

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että esitetty heikentäisi yleisesti työntekijän suojelua ja asemaa suhteessa työnantajaan. Lakimuutos olisi omiaan heikentämään työntekijän mahdollisuuksia neuvotella oikeuksistaan ja puolustaa niitä, mukaan lukien puuttua kokemaansa tai havaitsemaansa syrjintään tai häirintään. Ehdotettu sääntely mahdollistaisi nykyistä helpommin työsuhteen päättämisen tai uusimatta jättämisen peiteltynä vastatoimena. Vastatoimien kiellosta säädetään sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaissa.

Esityksellä madallettaisiin kynnystä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Määräaikaiset työsopimukset ovat jo nykyisin Suomessa EU jäsenmaista viidenneksi yleisimmin käytössä ja selvästi yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Kuten esityksessäkin on havaittu, määräaikaisia työsopimuksien käyttö kohdistuu erityisesti nuoriin naisiin sekä maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää oletettavana, että sääntely vaikeuttaisi myös yli 55-vuotiaiden työntekijöiden mahdollisuuksia nykyisestään päästä vakituisiin työsuhteisiin.

Perustuslain 18 § velvoittaa julkista valtaa huolehtimaan työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta.

EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen lähtökohtana on toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuus. Esityksessä arvioidaan kuitenkin lisäävän määräaikaaisuuksien käyttöä ja vähentävän työntekijöiden palkkausta vakituisiin työsuhteisiin. Lisäksi työsopimuslain peruseriaate on heikomman osapuolen, eli työntekijän suojelu. Tähän on Perustuslakivaliokuntakin lausuntokäytännössään viitannut.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ilmaiseekin huolensa siitä, että nyt esitetty sääntely on huonosti yhteensopivaa perustuslaista johtuvien työvoiman suojelua sekä yhdenvertaisuutta koskevien velvoitteiden kanssa.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että esityksellä on olennaisia työntekijöiden työsuhteturvaa heikentäviä vaikutuksia. Vaarana on, että tällaiset vaikutukset kohdistuvat erityisesti syrjinnän vaarassa oleviin työntekijöihin esimerkiksi terveydentilan, vammaisuuden, ikääntymisen tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Julkisen vallan on perustuslain 22 §:n mukaisesti turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, mikä edellyttää lainvalmistelussa huolellista yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia, jossa otetaan huomioon varsinkin haavoittuvassa tai syrjinnän vaarassa olevien ihmisryhmät.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että hallituksen esityksessä yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toteutettu puutteellisesti. Arviointi typistyy lähinnä toteamuksiin, että määräaikaistyytyksien yleistymisellä voi olla merkitystä erityisesti etnisen alkuperän ja nuoren tai iän perusteella. Tällaiset havainnot eivät kuitenkaan näytä vaikuttavan esityksen sisältöön.

Esimerkiksi esityksen sivulla 25 todetaan: "[...] määräaikaistyytyksien koskevan sääntelyn joustavoittamisella voi olla tosiasiallisesti vaikutusta syrjintätapausten ilmenemiseen ja niiden lukumäärään, jos määräaikaistyytyksien työsopimusten osuus uudistuksen myötä kasvaa."

"Lisäksi kuitenkin on mahdollista, että ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaistyytykset voivat joillakin työpaikoilla johtaa useisiin määräaikaistyytyksiin eri työntekijöiden kanssa, esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällaiset vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti vahvasti nuoriin, maahanmuuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin." (esityksen sivu 35)

Yhdenvertaisuusvaikutusten lisäksi ehdotetulla sääntelyllä olisi ilmeisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä, erityisesti nuorten naisten kokemaan raskaus- ja vanhempainvapaasyrjintään ja yleisemmin määräaikaistyytyksien käyttöön naisvaltaisilla aloilla.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät työskentelevät keskimääräistä useammin epätyypillisissä työsuhteissa. Esimerkiksi vastentahtoinen osa-aikatyö on 2,5-3 kertaa yleisempää työntekijöillä, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ruotsi. Vastentahtoiset määräaikaistyytykset ovat 1,5 kertaa yleisempiä työntekijöillä, joiden äidinkielenä ei ole suomi tai ruotsi. Kuten esityksessä todetaan, afrikkalaistaustaisilla palkansaajilla määräaikaistyytyksien työsuhteiden osuus on Suomessa yli kaksi kertaa suurempi kuin koko väestön keskuudessa.

Esityksessä viitataan siihen, että määräaikaistyytyksen työsuhteen perusteluvelvollisuuden poistaminen vähentäisi työnantajan hallinnollista taakkaa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu huomauttaa, että työnantajan on noudatettava myös syrjintälainsäädännön, kuten yhdenvertaisuuslain velvoitteita. Työnantajan olisi esitetynkin sääntelyn voimassaollessa noudatettava syrjinnän kieltoa esimerkiksi rekrytoinneissa, työsuhteen ehdoista päätettäessä, kuten myös määräaikaistyytyksen uusimisen tai uusimatta jättämisen osalta. Mikäli tapauksessa syntyy oletama syrjinnästä, siirtyy todistustaakka menettelyn lainmukaisuudesta työnantajalle. Kumotakseen syntyneen syrjintäoletaman työnantajan on kyettävä näyttämään, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu. Työnantajan on tällöin perusteltava esimerkiksi määräaikaistyytyksien kohdentuminen työpaikan sisällä tapauksessa relevanttien syrjintäperusteiden välillä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esittää huolensa Petteri Orpon hallituksen omaksumasta toimintatavasta palastella lainsäädäntöhankkeet. Hankkeet on vaiheistettu useampaan suppeampaan kokonaisuuteen, mikä tekee muutosten yhteisvaikutusten arvioinnin vaikeaksi. Nyt lausuttavana olevaan hallituksen esitykseen ei sisälly perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia koskevaa yhteisvaikutusten arviointia, vaikka esityksessä toki luetellaan hallituksen muita lainsäädäntöhankkeita, joilla on tai voi olla yhteisvaikutuksia nyt ehdotettuun sääntelyyn. Kattavampi yhteisvaikutusten arviointi, jossa tarkasteltaisiin asiaa yhdenvertaisten työelämäoikeuksien toteutumisen näkökulmasta, puuttuu ja olisi valtuutetun näkemyksen mukaan ollut tarpeen tehdä.

Työsopimuslaki

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

-

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että ehdotettu uudistus oletettavasti heikentäisi pitkäaikaistyöttömien asemaa. Pitkäaikaistyöttömien rekrytointia koskeva 3 b § menettäisi käytännössä merkityksensä, kun jatkossa kaikki uudet työntekijät voitaisiin rekrytoida määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteluvelvollisuutta.

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)

Esityksessä ehdotetaan lomautusilmoitusaikaa lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Lisäksi ehdotetaan, että vaikka työehtosopimuksessa olisi sovittu pidemmästä lomautusilmoituksen ajasta, voisi lain nojalla työehtosopimuksen määräyksen ohittaa tältä osin paikallisesti sopimalla.

Perustuslain 13 §:ssä turvataan ammatillinen yhdistymisvapaus sekä vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Ammattiyhdistystoiminta on yksi yhdenvertaisuuslaissa nimenomaisesti mainituista syrjintäperusteista. Työntekijöiden järjestäytymisoikeus ja oikeus neuvotella työsuhteen ehdoista liittyy myös ihmisoikeusinstrumenteilla vahvistettuihin oikeuksiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että nyt esitetty sääntely on perusoikeusherkkää yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. On myös ongelmallista, että esityksessä asiaa ei ole arvioitu perustuslain 18 §:n työvoiman suojelua koskevien velvoitteiden näkökulmasta.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Esityksen mukaisesti työntekijän takaisinottovelvoite poistettaisiin työpaikoilta, joissa on säännöllisesti alle 50 työntekijää. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää esitystä ongelmallisena. Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoite vähentää olennaisella tavalla työnantajan mahdollisuuksia käyttää tuotannollistaloudellisia perusteita verukkeena syrjivien irtisanomisten toteuttamiseksi. Alle 50 työntekijän työyhteisöissä työskentelee myös merkittävä osa koko Suomen työsuhteisista työntekijöistä.

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

-

Muut huomiot

-

Aaltonen Jussi
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto