

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

Hallituksen tavoitteena on ollut työelämän lainsäädännön uudistaminen työllistämisen esteiden purkamiseksi. Työryhmän tehtävänä on ollut valmistella hallitusohjelmassa sovittujen uudistusten edellyttämät lainsäädäntömuutokset. Hallitusohjelman mukaisesti työsopimuslakiin tulisi sisällyttää mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus ilman erityistä perustetta enintään vuodeksi. Lisäksi lomautusilmoitusaikoja esitetään puolitettavaksi ja uusia aikoja voitaisiin soveltaa työehtosopimusten määräyksistä riippumatta. Takaisinottovelvollisuus puolestaan poistetaan yrityksiltä, jotka työllistävät säännöllisesti alle 50 henkilöä ja myös tämä muutos olisi voimassa työehtosopimuksista riippumatta.

Kemianteollisuus ry pitää hallitusohjelman tavoitetta ja niihin liittyviä lainsäädäntöuudistuksia tärkeinä yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmaan kirjatut lainsäädännön muutostavoitteet alentaisivat yritysten työllistämiskynnystä ja parantaisivat myös yritysten reagointimahdollisuuksia erilaisiin muutostilanteisiin ja lisäisivät työllisyyttä. Työryhmän mietintö on oikeansuuntainen, mutta sisältää kuitenkin useita rajoituksia ja monimutkaisia sääntelyehdotuksia, jotka vesittävät hallitusohjelman tavoitteiden toteutumista. Kemianteollisuus ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) lausuntoon ja korostaa, että jatkovalmistelussa on huolehdittava hallitusohjelmassa sovittujen uudistusten täysimääräisestä toteuttamisesta.

Ehdotetut määräaikaishuutoksia koskevat rajoitukset heikentävät merkittävästi esityksen tavoitetta madaltaa työllistämiskynnystä ja lisätä työmarkkinoiden joustavuutta. Työnantajat voisivat hyödyntää määräaikaishuutoksia ilman erityistä perustetta esimerkiksi tilanteissa, joissa kysyntä on epävakaa, mutta kasvaa ennakoimattomasti. Kysynnän muutoksen pysyvyydestä ei välttämättä vielä kuitenkaan ole varmuutta, joten työnantajalla ei ole realistisia edellytyksiä tarjota toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ilman merkittävää liiketoiminnallista riskiä. Yrityksen on myös vaikea arvioida, milloin esim. kysynnän vakiintumattomuus on riittävä peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle. Useissa yrityksissä seurataan tiiviisti työntekijöiden määrää suhteessa

tuottavuuden kasvuun. Näihin yrityksiin ei ole mahdollista palkata työntekijöitä vakinaisiin työsuhteisiin. Työnantaja ei palkkaa määräaikaiseen työsuhteeseen sijaista esimerkiksi tilanteessa, jossa toisen työntekijän kahden viikon jaksoissa pitkittyvä sairauspoissaolo voi jatkua kuukausiakin. Koska poissaolon pituus ei ole tiedossa, ei määräaikaisuutta voida sitoa sairauspoissaolon pituuteen. Tällaisessa tilanteessa määräaikaisen työntekijän palkkaaminen ilman perustetta pidemmäksi aikaa kuin kahden viikon jaksoiksi toisi työpaikalle suunnitelmallisuutta ja joustoa.

Esityksessä määräaikaisen työ sopimuksen solmiminen ilman erityistä perustetta olisi mahdollista vain, jos työntekijä on työnantajalle täysin uusi eikä työsuhdetta ole ollut viimeisen viiden vuoden aikana. Tämä raja on liian tiukka ja käytännössä poissulkee suuren joukon potentiaalisia työntekijöitä, joilla olisi jo valmiiksi kokemusta yrityksestä ja sen toimialasta, esimerkiksi aiemman kesätyön, oppisopimuksen tai harjoittelun kautta. Usein nämäkin suhteet ovat olleet muodollisesti työsuhteita, jolloin viiden vuoden sääntö estää heidän uudelleentyöllistämisensä määräaikaisesti.

Tällainen sääntely ei vastaa yritysten todellisiin tarpeisiin, vaan rajoittaa tarpeettomasti mahdollisuuksia vastata joustavasti työvoiman kysynnän vaihteluihin. Samalla se estää kokeneiden ja jo perehdytettyjen työnhakijoiden työllistymisen, mikä ei ole tarkoituksenmukaista työmarkkinoiden toimivuuden eikä työllisyyden edistämisen näkökulmasta.

Esityksessä ehdotetaan työnantajalle velvollisuutta antaa perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työ sopimusta ensimmäisen määräajan jälkeen perustellusta syystä tehdyllä määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella myös ilman työntekijän pyyntöä. Tämä lisää työnantajan hallinnollista taakkaa tarpeettomasti ja päällekkäinen työ sopimuslain 2 luvun 6 §:ssä määritetyn työnantajan ilmoitusvelvollisuuden kanssa. Kyseisen määräyksen 2 momentin mukaan työnantajan tulee jo tällä hetkellä antaa osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työ sopimuksessa sovittua säännöllistä työaika tai työ sopimuksen kestoaikaa.

Myös lomautusilmoitusaikojen lyhentämiseen ja takaisinottovelvoitteeseen liittyvät rajoitukset estävät uudistusten toteutumisen hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti. Rajaukset saavat työryhmän lakiesityksen osittain kulkemaan jopa hallitusohjelman tavoitteita vastaan, sillä mikäli yritykset, joita koskevissa työehtosopimuksissa on mainittu nykyisen työ sopimuslain mukaiset lomautusilmoitusaajat, eivät voi tosiasiaa näitä uusia lomautusaikoja noudattaa, ei lomautusilmoitusaikojen lyhentäminen myöskään vahvista toimintaedellytyksiä. Yritykset joutuisivat keskenään hyvin erilaisiin kilpailuasetelmiin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippuen.

Pienet ja keskisuuret yritykset ovat yhteensä suuri työllistäjä. Näissä työllistämisen- ja muutostarpeet tulevat nopealla syklillä, mutta mahdollisuus opiskella jäykkiä hallinnollisia määräyksiä on rajallista. Siksi monimutkaiset tavat työllistää jäävät käyttämättä ja mieluummin palkataan vähemmän henkilökuntaa. Lakimuutokset hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti auttavat kaikenkokoisia yrityksiä.

Mietinnössä hallitusohjelmasta poikkeamista ja hallitusohjelman tavoitteiden toteuttamista vain osittain on perusteltu pitkästi, vaikka vastaavanlaisia määräaikaista työ sopimusmuotoja on ollut käytössä Ruotsissa ja Saksassa jo vuosia. Hallitusohjelman tavoitteisiin ja siinä esitettyihin lakimuutosehdotukseen on suhtauduttu varoen ja osittain negatiivisesti. Suomen työllisyys- ja taloustilanne on jo vuosikymmeniä heikentynyt tai polkenut paikallaan. Hallitusohjelmassa on haluttu tehdä työllisyyttä ja taloustilannetta parantavia toimenpiteitä. Nykyisessä työllisyys- ja taloustilanteessa hallitusohjelman työ lainsäädäntöä koskevien muutosten tulisi toteutua hallitusohjelman mukaisesti.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Työryhmän esityksen vaikutusarviointi painottuu ensisijaisesti työntekijäpuolen näkökulmaan, perustuen muun muassa työntekijöille suunnattuihin kyselytutkimuksiin sekä lakiehdotusten suhteeseen ILO:n ja EU:n sopimuksiin ja työsuhteturvaa koskevaan sääntelyyn. Sen sijaan vaikutuksia yritys kenttään ja työllistämiskynnyksen madaltamiseen ei ole arvioitu riittävästi, mikä heikentää kokonaisarvion kattavuutta. Arvioinnista puuttuu tarkastelu siitä, miten hyvin esitys toteuttaa hallitusohjelman keskeistä tavoitetta: työllistämisen esteiden purkamista. Kemianteollisuus ry katsoo, että jatkovalmistelussa on tärkeää selvittää uudistusten vaikutukset yritys kenttään ja työllistämiskynnyksen alentamiseen. Tässä yhteydessä on olennaista kuulla yritysten näkemyksiä, eikä ainoastaan nojautua asiantuntijalausuntoihin ja tilastoihin sekä subjektiivisiin kyselytutkimuksiin. Lainsäädännölliset muutokset ovat tärkeässä asemassa myös hallitusohjelman 100 000 hengen työllistämistavoitteen täyttämässä ja tavoitteen täyttämiseksi lainsäädäntömuutosten tulee toteutua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla.

Vaikutustenarvioinnissa ei ole arvioitu myöskään mahdollisia hyötyjä, mitä määräaikaisten työsuhteiden kevyemmällä sääntelyllä voisi olla yrityksille.

Kemianteollisuus ry katsoo, että jatkovalmistelussa tulisi vaikutusarviointeja parantaa merkittävästi erityisesti yritys kentän osalta sen suhteen, miten hallitusohjelman kirjattu tavoite madaltaisi yritysten työllistämiskynnystä. Paras tapa tähän on kysyä yrityksiltä suoraan.

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

Kemianteollisuus ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) lausuntoon ja katsoo, että yhdessä TSL 6:1 §:n ehdotetun lisäyksen kanssa hyöty, minkä mahdollisuus solmia määräaikainen työ sopimus enintään vuodeksi ilman erityistä perustetta jää käytännössä hyvin rajalliseksi. Jo esitetyn lakimääräyksen otsikko tulee muuttaa hallitusohjelmaa vastaavaksi ja otsikon tulisi olla: ”Työntekijän kanssa tehtävä määräaikainen työ sopimus ilman erityistä perustetta”. Työryhmän esityksessä ehdotettu raja us, jonka mukaan tällainen sopimus olisi mahdollinen vain työnantajan ja työntekijän välisessä ensimmäisessä työsuhteessa, kaventaa uudistuksen vaikuttavuutta merkittävästi. Esityksen perustelut nojaavat vahvasti EU:n ja ILO:n sopimuksiin, vaikka Suomen nykyinen lainsäädäntö jo ylittää näiden vaatimukset. Rajaukset ovat suhteettomia ja niiden käytännön soveltaminen jää epäselväksi. Lisäksi ensimmäisen työ sopimuksen vaatimus on vastoin hallitusohjelman tavoitetta ja

hallitusohjelmassa mahdollisuutta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ei ole rajoitettu koskemaan vain ensimmäistä työsopimusta. Työryhmän esitys sisältää myös kohtuuttomia kriteereitä siitä, milloin työsuhdetta pidetään ensimmäisenä.

Ehdotettu viiden vuoden aikaraja aiemmasta työsuhteesta on käytännössä liian pitkä ja hallinnollisesti raskas. Esimerkiksi lyhytaikainen kesätyö tai oppisopimus voi estää määräaikaisen sopimuksen tekemisen, vaikkei työsuhteen luonne olisi relevantti nykytilanteessa. Viiden vuoden väliajan laskeminen alkaa mietinnön esityksessä minkä tahansa tyyppisen määräaikaisen työsuhteen päättyessä riippumatta työsuhteen kestosta, luonteesta tai muodosta. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista. Viiden vuoden vähimmäiskestorajaus lisää yritysten hallinnollista taakkaa ja tällaisenaan rajausta voi lisätä työllistämiskynnystä ja olla ristiriidassa hallitusohjelman tavoitteiden kanssa. Käytännössä työnantajan tulisi arkistoida jokainen Tutustu ja tienaa kahden viikon työsopimus viideksi vuodeksi ja kun työnantajalla olisi tarve palkata työntekijä määräaikaisella työsopimuksella ilman perustetta, työnantajan pitäisi käydä satoja ja satoja työsopimuksia läpi ennen kuin määräykset täyttyisivät. Tämä voi kääntyä itseään vastaan nuorten työllistämisessä. Pykäläehdotuksen 1 momentti tulisi siis kokonaan muotoilla uudelleen vastaamaan hallitusohjelmassa asetettuihin tavoitteisiin.

Tuleva lakimuutos määräaikaisen työsopimuksen tekemisen mahdollisuudesta ilman erityistä perustetta on ollut neuvotteluiden kohteena myös kemian alojen työehtosopimusneuvotteluissa, koska yritykset ovat pitäneet lainsäädäntömuutosta tärkeänä. Sovituissa työehtosopimusteksteissä ja niiden vaikutusarvioinneissa on lähdetty sekä työnantajapuolella että työntekijäpuolella siitä oletuksesta, että määräaikaisia työsopimuksia koskeva lakimuutos toteutuu hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti ilman lisärajoitteita.

Määräaikaiset työsopimukset ovat erittäin hyvä työllistämiskeino kaiken kokoisille yrityksille ja rajallisten henkilöstöhallinnon resurssien johdosta etenkin pk-yrityksille ja on tärkeää, että vuoden määräaikaisen sopimuksen ilman erityistä perustetta tekeminen toteutuu hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla.

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

Ei huomautettavaa. Kemianteollisuus pitää säännöksen säilyttämistä perusteltuna vaikeasti työllistettävien työllistymisen edistämiseksi.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Ei huomautettavaa.

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

Kemianteollisuus ry katsoo, että pykälä tulisi säilyttää nykyisessä muodossaan. Samalla tulisi poistaa esityksessä ehdotettu laajennettu velvollisuus, joka koskee TSL 1 luvun 3 a §:n mukaista määräaikaista työsopimusta ilman erityistä perustetta. Nykyinen sääntely on jo osoittautunut toimivaksi ja se ohjaa työnantajia arvioimaan työsuhteen jatkamismahdollisuuksia. Kemianteollisuus

ry katsoo, että työnantajat arvioivat ilman lakivelvoitettakin sitä voidaanko työsuhdetta edelleen jatkaa. Usein tehtävään valitaan henkilö, jolla on entuudestaan kokemusta tehtävän hoidosta, jolloin ei jouduta uudelleen perehdyttämään kyseiseen tehtävään

Uuden, laajennetun velvoitteen lisääminen aiheuttaisi päällekkäisyyttä ja lisäisi byrokratiaa. Monimutkainen ja päällekkäinen sääntely vaikeuttaa yritysten kykyä hahmottaa velvollisuuksiaan, mikä voi johtaa epävarmuuteen ja varovaisuuteen työsopimusten solmimisessa. Tämä on ristiriidassa hallitusohjelman tavoitteiden kanssa, joissa korostetaan sääntelyn selkeyttämistä ja työllistämiskynnyksen madaltamista.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Kemianteollisuus ry pitää lomautusilmoitusajan lyhentämistä erittäin toivottavana uudistuksena, joka parantaa yritysten reaktiokykyä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Uudistus on tärkeä kaiken kokoisille yrityksille, koska yritysten toimintaedellytykset voivat muuttua lyhyellä varoitusajalla. Viime vuosina yllättävän toimintaedellytysten muutoksen ovat aiheuttaneet myös täysin ulkoiset tekijät kuten Covid 19, Evergreen ja Suezin kanava, Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan. Kemianteollisuus ry korostaa, että muutos tulisi toteuttaa hallitusohjelman mukaisesti enimmäispakottavana lainsäädäntönä, jolloin seitsemän päivän ilmoitusaikaa voitaisiin soveltaa riippumatta työehtosopimusten määräyksistä.

Hallituksen esitysluonnoksen sivulla 11 kohdassa 2.2.3 ensimmäisessä kappaleessa perustellaan muutoksen toteuttamatta jättämisestä hallitusohjelmassa edellytetyllä tavalla mm. seuraavasti: "Kysymys on enimmäispakottavuudesta siinä mielessä, että käytännössä työehtosopimusosapuolten välillä tehdyt työntekijän edun kannalta pidemmälle ajalle menevät työehtosopimuskirjaukset voisivat kyseisten asioiden osalta jäädä käytännössä merkityksettömiksi, jos työnantaja voisi ne sivuuttaa ja noudattaa lain säännöksiä". Kemianteollisuus ry toteaa, että erittäin monessa työehtosopimuksessa lomautusilmoitusajat ovat nykyisen lakimääräyksen mukaisesti 14 päivää, eikä laissa säädettyä pidempiä. Työehtosopimuksissa on ollut tarkoitus noudattaa lain määräämää ilmoitusaikaa, joten lakimuutoksen tulee toteutua niin, että työehtosopimusten tarkoitus lain määräämästä lomautusilmoitusajasta toteutuu edelleen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ei lausuttavaa.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työopimukset)

Kemianteollisuus ry katsoo, että ehdotettu irtisanomismahdollisuus määräaikaisiin työopimuksiin, jotka on solmittu TSL 1 luvun 3 a §:n mukaisesti ilman erityistä perustetta tulee poistaa kokonaan. Esityksen mukainen kuuden kuukauden jälkeen voimaan astuva irtisanomisoikeus ei tuo lisäarvoa, vaan lisää sääntelyn monimutkaisuutta ja kasvattaa yritysten hallinnollista taakkaa.

Nykyinen työopimuslaki mahdollistaa jo niin sanotut sekamuotoiset sopimukset, joissa määräaikaisuuteen voidaan liittää irtisanomismahdollisuus. Lisäksi määräaikaisiin sopimuksiin voidaan sisällyttää koeaika. Määräaikainen työopimus voidaan myös päättää yhdessä sopimalla, ja

näin käytännössä usein tehdäänkin. Ehdotettu uusi sääntely on tarpeeton ja päällekkäinen. Lisäksi esityksessä todetaan, että esityksen mukainenkin määräaikainen työsopimus voi olla sekamuotoinen ja sisältää myös koeajan.

Kemianteollisuus ry korostaa, että mikäli työnantaja solmii määräaikaisen työsopimuksen, on tärkeää, että sopimuksen kesto on ennakoitavissa. Mikäli työnantaja haluaa sisällyttää sopimukseen irtisanomismahdollisuuden, siihen on jo nykyisin olemassa keinot. Uuden säännöksen lisääminen voi sen sijaan aiheuttaa epäselvyyttä ja epävarmuutta sopimusten sisällöstä.

Jotta ehdotettu määräaikaisen työsuhteen mahdollistaminen ilman erityistä perustetta enintään vuodeksi voisi tuoda lisäarvoa yrityksille, on tärkeää, että työnantajat voivat luottaa myös ilman erityistä perustetta solmitun määräaikaisen sopimuksen tuoman työvoiman pysyvyyteen, elleivät tahdo sisällyttää sopimukseen irtisanomismahdollisuutta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Kemianteollisuus ry puoltaa esitettyä muutosta työntekijän takaisin ottamista koskevan velvoitteen poistamisesta alle 50 työntekijää työllistävien yritysten osalta. Esitetty muutos on omiaan vähentämään työnantajien hallinnollista työtä. Muutos tulee toteuttaa hallitusohjelmakirjauksen mukaan, eli siten, että säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

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)

Kemianteollisuus ry katsoo, että 118§:n 5. momentissa tulee huomioida myös se, että jatkossa työehtosopimuksissa saattaa olla laista poikkeava velvoite työnantajalle takaisinottovelvoitteeseen liittyen. Pykälä tulee muotoilla niin, että tietojen luovutus koskee kaikkia takaisinottovelvoitetilanteita riippumatta siitä, johtuuko takaisinottovelvoite laista vai työehtosopimuksesta.

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)

Kemianteollisuus ry pitää vastaanotto-olettamasta säätelemistä perusteltuna. Useimmiten lomautusilmoitukset pystytään toimittamaan henkilökohtaisesti, mutta etenkin tilanteissa, joissa lomautuksia joudutaan jatkamaan, lomautusilmoituksen toimittaminen henkilökohtaisesti kaikille on hankalaa ja silloin turvaudutaan kotiin lähetettävällä kirjeellä tai sähköpostilla. Koska välttämättä kuitenkin ei voida luottaa siihen, että posti tai sähköposti välittömästi tavoittaa lomautettavan työntekijän, lomautusten jatkosta joudutaan ilmoittamaan soittelemalla työntekijät läpi. Jos lomautettavia on useita, on tämä melko työlästä, vaikka samalla todennäköisesti sähköpostilla tai kirjeellä lähetettykin ilmoitus olisi mennyt perille. On selkeämpää, jos näissä tapauksissa, joissa lomautusilmoitusta ei voida antaa henkilökohtaisesti, olisi säädetty vastaanotto-olettamasta.

Muut huomiot

Kemianteollisuus ry korostaa, että hallitusohjelmassa esitetyt työlainsäädännön muutokset ovat tarpeellisia ja oikeasuuntaisia. Jatkovalmisteluissa tulee panostaa vaikutustenarviointiin yrityksiä kuulemalla. Vaikutusarviointi tulee toteuttaa puolueettomasti sekä, niin, että toteutetaan hallitusohjelman tavoitteet sellaisenaan.

Teerimäki Juha
Kemianteollisuus ry