

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Ammattiliitto Pro ry:n lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi HE 199/2025 vp

Ammattiliitto Pro on yksi Suomen suurimmista ammattiliitoista ja palkansaajakeskusjärjestö STTK:n suurin yksityisalan liitto. Pro solmii noin 200 virka- ja työehtosopimusta. Ammattiliitto Pron edunvalvonta on jaettu viiteen sektoriin: Finanssissektori, ICT- ja viestintäsektori, Julkinen sektori, Palvelusektori ja Teollisuussektori.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:ää (Työsopimuksen muoto ja kesto) ja 3 a §:ää (Määräaikaisen työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa), 2 luvun 4 §:n 3 kohtaa (Selvitystyösuhteen keskeisistä ehdoista) ja 6 §:ää (Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhtemuodosta), 5 luvun 4 §:ää (lomautusilmoitus) ja 7 §:ää (Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen), 6 luvun 1 §:ää (Määräaikaiset sopimukset) ja 6 §:ää (Työntekijän takaisin ottaminen).

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on 11.2.2026 pyytänyt Ammattiliitto Pro ry:ltä kirjallista asiantuntijalausuntaa erityisesti liiton jäsenten ja sen toimialan näkökulmasta.

1. Yleiset huomiot hallituksen esityksestä

Ammattiliitto Pro ry vastustaa HE 199/2025 vp esitettyjä lainsäädäntömuutoksia.

Ammattiliitto Pro on yhtynyt palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävään mielipiteeseen työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta käsittelevän työryhmän mietinnöstä.

Hallituksen esitys vastaa sisällöllisesti työryhmän mietintöä. Kolmikantaisesti valmistellun hallituksen esityksen muotoon laaditun mietinnön muutokset perustuvat pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan Vahva ja välittävä Suomi alalukuun 4.1. Talouskasvu ja kilpailukyky tukevat työmarkkinuudistukset.

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 työsuhteturvaa työsuhtesuhteen heikompana osapuolena. Esitys polarisoi työelämää mikä tulee näkymään työpaikoilla oireiluna.

Hallituksen esitys HE 199/2025 vp ei kunnioita työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia ja keskinäisiä työehtosopimusneuvotteluja. Esitys näyttää vääristävän tarkoitushakuisesti kollektiivisen neuvottelumenettelyn tarkoituksen erityisesti lomautusilmoitusajan ja takaisinottovelvollisuuden osalta.

Huomiomme 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 määräaikaaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla ja palveluammateissa työskentelevät naiset, nuoret ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat usein määräaikaaisissa työsuhteissa. Tätä pidetään yhteiskunnallisesti epäoikeudenmukaisena ja eriarvoistavana. Koska määräaikaisten työsuhteiden 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 keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Määräaikaisten työsuhteiden 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.

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

Vaikutukset tasa-arvoon

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

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen vaikeuttaa perheen perustamisen suunnittelua kokonaisvaltaisesti. Määräaikaaisilla 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: *"Määräaikaaiset työsuhteet ovat yleisimpiä nuorilla ikäryhmillä. Tutkimuksen mukaan määräaikaaiset 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, *"Määräaikaaisessa työsuhteessa olevat kokevat muita useammin syrjintää raskauteen ja perhevapaisiin liittyen, joten määräaikaaisuus lisääminen voi olla ristiriidassa syntyvyyden edistämisen kanssa."* Lisäksi todetaan, että tutkimusten mukaan naisilla työsuhteen määräaikaisuus voi olla yhteydessä lastensaannin viivästytykseen ja raskaussyrjinnän pelkoon, ja tällä on todennettuja vaikutuksia myös esikoisen saantiin.

Hallituksen esityksen mukaan lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa lasten saamista myöhentävä vaikutus, jolla voi vallitsevassa tilanteessa Suomessa olla siten vaikutus myös lopulliseen syntyvyyteen.

Esityksen mukaan *"Vaikutus voidaan kuitenkin katsoa vähäiseksi, sillä sen on tutkittu vaikuttavan lähinnä naisiin ja lakimuutoksen arvioidaan koskevan vain joitain tuhansia synnytysikäisiä, jotka työskentelisivät ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaaisessa työsuhteessa."*

Ammattiliitto Pro vastustaa jyrkästi esityksen muotoilua, jossa lakimuutoksen vaikutusta pidetään vähäisenä, koska sen on tutkittu vaikuttavan lähinnä naisiin.

On erittäin tärkeää, että raskauteen ja perhehuoltovelvollisuuksiin liittyvään syrjintään puututaan määrätietoisesti, sillä Tilastokeskuksen selvityksen (*Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia*) mukaan joka neljäs raskaana ollut nainen on kokenut syrjintää. Selvityksen mukaan raskaussyrjinnän yleisin seuraus on ollut määräaikaisen työsuhteen päättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Toteamme, että raskaussyrjintä koskee myös niitä synnytysikäisiä naisia, joilla ei ole lapsia. Lakimuutos, joka heikentää entisestään haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten oikeuksia, lisää syrjinnän uhkaa ja kaiken lisäksi vähättelee ongelmaa, on ongelmallinen ja johtaa kohtuuttomuuteen.

Määräaikaiset työ sopimukset 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.”*

Yllä esitetyn perusteella esitys luo otollista maaperää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiselle kielletylle syrjinnälle ja suhtautuu vähemmän vakavasti eriarvoisuuden vähentämiseen työelämässä.

Vaikutukset terveyteen

Määräaikaisilla työ sopimuksilla 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.

2. Yksityiskohtaiset kommentit

1 luvun 3 § (Työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

Lausuntopalautteen perusteella hallituksen esitykseen on tehty joitakin muutoksia:

Hallituksen esityksen mukaan *”Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työ sopimusten tarkasteluväli on lyhennetty viidestä vuodesta kahteen vuoteen. Tarkoituksena on madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä tilanteessa, jossa osapuolten välisestä edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkä aika.”*

Pidämme edelleen selvänä, että ehdotetut muutokset tulevat lisäämään määräaikaisten työ sopimusten 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 työ sopimusten väärinkäyttöä ja työsuhteturvan kiertämistä.

Hallituksen esityksen mukaan *”Määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä koskevaan sääntelyyn sisällytettäisiin informatiivinen säännös, jossa kielletään määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen sekä tekemättä jättäminen syrjivän perustein. Säännöksen tarkempi sisältö määräytyisi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa säädetyin syrjinnän kielloin.”* Ammattiliitto Pro katsoo, ettei hallituksen esityksessä ehdotettu informatiivinen säännös ole sellaisenaan riittävä toimenpide.

Määräaikaisen työ sopimuksen solmiminen työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä heikentää työntekijän työsuhteturvaa. Ilman perusteltua syytä tehdyllä määräaikaisella työ sopimuksella samoin kuin toisiaan seuraavilla TSL 1 luvun 3 a §:n määräaikaisilla työ sopimuksilla 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksia. Esitetty lainmuutos on epäselvä ja lisää henkilöstöhallinnon hallinnollista taakkaa ja voi siten kasvattaa erimielisyyssasioiden määrää.

Vuoden kestävä määräaikainen työ sopimus tai määräaikaiset työ sopimukset 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 työ suhteeseen. 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 edistä työntekijän asemaa.

1 luvun 3 a § (Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Työhaluisen pitkäaikaistyöttömän työllistämisen helpottaminen on yhteiskunnan edun mukainen tavoite. Jos hallituksen esityksen mukaisesti perustellun syyn vaatimus poistetaan kaikilta määräaikaisilta työ sopimuksilta TSL 1 luvun 3 a §:n mukaisesti, voidaan sen kuitenkin olettaa vähentävän työnantajan motivaatiota palkata juuri pitkäaikaistyötön enintään vuoden kestävään määräaikaiseen työ suhteeseen. 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 työ sopimuksen kestoaikaa)

Tekninen muutos. Ei kommentoitavaa.

5 luvun 4 § (Lomautusilmoitus)

Lausuntopalautteen perusteella hallituksen esitykseen on tehty joitakin muutoksia:

Hallituksen esityksen mukaan *”Työntekijäyhdistysten ja työsuojeluviranomaisen antamien lausuntojen myötä lomautusilmoitusaikaa koskevasta paikallisen sopimisen mahdollistavasta sääntelystä on poistettu henkilöstö ja henkilöstöryhmä sopijapuolena. Lisäksi ehdotukseen on lisätty viittaus työsopimuslain ja työehtosopimuslain paikallisen sopimisen sääntelyn soveltamisesta. Tarkoituksena on, että paikallisen sopimisen mahdollistava säännös olisi yhdenmukainen Suomea sitovien ILO-sopimusvelvoitteiden sekä paikallisen sopimisen uudistuksen kanssa.”* Ammattiliitto Pro pitää lausuntopalautteen perusteella tehtyä muutosta oikeana.

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 § 8:ssä tarkoitettu määräaikainen työ sopimus. Se vahvistaisi työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena ja tasapainottaisi osapuolten neuvotteluasemaa. Irtisanomisoikeuden antaminen myös työnantajalle heikentää entisestään työntekijän työsuhdeturvaa.

6 luvun 6 § (Työntekijän takaisin ottaminen)

Ammattiliitto Pro vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa 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.

Laki merityösopimuslain muuttamisesta

Yhdyimme STTK:n antamaan lausuntoon.

Niko Simola

Puheenjohtaja
Ammattiliitto Pro ry

VT Patrik Stenholm

Lakiasianpäälikkö
Puh. 050 563 7385
patrik.stenholm@proliitto.fi
Ammattiliitto Pro ry

Tanja Lehtoranta

Työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija
Puh. 050 5722 568
tanja.lehtoranta@proliitto.fi
Ammattiliitto Pro ry