

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

Määräaikaiset työsuhteet suomalaisilla työmarkkinoilla:

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on jo nyt korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Tämä on todettu myös esi-tyksessä. Määräaikaiset työsuhteet ovat todetusti huomattavasti yleisempiä naisilla miehiin verrattuna.

Määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat erityisesti nuorimpiin palkansaajiin. Vuonna 2023 15–29-vuotiaista naisista yli kolmannes (34,9 prosenttia) oli määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaiset työsuhteet korostuvat myös niillä palkansaajilla, jotka eivät ole syntyneet Suomessa.

Vastentahtoinen määräaikainen työ on lisäksi Suomessa yleisempää kuin EU-maissa keski-määrin. Vuonna 2023 määräaikaisista palkansaajista Suomessa 58 prosenttia ilmoitti Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa olevansa määrä-aikaisessa työssä, koska pysyvää työtä ei löytynyt.

Määräaikaisten palkansaajien työurien on esityksessä kerrotusti todettu olevan vakinaisiin verrattuna epävakampia, rikkonaisempia ja lyhyempiä. Määräaikaiset palkansaajat raportoivat taloudellisesta epävarmuudesta (noin kaksi määräaikaista kolmesta) ja siitä, että uskaltaisi vakinaisena enemmän puuttua työpaikalla huomaamiinsa epäkohtiin (noin 40 %). Kiel-teiset piirteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä.

Määräaikaisten työsuhteiden liialliseen käyttöön liittyy näin esityksessä it-sessäänkin ongelmia, joiden vuoksi vakituisten työsuhteiden korvaaminen määräaikaisilla voi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoilla.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto esitysluonnoksesta keskittyy määräaikaisia työsuhteita koskeviin esityksiin, kun erityisesti näillä voidaan katsoa olevan vaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan.

Huomioitava kansallinen ja kansainvälinen sääntely:

Esityksessä ehdotetaan, että 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. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Työsopimusoikeuden keskeisenä lähtökohtana on samalla heikomman osapuolen suojelu sekä se, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat pääasiallinen työsuhdemuoto. Määräaikaisilla työsopimuksilla ei työ-sopimuslain perusteluiden mukaan saisi kattaa tosiasiallisesti pysyviä työvoimatarpeita. Tarkoituksena ei tule olla kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä (HE 157/2000 vp).

Määräaikaisten työsopimusten sääntelyn osalta on välttämättä otettava huomioon myös sääntelyn suhde Suomea velvoittaviin kansainvälisiin ihmissoikeussopimuksiin sekä Euroopan unionin lainsäädännöstä ja oikeus-käytännöstä johtuviin velvoitteisiin.

Esityksessä on käyty läpi kansainvälistä sääntelyä ja sen suhdetta nyt esitettävään sääntelyyn, joka helpottaisi määräaikaistösuhteiden käyttöä ja mahdollistaisi tosiasiallisesti määräaikaisen työvoiman käytön myös silloin kun työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että näitä kansainväliseen ja EU-tason velvoitteita arvioitaisiin vielä esityksen jatkovalmistelussa. Kansallista oikeutta säädettyä on huomioitava kiinnittämällä huomioita yksittäisten artiklojen lisäksi riittävästi myös kunkin sopimuksen tavoitteisiin.

Euroopan yhteisön määräaikaistösuhteita koskevia direktiivi (1999/70/EY)

Euroopan unionin määräaikaista työtä koskevalla direktiivillä 1999/70/EY on toimeenpantu työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tässä sopimuksen osapuolet tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työ-sopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä ja joilla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämänlaatuun ja parannetaan toimintakykyä. Sopimuksessa todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteluihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä.

Lisäksi puitesopimuksessa todetaan, että yli puolet määräaikaistyöntekijöistä Euroopan unionissa on naisia, ja näin ollen tällä sopimuksella voidaan osaltaan edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Sopimuksen 5 lausekkeessa 5 on säädetty ehkäisevistä toimenpiteistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, ettei esityksessä näyttäisi olevan tosiasiallisesti lausekkeen edellyttämiä tehokkaista oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi, jolla turvattaisiin puitesopimuksen tavoite ja sen tehokas vaikutus.

Direktiiviin kirjatun lisäksi on sen tulkinnassa huomioitava Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö. Hallituksen esitykseen on kirjattu, ettei tuomioistuinkäytännöstä ole johdettavissa täysin yksiselitteistä oikeusohjetta siitä, onko jäsenvaltioiden puututtava tilanteisiin, joissa määräaikaista työsopimusta tehdään ilman perusteltua syytä eri työntekijöiden kanssa ja

työnantajan työvoimatarpeen voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi. Hallituksen esityksen toteamus sivuuttaa kuitenkin ratkaisukäytännön pääviestin.

Ratkaisukäytännössä on vahvistettu toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden olevan vallitseva työsuhdemuoto. Määräaikaisten työsuhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiaassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla. Erityisesti siltä osin kuin tällainen on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsuopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsuopimukset ovat tyyppillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (mm. C-103/18 ja C-429/18 Sánchez Ruiz ym; C-550/19 Obras y Servicios Públicos ja Accio-na Agua; C-282/19 MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania).

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukset ja suositukset

ILO:n työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen n:o 158 artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määrääjäksi sovituilla työsuopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaa-maa työntekijöiden suojaa.

Työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä koskevan suosituksen n:o 166 3 artiklan mukaan olisi estettävä riittävin toimenpitein sellaisten määrääjäksi tehtyjen työsuopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen ja tämän suosituksen antama suoja.

Suomea sitoo myös yleissopimus nro 111 (työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä).

Lisäksi ILO:n yleissopimuksessa nro 156 (Perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu artiklan 3 kohdassa 1 todetaan, että jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämään, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja – siinä määrin kuin mahdollista – siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan.

Näistä – ja kansallista velvoitteista – huolimatta esityksessä itsessään julki-lausutusti todetaan (s. 38) että sillä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään. ”Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia.”

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitetyistä vaikutuksista työllisyyteen ja tuottavuuteen:

Lakiehdotuksen mukaan esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toiminta-edellytyksiä. Hallitusohjelmakirjauksen tavoitteena on madaltaa etenkin pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnystä. Esityksessä ehdotetuilla, työlainsäädännön lieventämisestä koskevilla ehdotuksilla tavoitellaan työllistämisen edistämisen purkamista ja siten työllisyyden edistämistä. Esityksessä todetaan, että julkisen vallan tehtävänä on edistää työllisyyttä perustuslain 18 §:n 2 momentin perusteella.

Esityksessä tuodaan esiin, että on mahdollista, että esitetyn lainmuutoksen tarjoamaa mahdollisuutta voitaisiin hyödyntää niin, että uusi työntekijä palkattaisiin varsinkin pienissä yrityksissä ensin määräaikaiseen työsuhteeseen ennen tämän mahdollista vakinaistamista. Tällä tavalla työnantajayrittäjä, joka olisi epävarma esimerkiksi yrityksen laajentamisen taloudellisesta kannattavuudesta, voisi kokeilla työntekijän palkkausta pienemmällä riskillä. Tältä osin muutos voisi jossain määrin kannustaa laajentamaan yritystoimintaa esimerkiksi yksinyrittäjyydestä työnantajana toimimiseen.

Kuitenkin esityksessä myös todetaan, että aihetta koskeva tutkimustieto ei osoita määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn lieventämisellä olevan todettu myönteisiä työllisyysvaikutuksia. Teorian valossa olisi mahdollista, että myönteisiä työllisyysvaikutuksia voisi syntyä silloin, jos määräaikaisten työsuhteiden käyttö olisi alun perin hyvin rajattua ja muu irtisanomis-suoja vähäistä. Kuitenkin Suomessa käytetään jo tällä hetkellä EU-maihin nähden keskimääräistä enemmän määräaikaista työsuhteita, ja vakituisten työsuhteiden irtisanomissuoja on OECD:n vertailussa melko keskimääräisellä tasolla. Täten ei voida päätellä, että tämä lakimuutos olemassa olevan tiedon valossa lisäisi työllisyyttä Suomessa.

Myös muutoksen vaikutus tuottavuuteen, ja sitä kautta talouskasvuun, on tutkimuskirjallisuuden valossa epäselvä. Esityksessä todetaan, että aihetta koskevasta viidestä melko tuoreesta empiirisestä tutkimuksesta kaksi pää-tyy siis siihen, että määräaikaisten työsuhteiden ehtojen joustavoittamisen vaikutukset tuottavuuteen olisivat kielteisiä, yksi päättyy lyhyellä aika-välillä myönteiseen vaikutukseen mutta pidemmällä kielteiseen, yksi nollavaikutukseen ja yksi epävarmaan (joko nolla tai kielteinen).

Työelämävaikutuksista:

Esitetty muutos määräaikaaisuuksien helpottamiseksi tulee lisäämään epä-tyypillisten työsuhteiden määrää ja se on myös kyseisen ehdotuksen keskeinen tavoite. Esitys voi siinä todetusti johtaa vakinaisissa ja määräaikaissa työsuhteissa tehtävän työn ja työurien erojen kasvuun sekä työn laadun heikkenemiseen määräaikaissa työssä, jos määräaikaisten työ lisääntyy tehtävissä, joita voivat tehdä eri henkilöt kevyellä perehdyttämällä eikä työntekijöiden runsas vaihtuvuus heikennä työtehtävistä suoriutumista. Jos työntekijöiden palkkaaminen ensin enintään vuodeksi määräaikaiseen työsuhteeseen vakituisten työn sijaan lisääntyy, vakaan aseman saavuttaminen työmarkkinoilla voi kestää entistä pidempään.

Tätä on pidettävä todennäköisenä ja jatkovalmistelussa tulisi punninta tämän vaikutuksen suhdetta siihen, ettei esityksellä tunnisteta tosiasiallisesti olevan juurikaan vaikutuksia työllisyyteen ja tuottavuuteen ja toisaalta esityksellä tulee olemaan huomattavia vaikutuksia erityisesti nuorten ja vieraskielisten naisten asemaan.

Vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työelämäasemaan:

Määräaikaaisuudet kohdistuvat eniten nuoriin naisiin. Määräaikaisia työ-suhteita on erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla sekä sosiaali- ja terveys-aloilla. Määräaikaaisuudet vaikeuttavat jo nyt naisten työuralla etenemistä ja luovat taloudellista epävarmuutta. Esitetyllä sääntelyllä tulisi olemaan entisestään selviä vaikutuksia erityisesti naisten asemaan työmarkkinoilla.

Työsuhdeturvan heikentäminen on yhteydessä perheenperustamiseen ja tältä osin syntyvyyteen. Esityksessä todetusti naisilla työsuhteen määräaikaisuus on merkittävä lastensaantiin kielteisesti vaikuttava tekijä ja vaki-naisten ja määräaikaisten työ- suhteiden sääntelyn kaksijakoisuudesta kärsivät etenkin matalammin koulutettujen naisten perheellistymissuunnitelmat. Vaikka esityksen vaikutus tältä osin arvioidaan vähäiseksi, tulisi sekin kuitenkin ottaa huomioon osana kokonaisuutta arvioitaessa esityksen hyötyjä ja haittoja ja näin sen tarpeellisuutta.

Huomioita tulee lisäksi riittävässä määrin kiinnittää siihen, että ehdotukseen sisältyy riski siitä, että joillakin työpaikoilla etenkin vähemmän osaamista vaativissa tehtävissä lyhyet, enintään vuoden kestävät määräaikaiset työsuhteet eri työntekijöiden kanssa voisivat yleistyä ja vaikeuttaa etenkin matalamman osaamistason tehtävissä toimivien pääsyä vakaampaan työmarkkina-asemaan. Tällä olisi myös sukupuolivaikutuksia ja vaikutuksia heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin. Esityksessä todetaan, että määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaisi määrällisesti paitsi niissä tapauksissa, joissa sitä käytettäisiin rekrytoitaessa uutta työntekijää, myös että sen perusteella ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaaisuudet voivat joillakin työpaikoilla johtaa ”useisiin määräaikaisiin työsopimuksiin eri työntekijöiden kanssa, esimerkiksi rutiininomaisissa tehtävissä. Tällaiset vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti vahvasti nuoriin, maahan-muuttajataustaisiin ja muihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijäryhmiin.”

On lisäksi huomattava, että määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntyminen tulee tarkoittamaan lisäksi osaltaan heikompia työsuhteen ehtoja kuten eroja vuosiloman ansainnassa. Näillä on selkeä sukupuolivaikutus, kun enemmistö määräaikaaisuuksia tekevistä on naisia. Vuosilomaoikeuksien rajoittamisella on lisäksi vaikutuksia niin naisten kuin miestenkin perheenhuoltovelvollisuuksiin ja mahdollisuuksiin yhdistää työ- ja perhe-elämä.

Määräaikaaisuuksien helpottamista koskeva lakimuutos tulisi lisäksi hyvin todennäköisesti lisäämään naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Koska suurin osa perhevapaiden käyttäjistä on edelleen naisia, on muutoksista aiheutuvia vaikutuksia arvioitava erityisesti suhteessa naisten heikentyvään työmarkkina-asemaan. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös tuoreen selvityksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. 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).

Vaikka syrjintä on tasa-arvolaissa kielletty, tulee esitys hyvin todennäköisesti lisäämään syrjintää ja tekemään siihen puuttumisesta entistä vaikeampaa. Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraportissa (s. 41) sekä väestöpoliittisen ohjelman valmistelutyöryhmän loppumuistiossa (s. 31) on molemmissa nostettu esiin, että nyt lakimuutoksessa olisi varmistettava, ettei muutos tosiasiaa lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Esitys lisää kuitenkin tietoisesti rakenteita, jotka nimenomaan toden-näköisesti lisäävät työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää.

Esityksessä itsessäänkin myönnetään, että ”siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.”. Esityksessä ei ole esitetty mitään sellaisia toimia, jotka tosiasiallisesti estäisivät syrjinnän lisääntymisen.

Syrjinnän voidaan arvioida lisääntyvän määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvun lisäksi sen vuoksi, että syrjinnän arviointia vaikeuttaa se, että työnantaja voi tarjota määräaikaista työsuhdetta jollekin toiselle työntekijälle myös silloin kun sillä on pysyvä työvoiman tarve. Muutoksella voi olla vaikutusta myös aiempaan lainsäädäntöön perustuvaan oikeuskäytäntöön ja näin myös tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksiin arvioida työnantajan menettelyjä.

Määräaikaisia työsuhteita koskeva epävarmuus altistaa lisäksi todetusti erilaisille väärinkäytösriskeille, kun työntekijän mahdollisuudet nostaa näitä esiin ovat tosiasialliset heikot. Työntekijän neuvotteluasemaa tilanteessa, jossa työsuhde aina uhkaa päättyä määräaikaisuuden päättyessä voidaan pitää heikkona. Esityksessä todetaankin, että ”keskeisin välillinen perus- ja ihmisoikeusvaikutus on työntekijän neuvotteluaseman heikkeneminen niissä tilanteissa, joissa työntekijä tekee toistuvia määräaikaistuuksia ja työnantaja rikkoo voimassa olevia työelämän sääntöjä, esimerkiksi lakia tai työehtosopimusta. Näissä tilanteissa ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työsuhteen luoma epävarmuus työsuhteen jatkosta voi joissain tilanteissa heikentää työntekijän tosiasiallisia edellytyksiä ilmoittaa työnantajan väärinkäytöksessä sen pelossa, ettei määräaikaista työsuhdetta jatketa.”

Esityksessä tuodaan tältä osin esiin työsuojeluviranomaisten valvonta ja erityisvaltuutettujen toiminta huomioimatta kuitenkin sitä, että esityksessä nimenomaisesti todetaan, ettei työntekijä uskalla näistä ilmoittaa. Esityksessä ei muutenkaan esitetä mitään viranomaisten toimivaltuuksia tai resursseja tältä osin vahvistavaa. Hallitus ei myöskään ainakaan toistaiseksi ole esittänyt lainsäädäntömuutoksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi ja syrjintään puuttumisen tehostamiseksi. Tässä hallituksen esityksessä esitettävät lainsäädäntömuutokset korostavat osaltaan tarvetta tällaisiin lainsäädäntömuutoksiin.

Työsopimuslaki

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

Ehdotetun sääntelyn mukaan määräaikaisen työsuhteen saisi uusia enintään kaksi kertaa. Tämä tarkoittaisi sitä, että saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työsuhteesta ilman perusteltua syytä, mitä voitaisiin jo itsessään pitää työsuhteiden ketjuttamisena, jota ei tulisi lisätä.

Esitetyn mukaan työnantajalla ei toisaalta olisi velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä, vaikka sopivaa työtä olisikin tarjolla, vaan työnantaja saisi tarjota työtä toiselle työntekijälle määräajaksi. Määräaikaisen työsuhteen tekemistä ilman perustetta rajaa tosiasiallisesti vain se, että työnantaja ei ole tehnyt saman työntekijän kanssa työsuhteesta edellisen viiden vuoden aikana. Kun ehdotettu sääntely mahdollistaisi näin määräaikaistuuksien ketjuttamisen vaihtamalla työntekijää, on mahdollista, että lainmuutoksen jälkeen työntekijä ei saa edes peräkkäisiä määräaikaistuuksia vaan menettää työnsä kokonaan. Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista on määräaikaissuhteiden nojalla rajoitettava saman työntekijän kanssa. Tämän ei kuitenkaan tulisi

voida johtaa siihen että, aiemmin määräaikaisessa työsopimuksessa ollut henkilö jää työttömäksi, kun työ tarjotaan toiselle.

Ehdotus ei myöskään estä työnantajaa solmimasta määräaikaista työsuhdetta silloinkin, kun sillä on pysyvä työvoiman tarve. Ehdotettu sääntely sallisi työn teettämisen määräaikaisissa työsuhteissa, riittäisi, että työnantaja vaihtaa työntekijää välillä. Säännös mahdollistaa esitetyssä muodossa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen sopimuksen käyttämisen kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla. Määräaikaista työsopimusta ilman perustetta olisi siten mahdollista käyttää myös sellaisilla työpaikoilla, joissa työllistämisen kynnyks ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiintuneen luonteen vuoksi.

Säännös mahdollistaisi näin käytännössä yritystoiminnan järjestämisen käyttämällä pitkälti määräaikaisia työsopimuksia, mikäli työnantaja näin haluaisi. Esitys mahdollistaisi näin työnantajan mahdollisuuden kiertää toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tuoman työsuhdeturvan ilman, että työntekijällä ole mahdollisuuksia puuttua käytettyyn sopimusmuotoon. Näin siitä huolimatta, että määräaikaisia työsuhteita on pidettävä poikkeuksena työsoikeudelliseen pääsääntöön ja vaikka niiden lisäämisellä on osoitettavissa merkittäviä negatiivisia sukupuolivaikutuksia.

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

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Pykäläluonnoksen 4 momentin mukaan ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

Muutoksen esitetään voivan vähentää työnantajana toimimisen hallinnollista taakkaa. Kun työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä määräaikaista työsuhdetta solmittaessa ei tarvitsisi erikseen esittää perustetta työvoiman tarpeen määräaikaisuudelle, vähentäisi tämä määräaikaisen työvoiman rekrytoinnin hallinnollisia kustannuksia.

Esityksessä ehdotetaan työnantajalle kuitenkin myös erityistä selvityselvällisyyttä, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Tämä selvitys tulisi antaa sen jälkeen, kun enintään vuoden kestänyt ensimmäinen määräaikainen työsuhte päättyy.

Määräaikaisuuden perusteltu syy on ennakolta tiedossa ja usein hyvin helposti havaittavissa (esim. sijaisuus). Nykyistä sääntelyä ei voida pitää hallinnollisen taakan näkökulmasta merkittävänä. Työsopimusten tekemisestä koskeva hallinnollinen taakka ei ole rajoittanut määräaikaisten työsuhteiden käyttöä nykyisinkään, kun katsotaan määräaikaisuuksien määriä ja suhdetta muihin EU-maihin.

Esityksenkin mukaan vaikutukset hallinnolliseen taakkaan jäisivät todellisuudessa vähäisiksi. Ehdotusta ei tulisi voidakaan perustella hallinnolliseen taakkaan liittyvillä näkökohdilla.

Selvitysvelvollisuutta koskevan esityksen toisena vaikutuksena esitetään väärinkäytöksiin puuttuminen. Selvitysvelvollisuuden tavoitteena on esityksen mukaan pyrkiä ehkäisemään toistuvien, eri työntekijöiden kanssa ilman perustellusta syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja siten myös työntekijöiden työsuhdeturvan kiertämistä.

Perustelujen mukaan tavoitteena on myös toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntöön perustuvaa lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyys on työntekijöiden suojelun keskeinen osatekijä.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi, ettei kyseinen ehdotus ehdotetussa muodossa tule suojaamaan työntekijöitä väärinkäytöksiltä tai turvamaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden etusijaa, kun ehdotuksessa ei rajoiteta työnantajan mahdollisuuksia käyttää määräaikaista työvoimaa silloinkin, kun sillä olisi pysyvä työvoiman tarve eikä työnantajalla ole selvitysvelvollisuuden lisäksi velvoitetta tehdä uutta työsopimusta työntekijänsä kanssa edes perusteettoman määräaikaaisuuden jälkeen. Kyseistä velvollisuutta ei siis voida pitää työntekijän oikeussuojan kannalta riittävänä.

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksen mukaan sekä työntekijällä että työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus. Ehdotetun säännöksen mukaan 1 luvun 3 a §:n nojalla tehty perusteeton määräaikainen työsopimus olisi kuuden kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä molemmiin puolin irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työntekijän näkökulmasta irtisanoutumisoikeus määräaikaisesta työsopimuksesta mahdollistaisi esityksessä esitetyin tavoin siirtymisen esimerkiksi vakituiseen työhön ja voisi siten vähentää määräaikaisiin työsuhteisiin mahdollisesti liittyviä kielteisiä vaikutuksia. Esitys mahdollistaisi työntekijälle siirtymisen pääsääntönä pidettävään toistaiseksi voimassa olevaa työsuhteeseen ja sen tuomaan turvaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotusta tältä osin perusteltuna.

Irtisanomisoikeuden myöntämisellä työntekijälle pyrittiin alkujaan tuomaan tasapainoa työntekijän asemaan ehdotetuille heikentäville muutoksille. Esitykseen lisättiin sittemmin sama oikeus myös työnantajalle. Tämän voidaan katsoa vesittävän haetun tasapainon, mikä tulee huomioida esityksen vaikutuksia arvioitaessa.

Huomioita jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää myös siihen, että oikeus koskee osapuolia silloin kun kyse on ”perusteettomasti tehdystä” määräaikaista työsuhteesta. Tämä näyttäisi asettavan nämä eri

asemaan suhteessa määräaikaisiin työsopimuksiin, joihin on peruste olemassa. Avoimeksi jää kysymys siitä, kuka ja millä tavoin päättää siitä onko kyseessä ollut määräaikaisuus, jolle olisi peruste olemassa vai perusteeton määräaikaisuus. Osapuolten tulisi kuitenkin sopimusta solmiessaan ja sitä irtisanoessaan olla tietoisia sitä seuraavista oikeusvaikutuksista.

Tasa-arvovaltuutettu pitää todennäköisenä, että erityisesti raskaana olevien määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden työsuhteita tullaan irtisanomaan tätä mahdollisuutta käyttäen näennäisesti tuotannollistaloudellisin perustein. Tämä sen vuoksi, että näiden riitauttaminen on monesti lähes mahdotonta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Tasa-arvovaltuutettu keskittyy lausunnossaan lähinnä määräaikaisuuksien helpottamista koskevan esityksen arviointiin.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kuitenkin työsopimuslain 6 luvun 6§ takaisinottovelvollisuutta koskevan esityksen osalta tuoda esiin riskin syrjinnän lisääntymiselle. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden ehdotetaan koskevan vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen työnantajilta, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää tarkoittaa suomalaisessa yritys kentässä huomattavaa rajausta kyseiseen velvollisuuteen.

Työntekijän turvaksi luodun takaisinottovelvollisuuden poistaminen merkittävältä osalta työnantajia kasvattaa riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle. Mikäli työnantaja tosiasiallisesti irtisanoa henkilön tämän raskauden tai perhevapaan takia, mutta esittää perusteena olevan tuotannollistaloudelliset seikat, on työntekijän puuttuvan takaisinottovelvollisuuden takia entistä vaikeampi riitauttaa kyseinen työsuhteen päättäminen ja saada oikeutta mahdollisen syrjinnän johdosta.

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

-

Muut huomiot

-

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutettu

Vilches Suvi
Tasa-arvovaltuutetun toimisto