

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

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (myöhemmin YKA) on akavalainen reilun 14 400 jäsenen ammattiliitto. YKA vastustaa esitettyjä muutoksia ja näkee erityisen ongelmallisena määräaikaisten työsopimusten perusteiden höllentämisen erityisesti alla todetuista syistä.

Ehdotettu heikentää merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona vaarantuu. Samanaikaisesti vaikutusarvioinneissa selväsanaisesti kuvataan, ettei muutoksilla ole tutkimuskirjallisuuden valossa työllisyyttä ja taloutta kasvattavia vaikutuksia.

Määräaikaiset palvelussuhteet altistavat raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle, joka on Suomessa huolestuttavan yleistä: jopa joka neljäs raskaana oleva on kohdannut syrjintää. Sama selvitys paljastaa, että määräaikaisissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut 44 %, kun vakituisissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes. (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20) YKA pitää hyvin huolestuttavana sitä, että muutoksista seuraa odotettavasti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistyminen, kuten esityksessä todetaan.

Määräaikaisuudet ja niihin liittyvät väärinkäytökset kuten syrjintätapaukset ja laitton ketjuttaminen on yleisintä julkisella sektorilla. Julkinen sektori tulee rajata valmistelutyössä soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä olisi linjassa sen kanssa, että muutoksia perustellaan pienten ja keski suurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Samasta syystä soveltamisalan ulkopuolelle tulisi jättää yliopistot, joissa määräaikaisten työsuhteiden suuri määrä ja ketjutus ovat olleet pitkään ongelma. Yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilökunnasta määräaikaissa työsuhteissa työskentelee jopa 70 %, mikä heijastuu negatiivisesti akateemiseen toimintaan, työurien kestävyys ja henkilöstön kuormitukseen. Tilanteen parantamiseksi on pitkään tehty systemaattisesti työtä, joka vaarantuisi nyt esitettyjen muutosten myötä.

YKA haluaa myös huomauttaa, että Suomessa on jo nykyisellään käytössä puolen vuoden koeaika, joka on pituudeltaan puolet nyt esitetystä vuoden määräajasta ja varsin riittävä aika työnantajalle arvioida työsuhteen jatkumahdollisuuksia. Koeaika madaltaa työllistämisen kynnystä nykyisellään näin jo riittävästi.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esityksen vaikutusarvioinneissa selväsanaisesti kuvataan, ettei muutoksilla ole tutkimuskirjallisuuden valossa työllisyyttä ja taloutta kasvattavia vaikutuksia.

Määräaikaiset palvelussuhteet altistavat raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle, joka on Suomessa huolestuttavan yleistä: jopa joka neljäs raskaana oleva on kohdannut syrjintää. Sama selvitys paljastaa, että määräaikaissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut 44 %, kun vakituisissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes. (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2024:20) YKA pitää hyvin huolestuttavana sitä, että muutoksista seuraa odotettavasti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistyminen, kuten esityksessä todetaan.

YKA yhtyy näiden lisäksi palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävässä mielipiteessä kattavasti kuvattuihin huomioihin vaikutusarvioinneista.

Työsopimuslaki

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

Työsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuodeksi 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 viisi vuotta.

YKA vastustaa esitettyä muutosta.

Esityksen tavoitteena on madaltaa työllistämisen kynnystä ja edistää talouskasvua, mutta vaikutusarvioiden (s. 29, 37) perusteella tutkimusnäyttö ei tue oletettuja myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen tai tuottavuuteen. Useat tutkimukset viittaavat pikemminkin negatiivisiin tai korkeintaan neutraaleihin vaikutuksiin. Esityksen sivulla 38 todetaan suoraan, ettei lakimuutoksen voida nykytiedon valossa katsoa lisäävän työllisyyttä. Lisäksi tutkimuskirjallisuus osoittaa, että määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien urat ovat keskimäärin epävakaampia, lyhyempiä ja alttiimpia syrjinnälle kuin vakituisissa työsuhteissa olevien, ml. myöhempi työura.

Erityisen ongelmallista on se, että esitys mahdollistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymisen, kuten vaikutusarvioinneissa suoraan todetaan, mikä on ristiriidassa hallitusohjelman syrjinnän ehkäisyyn tähtäävän kirjauksen kanssa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo nykyisellään huolestuttavan yleistä, ja tapaukset liittyvät usein juuri määräaikaaisuuksiin. Rinnalla tulisi edistää toimia, jotka ehkäisivät ja puuttuvat raskaus- ja perhevapaasyrjintään kuten varmistaa riittävät resurssit tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valvoville viranomaisille, nostaa merkittävästi hyvityksen määrää työhönottotilanteessa, pidentää kanneaikoja ja määrittää perhevapaalta töihin palaavalle työntekijälle tehostettu irtisanomissuoja.

Ongelmallista on myös sekin, että esitetty mahdollistaa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen sopimuksen käyttämisen kaikenlaisissa tilanteissa. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta tehdä uutta sopimusta, mikäli sopivaa työtä ei olisi tarjolla, mutta tämä voisi silti näissä tilanteissa ottaa uuden työntekijän ilman perustetta määräaikaaisella työsopimuksella. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö tilanteessa, jossa työ on luonteeltaan pysyvää tai jatkuvaa, ei ole perusteltua eikä tarkoituksenmukaista.

Hallitusohjelman mukaisesti esityksessä on pyritty ehkäisemään määräaikaaisuuksien ketjuttaminen. Esitys kuitenkin sallisi enintään kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta saman työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylitä vuotta. Tämä muodostaa käytännössä määräaikaaisuuksien ketjuttamistilanteen, mikä on ristiriidassa tavoitteen kanssa. Jos valmistelu etenee, tulisi kohtaa muuttaa niin, että määräaikaisen työsuhteen ilman perustetta voisi tehdä vain yhden kerran saman työntekijän kanssa.

YKA pitää työnantajalle esitettyä selvitysvelvollisuutta mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaaiseen työsuhteeseen riittämättömänä toimenpiteenä. Selvityksen antamisvelvollisuus ei suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä ja oikeusvaikutuksiltaan se jää merkityksettömäksi. Esityksessä ei ole myöskään arvioitu jo nykyisin voimassa olevan, työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä mainitun selvitysvelvollisuuden vaikutuksia.

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

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyöttömyyden koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta

tehtyä määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, on selvää, että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Nykyisin työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Tätä esitetään muutettavaksi niin, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista.

YKA vastustaa esitetty muutosta. Se tarkoittaisi suoraa palkanmenetystä ja kaventaisi työntekijän varoaikaa sopeutua lomautukseen. Lisäksi esitetty mahdollistaisi, että työsopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. YKA pitää esitystä monin tavoin ongelmallisena.

Esityksessä mahdollistettava kiertotie heikentää työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiää ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työsopimuksista, mikä on ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Mietinnössä mainittu vertaus työaikapankkiin ei ole toimiva, sillä toisin kuin työaikapankki, ehdotettu mahdollistaisi työntekijän vähimmäissuojan heikennyksen. Lisäksi esitys lisää epäselvyyttä paikallisen sopimisen määritelmässä eikä sisällä työntekijöiden asemaa turvaavia elementtejä.

Jos malli hyväksytään, sen tulisi noudattaa samaa raportointivelvollisuutta työsuojeluviranomaiselle kuin aiemmassa paikallisen sopimisen uudistuksessa.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksen mukaan 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettu sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, olisi irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. YKA kannattaa esitystä työntekijän osalta, sillä esityksellä on alun perin pyritty tasapainottamaan ehdotettuja muutoksia. Samasta syystä YKA vastustaa sitä, että oikeus koskisi myös työnantajaa.

YKA ei myöskään näe tarvetta asettaa työntekijän irtisanomisoikeudelle sopimuksen kestoä koskevaa rajoitusta. Määräaikainen työsopimus on lähtökohtaisesti työntekijän kannalta

turvattomampi työsuhteen muoto, ja onkin tärkeää säilyttää työntekijällä mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Lisäksi vaarana on, että työnantaja voisi kiertää työntekijän irtisanomisoikeuden pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Koska kyseistä irtisanomisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanomisen mahdollisuus pitäisi vähintään syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Vastaavasti edellinen ei koskisi enää työnantajaa, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää.

YKA vastustaa esitystä. Lisäksi se katsoo, kuten yllä todettu, ettei esitystä tulisi laajentaa koskemaan julkisia työnantajia. Jos näin kuitenkin tapahtuu, on syytä ottaa huomioon, että moni julkisen sektorin iso työnantaja jää takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle, jos rajan laskemisessa huomioidaan vain työsuhteiset, eikä kaikkia palvelussuhteisia.

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 päättyminen)

-

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 vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

-

Muut huomiot

YKA yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen huomioon siitä, että on erittäin tärkeätä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määrä aikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina.

Koska esitys sisältää huomattavan riskin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistymiseen entisestään, tulee jatkossa varmistaa riittävät resurssit tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valvoville viranomaisille. Lisäksi syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi tasa-arvolain mukaisen hyvityksen määrää työhönottotilanteessa tulisi merkittävästi nostaa, kanneaikoja pidentää ja määrittää perhevapaalta töihin palaavalle työntekijälle tehostettu irtisanomissuoja eli niin sanottu jälkisuoja.

Rajoo Ainomaija
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry