

Asia: VN/22728/2024

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

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry edustaa palvelualojen työntekijöitä ja se solmii 33 yksityisen palvelualan työehtosopimusta. Liitolla on 190 000 jäsentä, joista kaksi kolmasosaa on naisia. Suurin osa jäsenistä työskentelee kaupan alalla, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluissa, kiinteistöpalveluissa sekä vartiointialalla.

PAM avustaa jäseniään heidän työsuhteitaan koskevissa erimielisyyksissä. Käsittelyyn otettavia erimielisyyksiä on vuosittain keskimäärin 550. PAMin arvion mukaan noin 9 % käsitellyistä riidoista liittyy määräaikaisuuksiin. Useimmat erimielisyydet sovitaan työntajan kanssa ilman oikeudenkäyntiä.

PAM myöntää liiton jäsenille harkinnanvaraista oikeusapua työsuhdetta koskeviin riita-asioihin, jotta asiat voidaan viime kädessä saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi. Liiton oikeusapu myönnetään keskimäärin noin 75 tapauksessa vuosittain.

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa.

EU-maissa keskimäärin 13,5 % 15–74-vuotiaista palkansaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2023. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein, 15,8 %. Määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla miehiin verrattuna. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2023 naispalkansaajista 19,1 prosentilla ja miespalkansaajista 14,2 prosentilla oli määräaikainen työsuhde.

Suomessa suurin osa määräaikaississa työsuhteissa olevista ovat ns. vastentahtoisesti määräaikaississa työssä. Vuonna 2023 määräaikaissista palkansaajista Suomessa 58 % ilmoitti Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa olevansa määräaikaississa työssä, koska pysyvää työtä ei löytynyt.

Palvelualoilla epätyypilliset työsuhteet ovat valitettavan tavallisia ja hallituksen lainsäädäntöhanke tulee entisestään lisäämään niiden määrää. Tilastokeskukselta saatujen tietojen mukaan matkailu- ja ravintolalalla (mara-ala) määräaikaisten työsuhteiden käyttö on lisääntynyt selvästi viime vuosina. Vuonna 2023 mara-alan työntekijöistä jo 21 % oli määräaikaississa työsuhteissa, kun vielä vuonna 2020 luku oli 14 %. Kaupan alalla kaikista alan palkansaajista 13 % oli määräaikaissia työntekijöitä ja kiinteistöpalvelualalla (kipa-ala) 18 % vuonna 2023.

Kyseisillä aloilla määräaikaissista työntekijöistä suuri osa oli samaan aikaan myös osa-aikaissia. Määräaikaissista työntekijöistä oli samaan aikaan myös osa-aikaissia mara-alalla 64 %, kaupan alalla 61 % ja kipa-alalla 40 % vuonna 2023.

1. Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

PAM vastustaa esitysluonnoksen mukaisia työlainsäädännön heikennyksiä

PAM vastustaa nyt esitettyjä työlainsäädännön heikennyksiä, eikä ylipäänsä voi hyväksyä hallituksen moninaisia toimia työntekijän aseman heikentämiseksi. Hallitus heikentää työntekijän turvaa työelämässä tämän esitysluonnoksen lisäksi lukuisin eri tavoin. Nyt lausuntokierroksella olevaan esitysluonnokseen kirjattujen heikennysten lisäksi hallitus heikentää työntekijöiden työsuhteturvaa henkilöön perustuvissa irtisanomisissa, heikentää työpaikkojen yhteistoimintaa, laajentaa paikallista sopimista ja heikentää ansioturvaa. Näillä perustavanlaatuisilla heikennyksillä voi olla arvaamattomia vaikutuksia ja selvää on, että heikennykset lisäävät työelämän epävarmuutta sekä heikentävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

PAM vastustaa nyt lausuntokierroksella olevan hallituksen esitysluonnoksen mukaisia muutoksia mm. seuraavista syistä:

- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuus työsuhtemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsuhteiden käyttöä helpotetaan merkittävästi.

- Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos lisää todennäköisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää.
- PAM on erityisesti huolissaan määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntymisestä naisvaltaisilla palvelualoilla
- Lakimuutos ei toteuta hallitusohjelmakirjausta perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.
- Muutosehdotukset ovat osittain EU-oikeuden ja ILO:n sopimusten vastaisia.

Muutosehdotukset romuttavat osaltaan työntekijän suojelun periaatetta

Työsopimuslain keskeinen periaate on heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaate. Esitysluonnoksen muutosehdotukset työsopimuslakiin heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia ja vaarantavat siten koko perusperiaatteen. Muutos lisää epätyypillisten työsuhteiden määrää ja on vastoin työsopimuslain omaksumaa lähtökohtaa siitä, että pääsääntönä on vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Esitysluonnos heikentää työsuhdeturvaa myös poistamalla takaisinottovelvollisuuden säännöllisesti alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Takaisinottovelvollisuus on osa taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin liittyvää työsuhdeturvaa, joten sen osittainen poistaminen helpottaa entisestään irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

Pelkästään yksityisillä palvelualoilla takaisinottovelvoitteen ulkopuolelle siirtyisi yli 100 000 palkansaajaa.

Muutosehdotus ei toteuta hallitusohjelmakirjausta

Lakimuutos ei toteuta hallitusohjelmakirjausta perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä, vaan päinvastoin tulisi todennäköisesti lisäämään määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista. Muutoksia perustellaan pienten ja keski suurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella, mutta tämä raja ei millään tapaa näy ehdotetuissa säännöksissä.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitys lisää syrjintää ja tekee siihen puuttumisesta vaikeampaa

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on Suomessa valitettavan yleistä: jopa joka neljäs raskaana oleva on kohdannut syrjintää, selviää vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksista (Raskaussyrjintä Suomessa,

Sosiaalija- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20). Sama selvitys paljastaa, että määräaikaissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut 44 %, kun vakituisissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes.

Määräaikaista työsopimuksia käytetäänkin syrjinnän välineenä joko tietoisesti tai tiedostamatta. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisin muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen.

Myös hallituksen esityksen luonnoksessa tunnustetaan syrjinnän lisääntymisen riski.

Esitysluonnoksessa todetaan, että 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 lisääntyä, erityisesti kun määräaikaissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia.

PAM arvioi, että ehdotettu lainsäädäntömuutos altistaa myös esim. maahanmuuttajia ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia syrjinnälle. Määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvä muutosehdotus voi aiheuttaa sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla hankalia tilanteita maahanmuuttajien osalta. Jos työntekijä tulee Suomeen ja saa työluvan perusteettoman määräaikaaisuuden turvin, joutuu hän erittäin hankalaan tilanteeseen, jos työnantaja ei ole määräaikaaisuuden jälkeen halukas jatkamaan työsuhdetta hänen kanssaan, vaan esim. ottaa uuden työntekijän samaan työhön uudella perusteettomalla määräaikaisella työsopimuksella.

Muilta osin PAM yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävässä mielipiteessä kattavasti kuvattuihin huomioihin vaikutusarvioinneista.

Työsopimuslaki

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

Esityksen mukaan jatkossa työntekijän kanssa voitaisiin solmia määräaikainen työsopimus ilman perustetta, vaikka työnantajalla olisi pysyvä työvoiman tarve, jos kyseessä on ensimmäinen työsopimus osapuolten välillä tai edellisen sopimuksen päättymisestä on ehtinyt kulua vähintään viisi vuotta. (1 mom.)

PAM vastustaa perusteettomien määräaikaisten työ sopimusten sallimista. Luonnoksen säädöskohtaisten perustelujen mukaan sopimusten rajoittaminen koskemaan vain osapuolten ensimmäistä sopimusta osoittaisi sääntelyn käyttöalaa tilanteisiin, joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisten syitten takia voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi. PAMin näkemyksen mukaan rajoitus ei riittävästi ohjaa perusteettomien määräaikaisuuksien käyttöä lähinnä tällaisiin tapauksiin, vaan todennäköistä on, että muun muassa PAMin edustamilla palvelu-aloilla työsuhteen aloittamisesta määräaikaisella sopimuksella tulee ennemmin sääntö kuin poikkeus.

Suomeakin sitovassa puitesopimuksessa kuitenkin on lähtökohtana, että osapuolet tunnustavat toistaiseksi voimassa olevien työ sopimuksien olevan ja tulevan olemaan vallitseva työsuhtemuoto.

Koska jatkossa sallitaan määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen, vaikka työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, avaa se laillisen mahdollisuuden ketjuttaa määräaikaisia työ sopimuksia eli teettää pysyvää työtä määräaikaisilla sopimuksilla. Riittää, että työnantaja vaihtaa työntekijää välillä. Tämä on selvästi nykylainsäädännön ja EU-oikeuden vastaista.

Hallituksen esityksessä HE 239/2010 todetaan, että määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksiä arvioitaessa merkitystä ei ole sillä, tekeekö työnantaja samoista töistä toistuvat määräaikaiset työ sopimukset saman työntekijän kanssa vai vaihtaako hän kyseisissä töissä työntekijää. Määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiä on siten arvioitava teetetävän työn edellyttämän työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Myös puitesopimuksessa on nimenomaan kielletty työn ketjuttaminen määräaikaisin sopimuksin.

Jos perusteettomat määräaikaiset työ sopimukset sallitaan, tulisi kyse olla tosiasiallisesti ensimmäisestä työ sopimuksesta osapuolten välillä ja joka tapauksessa PAM pitää viiden vuoden määräaika aivan liian lyhyenä aikana sille, että voitaisiin katsoa olevan kyse ensimmäisestä sopimuksesta osapuolten välillä. Määräajan tulisi olla vähintään 10 vuotta, joka vastaa ajanjaksoa, jonka kuluessa työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus (TSL 6:7).

Esityksen mukaan perusteettoman määräaikaisen työ sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Perusteeton määräaikainen työ sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työ sopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. (2. mom.)

Hallitus esittää vaikeaselkoista ja vaikeasti hahmotettavaa lainsäädäntöä. Säännöskohtaisten perusteluiden mukaan perusteettomat määräaikaiset sopimukset voivat ulottua yli vuoden pituiselle ajanjaksolle ja lisäksi niiden välissä voi olla määräaikainen työ sopimus, jolle on peruste. PAM ei pidä kenenkään kannalta järkevänä tehdä näin monimutkaista lainsäädäntöä. Muutosehdotus vaikeuttaa väärinkäyttöihin puuttumista ja on omiaan lisäämään tulkintaerimielisyyksiä ja siten oikeusriitoja.

Pykäläluonnoksen 4 momentin mukaan ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

Säännöskohtaisten perustelujen mukaan säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisella ja työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan. Perustelujen mukaan tavoitteena on myös toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntöön perustuvaa lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyys on työntekijöiden suojelun keskeinen osatekijä.

PAM katsoo, ettei kyseinen selvityksen antamisvelvollisuus missään määrin riittävästi suojaa työntekijää. Se ei suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia. Näin koska säännöksen sanamuodon mukaan työnantajalla ei ole mitään velvollisuutta solmia minkäänlaista uutta työsuhteesta työntekijän perusteettoman määräaikaisuuden jälkeen.

Koska laki mahdollistaa määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisen vaihtamalla työntekijää, on mahdollista, että lainmuutoksen jälkeen työntekijä ei saa edes peräkkäisiä määräaikaisten työsuhteiden vaan menettää työnsä kokonaan.

Joka tapauksessa selvitykseltä tulisi edellyttää kirjallista muotoa ilman, että työntekijän tulisi osata sitä erikseen pyytää. Lisäksi selvitys tulisi antaa ajoissa esim. viim. kaksi kuukautta ennen määräaikaisuuden päättymistä, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus aloittaa uuden työn etsiminen edes jossain määrin ajoissa.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää.

Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyöttömyyttä koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta tehtyä määräaikaista työsuhteesta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhtemuotona, on selvää, että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työntekijän keskeisistä ehdoista)

Ei lausuttavaa.

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

Voimassa olevan työsopimuslain 2:6:n mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava kuukauden kuluessa perusteltu kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa.

Esitysluonnoksessa ehdotetaan, ettei edellä mainittua velvollisuutta ole, jos työntekijän kanssa on tehty työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n mukainen perusteeton määräaikainen työsopimus, koska kyseinen pykälä sisältää selvitysvelvollisuuden.

PAM katsoo, että työsopimuslain 1:3a:n selvitysvelvollisuuteen tulisi viitata saman lain 2:6:ssa seuraavasti (ehdotus kursivilla):

”Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan, työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta tai jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla”, jolloin työnantaja on velvollinen antamaan 1 luvun 3 a §:n 4 momentin mukainen perusteltu selvitys.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Hallitus esittää lomautusilmoitusajan lyhentämistä 14 päivästä seitsemään päivään.

PAM vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. Lyhennys tarkoittaa palkanmenetystä työntekijöille. Lisäksi työntekijälle jää entistä lyhyempi aika varautua lomautukseen, kuten sopeuttaa menojaan ja etsiä vaihtoehtoja työtä lomautuksen ajalle. Kun huomioidaan vielä aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset ja muutosneuvotteluaikojen lyhentämiset sekä poistamiset alle 90 päivän lomautusten osalta alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, on yhteisvaikutuksena todella suuri työntekijän aseman taloudellinen heikentyminen.

Muutosehdotuksessa ehdotetaan myös, että jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, voisi lyhyemmästä ilmoitusajasta lain nojalla sopia paikallisesti toisin, vaikka työehtosopimuksessa ei olisi kyseisen määräyksen osalta valtuutusta sopia paikallisesti. PAM:n näkemyksen mukaan muutosehdotus on vastoin työ- ja työehtosopimusoikeuden periaatteita, kuten edullisemmuussääntöä sekä vastoin työoikeudellista normihierarkiaa. Paikallinen sopiminen perustuu työehtosopimukseen ja siellä määriteltäisiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin.

PAM katsoo myös, että lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiasa ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista. (ILO:n yleissopimukset 87 ja 98) Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet nimenomaan estävät nyt esitetyn mallin, jossa työehtosopimuksen kautta tuleva vähimmäissuoja olisi ohitettavissa lakiin perustuvalla paikallisella sopimuksella.

Ehdotettu säännös osaltaan myös monimutkaistaisi työlainsäädäntöä, kun paikallisen sopimisen osapuolista säädettäisiin toisin, kuin vuoden alusta voimaan tullessa paikallisen sopimisen uudistuksessa. Paikallisen sopimisen osapuolet määritellään ensisijaisesti työehtosopimuksessa. Vasta jos työehtosopimuksessa määriteltyä ensisijaista sopijaosapuolta ei ole, eikä työehtosopimukseen ole sovittu toissijaista sopijaosapuolta, on paikallinen sopimus mahdollista solmia luottamusvaltuutetun kanssa.

Paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä lakiin ei otettu sopijaosapuoliksi muuta henkilöstön edustajaa taikka henkilöstöä tai henkilöstöryhmää yhdessä.

Enemmistö päätöksentekoon perustuva henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa yhdessä sopiminen on todettu ongelmalliseksi ILO:n sopimusvelvoitteiden kannalta ja malli olisi ollut toteuttavissa ainoastaan yksimieliseen sopimiseen perustuen. Myös työaikalain perusteluissa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten osalta henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa yhdessä sopimisen osalta on edellytetty yksimielisyyttä.

Nyt ehdotetussa lomautusilmoitusaikaa koskevassa säännöksessä paikallisen sopimuksen sopijaosapuoleksi esitetään luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa sopimisen osalta ei todeta, että sopimisen tulee perustua yksimielisyyteen. Ehdotetussa muodossa pykälä on Suomea sitovien ILO:n sopimusvelvoitteiden vastainen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Voimassa olevan lain mukaan, jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Hallitus esittää, että jatkossa säännöstä muutettaisiin siten, että 14 päivää korvautuisi seitsemällä päivällä.

PAM katsoo, että säännös on nykyisin ja siten myös jatkossa liian ankara, koska työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta aina lain mukaista lomautusilmoitusaikaa vastaavien päivien palkan, kun se on noudattanut lakiin tai sopimukseen perustuen työsopimuslain mukaista ilmoitusaikaa pidempää aikaa. Kun taas, jos työnantaja on noudattanut työsopimuslain mukaista eli nykyisin 14 päivää ja jatkossa seitsemän päivän ilmoitusaikaa, ei irtisanomisajan palkasta tehdä mitään vähennyksiä.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Ehdotetun säännöksen mukaan 1 luvun 3 a §:n nojalla tehty perusteeton määräaikainen työsopimus olisi kuuden kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä molemmin puolin irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

PAM vastustaa molemmin puolista irtisanomisoikeutta. Irtisanomisoikeus tulisi säätää vain työntekijälle, jolloin se toimisi edes jollain tapaa tasapainottavana elementtinä käytännössä vain työnantajien etuja ajavassa muutosehdotuksessa. Lisäksi PAM katsoo, ettei työntekijän irtisanoutumisoikeudelle pitäisi asettaa sopimuksen kestoja koskevaa rajoitusta lainkaan.

Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus joustavasti siirtyä vakituiseen työhön perusteettomasta määräaikaisesta työsuhteesta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

PAM vastustaa takaisinottovelvollisuuden rajaamista vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Takaisinottovelvollisuus on osa taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin liittyvää työsuhteturvaa.

Säännöskohtaisten perustelujen mukaan työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.

PAM pitää esitettyä tulkintaohjetta käsittämättömänä ja huonona kaikkien osapuolten kannalta. PAM:n näkemyksen mukaan tulisi tarkastella muutosneuvotteluiden alkamisajankohdan tilannetta ts., jos työnantajalla olisi muutosneuvotteluvelvoite, olisi silloin myös takaisinottovelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus aika alkaa työsuhteen päättymisestä. PAM:n näkemyksen mukaan viimeistään silloin, tulee ratkaista, onko työnantajalla takaisinottovelvollisuus kyseisen työntekijän

osalta. Lakia tulisi myös täydentää siltä osin, että työantajalla olisi velvollisuus ilmoittaa viimeistään työsuhteen päättyessä noudatetaanko kyseisen henkilön kohdalla takaisinottoaikaa.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

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

-

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

-

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

-

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

-

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

-

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

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

-

Muut kysymykset

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

Työsopimuslain 9:4 mukaan työ sopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan

toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

PAM katsoo, että mikäli vastaavasta vastaanotto-olettamasta säädetään, tulisi ajan olla pidempi kuin seitsemän päivää, koska nykyisin kirjepostin kulku on hitaampaa, eikä postia jaeta joka arkipäivä.

Muut huomiot

Koska muutosehdotus on omiaan lisäämään raskaus- ja perhevapasyrjintää, PAM ehdottaa tasapainottavana elementtinä, että työsopimuslakiin lisättäisiin kiello jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta tai työntekijä vakinaistamatta raskauden tai perhevapaan takia sekä kiello rajoittaa määräaikainen työsuhde kestämään vain perhevapaan alkuun. Lisäksi tulisi säätää syrjintäolettamasaännös.

Syrjintäolettamasaännöksen pykäläehdotus:

Jos työnantaja jättää uusimatta raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän määräaikaisen työsopimuksen tai jättää hänet vakinaistamatta, katsotaan työsopimuksen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

PAM pitää erittäin tärkeänä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina. Olennaista on kiinnittää erityistä huomiota naisvaltaisiin aloihin.

Helsingissä 27. kesäkuuta 2025

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen

puheenjohtaja

Lisätietoja:

Sanna Mannonen

juristi

sanna.mannonen@pam.fi

050 361 5758

Lehtimäki Nora
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry