankki, muutosturvakoulutus, eräät yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet). Valiokunnan näkemyksen mukaan lomautusilmoitusajasta neuvottelu sopii luontevasti yhteistoimintaedustajan tehtäviin hänen toimiessaan henkilöstön edustajana muutosneuvotteluissa.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

Lopuksi valiokunta toteaa, että ehdotettu lakisääteinen paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta ei ole ehdotuksen mukaan mahdollista, jos työnantajaa sitova työehtosopimus sisältää lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimisen määräyksen. Näin ollen sisällyttämällä lomautusilmoitusaikaa koskevan paikallisen sopimisen määräyksen työehtosopimukseen työmarkkinaosapuolet voivat määrittää paikallisen sopimisen menettelyä ja sisältöä. Ehdotus turvaa tältä osin työmarkkinaosapuolten autonomiaa.

### VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

#### 1. Laki työsopimuslain muuttamisesta

##### *1 luku. Yleiset säännökset*

**3 §. Työsopimuksen muoto ja kesto.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa muutoksia pykälän 3—5 momenttiin. Ensinnäkin valiokunta ehdottaa soveltamista selkeyttäviä muutoksia momenteissa käytettyyn terminologiaan. Työsopimuksen sijaan momenteissa on perusteltua käyttää laajempaa termiä työsuhte. Valiokunta ehdottaa myös, että pykälän 3 momentissa käytetty tarkastelujakson alkuhetkeä määrittävä ”työsopimuksen alkamishetki” korvataan työsuopimuksen solmimishetkellä. Työsopimuksen solmimishetkellä tarkoitettaisiin työsuopimuksen allekirjoitushetkeä tai ajankohtaa, jona työsuopimuksesta on suullisesti sovittu. Ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten työsuopimuksen solmimisedellytysten kannalta on näin ollen merkitsevää se, milloin tällainen sopimus solmitaan eikä se, milloin työskentely tällaisen sopimuksen mukaan alkaisi. Muutokset vähentävät aikarajoituksen kiertämismahdollisuuksia. Valiokunta ehdottaa vastaavia terminologisia muutoksia tehtäväksi työsuopimuslain 1 luvun 3 a §:ään sekä 2. lakiehdotuksen 1 luvun 4 ja 4 a §:ään.

Valiokunta ehdottaa pykälän 3 momentissa säädetyn tarkasteluajanjakson muuttamista hallituksen esityksessä ehdotetusta kahdesta vuodesta viiteen vuoteen. Muutos tarkoittaa, että työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä tulisi olla ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten työsuopimuksen solmimishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta.

Lisäksi valiokunta ehdottaa, että 3 momenttiin sisältyvä informatiivinen viittaus työnantajan selvitys- ja työntarjoamisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin siirretään pykälän 4 momenttiin. Samalla valiokunta ehdottaa viittaussäännöksen kieliasun yksinkertaistamista. Kyse on teknisluonteista lain luettavuutta parantavasta muutoksesta. Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi 2. lakiehdotuksen 1 luvun 4 §:n 2 ja 3 momenttiin.

Valiokunta ehdottaa, että pykälän 4 momentista poistetaan säännökset, jotka koskevat ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten sopimuksen uusimista vuoden enimmäiskeston kuluessa. Muutos merkitsee sitä, että määräaikaisten työsuopimus on mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä vain yhden kerran. Rajoitusta ei ole mahdollista kiertää sopimalla työnantajan ja työntekijän kesken määräaikaisuuden keston pidentämisestä. Ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisten työsuopimuksen keston pidentämistä arvioitaisiin uuden määräaikaisten työsuopimuksen solmimisena. Tämä ei olisi mahdollista ilman perusteltua syytä, ellei edellisen työsuhteen päättymisestä ole kulunut yli viittä vuotta uuden sopimuksen solmimishetkellä. Näin olisi siitä huolimatta, ettei työsuhteen kokonaiskesto ylittäisi yhtä vuotta.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

**3 a §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa pykälän 3 momenttiin vastaavia terminologisia muutoksia kuin 1 luvun 3 §:ään. Momentissa käytetty termi työsopimus ehdotetaan korvattavaksi termillä työsuhde. Valiokunnan käsityksen mukaan 3 §:ssä ja 3 a §:ssä on tarkoituksenmukaista käyttää samaa käsitteistöä, jotta ei synny tulkinnanvaraisuutta siitä, onko lainsäätäjä tarkoittanut käsitteiden tarkoittavan eri asioita.

### **5 luku. Lomauttaminen**

**4 §. Lomautusilmoitus.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että pykälän 1 momentissa ”muu työntekijöiden edustaja” korvataan ”yhteistoimintalain 5 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla yhteistoimintaedustajalla”. Muutos supistaa sopimaan oikeutetut työntekijöiden edustajat säännöksessä mainittuihin ja siten selkeyttää säännöksen soveltamista. Yhteistoimintaedustajalla on suoraan lain nojalla oikeus edustaa henkilöstöryhmää, joka on valinnut hänet edustajakseen. Erillisten valtuutusten keräämistä työntekijöiltä ei tarvita. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös 20—49 työntekijän yrityksissä, vaikka lain pääasiallinen soveltamisala on nostettu 50 työntekijään.

### **6 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

**1 §. Määräaikaiset sopimukset.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että pykälän 4 momentista poistetaan sen viimeinen virke, joka liittyy ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen uudistamiseen. Koska uudistamismahdollisuus ehdotetaan poistettavaksi 1 luvun 3 §:n 4 momentista, ei kyseiselle säännökselle 6 luvun 1 §:n 4 momentissa ole tarvetta.

Lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa 4 momentin säännöstä työn tarjoamisvelvoitteen kestosta täsmennettäväksi ja yksinkertaistettavaksi. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kesto on kolmasosa päättyneen työsuhteen kestosta. Säännöksen sanamuodossa on myös tarpeen huomioida, että työsopimuksia, joiden perusteella työn tarjoamisvelvollisuuden kesto määritellään, on vain yksi. Työsuhteen kesto lasketaan työnteon aloittamisesta. Lisäksi valiokunta ehdottaa momentin ensimmäistä virkettä yksinkertaistettavan siten, että eri työsopimustyyppien sijaan tarjoamisvelvollisuus koskisi yleisemmin työtä. Käytännössä ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsuhteen päättyessä työnantaja voi tarjota joko toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta.

### **7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet (Uusi)**

**13 §. Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa yhteistoimintalain säädösnumeron poistamista pykälän 4 momentista, koska säädösnumero tulee mainituksi ensimmäisen kerran 5 luvun 4 §:n 1 momentissa valiokunnan kyseiseen säännökseen ehdottaman muutoksen johdosta.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta

#### *1 Luku. Yleiset säännökset*

**4 §. Työsopimuksen kesto.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa pykälän 2—4 momenttiin tehtäväksi vastaavat muutokset kuin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3—5 momenttiin. Valiokunta ehdottaa soveltamista selkeyttäviä muutoksia momenteissa käytettyyn terminologiaan. Työsopimuksen sijaan momenteissa on perusteltua käyttää laajempaa termiä työsuhde. Valiokunta ehdottaa myös, että pykälän 2 momentissa käytetty tarkastelujakson alkuhetkeä määrittävä ”työsopimuksen alkamishetki” korvataan ”työsopimuksen solmimishetkellä”.

Valiokunta ehdottaa pykälän 2 momentissa säädetyn tarkasteluajanjakson muuttamista hallituksen esityksessä ehdotetusta kahdesta vuodesta viiteen vuoteen. Lisäksi valiokunta ehdottaa, että 2 momenttiin sisältyvä informatiivinen viittaus työnantajan selvitys- ja työntarjoamisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin siirretään pykälän 3 momenttiin. Samalla valiokunta ehdottaa viittaussäännöksen kieliasun yksinkertaistamista.

Valiokunta ehdottaa, että pykälän 3 momentista poistetaan säännökset, jotka koskevat ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen sopimuksen uusimista vuoden enimmäiskeston kuluessa. Muutos merkitsee sitä, että määräaikainen työsopimus on mahdollista tehdä ilman perusteltua syytä vain yhden kerran.

**4 a §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa pykälän 3 momenttiin vastaavia terminologisia muutoksia kuin 1 luvun 4 §:ään ja työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ään. Momentissa käytetty termi työsopimus ehdotetaan korvattavaksi termillä työsuhde.

#### *7 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä*

**1 §. Määräaikaiset sopimukset.** Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että pykälän 4 momenttiin tehdään vastaavat muutokset kuin työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momenttiin. Valiokunta ehdottaa, että momentista poistetaan sen viimeinen virke, joka liittyy ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen uudistamiseen. Koska uudistamismahdollisuus ehdotetaan poistettavaksi 1 luvun 4 §:n 3 momentista, ei kyseiselle säännökselle 7 luvun 1 §:n 4 momentissa ole tarvetta.

Lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa 4 momentin säännöstä työn tarjoamisvelvoitteen kestosta täsmennettäväksi ja yksinkertaistettavaksi. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kesto on kolmasosa päättyneen työsuhteen kestosta. Säännöksen sanamuodossa on myös tarpeen huomioida, että työsopimuksia, joiden perusteella työn tarjoamisvelvollisuuden kesto määritellään, on vain yksi. Työsuhteen kesto lasketaan työnteon aloittamisesta. Lisäksi valiokunta ehdottaa momentin ensimmäistä virkettä yksinkertaistettavan siten, että eri työsopimustyyppien sijaan tarjoamisvelvollisuus koskisi yleisemmin työtä. Käytännössä ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsuhteen päättyessä työnantaja voi tarjota joko toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

*Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 199/2025 vp sisältyvän 3. lakiehdotuksen.*

*Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 199/2025 vp sisältyvät 1. ja 2. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)*

*Eduskunta hyväksyy yhden lausuman. (Valiokunnan lausumaehdotus)*

### Valiokunnan muutosehdotukset

1.

## Laki

### työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § ja 3 a §:n 1 ja 3 momentti, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko, 5 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti, sekä 6 luvun 1 §:n 3 momentti ja 6 §:n 1 momentti sekä 7 luvun 13 §:n 4 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laissa 1224/2010 ja 3 a §:n 1 ja 3 momentti laissa 403/2023, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko laissa 744/2022, 5 luvun 4 § laissa 204/2017, ja 6 luvun 6 §:n 1 momentti laissa 403/2023 ja 7 luvun 13 §:n 4 momentti laissa 950/2025, sekä

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

# Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

## 1 luku

### Yleiset säännökset

#### 3 §

##### *Työsopimuksen muoto ja kesto*

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

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

Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä ~~työsuhteesta~~ ~~työsopimuksesta~~ työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen ~~solmimishetkeä~~ ~~alkamishetkeä~~ edeltäneen ~~viiden~~ ~~kahden~~ vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. ~~Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkomahdollisuuksia säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.~~

Edellä 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen ~~työsuhteen~~ ~~työsopimuksen~~ enimmäiskesto on yksi vuosi. ~~Työnantajan velvollisuudesta työntekijän jatkomahdollisuuksien selvittämiseen säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta työn tarjoamiseen 6 luvun 1 §:ssä. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.~~

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

#### 3 a §

##### *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa*

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

---

Määräaikaisen ~~työsuhteen~~ ~~työsopimuksen~~ enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen ~~työsuhteen~~ ~~työsopimuksen~~ alkamisesta enintään kahdesti. ~~Työsuhteiden~~ ~~Sopimusten~~ yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. (Uusi 3 mom.)

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

##### 4 §

###### *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista*

-----  
Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:  
-----

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

##### 6 §

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

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

### 5 luku

#### Lomauttaminen

##### 4 §

###### *Lomautusilmoitus*

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu **taikka yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja** ~~muu työntekijöiden edustaja~~ saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

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

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

### 7 §

#### *Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen*

-----

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

-----

## 6 luku

### **Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä**

#### 1 §

#### *Määräaikaiset sopimukset*

-----

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

Työnantajan on tarjottava ~~työtä toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työ sopimusta~~ **työtä** 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työ sopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. **Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kesto aika vastaa kolmasosaa päättyneen**



2.

## Laki

### merityösopimuslain muuttamisesta

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

1 luku

### Yleiset säännökset

3 §

#### *Työsopimuksen muoto ja sisältö*

---

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

---

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

---

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 4 §

#### *Työsopimuksen kesto*

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

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

Edellä 2 momentissa tarkoitetun määräaikaisen ~~työsuhteesta työsopimuksen~~ enimmäiskesto on yksi vuosi. ~~Työnantajan velvollisuudesta työntekijän jatkamahdollisuuksien selvittämiseen säädetään 2 luvun 5 §:ssä ja velvollisuudesta työn tarjoamiseen 7 luvun 1 §:ssä. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.~~

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

### 4 a §

#### *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa*

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

---

Määräaikaisen ~~työsuhteesta työsopimuksen~~ enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen ~~työsuhteesta työsopimuksen~~ alkamisesta enintään kahdesti. ~~Työsuhteiden~~ ~~Sopimusten~~ yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. (Uusi 3 mom.)

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 2 luku

#### **Työnantajan velvollisuudet**

##### 5 §

*Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta*

---

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 4 §:n 2 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettun perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työsopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

### 6 luku

#### **Lomauttaminen**

##### 4 §

*Lomautusilmoitus*

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

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

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 7 §

#### *Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen*

-----

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

-----

### 7 luku

#### **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

### 1 §

#### *Määräaikaiset sopimukset*

-----

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

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

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

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

### 9 §

#### *Työntekijän takaisin ottaminen*

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

---

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20\_\_\_\_.

---

### 3.

## Laki

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

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

### 13 §

#### *Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen*

---

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

---

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

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

---

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_ .

### **Valiokunnan lausumaehdotus**

*Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto seuraa tarkoin ja arvioi ilman perusteltua syytä tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia koskevien säännösten sukupuolivaikutuksia ja ryhtyy tarvittaessa korjaaviin toimiin, jos hallituksen esityksen (HE 199/2025 vp) vaikutusarvioissa mainitut naisten työmarkkina-aseman heikennykset toteutuvat käytännössä. Selvitys seurannan ja arvioinnin tuloksista on annettava työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2029 loppuun mennessä.*

Helsingissä 29.4.2026

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Arto Satonen kok  
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd  
jäsen Miko Bergbom ps  
jäsen Fatim Diarra vihr  
jäsen Tuomas Kettunen kesk  
jäsen Minja Koskela vas  
jäsen Mikko Lundén ps  
jäsen Niina Malm sd  
jäsen Anders Norrback r  
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk  
jäsen Karoliina Partanen kok  
jäsen Jorma Piisinen ps  
jäsen Piritta Rantanen sd  
jäsen Anne Rintamäki ps  
jäsen Timo Suhonen sd  
jäsen Henrik Vuornos kok  
varajäsen Pekka Aittakumpu ps

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp Vastalause 1

### Vastalause 1

#### Perustelut

Hallituksen tähänastiset, yksipuolisesti työnantajan määräysvaltaa lisänneet ja työntekijöiden työsuhde- ja työttömyysturvaa heikentäneet toimet eivät ole toimineet lainkaan hallituksen kertomilla tavoilla. Tällä esityksellä Orpon hallitus jatkaa valitsemallaan linjalla, joka lisää turvattomuutta työelämässä ja vie Suomea pois pohjoismaisen sopimisen linjalta.

Orpon hallitus haluaa esityksellään 199/2025 vp mahdollistaa määräaikaisten työsopimusten perusteettoman solmimisen. Lisäksi takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä työllistäviltä yrityksiltä ja lomautusilmoitusajat puolitetaan 14 päivästä 7 päivään.

Esitystä perustellaan erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamisella ja rekrytointikynnyksen madaltamisella. Sen soveltaminen, ja vaikutukset koskevat kuitenkin kaikkia työnantajia, myös julkista sektoria, jossa jo nykyisellään käytetään n. 25 % määräaikaista työsopimuksia.

Esitys on EU:n määräaikaisdirektiivin vastainen, jonka nimenomaisena tarkoituksena on vähentää määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja estää epäedullisimpien työehtojen soveltaminen määräaikaisiin työntekijöihin. Perusteettomilla määräaikaistyyppisillä työsopimuksilla lisätään määräaikaisten työntekijöiden työelämän epävarmuutta, jolla on myös taloudellisia vaikutuksia heidän siviilielämäänsä. Heidät asetetaan eriarvoiseen asemaan työpaikoilla verrattuna työntekijöihin, joilla on perusteltu määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Lisäksi 12 kuukauden perusteeton määräaikainen työsopimus voidaan katsoa pidennetyksi koeajaksi.

Esityksessä myönnetään, että se lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Se osuu pahiten erityisesti naisiin ja nuoriin, heikentäen työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Määräaikaisten työsopimusten käyttö on jo nyt yleisempää julkisella sektorilla, jossa työskentelee paljon naisia, ja mahdollistamalla tämän esityksen muutosten käyttö myös siellä, se on omiaan heikentämään entisestään naisten asemaa työelämässä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yleisin syy tasa-arvovaltuutetun työelämäsyrynnän yhteydenotoissa.

Hallituksen esitystä ovat julkisesti vastustaneet kaikkien puolueiden naisjärjestöt, ay-liike kuin oppositiokin. Lisäksi sille ei voida laskea lainkaan työllisyysvaikutuksia, saati parantavia vaikutuksia tuottavuuteen. Epävarmuus työelämässä laskee tuottavuutta eikä sitouta työntekijöitä. Esityksen perusteet ja tavoitteet eivät täsmää sen sisältämien lainsäädäntömuutosten suhteen. Pienet muutokset esitykseen eduskuntakäsittelyssä eivät muuta merkittävästi sen mukanaan tuomia haitallisia vaikutuksia.

Tällä esityksellä Orpon hallitus haluaa säätää kokonaisuutena katsottuna vaikeasti sovellettavaa lainsäädäntöä. Esitys ei vähennä byrokratiaa, vaan lisää yritysten ja yrittäjien hallinnollista taakkaa, minkä lisäämistä hallitus on nimenomaan vastustanut useiden muiden esitystensä kohdalla. Epäselvät lakimuutokset johtavat epäselviin tulkintoihin työpaikoilla.

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 1**

Hallituksen ei olisi alun perinkään pitänyt tuoda eduskuntaan sisällöllisesti näin heikosti valmisteltua ja sisällöltään epätasa-arvoista esitystä, mikä ohjaa työelämää yhä enemmän epävarmuuteen ja on omiaan luomaan kahden kerroksen työmarkkinoita, joiden rakenteet eivät kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti.

*Työsopimuslain ja merityösopimuslain muutokset*

Työsopimuslain (55/2001, TSL) 1 luvun 3 § säättää työ sopimuksen muodosta ja kestosta. TSL 1:3.2§ säättää, että työ sopimus on voimassa toistaiseksi ja että määräaikaiselle työ sopimukselle täytyy olla aina syy. Esityksessä todetaan (s. 6), että säännös ilmentää periaatetta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus on työ sopimuksen perustyyppi, johon määräaikainen työ sopimus muodostaa poikkeuksen.

Lisäksi TSL 1:3.3§ säättää, että ”toistuvien määräaikaisten työ sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Hallitus haluaa tällä esityksellä murtaa nämä työelämän peruslähtökohdat. Esityksen mukaan määräaikaisen työ sopimuksen voisi solmia 12 kuukaudeksi ilman perusteltua syytä ja ilman että työnantajan täytyy arvioida työvoimatarpeensa pysyvyyttä. Perusteettoman määräaikaisen työ sopimuksen perään voi tehdä kuitenkin heti perustellun määräaikaisen työ sopimuksen, joka mahdollistaa määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamista.

Määräaikaisen työ sopimuksen on tähänkin mennessä voinut tehdä, kunhan sille on ollut perusteltu syy. Esityksessä todetaan (s.19—21), että määräaikaisten työ sopimusten käyttö on siltikin Suomessa laajempaa kuin EU-alueella keskimäärin. Määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla miehiin verrattuna. Vuonna 2023 yli 19 prosentilla naispalkansaajista oli määräaikainen työsuhde. Myös vastentahtoinen määräaikainen työ on Suomessa yleisempää kuin EU-alueella keskimäärin. Ja tämän lisäksi naiset ovat miehiä useammin vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä sekä Suomessa, että EU-maissa keskimäärin.

Työsopimuslain lähtökohtana on, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat pääasiallinen työsuhdemuoto. Määräaikaisilla työ sopimuksilla ei saisi kattaa tosiasiallisesti pysyviä työvoimatarpeita. (s. 23) Määräaikaisten työ sopimusten lisäämisellä hallitus haluaa kuitenkin tosiasiallisesti vähentää toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten määrää. Tästä osoituksena on se, että esityksen soveltamisalana on kaikki työnantajat, ml. julkinen sektori.

Esityksen lainsäädäntämuutokset mahdollistavat siis julkisellakin sektorilla 12 kuukauden mittaisten perusteettomien määräaikaisten työ sopimusten solmimisen, jonka perään voidaan tehdä perusteltuja määräaikaisia työ sopimuksia. Ensimmäisen perusteettoman työ sopimuksen kohdalla pysyvää työvoiman tarpeen arviointia ei tarvitse kuitenkaan tehdä, mikä murentaa edellä, myös esityksessä mainittua, työlainsäädännön lähtökohtaa, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat pääasiallinen työsuhdemuoto.

Esitys mahdollistaa myös perusteettoman määräaikaisen työ sopimuksen irtisanomisen molempien sopimusosapuolten taholta. Työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työ sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuutta ei tulisi olla työnantajalla.

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 1**

*Selvitysvelvollisuus*

Esityksen mukana työnantajille lisätään selvitysvelvollisuus työsuhteen päättymisen syistä määräaikaisen työsuhteen päättyessä. Selvitysvelvollisuuden on todettu ehkäisevän väärinkäytöksiä ja ehkäisevän raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Työnantajien selvitysvelvollisuudella annettavalle selvitykselle ei olla kuitenkaan säätämässä määrämuotoa, selvityksen sisältämiä relevantteja tietoja ei ole määritelty eikä selvityksen antamatta jättämistä ole sanktioitu millään tavalla. Työnantajat voivat siis kirjoittaa selvitykseen, että määräaikainen työ päättyi koska työsopimukseen kirjattu määräaika tuli umpeen.

Selvityksen sisällöstä olisi tullut säätää tarkemmin, jotta sillä pystytään puuttumaan mm. syrjintään. Sen antamatta jättäminen olisi tullut sanktoida, jolloin selvityksen vaikuttavuus olisi ollut nykyistä ehdotettua sääntelyä huomattavasti parempi syrjinnän ehkäisemisessä.

*Raskaus- ja perhevapaasyrjintä*

Hallituksen esityksessä todetaan (s. 41), että ”esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin 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 syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin kuin määräaikaiset työsuhteet esityksen myötä lisääntyvät, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.” Tämä kohta jo itsessään kiteyttää ison ongelman, joka tähän esitykseen liittyy. Määräaikaisten työsopimusten lisääminen, varsinkin perusteettomien, on omiaan lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää, vaikka kaikenlainen syrjintä on lailla kielletty. Epävarmuus työelämässä haittaa perheen perustamista ja elämän suunnittelua laajemminkin.

Syrjintä työelämässä on viheliäinen ongelma. Syrjintää lisäävän lainsäädännön edistäminen on perustuslain (731/1999, PL) 6 §:n säätämän yhdenvertaisuuden vastaista. Siitä huolimatta Orpon hallitus haluaa edistää syrjintää edistävää lainsäädäntöä, perusteluiltaan hatarilla väitteillä työllisyydestä, joita esitykselle ei edes pystytä laskemaan.

Samaan aikaan eduskunnassa käsittelyssä oleva esitys tasa-arvolain muuttamisesta (HE 39/2026 vp) ei tuo riittäviä parannuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaaksi ehkäisemiseksi, kuten hallitusohjelmaan on kirjattu. Määräaikaisia työsopimuksia lisäävän esityksen mukanaan tuomat haitat ylittävät pienet, jo olemassa olevan oikeuskäytännön mukaiset, lisäykset tasa-arvolakiin ja täten vain lisäävät raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

*Takaisinottovelvoitteen poistaminen 50 henkeä työllistäviltä yrityksiltä*

Valiokunnan asiantuntijalausuntojen mukaan takaisinottovelvoitteen poistaminen heikentää työntekijöiden työsuhdeturvaa. Kuitenkaan työnantajien työllistämismahdollisuudet eivät muutu merkittävästi, koska tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen sääntelykokonaisuuden, johon myös takaisinottovelvollisuus liittyy, mukaan tuotannollista ja taloudellista

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp Vastalause 1

irtisanomisperustetta ei ole silloin, jos ”työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.” (TSL 7:3.2).

Lisäksi asiantuntijalausunnoissa tuotiin esiin, että takaisinottovelvoitteen poistaminen ei välttämättä helpottaisi työllistämistä. Työnantaja saattaa joutua odottelemaan entiseen tapaan neljä kuukautta irtisanottujen työntekijöiden työsuhteiden päättymisen jälkeen ennen kuin uskaltaa rekrytoida uutta työvoimaa. Siksi hallituksen olisikin esityksensä perusteluissa pitänyt tuoda esiin työnantajille informaatiota siitä, että työntekijän rekrytointi pian irtisanomisen jälkeen, voi johtaa siihen, että irtisanominen on ollut lainvastainen. Näin ollen tämä muutos johtaa epäselviin tilanteisiin työpaikoilla ja on sitä myöten omiaan lisäämään mahdollisia tuomioistuinkäsittelyitä riitatilanteiden sattuessa.

### *Lomautusilmoitusaikojen lyhentäminen*

Esityksen mukaan lomautusilmoitusajat lyhennetään 14 päivästä 7 päivään. Lisäksi esitetään, että jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, voidaan paikallisella sopimuksella sopia työpaikkakohtaisesti lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Sopijaosapuoleksi tällaiselle paikalliselle sopimukselle esitetään luottamusmiestä, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja. Luottamusvaltuutetun mahdollisuudesta sopia paikallisia sopimuksia säädettiin lailla 942/2024.

Työntekijän näkökulmasta seitsemän päivän lomautusilmoitusaika on todella lyhyt. Näin lyhyessä ajassa työntekijän on erittäin haastavaa reagoida lomautuksen aiheuttamaan palkan menetykseen. Muun muassa lainoihin neuvoteltavat maksuvapaat, päivähoitopaikan keskeyttäminen määräajaksi, erinäisten tilausten peruuttaminen ja muut työntekijän tarvitsemat säästötoimet voivat olla jopa mahdottomia toteuttaa seitsemän päivän lomautusilmoitusajan kuluessa. Tällöin työntekijän taloudelliset menetykset tulevat kasvamaan lomautusten aikaistuesssa. Kielteiset seuraukset heijastuvat jo valmiiksi heikossa taloudellisessa asemassa tai tilanteessa oleviin työntekijöihin — erityisesti, kun huomioidaan, että myös sosiaaliturvaa on yleisesti kiristetty.

Esityksessä ehdotetaan Suomen työlakien sääntelyhistoriassa poikkeuksellista ratkaisua: lomautusilmoitusajasta voitaisiin sopia paikallisesti mahdollista työehtosopimuksen määräystä heikommin. Hallitus esittää tällaisen työehtosopimuksen määräyksiä heikomman paikallisen sopimuksen sopijaosapuoleksi yhteistoimintaedustajaa, jonka valinnasta säädetään yhteistoimintalain (1333/2021, yt-laki) 1 luvun 5 §:ssä: ”jos työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi ollut siihen oikeus, he voivat valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan. Mikäli henkilöstöllä, henkilöstöryhmällä tai sen osalla ei ole valittuna ketään edellä mainituista edustajista, on edustaja mahdollista valita myös yksittäistä neuvottelua tai neuvottelutilaisuutta varten.”

Yhteistoiminta-asiamiehen yhteistoimintaoppaassa todetaan, että tällaista tilapäistä ”ad hoc”-edustajaa ei kuitenkaan pidetä yhteistoimintaedustajana, eikä hänellä esimerkiksi ole henkilöstön edustajille kuuluvaa tehostettua irtisanomissuojaa, josta säädetään TSL 7:10§:ssä.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp Vastalause 1

Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ja työehtosopimuslain 5 a §:ssä, samoin kuin ehdotetussa työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädetään työntekijäpuolen sopijaosapuolista. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa tuotiin hyvin esiin, että miten käytännössä on mahdollista soveltaa yhtä aikaa eri sisältöisiä säännöksiä.

Työehtoasiana lomautusilmoitusajoista sopiminen kuuluu ensisijaisesti luottamusmiehelle. Yhteistoimintaedustajan mandaatti sopijaosapuolena ohii järjestäytyneiden työehtosopimusosapuolten, rikkoo selkeästi sopimusautonomiata työehtojen sopimisesta. Työehtosopimiseen ollaan nyt lisäämässä sopijaosapuoleksi henkilöstöedustajaa, jonka osaamisesta ja tietotaidosta työnantajan ei tarvitse huolehtia ja jolla ei ole selkeää mandaattia sopia paikallisesti työehdoista. Paikallisen sopimisen mahdollistaminen tulee jättää työmarkkinaosapuolten harkintaan ja työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiata tulee kunnioittaa.

Luottamiehen osaamisen edistämisestä säädetään työehtosopimusten luottamusmiessopimuksilla. Luottamusvaltuutetun osaamisen edistämisestä säädetään TSL 13:3§:ssä. Yhteistoimintaedustajan tarvitsemasta koulutuksestakaan hallitus ei ole esittämässä säädösmuutoksia. Yhteistoimintaedustaja ei pysty tällöin pärjäämään tehtävänsä hoidossa, jos työnantajalla ei ole edes minkäänlaista velvollisuutta edistää yhteistoimintaedustajan osaamista ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia.

### *EU-sääntely*

Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin, kansallisen lainsäädännön tulee vastata EU:n sääntelyä ja että sitä on tulkittava direktiivin valossa. Määräaikaisia työsopimuksia koskevan sääntelyn taustalla on EU:n määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/EY. Direktiivin sisältämän puitesopimuksen kohdan 6 mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä. Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on oikeuskäytännössään toistuvasti korostanut, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Näin ollen määräaikaiset työsopimukset ovat toissijaisia ja niiden käyttöä tulee rajoittaa.

Tällä esityksellä hallitus haluaa kuitenkin lisätä määräaikaisia työsopimuksia mikä on vastoin EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin velvoitteita. Lisäksi valiokunnan asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin, että direktiivien tulkinnassa käytetään EUT:n (Euroopan Unionin tuomioistuin) ratkaisukäytännössä usein tavoitteenmukaista tulkintaa. EUT on toistuvasti katsonut, että määräaikaisten työsopimusten uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiallisesti ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole direktiivin mukaista.

Lisäksi valiokunnan asiantuntijalausunnoissa tuotiin esiin, että määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen sekä irtisanomismahdollisuuden laajentaminen heikentäisivät merkittävästi työntekijän työsuhdeturvaa ja lisäksi epätasallisten työsuhteiden käyttöä. Kehityssuunta on päinvastainen verrattuna EU:n linjauksiin, joissa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on nähty työsuhteen päämuotona ja epätasallisia työsuhteita on pidetty tilapäisenä ratkaisuna työntekijän pääsemiseksi työmarkkinoille.

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp  
Vastalause 1**

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että lakiehdotukset 1.—3. hylätään.*

Helsingissä 29.4.2026

Lauri Lyly sd  
Piritta Rantanen sd  
Timo Suhonen sd  
Niina Malm sd  
Fatim Diarra vihr  
Minja Koskela vas

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 2**

**Vastalause 2**

**Perustelut**

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

Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

*Esityksen työllisyysvaikutukset ja taloudelliset vaikutukset*

Keskusta pitää välttämättömänä, että työn tuottavuutta kyetään parantamaan. Tämä edellyttää panostuksia osaamiseen, tutkimukseen ja teknologian järkevään hyödyntämiseen sekä työelämän joustoihin, jotka tukevat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yritysten uudistumiskykyä. Tuottavuuden kasvu luo perustaa kestäväälle talouskasvulle ja työllisyyden kasvulle ja mahdollistaa laadukkaiden julkisten palvelujen rahoittamisen myös tulevaisuudessa. Hallituksen esitys ei kuitenkaan paranna hallituksen itse esityksessä kertomien perustelujen mukaan sen paremmin työn tuottavuutta kuin lisää talouskasvuakaan.

Työn tuottavuuden kehitys on kirjattu pääministeri Orpon hallitusohjelmaan työmarkkinauudistusten tavoitteeksi. Tämän hallituksen esityksen perusteluissa sen sijaan todetaan, että muutamien tutkimusten mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvaminen heikentää työn tuottavuutta ja on vähintään epäselvä, onko määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella positiivisia vaikutuksia talouteen. Hallituksen esityksessä todetaankin: *”Tästä syystä kokonaisarvio on, että (hallituksen) esityksen vaikutus kansantalouteen jää epäselväksi.”*

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että tutkimusten mukaan määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisella ei ole havaittu olevan suoria työllisyysvaikutuksia. Tutkimuksissa on myös todettu, että merkittävä ero työsuhdeturvassa määräaikaisten ja pysyvien työsuhteiden välillä vähentää määräaikaisten työsuhteiden muuttamista pysyviksi työsuhteiksi ja vähentää määräaikaisten työsuhteiden toimimista ponnahduslautana pysyvään työsuhteeseen. Keskusta pitää huolestuttavana kehityksenä sitä, jos erityisesti nuorten naisten asema työmarkkinoilla muuttuu vielä nykyistäkin epävarmemmaksi ja nuorten mahdollisuudet suunnitella elämäänsä ja perustaa perhettä vaikeutuvat toinen toisiaan seuraavien määräaikaisten työsuhteiden vuoksi.

## Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp Vastalause 2

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan myös, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyllä ei ole löydetty uudemmassa tutkimuksessa 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 tiukempaa. Laajoissa meta-analyyseissa on havaittu, että muutoksella ei havaittu lainkaan työllisyys- tai työttömyysvaikutusta tai että yhteys on luonteeltaan epäselvä. Tämänkaltaiset löydökset korostuvat erityisesti tuoreemmissa tutkimuksissa. Hallituksen esityksessä todetaankin, että *"Aihetta koskeva tutkimustieto ei siis osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia."*

### *Määräaikaisten työ sopimusten käyttö*

Määräaikaisten työntekijöiden osuus on merkittävästi korkeampi julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Hallitus perustelee esitystä erityisesti pk-yritysten työllistämisen helpottamisella. Hallituksen esityksessä todetaan kuitenkin, että sillä on merkittäviä vaikutuksia kunta- ja hyvinvointialue työntekijöihin. Esityksen mukaan on mahdollista, että myös julkisen sektorin työnantajat ryhtyvät hyödyntämään ilman erillistä perustetta solmittavaa määräaikaista työsuhdetta joissain tilanteissa määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden palkkaamisessa.

Hallituksen esityksessä arvioidaan, että määräaikaisten työ sopimukset tulevat yleistymään erityisesti nuorten työllistämisen muotona. Myös ikääntyneiden kohdalla määräaikaisten työ sopimusten määrän arvioidaan kasvavan.

Hallituksen esityksessä arvioidaan, että lakimuutokset saattavat johtaa siihen, että uusia työntekijöitä palkataan jatkossa aluksi määräaikaiseen työsuhteeseen sen sijaan, että heidät olisi palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, eli muutosta voitaisiin käyttää käytännössä koeajan pidentämiseksi. Hallitus arvioi kokonaisvaikutuksen olevan lähempänä 20 000 määräaikaisten työsuhteen lisäystä vakituisten työsuhteiden kustannuksella. Hallitus toteaa myös, että jos kaikki uudet työsuhteet alkaisivat jatkossa vuoden määräaikaaisuudella, tarkoittaisi se merkittävästi suurempaa vaikutusta, eli useita kymmeniä tuhansia palkansaajia

Hallituksen esityksessä arvioidaan, että se saattaa heikentää matalasti koulutettujen työntekijöiden työmarkkina-asemaa ja johtaa siihen, että he kiertävät eri työnantajien palveluksessa eri tyyppisissä määräaikaisten työsuhteissa. Tämä voi hallituksen mukaan vaikeuttaa etenkin matalamman osaamistason tehtävissä toimivien palkansaajien pääsyä vakaampaan työmarkkina-asemaan ja osaltaan voimistaa eroa epätyypillisestä työsuhteesta toiseen siirtyvien ja vakituksissa työsuhteissa työskentelevien välillä ja altistaa heidät myös väärinkäytösriskeille.

Julkisen sektorin osalta lakimuutos asettaa työ- ja virkasuhteiset erilaiseen asemaan siltä osin, että määräaikaista virkasuhteelta edellytetään laissa tarkoitettua syytä. Esitys koskee siis vain työsuhteisia työntekijöitä.

Kaikista miespalkansaajista 14 % on määräaikaisten työsuhteissa ja kaikista naisista 19 % on määräaikaisten työsuhteissa. Kunta- ja hyvinvointialalla (kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät) naisia on n. 80 % työntekijöistä (n. 445 tuhatta henkeä). Kunta- ja hyvinvointialan sisällä sote-alalla n. 90 % työntekijöistä on naisia. Kunta- ja hyvinvointialan palkansaajista jopa 25 % on määräaikaisten työsuhteissa (Tilastokeskus 2023).

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 2**

*Hallituksen esityksen kohdentumisesta*

Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattu: ”Hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. 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.”

Työministeri perusteli ennen hallituksen esityksen antamista esitystä seuraavasti: ”Hallitus jatkaa määrätietoisesti työmarkkinoiden uudistamista tavalla, joka parantaa erityisesti pienten ja keskiuurten yritysten edellytyksiä palkata uusia työntekijöitä. Palkkaamisen edellytyksiä parantavilla esityksillä pyritään siihen, että yhä useampi suomalainen saisi töitä.”

Keskusta huomauttaa, että hallituksen esitystä ei ole kuitenkaan rajattu koskemaan vain pieniä ja keskiuuria yrityksiä, vaan se koskee kaikkia määräaikaisia työsuhteita ja kaikkia työnantajia, niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle esitettiinkin asiantuntijakuulemisissa, että hallituksen esitys olisi rajattu koskemaan vain yksityisiä yrityksiä.

*Esityksen tasa-arvovaikutuksista*

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla määräaikaiset työsuhteet jakautuvat melko tasaisesti miesten ja naisten kesken, kun taas julkisella sektorilla työskentelee enemmän määräaikaisissa työsuhteissa naisia kuin miehiä.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa lasten saamista myöhentävä vaikutus, jolla voi vallitsevassa tilanteessa Suomessa olla siten vaikutus myös lopulliseen syntyvyyteen. Hallitus toteaa esityksen vaikutuksista myös, että ”ne 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.”

Esityksen perusteluissa todetaan myös, että määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksia perheen perustamiseen ja lasten saamiseen on tutkittu ja tutkimuksista käy ilmi, että määräaikainen työsuhde vaikuttaa etenkin naisten perheen perustamissuunnitelmiin ja myöhentää perheen perustamista naisilla. Myös Tilastokeskuksen rekisteriaineistoon perustuvan väitöstutkimuksen mukaan määräaikaisina työskentelevillä lapsettomilla palkansaajilla on pienempi todennäköisyys saada esikoislapsi verrattuna vakinaisessa työsuhteessa työskenteleviin palkansaajiin.

Eduskunnalla on parhaillaan käsittelyssä myös tasa-arvolain muutos (HE 39/2026 vp), jonka tarkoituksena on raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän suojan vahvistaminen. Tasa-arvolain muutokset ovat sinänsä kannatettavia, mutta esitys ei sen paremmin vahvista vanhoja kuin tuo käyttöön myöskään uusia keinoja, joilla erityisesti raskaus ja perhevapaaseen perustuvaa syrjintää kyettäisiin estämään. Ehdotetut muutokset ovat lähinnä lainsäädäntöä täsmentäviä, eivätkä riitä kumoamaan tämän ja muiden lakimuutosten vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskin kasvuun.

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 2**

*Raskaussyrjinnästä*

Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa on luvattu, että hallitus työskentelee määrätietoisesti yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämiseksi yhteiskunnassa. Hallitus on myös luvannut edistää tasa-arvoa talousarvioprosessissa, keskeisissä uudistuksissa ja hankkeissa ja edistää tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tämän hallituksen esityksen sisältä on täydellisesti ristiriidassa hallituksen lupauksen kanssa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on lain mukaan kiellettyä. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän, työnantajan on kyettävä perustelevaan, että irtisanominen ei johdu raskaudesta. Työsopimusta ei saa solmia päättymään työntekijän äitiysvapaan tai muun perhevapaan alkaessa tai muutoin syrjivästi, jos työnantajalla olisi työvoiman tarve ja työtä jatkossakin. Työnantaja saattaa rikkoa tasa-arvolain säännöksiä silloin, jos äitiysvapaalle jäävän työntekijän määräaikainen työsuhde jätetään uusimatta.

Raskaussyrjintää kokee joka neljäs raskaana oleva palkansaaja. Raskauden aikana toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskennelleistä 18 % ja määräaikaisissa työsuhteissa 44 % työskennelleistä on kokenut syrjintää. Tämä tosiasia tuntuu jääneen hallituksella täysin huomaamatta lakia eteenpäin jyrätessä siitä huolimatta, että useat asiantuntijatahot ovat eri vaiheissa tuoneet ilmi lakiehdotuksen ongelmallisuuden.

Lainsäädännön arviointineuvosto totesi lakiehdotuksesta antamassaan lausunnossa: *”Esitysluonnoksen mukaan ehdotuksilla voi olla vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin 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-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Esitysluonnoksen mukaan on myös mahdollista, että muutosten myötä vakaan aseman saavuttaminen työmarkkinoilla voi kestää entistä pidempään. Tämän epävarmuuden on arvioitu voivan myöhentää esimerkiksi perheen perustamista.”*

Hallituksen esityksessä tunnustetaan myös esityksen vaikutukset raskaussyrjinnän kasvuun: *”Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitäkin 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 syrjintäepäilyistä.”* Keskusta ei voi hyväksyä raskaus- ja perhevapaasyrjintää missään muodossa ja pitää erittäin ongelmallisena sitä, että hallitus tietoisesti on tekemässä lakimuutoksia, joiden riski lisätä syrjintää on tunnustettu jo lainvalmisteluvaiheessa.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Vaikka syrjintä on tasa-arvolaisissa kielletty, tulee esitys tasa-arvovaltuutetun siitä antaman lausunnon mukaan hyvin todennäköisesti lisäämään syrjintää ja tekemään siihen puuttumisesta entistä vaikeampaa. Lausunnon mukaan syrjinnän voidaan arvioida lisääntyvän määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvun lisäksi sen vuoksi, että syrjinnän arviointia vaikeuttaa se, että työnantaja voi tarjota määräaikaista työsuhdetta jollekin toiselle työntekijälle

**Valiokunnan mietintö TyVM 1/2026 vp**  
**Vastalause 2**

myös silloin, kun sillä on pysyvä työvoiman tarve. Muutoksella voi olla tasa-arvovaltuutetun mukaan vaikutusta myös aiempaan lainsäädäntöön perustuvaan oikeuskäytäntöön ja näin myös tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksiin arvioida työnantajan menettelyjä.

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että lakiehdotukset 1.—3. hylätään.*

Helsingissä 29.4.2026

Olga Oinas-Panuma kesk  
Tuomas Kettunen kesk