

Hallituksen esitys määräaikaisten työsopimusten joustavoittamisesta

työministeri Matias Marttinen
tiedotustilaisuus 15.1.2026



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset



- Hallituksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä sekä vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.

Työrauhan
parantaminen
työmarkkinoilla

Uudistus tuli voimaan
18.5.2024

Paikallisen
sopimisen
lisääminen

Uudistus tuli voimaan
1.1.2025

Vientimallin
vahvistaminen

Uudistus tuli voimaan
1.1.2025

Työllistämisen
esteiden purkaminen

Esitykset 2025–26

Esitys perustuu hallitusohjelman kirjauksiin



1. Jatkossa työsopimus on mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.
2. Lomautusilmoitusaikaa lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.
3. Takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistäväissä yrityksissä ja yhteisöissä.

Lakimuutokset voimaan 1.4.2026

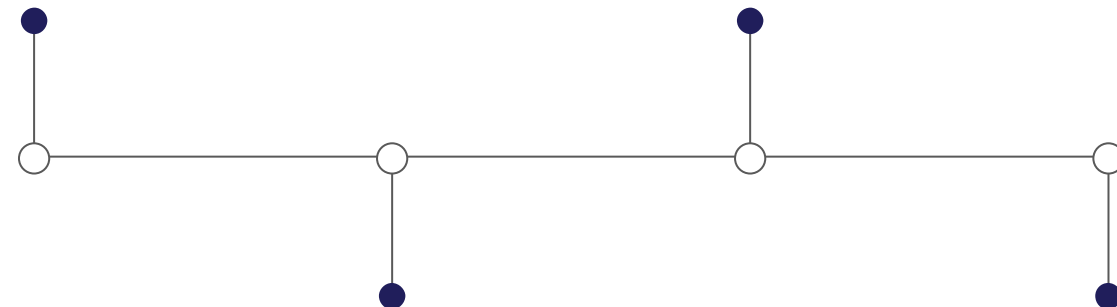


kolmikantaisen
työryhmän asettaminen
6.9.2024

hallituksen esitys
15.1.2026

lausuntokierros
2.6.–28.7.2025

voimaantulo
1.4.2026



A close-up photograph of a person's hands working on a circuit board. The person is wearing white gloves with blue accents and a blue wristband. They are using a soldering iron to solder components on the board. A small container of solder is visible in the background. The image has a blue tint and the text "Mikä tarkalleen muuttuisi?" is overlaid in white.

**Mikä tarkalleen
muuttuisi?**

Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä



jos kysymys on **ensimmäisestä työsopimuksesta** työnantajan ja työntekijän välillä,
tai



jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen **työsuhteen päättymisestä** on kulunut sopimuksen alkamishetkellä **vähintään kaksi vuotta**.



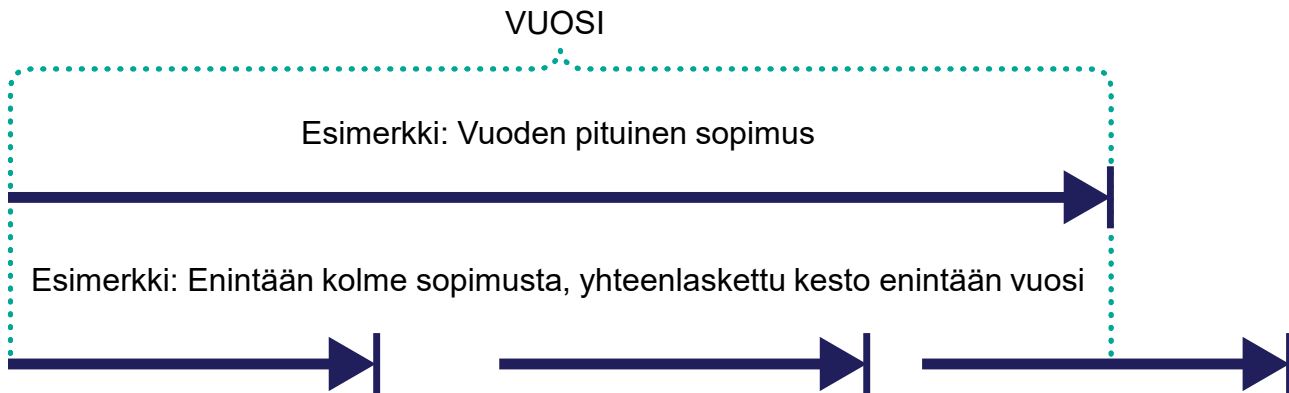
Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä **syrjivin perustein**.

Työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Sopimusten kestoa ja määrää rajoitettaisiin



- Määräaikainen sopimus voitaisiin tehdä samojen sopijapuolten välillä ilman perustellun syyn vaatimusta **enintään vuoden pituiseksi ajaksi**.
- Vaihtoehtoisesti voitaisiin tehdä **alle vuoden pituisia sopimuksia enintään kolme kappaletta, kunhan yhteenlaskettu kesto ei ylitä vuotta**. Työsopimukset tulisi uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä.



Työntekijän asemaa turvattaisiin seuraavilla elementeillä



- 1) Osapuolten mahdollisuus irtisanoa työsopimus
- 2) Työnantajan velvollisuus selvittää, onko työntekijän mahdollista saada työsuhteelleen jatkoa
- 3) Työsuhteen jälkeinen työn tarjoamisvelvollisuus

Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä olisi oikeus irtisanoa



- sekä työntekijällä että työnantajalla,
- kun määräaikainen työsopimus on **kestänyt vähintään kuusi kuukautta**.

→ Oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimus antaisi myös työntekijälle joustavuutta, kun hän voisi tarttua halutessaan parempaan työtarjoukseen.

→ Työnantajalta edellytettäisiin irtisanomisperustetta, kuten toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa.

Työantajan selvitysvelvollisuus



Työnantajan olisi

- selvitettävä, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa.
- annettava työntekijälle ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työantajan velvollisuus työn tarjoamiseen



- Työantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä, jos ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus on päättymässä ja työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan tehtävään.
- Velvollisuus työn tarjoamiseen kestäisi ajanjakson, joka vastaisi kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Esimerkki: Työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä yhdeksäksi kuukaudeksi. Työantajalla on velvollisuus tarjota työtä kyseiseen tai vastaavaan työhön kolmen kuukauden ajan määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä.

→ Tavoitteena on turvata työsuhteen jatkuvuutta ja estää työsuhdeturvan kiertämistä.

Lomautuksesta olisi ilmoitettava viimeistään seitsemän päivää etukäteen



- Lomautusilmoitusaika edeltää työntekijän lomauttamista.
- Lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään.
- Lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta olisi mahdollista sopia työpaikkakohtaisesti.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi työnantajia, joilla on vähintään 50 työntekijää



- Takaisinottovelvollisuudella viitataan tilanteeseen, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mistä se on aiemmin irtisanonut työntekijän tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Jos irtisanottu työntekijä on työnhakijana, työnantajan on tarjottava hänelle kyseistä työtä.
 - Takaisinottovelvollisuuden pituus on neljä tai kuusi kuukautta, riippuen työsuhteen pituudesta.
- Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.
- Takaisinottovelvollisuudesta voitaisiin sopia toisin työehtosopimuksessa, kuten nykyisin.

Miksi muutokset tehdään?



- Hallitus uudistaa, jotta yhä useampi suomalainen pääsisi töihin.
- Esityksellä parannetaan palkkaamisen edellytyksiä erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.
- Samaan aikaan huolehditaan vahvasti työntekijän suojelusta.
 - Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärää ja enimmäiskestoja rajoitetaan.
 - Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.



Kiitos!

tem.fi/maaraaikaisten-tyosopimusten-joustavoittaminen