

Budjettiosasto
Rakenneyksikkö

Ilman perusteltua syytä solmittavat määräaikaiset työsopimukset

Hallituksen esityksessä 199/2025 vp ehdotetaan, että jatkossa määräaikainen työsopimus olisi ehtojen täyttyessä mahdollista tehdä enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä.

- Ehdotettu lakimuutos ei arvion mukaan vaikuta työllisyyteen merkittävästi.
 - Tutkimusten mukaan Norjassa ja Italiassa toteutetuilla vastaavilla lakimuutoksilla ei ollut positiivista tai negatiivista vaikutusta työllisyyteen, mutta määräaikaisten työsuhteiden osuus kasvoi lakimuutoksen myötä.
 - Muutos lisää todennäköisesti määräaikaisten työntekijöiden suhteellista osuutta kaikista työntekijöistä.
- Tutkimustulokset eivät yksinomaisesti puolla ns. astinkivihypoteesia, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten yleistyminen parantaa nuorten tai muusta syystä heikommassa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuuksia päätyä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Toisaalta tutkimustulokset eivät myöskään puolla yksinomaisesti ns. umpikujahypoteesia, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten yleistyminen johtaisi siihen, että yhä useampi työskentelee toisiaan seuraavissa määräaikaissuhteissa.

Nykytila ja ehdotettu muutos

Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan nykyään solmia määräaikaisena vain perustellusta syystä. Perustellun syyn käsitettä ei ole määritetty laissa, mutta perusteltuina syinä on pidetty muun muassa työn luonnetta (esim. projekti), sijaisuutta, harjoittelua tai yrityksen toimintaan liittyviä syitä (esim. kausiluontoisuus, tilaussopimus). Työnantaja ja työntekijä voivat solmia peräkkäisiä määräaikaissuhteita, mikäli jokaiselle yksittäiselle määräaikaissuhteelle on perusteltu syy eikä työnantajan työvoiman tarvetta voi osoittaa pysyväksi. Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen laillisuutta valvoo lopulta työtuomioistuin, minkä lisäksi myös korkein oikeus on käsitellyt ennakkotapauksia.¹

Määräaikainen työsopimus tarjoaa työntekijälle kokonaisuudessaan² heikomman työsuhteturvan kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Työsuhteen alkuun voi molemmissa sopimustyypeissä sisältyä koeaika, jonka aikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Pidemmällä aikavälillä määräaikainen työsopimus kuitenkin päättyy määräaikanaan ilman erillistä perustetta, kun taas toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa vain työsopimuslain mukaisten irtisanomisperusteiden pohjalta.

¹ Peräkkäisiä määräaikaissuhteita on pidetty sekä laillisina, esim. [TT 2018:15](#), [KKO:2017:37](#), [TT:2006:64](#), että laittomina, esim. [TT 2009:34](#), [TT:2008:15](#), [TT:2004:42](#); [KKO:2019:45](#), [KKO:2015:65](#), [KKO:2015:64](#), [KKO:2011:73](#), [KKO:2010:11](#)

² Määräaikaisen työsopimuksen työsuhteturva voi olla *hetkellisesti* parempi kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, koska määräaikaista työsopimusta ei yleensä voi irtisanoa ennen määräajan päättymistä, kun taas toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa työsopimuslain mukaisten irtisanomisperusteiden mukaan.

Hallituksen esityksessä 199/2025 vp ehdotetaan, että työsopimuslakia³ muutetaan siten, että määräaikaisen työsopimuksen voisi jatkossa solmia työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi, jos kysymyksessä on ensimmäinen työsopimus 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. Ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi vuosi ja tähän vuoden enimmäiskestoön voisi sisältyä korkeintaan kolme erillistä määräaikaista työsopimusta. Työnantajalla ja työntekijällä olisi molemmilla oikeus irtisanoa ehdotuksen mukainen määräaikainen työsuhte, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Ilman perusteltua syytä solmittuihin sopimuksiin ei sovellettaisi työsopimuslain ns. ketjusopimuskieltoa, mutta näiden sopimusten ketjuttamiseen liittyviä mahdollisia väärinkäyttötilanteita ehkäistäisiin muilla keinoilla. Työnantajalle ehdotetaan erityistä velvollisuutta selvittää, onko ehdotuksen mukaisessa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa joko toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tai perusteltuun syyhyn pohjautuvassa määräaikaisessa työsuhteessa. Työsuhteen jatkuvuutta turvattaisiin myös työnantajan velvollisuudella työn tarjoamiseen tiettyjen edellytysten täytyessä⁴. Käytännössä työnantaja ei voisi ketjuttaa ilman perusteltua syytä tehtäviä määräaikaista työsopimuksia saman työntekijän kanssa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen⁵ mukaan vuonna 2024 Suomen palkansaajista noin 370 000 eli 16,2 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä prosenttiosuus on pysynyt suhteellisen vakaana vuodesta 2009 lähtien. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on työvoimatutkimuksen mukaan korkeampaa nuorten, naisten ja osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa. Eurostatin työvoimatutkimuksen⁶ mukaan Suomessa oli vuonna 2023 suhteellisesti enemmän määräaikaista työntekijöitä kuin muissa Pohjoismaissa (Suomi 15,8 %, Ruotsi 14,7 %, Tanska 10,3 %, Norja 8,0 %) ja Euroalueella keskimäärin (14,5 %). Tätä voi osaltaan selittää se, että Suomessa tehdään vähemmän osa-aikatyötä kuin muissa Pohjoismaissa⁷.

Arvio työllisyysvaikutuksesta

Talousteorian valossa voidaan arvioida, että mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä lisää rekrytointia määräaikaisiin työsuhteisiin, koska määräaikaisten työntekijöiden rekrytointikynnys madaltuu. Lakimuutoksen nettovaikutus työllisyyteen riippuu kuitenkin siitä, missä määrin rekrytoinnit toistaiseksi voimassa oleviin tai perustellusta syystä määräaikaisiin työsuhteisiin vähenevät muutoksen myötä. Lisäksi määräaikaisten työsopimusten yleistymisen lisää todennäköisesti siirtymiä työllisyydestä työttömyyteen, koska aiempaa suurempi osa työsuhteista päättyy vuosittain. Jos rekrytointien vuosittainen nettomäärä kasvaisi muutoksen takia pitkällä aikavälillä⁸ enemmän kuin työsuhteiden päättymisten määrä, ehdotetulla

³ Vastaavaa muutosta ehdotetaan myös merityösoimiuslakiin. Työllisyysvaikutukset on arvioitu molempien lakien suhteen.

⁴ Hallituksen esityksessä katsotaan, että velvollisuus tarjota työtä enintään neljän kuukauden ajan sellaiselle työntekijälle, joka on työskennellyt ilman perusteltua syytä solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa, ehkäisee tilanteita, jossa työnantaja voisi kiertää työsuhteturvaa palkkaamalla jatkuvasti eri henkilöitä yhden vuoden määräaikaisiin työsuhteisiin tekemään samaa tehtävää.

⁵ Lähde: [Työvoimatutkimus](#), Tilastokeskus. Viitattu 13.3.2025. Tilaston kohdejoukko 15–74-vuotiaat.

⁶ Lähde: [Labour Force Survey](#), Eurostat. Viitattu 13.3.2025. Tilaston kohdejoukko 15–74-vuotiaat.

⁷ Lähde: [Labour Force Survey](#), Eurostat. Viitattu 13.3.2025. Tilaston kohdejoukko 15–74-vuotiaat.

⁸ Työllisyysvaikutuksen arvioinnissa on huomioitava ns. kuherruskuukausivaikutus (Boeri ja Garibaldi, 2007). Voi olla, että hyvässä taloudellisessa tilanteessa työnantajat palkkaavat heikentyneen työsuhteturvan myötä uusia työntekijöitä määräaikaisiin työsopimuksiin nykyisten työntekijöiden rinnalle. Huonossa taloudellisessa tilanteessa

lakimuutoksella olisi positiivinen vaikutus työllisyyteen. Mikäli rekrytointien ja työsuhteiden päättymisten määrät kasvaisivat saman verran, työvoiman kiertonopeus nousisi, mutta työllisyys ei kasvaisi. Mahdollista työllisyysvaikutusta arvioitaessa on huomioitava, että ehdotettu lakimuutos olisi ns. osittainen työmarkkinareformi, eli vaikutus ei kohdistu kaikkiin työntekijöihin, vaan ainoastaan määräaikaisiin työntekijöihin sekä määräaikaisten työ sopimusten tarjoamaan suhteelliseen työsuhdeturvaan verrattuna toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten työsuhdeturvaan. Tämän voidaan arvioida pienentävän ehdotetun lakimuutoksen mahdollisia vaikutuksia.

Asiantuntija-arvioiden (Kauhanen A., 2018; Kauhanen M., 2018) mukaan määräaikaisten työ sopimusten solmimisen helpottamisen vaikutus työllisyyteen on epäselvä, mutta se voi lisätä määräaikaisten työsuhteiden määrää vakituisten työsuhteiden kustannuksella. Tutkimuskirjallisuudessa (esim. Skedinger, 2011; Brancaccio ym., 2020; Heimberger, 2021) ei myöskään havaita, että työsuhdeturvan tai työmarkkinoiden sääntelyn keventämisellä olisi ollut säännönmukaisesti positiivinen vaikutus työllisyyteen.

Määräaikaisten työ sopimusten solmimista on helpotettu sekä Ruotsissa vuonna 2007 (ruot. *allmän visstidsanställning*, ks. Engblom, 2008) että Norjassa vuonna 2015, mutta Ruotsin lakimuutoksen vaikutuksesta työllisyyteen ei ole toistaiseksi saatavissa tutkimustuloksia. Strøm ym. (2023)⁹ arvioivat, ettei Norjan lakimuutos lisännyt työpaikkoja yrityksissä tai kasvattanut yksittäisen henkilön todennäköisyyttä tehdä töitä. Sen sijaan uudistus lisäsi määräaikaisten työ sopimusten osuutta etenkin maahanmuuttajataustaisten, matalapalkkaisten ja matalasti koulutettujen joukossa.

Italiassa työnantajat vapautettiin perustellun syyn määrittämisestä määräaikaisten työ sopimuksille vuonna 2001. Lakimuutoksen vaikutuksista on tehty useita tutkimuksia, mutta tulokset työllisyysvaikutuksesta ovat ristiriitaisia. Daruich ym. (2023) hyödyntävät työntekijätason aineistoa, eivätkä havaitse, että lakimuutos olisi vaikuttanut työllisyyteen. Heidän arvionsa työllisyysvaikutuksesta neljä vuotta uudistuksen jälkeen on noin -2 prosenttia, mutta tämä arvio ei ole tilastollisesti merkitsevä. Cappellari ym. (2012) arvioivat taas työnantajataso aineistoa hyödyntäen, että lakimuutoksella oli pieni negatiivinen työllisyysvaikutus (0,9 prosenttiyksikköä) eikä huomattavaa vaikutusta määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen¹⁰. d'Agostino ym. (2018) taas arvioivat lakimuutoksella olleen pieni positiivinen vaikutus työpaikkojen luomiseen, muttei huomattavaa vaikutusta työllisyyteen. Heidän keskeiset tuloksensa olivat, että uudistus nosti siirtymätodennäköisyyttä työttömyydestä työhön 0,2 prosenttiyksiköllä käytännössä siten, että yhä useampi määräaikainen työntekijä siirtyi uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen työttömyyden tai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sijaan.

Myös muissa tutkimuksissa on selvitetty määräaikaisten työ sopimusten helpottamisen vaikutuksia työllisyyteen, mutta näiden tutkimusten tulokset eivät sovellu yhtä hyvin ehdotetun muutoksen työllisyysvaikutuksen arviointiin kuin edellä käsiteltyjen tutkimusten tulokset. García-Pérez ym. (2019) arvioivat, että määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen Espanjassa vuonna 1984 heikensi

työnantaja taas saattaa vähentää työntekijöiden määrää antamalla määräaikaisten työ sopimusten umpeutua. Lopullinen työllisyysvaikutus syntyy pidemmällä aikavälillä, kun tällä hetkellä toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lopulta päättyvät.

⁹ Aineiston puutteellisuuden vuoksi Strøm ym. (2023) approksimoivat määräaikaisten työ sopimusten vaikutusta työllisyyteen, jotka kestävät alle vuoden. Tämä hieman heikentää heidän tutkimustulostensa käytettävyyttä.

¹⁰ Cappellari ym. (2012) arvioivat, että osa uudistuksen ”tehottomuudesta” johtui siitä, että uudistus koettiin joissain yrityksissä byrokratiaa lisäävänä ja mahdollisesti työvoimakustannuksia nostavana. Italiassa työtuomioistuimella on perinteisesti ollut tiukka tulkinta työ sopimuslaista, joten hieman tulkinnanvarainen lakiteksti määräaikaistuuksista ei välttämättä houkutellut yrityksiä lisäämään määräaikaisten työ sopimusten käyttöä.

ansioita ja vähensi työtunteja niillä ikäluokilla, jotka tulivat työmarkkinoille uudistuksen jälkeen. Aguirregabiria ja Alonso-Borrego (2014) arvioivat rakenteellisella mallilla, että samaisella lakimuutoksella olisi ollut 3,5 prosentin positiivinen työllisyysvaikutus¹¹. Cahuc ym. (2022) taas arvioivat, että määräaikaisten työsuhteiden solmimisehtojen tiukentamisella oli 1,3 prosentin negatiivinen työllisyysvaikutus Ranskassa, mutta jos heidän arvioimansa yleisen tasapainon muutokset otetaan mallin avulla huomioon, tämä negatiivinen vaikutus on vain 0,1 prosenttia. Vanhempi kansainvälinen kirjallisuus nojaa pitkälti maidenvälisten erojen analysointiin määräaikaisten työ sopimusten sääntelyssä¹². Monissa näistä tutkimuksissa työsuhteturvan tiukkuuden vaikutus työllisyyteen tai työttömyyteen on epäselvä.

Tutkimustulokset eivät yksinomaan tue ns. astinkivihypoteesia, jonka mukaan määräaikaiset työ sopimukset mahdollistavat nuorten tai muuten heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden, joita ei olisi palkattu suoraan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, etenemisen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen (esim. Filomena ja Picchio, 2022). Toisaalta tutkimustulokset eivät myöskään puolla yksinomaan ns. umpikujahypoteesia, jonka mukaan määräaikaisten työ sopimusten yleisyys johtaa siihen, että työntekijät siirtyvät usein määräaikaisista työsuhteista toisiin, jolloin entistä harvempi päätyy lopulta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Filomenan ja Picchion (2022) metatutkimuksen mukaan tutkimustulokset jakautuvat astinkivihypoteesia tukeviin (32 %), umpikujahypoteesia tukeviin (45 %) ja epäselviin tuloksiin (23 %). Tässä muistiossa käsitellyistä tutkimuksista Strøm ym. (2023) ja Daruich ym. (2023) toteavat, etteivät heidän tuloksensa tue astinkivihypoteesia. García-Pérez ym. (2019) havaitsivat, että määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen on vaikuttanut pitkällä aikavälillä negatiivisesti työuransa alussa olevien ansioihin sekä mahdollisesti myös heidän työllisyyteensä.

Määräaikaisten työ sopimusten yleistymisen voi heikentää tuottavuuden kasvua, koska se voi heikentää työnantajakohtaisen inhimillisen pääoman kertymistä. Lisi ja Malo (2017) arvioivat, että määräaikaisten työ sopimusten suhteellisen osuuden kasvu heikentää tuottavuuskasvua joustolla 0,05–0,15. Myös Dolado ym. (2016) sekä Battisti ja Vallanti (2013) arvioivat, että määräaikaisten työ sopimusten lisääntyminen heikentää tuottavuuskasvua. Daruich ym. (2023) arvioivat, että työnantajayritysten voitot kasvoivat lakimuutoksen myötä lyhyellä aikavälillä, mutta vähemmän kuin työvoimakustannukset laskivat, minkä voidaan tulkita tarkoittavan työn tuottavuuden alenemista.

Suoran työllisyysvaikutuksen lisäksi määräaikaisten työ sopimusten yleistymisen lisää yksilötasolla palkkatuloihin liittyvää epävarmuutta, millä voi olla vaikutuksia esim. terveyteen (esim. Pirani ja Salvani, 2015; Virtanen ym., 2005) ja syntyvyyteen (esim. Alderotti ym., 2021; Sutela, 2012).

¹¹ Espanjan lakimuutoksen vaikutuksia tulkitessa on kuitenkin huomioitava, että Espanjan työttömyysaste oli uudistusta toteutettaessa vuonna 1984 huomattavan korkea, noin 21 prosenttia.

¹² ks. Boeri (2011), Taulukko 14

Lähteet

- Aguirregabiria, V., & Alonso-Borrego, C. E. S. A. R. (2014). Labor contracts and flexibility: evidence from a labor market reform in Spain. *Economic Inquiry*, 52(2), 930-957.
- Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M., & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe: A meta-analysis. *Demography*, 58(3), 871-900.
- Battisti, M., & Vallanti, G. (2013). Flexible Wage Contracts, Temporary Jobs, and Firm Performance: Evidence From Italian Firms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52(3), 737–764. <https://doi.org/10.1111/irel.12031>
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. *The Economic Journal*, 117(521), F357-F385.
- Boeri, T. (2011). Institutional reforms and dualism in European labor markets. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1173-1236). Elsevier.
- Brancaccio, E., De Cristofaro, F., & Giammetti, R. (2020). A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus. *Review of Political Economy*, 32(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>
- Cahuc, P., Carry, P., Malherbet, F., & Martins, P. S. (2022). Employment Effects of Restricting Fixed-Term Contracts: Theory and Evidence.
- Cappellari, L., Dell'Aringa, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122(562), F188-F215.
- d'Agostino, G., Pieroni, L., & Scarlato, M. (2018). Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case. *Economic Modelling*, 68, 178-189.
- Daruich, D., Di Addario, S. L., & Saggio, R. (2022). The effects of partial employment protection reforms: Evidence from Italy. *Bank of Italy Temi di Discussione (Working Paper)* No, 1390.
- Daruich, D., Di Addario, S., & Saggio, R. (2023). The Effects of Partial Employment Protection Reforms: Evidence from Italy. *Review of Economic Studies*, rda012.
- Dolado, J. J., Ortigueira, S., & Stucchi, R. (2016). Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms. *SERIEs*, 7(4), 421–459. <https://doi.org/10.1007/s13209-016-0150-9>
- Engblom, S. (2008). Fixed-Term-at-Will: The new regulation of fixed-term work in Sweden. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24(1).
- Filomena, M., & Picchio, M. (2022). Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature. *International Journal of Manpower*, 43(9), 60-74.
- García-Pérez, J. I., Marinescu, I., & Vall Castello, J. (2019). Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain. *The Economic Journal*, 129(620), 1693-1730.
- Heimberger, P. (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 982–1007. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>
- Kauhanen, A. (2018) Asiantuntijalausunto. URL: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?proposalId=a4926b68-633b-49b9-acc5-048439a38ad8&attachmentId=9045>
- Kauhanen, M. (2018) Asiantuntijalausunto. URL: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?proposalId=a4926b68-633b-49b9-acc5-048439a38ad8&attachmentId=9044>
- Lisi, D., & Malo, M. A. (2017). The impact of temporary employment on productivity. *Journal for Labour Market Research*, 50(1), Article 1. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0222-8>
- Pirani, E., & Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine*, 124, 121-131.

Skedinger, P. (2011). Employment consequences of employment protection legislation. *Nordic Economic Policy Review*, 1(2011), 45-83.

Strøm, Marte and von Simson, Kristine and Østbakken, Kjersti Misje, Lowering the Threshold or Increasing Insecurity? The Distributional Effects of Job Protection Deregulation. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4610443>

Sutela, H. (2012). Temporary jobs and first child fertility in Finland. *Community, Work & Family*, 15(4), 425-450.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610-622.