

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

Rakennusliitto ry vastustaa esitettyjä lakimuutoksia ja yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 jättämässä eriävässä mielipiteessä esitettyihin huomioihin ja kritiikkiin.

Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi. Esitetyt lainsäädäntömuutokset heikentävät kokonaisuudessaan työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman minkäänlaisia tasapainottavia toimia. Lisäksi esitys kaventaa työmarkkinajärjestöiden oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksilla.

Työnantajille säädettävien joustomahdollisuuksien hyödyt eivät ole oikeassa mittakaavassa ennakoitavissa oleviin negatiivisiin vaikutuksiin, mitä aiheutuu työlainsäädännön ennakoitavuudelle, työntekijän työelämään integroitumiselle ja työsuhdeturvalle sekä työelämän tasa-arvoisuudelle.

Huomionne esityksen vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

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

Ehdotettu muutos lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja mahdollistaa sen, että työnantaja järjestää työn määräaikaisten sopimusten ketjussa, vaikka työvoimantarve olisi pysyvää ja jatkuvaa.

Tosiasiallisesti vuoden määräaikaisuus ilman perusteltua syytä tarkoittaa työntekijälle vuoden koeaikaa. Työnantajalla on voimassa olevan lainsäädännön nojalla mahdollista tehdä perustellusta syystä määräaikainen sopimus, sopia työsuhteesta noudatettavasta koeajasta ja mahdollisuus irtisanota henkilöstä johtuvasta syystä tai tuta-perusteella, mikäli työntarjoamismahdollisuudet odottamattomasti heikkenevät. Lyhyissä työsuhteissa myös irtisanomisajat ovat lyhyitä. Lainsäädäntömuutos määräaikaisuuden perusteisiin on tarpeeton ja työnantajille suunniteltu lisäjousto ei ole suhteessa lainsäädäntömuutoksen negatiivisiin seurauksiin.

Vaikutusarvioinnissa on tunnistettu, että määräaikaisten työsopimusten joustavoittamisella voi olla vaikutusta syrjintätapausten ilmenemiseen. Työsopimuslain nojalla määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä perustellusta syystä. Jos tällaista perusteltua syytä ei enää edellytetä, työntekijän on tosiasiallisesti mahdotonta suojautua epäasiallisilta perusteilta.

Määräaikaisten työsopimusten kasvu lisää työmarkkinoiden epävarmuutta (erityisesti nuorten, naisten ja heikossa asemassa olevien henkilöiden kohdalla), heikentää työntekijöiden neuvotteluasemaa työpaikoilla, laskee palkkatasoa ja vähentää suoraan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrää. Määräaikaisten palkansaajien työurien on tutkittu olevan vakinaisiin verrattuna epävakaampia, rikkonaisempia ja lyhyempiä.

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

-

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)

Lomautusilmoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen. Lomautettu työntekijä saa ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä, mitä on edistetty 5 päivän irtisanoutumisoikeudella. Lyhyempi lomautusilmoitusaika rajaa mahdollisuutta löytää väliaikaista työtä. Vastaavasti työnantaja lähtökohtaisesti pystyy ennakoimaan työvoimatarvettaan 14 vuorokauden päähän ja lomautusilmoitusaika kannustaa työnantajia ennakoimaan työvoimatarvettaan huolellisemmin.

Esitys on työehtosopimusosapuolten kollektiivisen neuvotteluoikeuden ja sopimusautonomian vastainen siltä osin, kuin työnantajilla on lain mukaan oikeus lomautusilmoitusaikaa koskevan työehtosopimuskirjauksen sivuuttamiseen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Rakennusliitto ry vastustaa säännöksen muuttamista tarpeettomana. 14 päivän lomautusilmoitusajaksi ja sen ylittävän ajan lyhentäminen irtisanomisajan palkasta on perustunut tavanomaisen irtisanomisajan pituuteen. Säännöksellä on suojattu työntekijän oikeutta saada irtisanomisajan palkkansa. Kun irtisanomisaikoja ei ole tarpeen lyhentää, niin myös tämän säännöksen osalta ei ole muutostarvetta.

Useissa ennen lain voimaantuloa tehdyissä työehtosopimuksissa on lomautusilmoitusajaksi sovittu 14 päivää. Tällöin ei ole voinut ennakoida, että tehdyn työehtosopimuksen nojalla irtisanomisajan palkasta voidaan vähentää seitsemän päivän palkka. Mikäli lakimuutos toteutetaan, laissa tulee olla siirtymäsäännös, jolla rajataan ulos ennen lain voimaantuloa tehdyt työehtosopimukset säännöksen soveltamisalasta.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Säännöstä esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Säännöksen ratio huomioiden mahdollisuus irtisanoa työ sopimus tulisi koskea vain työntekijää ja turvata hänen asemaansa ja mahdollisuuksiaan hakeutua ehdoiltaan parempaan/toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Työnantajalla on oikeus päättää työsuhteen muodosta. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus käyttää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, johon liittyy mahdollisuus irtisanoa ja lomauttaa.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Takaisinottovelvollisuus on osa työntekijöiden työsuhdeturvaa, eikä ainoastaan työnantajien byrokraattinen velvoite. Takaisinottovelvollisuus estää sitä, että irtisanominen naamioidaan tuotannolliseksi ja taloudelliseksi syyksi, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyvät työntekijän henkilöön. Takaisinottovelvollisuus ilmentää myös lojaliteettivelvollisuutta, mikä on työsuhteen yksi keskeisimmistä velvollisuuksista. Takaisinottovelvollisuus on usein tarkoituksenmukaista myös työnantajan kannalta, koska irtisanottu työntekijä tuntee jo ennakolta tarjolla olevan työn.

Takaisinottovelvollisuuden ajallista kestoja lyhennettiin vuoden 2017 alusta, mutta tutkimustietoa siitä madalsiko tämä rekrytointikynnystä ei ole. Joka tapauksessa Pohjoismaisessa vertailussa takaisinottovelvollisuuden ajallinen kesto on nyt jo Suomessa lyhyt.

Lisäksi työntekijän määrän tarkastelulle esitetty ajankohta tarkoittaa käytännössä sitä, ettei työntekijä työsuhteen päättyessä tiedä, onko hän takaisinottovelvollisuuden piirissä vai ei.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

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

-

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

Lainsäädäntömuutos ei ole tarpeen. Vuosikymmeniä olleen säännöksen osalta ei ole ollut riita-asioita, ja mahdollisuudet näyttää todistuksen tiedoksi tulemisen ajankohta on parantunut.

Muut huomiot

-

Poutanen Päivi
Rakennusliitto ry