

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

Yleisesti viittaamme Suomen Yrittäjien edustajan työryhmän mietintöön jättämään eriävään mielipiteeseen.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmaan kirjattu tavoite on erittäin kannatettava ja tärkeä.

Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Lisäksi hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Työryhmän laatima luonnos hallituksen esitykseksi on lähtökohtaisesti oikeansuuntainen ja toteuttaa osaltaan hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. Korostamme, että mietinnön ehdotukset jäävät kuitenkin puutteellisiksi ja riittämättömiksi, eivätkä sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita. Lisäksi esitettävät muutokset ovat osaltaan tulkinnanvaraisia ja osaltaan myös lisäävät työnantajayrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Toteamme, että määräaikaista työsopimuksia koskevien muutosten osalta mietinnön vaikutustenarvioinnissa lähtökohtana on nostettu esiin, ettei määräaikainen työsuhde ole työllistymisen muotona toivottava. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä käsitellään pääasiassa vain yleisellä tasolla ja määräaikaisten työsuhteiden vertailu keskittyy pääosin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ei esimerkiksi vertailuun erilaisten tai eripituisten määräaikaisten työsuhteisiin. Lisäksi vaikutusten arvioinnissa jää vajaalle huomiolle se, että määräaikaisen työsuhteen vaihtoehtona ei ole automaattisesti toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, vaan usein vaihtoehtona voi olla se, että henkilö jää kokonaan työllistymättä.

Lisäksi on huomattava, että erityisesti kansantaloudellisia ja työllisyyttä käsittelevät osat vaikutustenarvioinnista perustuvat pääasiassa kansainvälisten (yhtä tai useampaa maata koskeviin) tutkimusten yleisiin johtopäätöksiin, joiden soveltuvuutta Suomen työmarkkinoihin ja sääntelykehikkoon ei ole esityksessä juurikaan analysoitu ja näin ollen muutosten vaikutukset nimenomaisesti Suomessa jää osaltaan epäselväksi.

Katsomme, että yritysvaikutuksia ja työelämävaikutuksia käsittelevät osiot vaikutustenarvioinneista sisältävät monia virheellisiä käsityksiä työlainsäädännön sisällöstä sekä myös käytännön yritys- ja työnantajatoiminnalle vieraita oletuksia. Nämä erheet vaikuttavat selvällä ja merkittävällä tavalla esimerkiksi siihen, millaisiksi lakiuudistusten taloudelliset ja hallinnollista taakkaa koskevat vaikutukset on arvioitu.

Lisäksi huolimatta hallitusohjelman nimenomaisesta tavoitteesta alentaa työnantajien työllistämiskynnystä, kyseisen lakiuudistuksen vaikutustenarvioinnin yhteydessä ei juurikaan käsitellä uudistuksen vaikutuksia työnantajien työllistämiskynnykseen. Jatkovalmistelussa tulisi tältä osin arvioida nyt esitettyä laajemmin muutosten vaikutuksia nimenomaan yritysten työllistämiskynnyksen alentamiseen.

Lisäksi toteamme, että esimerkiksi lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevien muutosten vaikutustenarviointi on lähtökohtaisesti suppeaa, vaikka mietinnön sisältämät säännösehdotukset poikkeavat ratkaisevalla tavalla hallitusohjelmaan kirjatuista uudistuksista.

Kokonaisuutena katsomme, että mietinnön vaikutusten arvioinnin pohjalta ei voida tehdä perusteltua arviota siitä, millaisia kokonaisvaikutuksia mietinnön sisältämällä säännösehdoituksilla olisi suhteessa hallitusohjelman mukaisiin ja tavoiteltuihin uudistuksiin.

Työsopimuslaki

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

Yleisesti toteamme, että määräaikaisten työsopimusten osalta ehdotettavat muutokset sisältävät useita hallitusohjelmaan kirjaamattomia rajoituksia ja velvollisuuksia, jotka eivät toteuta hallitusohjelman tavoitteita työllistämiskynnyksen alentamisesta, liiallisen sääntelyn purkamisesta tai hallinnollisen taakan keventämisestä.

Määräaikaisten työsopimusten osalta mietinnössä esitetään, että jatkossa määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi 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.

Toteamme, että jatkovalmistelussa tulisi vielä arvioida ainakin esitettävän, työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä laskettavan aikarajan - minkä jälkeen määräaikainen työsopimus ilman perustetta voidaan tehdä - pituutta.

Lisäksi toteamme, että mietinnössä esitetty lähtökohta, jonka mukaan säännöksessä kuvattu viiden vuoden määräaika ”nollaantuisi” minkä tahansa osapuolten välisen työsuhteen takia, on perusteeton ja epätarkoituksenmukainen. On sekä työnantajien että työntekijöiden edun vastaista, jos kyseisen väliajan laskeminen tulee aloittaa alusta esimerkiksi työntekijän työskenneltyä samalla työnantajalla erittäin lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa tai erisältöisessä työtehtävässä.

On huomattava, että mietinnön mukaisen säännösehdotuksen voidaan katsoa jopa estävän lakiuudistuksella tavoiteltujen päämäärien saavuttamisen ja se voi jopa pahimmillaan nostaa työnantajien työllistämiskynnystä. Sääntelyn tavoite, joka esityksen mukaan on estää määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjutus, olisi toteuttavissa ensisijaisesti niin, että työnantaja voisi aina tehdä enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen ilman erityistä perustetta, jos näin ei ole toimittu aikaisemmin tai toissijaisesti vähintään lyhyemmästä – esimerkiksi yhden vuoden - aikajaksosta säätämällä.

Mietinnön ehdotuksessa esitetään myös työnantajalle erityistä velvollisuutta selvittää, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa. Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

Korostamme, kuten esityksessä on todettu, että jo nykyisin työsopimuslain (TSL 2 luvun 6 §:n 2 momentti) mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Mietinnön esityksen mukaan, tätä säännöstä ei sovellettaisi silloin, jos työntekijän kanssa olisi tehty määräaikainen mietinnössä ehdotettavalla, työsopimuslain 1 luvun 3 a

§:ssä tarkoitetulla tavalla. Sen sijaan säädettäisiin työnantajalle edellä kuvatulla tavalla uusi selvitysvelvollisuus.

Katsomme, että mietinnössä esitettävän kaltaiselle uudelle sääntelylle ei ole tarvetta eikä sitä voida pitää tarkoituksenmukaisena. Säännöstä on mietinnön esityksessä perusteltu siten, että sen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamisella. Tällaiselle säännökselle ei kuitenkaan mainitun tavoitteen saavuttamisen näkökulmastakaan ole tarvetta, kun huomioidaan muut esityksessä ilman perustetta tehtäville määräaikaisten työ sopimuksille esitettävät rajoitteet.

Lisäksi toteamme, että mietinnössä ehdotettava malli lisäisi sääntelyn sekavuutta ja tulkinnanvaraisuutta sekä myös työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Tältä osin esitys on myös vastoin hallitusohjelman tavoitettava keventää yritysten hallinnosta taakkaa sekä sääntelystä aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi on huomattava, kuten esityksessäkin on todettu, että voimassa olevan työ sopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetty selvitysvelvollisuus täyttää myös kaikki EU-sääntelystä kansalliseen sääntelyyn tulevat vaatimukset. Katsomme, että mainittu selvitysvelvollisuus tulee jatkovalmistelussa poistaa esityksestä.

Mietinnön esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työ sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Toteamme, että irtisanomisoikeudesta säätäminen ei sisälly hallitusohjelmaan tai työryhmän toimeksiantoon. Esitetyn kaltaisesta irtisanomisoikeudesta säätäminen ei ole myöskään lähtökohtaisesti tarpeellista. On huomattava, että jo tällä hetkellä työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus tehdä määräaikainen työ sopimus niin kutsutusti irtisanomisen varaisena. Tämä tarkoittaa, että määräaikaisuudesta huolimatta työ sopimus on irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus, jos osapuolet näin päättävät yhdessä sopia. Käytännössä nyt mietinnössä esitettävän kaltainen, lakisääteinen irtisanomismahdollisuus yli kuusi kuukautta kestäneiden määräaikaisten työ sopimusten voisi myös osaltaan ohjata rajoittamaan uuden sääntelyn mukaisesti solmittavien määräaikaisten työ sopimusten keston mainittuun kuuteen kuukauteen. Mikäli jatkovalmistelussa päädytään mietinnössä esitetyn kaltaiseen ratkaisuun, jossa yli kuusi kuukautta kestävä määräaikainen työ sopimus on irtisanottavissa, on keskeistä, että mahdollisuus säädetään molemminpuolisesti niin työnantajalle kuin työntekijälle.

Kokonaisuutena mietinnössä esitettävät ehdotukset rajaavat työnantajan mahdollisuuksia tarjota mahdollisille työntekijöille määräaikaista työtä huomattavasti laajemmin kuin mitä hallitusohjelman kirjaus määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamisen estämisestä edellyttää. Esitettävät rajoitukset myös käytännössä heikentävät uudistuksen tavoitteiden saavuttamista yritysten työllistämiskynnyksen alentamisen osalta.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Ei huomautettavaa.

2 luvun 4 § (selvitys työn tekemisen keskeisistä ehdoista)

Tältä osin viittaamme edellä kohdassa ”1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)” mainittuun.

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

Tältä osin viittaamme edellä kohdassa ”1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)” mainittuun.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Mietinnössä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisin sopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti.

Toteamme, että mietinnössä esitettävä malli ei sellaisenaan lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta toteuta hallitusohjelmaan tai työryhmän toimeksiantoon kirjattua tavoitetta. Työryhmän mietinnössä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. On kuitenkin huomattava, että esityksessä mainittu kansainvälinen sääntely, ILO-sopimukset tai Euroopan sosiaalinen peruskirja eivät itsessään kiellä enimmäispakottavaa sääntelyä.

Katsomme, että esityksen jatkovalmistelussa esitystä tulee muuttaa siten, että lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Mikäli jatkovalmistelun aikana päädytään kuitenkin ratkaisuun, jonka mukaan lomautusilmoitusajan osalta sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottavana sääntelynä, pidämme mietinnössä esitettyä sääntelymallia ja paikallisen sopimisen mahdollistamista tarkoituksenmukaisena sekä kannatettavana. On tärkeää, että sääntelyä kehitetään yleisesti siten, että yrityksissä voidaan yhdessä sopien löytää kullekin työpaikalla parhaiten sopivat ratkaisut.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

Ei huomautettavaa.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Tältä osin viittaamme edellä kohdassa ”1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)” mainittuun.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Mietinnön esityksen mukaan työ sopimus laissa säädetty takaisinotto velvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työ suhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Toteamme, että mietinnön esitys ei täytä hallitusohjelman kirjausta siltä osin kuin hallitusohjelmassa on todettu, että takaisinotto velvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta. Jatkossa siis, vaikka laissa määritelty takaisinotto velvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä työllistäviltä työnantajilta, tulisi näiden kuitenkin noudattaa mahdollisia yleissitovuuden tai normaalisitovuuden nojalla sitovien työehtosopimusten määräyksiä takaisinotto velvollisuudesta. Lisäksi on huomattava, että toisin kuin lomautusilmoitusajan osalta, työryhmän mietintöön ei sisälly mahdollisuutta sopia takaisinotto velvollisuudesta paikallisesti toisin. Tältä osin esitys jää erittäin puutteelliseksi.

Myös takaisinotto velvollisuuden osalta työryhmän mietinnössä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. Tältä osin viittaamme edellä lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta lausuttuun.

Takaisinotto velvollisuus jäykistää työmarkkinoita ja nostaa työllistämiskynnystä. Takaisinotto velvollisuudesta luopuminen lisäisi työvoiman vaihtuvuutta ja nopeuttaisi sitä, että oikeat ihmiset pääsevät tekemään yrityksissä oikeaa työtä ja helpottaisi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa. Se myös madaltaisi rekrytointikynnystä erityisesti pienemmissä yrityksissä ja lisäisi joustavuutta yrityksen uudelleenorganisointiin liittyvissä tilanteissa. Kuitenkin, kuten mietinnön vaikutusarvointien osalta on todettu, nyt mietinnössä ehdotettavalla tavalla muutos jää hyvin pieneksi. Tältä osin mietinnön sääntely jää puutteelliseksi ja katsomme, että esityksen jatkovalmistelussa esitystä tulee muuttaa siten, että takaisinotto velvollisuus poistetaan alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Mikäli jatkovalmistelun aikana päädytään kuitenkin ratkaisuun, jonka mukaan takaisinotto velvollisuuden osalta sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottavana sääntelynä, tulee esityksessä mahdollistaa vähintään takaisinotto velvollisuudesta toisin sopiminen joko kollektiivisesti tai yksilö tasolla.

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)

Ei huomautettavaa.

Muut kysymykset

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

Toteamme, että pidämme lomautusilmoituksen toimittamiseen liittyvästä vastaavantyypisestä vastaanotto-olettamasta säätämistä perusteltuna ja tarkoituksenmukaisena.

Muut huomiot

-

Rytkönen Atte
Suomen Yrittäjät ry