

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

Insinööriliitto ei hyväksy esitettyjä työsopimuslain ja merityösopimuslain muutoksia.

Muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa työmarkkinoilla. Kun määräaikaisten työsuhdeten määrä kasvaa, toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona vähenee. Tämä heikentää työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa. Kuten hallituksen esitysluonnoksessa on suoraan todettukin, määräaikaisten työsopimusten lisääntyessä lisääntyy myös raskaus- ja perhevapaasyrjintä. Esitysluonnoksen mukaan Suomessa on jo tällä hetkellä EU-maihin nähden keskimääräistä enemmän määräaikaisia työsuhteita eikä lakimuutoksen työllisyyttä edistäviä vaikutuksia ole kyetty osoittamaan.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esityksessä ei ole kyetty osoittamaan muutosten positiivista vaikutusta työllisyyteen tai talouteen. Esitetyn tutkimustiedon valossa, määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita matalammat. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen voi heikentää yksilöiden ansiokehitystä, jolloin myös kansantalouden palkkasumman kasvu hidastuu.

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen tulee näkymään heikompina työsuhteen ehtoina, kuten vuosiloman erilaisessa ansainnassa ja mahdollisuuksissa pitää vuosilomaa. Varsinkin matalapalkka-aloilla voi muodostua tilanne, jossa työntekijän työsuhde on aina päättymässä vuoden kuluttua. Tällöin työntekijän neuvotteluasema on erittäin heikko, minkä takia epäkohtiin työpaikalla on vaikea puuttua mikä voi lisätä väärinkäytöksiä työelämässä.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muotoja ovat muun muassa sellaiset tilanteet, joissa määräaikainen työsuhde jätetään uusimatta tai vakainaista-matta raskauden tai perhevapaan takia tai asetetaan päättymään perhevapaan alkuun. Kuten esityksessäkin todetaan, määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä lisääntyvät myös tällaiset

tilanteen. Näiden tilanteiden yleistyminen lisää taloudellista epävarmuutta ja vaikuttanee negatiivisesti syntyvyyteen.

Työsopimuslaki

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

Ehdotetun säännöksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä.

Esityksen mukaan sääntelyn käyttöala olisi rajattu tilanteisiin, joissa työnantajan työllistämiskynnyks on erinäisistä syistä muita korkeampi. Lakiesityksestä tämä ei kuitenkaan ilmene mitenkään, mitä nämä erinäiset syyt voisi olla. Ilman perustetta voi esityksen mukaan tehdä määräaikaisen sopimuksen minkälaisissa ja minkäkokoisissa työpaikoissa tahansa.

Esityksen perusteluiden mukaan ensimmäistä työsopimusta tarkastellaan työnantajakohtaisesti. Esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana, vaan työntekijää voitaisi kierrättää konserniyrityksissä määräaikaisena työntekijänä ilman perusteltua syytä. Esitys ei ota lainkaan kantaa esimerkiksi konserniyritysten määräysvaltaan toisiinsa nähden, yhteiseen henkilöstöhallintoon tai keskitettyyn rekrytointiin, mikä työsopimuslain mukaan vaikuttaa esimerkiksi työntarjoamisvelvoitteeseen.

TSL 7:4 § 3 mom: Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

TSL 7:4 § 3 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yhtiöön edellyttää määräysvaltaa, sekä toimintojen riittävää yhteisyyttä, jota koskevassa arvioinnissa huomioon otetaan hallituksen esityksen perusteella oikeuskäytännössä vahvistettuina seikkoina henkilöstöasioiden yhteisyys, yhtiöiden toimiala ja liiketoimintojen yhteisyys.

Oikeuskäytännössä (KKO 2015:17, KKO 1996:2) muodollisesti itsenäisiä yrityksiä on samaistettu myös muissa tilanteissa.

Työsopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös tilanteessa, jossa työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Viiden vuoden tarkastelujakso ei turvaa työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsopimusten käyttöä ottaen huomioon myös yrityskohtainen tarkastelu konserneissa.

Ehdotukseen on nimenomaisesti kirjattu, että määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimantarve on työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvä. Perusteluissa ei mainita mitään kestävästä syytä sille, miksi kaikenlaiset ja kaikenkokoiset työnantajat voisivat käyttää määräaikaisia työsopimuksia tilanteessa, jossa työtä on tarjolla vakituisesti.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on ehdotuksen mukaan yksi vuosi. Ehdotuksessa sallittaisiin määräaikaisen sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen

tekemisestä enintään kahdesti. Saman työntekijän kanssa voitaisiin siis ketjuttaa kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Tämä ei vastaa hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan muutokset eivät saisi lisätä työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Esitys luonnos voi johtaa erittäin lyhytnäköiseen henkilöstöpolitiikkaan ja vähentää työnantajan koulu-tushalukkuutta varsinkin sellaisissa tehtävissä, joihin tarvittava koulutus tai perehdytys on maltillinen. Esitysluonnos ei ota lainkaan kantaa rekrytointitilanteisiin. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus nimen-omaisesti ilmoittaa työntekijöitä hakiessaan, mikäli kyseessä on perusteeton määräaikainen työsuhde. Mikäli työnantajalle ei ole tällaista velvoitetta, voi alun perin toistaiseksi voimassa olevan työ muuttua hakijoiden profiilin (esim. nuoria naisia tai vähemmistöryhmiin kuuluvia) vuoksi kesken rekrytointiprosessin perusteettomaksi määräaikaisuudeksi.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Perustelujen mukaan tämän lainkohdan tavoitteena on toimia suojana työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan. Selvityselvollisuus ei miltään osin suojaa työntekijän asemaa. Selvityselvollisuus on jo voimassa olevassa työsopimuslaissa (TSL 2:6 §) eikä sen vaikutuksesta työntekijän työsuhdeturvaan ole olemassa mitään näyttöä.

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

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Jos kaikkien työntekijöiden kanssa voi jatkossa tehdä perusteeton määräaikainen työsopimus on selvää, että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

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)

Lomautusilmoitusaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Tämä merkitsee suoraa palkanmenetystä työntekijälle. Lisäksi työntekijälle jää entistä lyhyempi aika varautua lomautukseen menojaan sopeuttamalla tai etsiä vaihtoehtoja työtä lomautuksen ajalle.

Lakiin on esitetty myös paikallisen sopimisen mallia lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen. Lakimuutoksen myötä työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työ-paikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta.

Malli merkitsisi työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja rikkoo työehtosopimuspuolien sopimusautonomiasa ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Esitys on ILO:n yleissopimuksen 98 velvoitteiden vastainen. Työehtosopimuksella neuvoteltu vähimmäissuoja ei voi olla sivuutettavissa lakiin perustuvalla paikallisella sopimuksella. Esitysluonnoksessa on käytetty vertailukohtana työaikalain 14 §:n työaikapankkia, jota voidaan paikallisesti sopia noudatettavan työehtosopimuksessa sovitun työaikan sijaan. Vertailu on kestämaton, lakiin perustuvalla

työaikapankilla ei ohiteta työehtosopimuksen takaamaa vähimmäissuojaa, vaan kyse on työaikajärjestelystä, joka lisää jouston mahdollisuuksia työntekijälle.

Esityksen mukaisessa paikallisessa sopimuksessa lomautusilmoitusajasta olisi lisäksi eri osapuolet, kuin 1.1.2025 voimaan tullessa paikallisen sopimisen uudistuksessa, mikä entisestään sekoittaa paikallisen sopimisen systematiikkaa ja selkeyttä. Kun sopijapuolena voi esityksen mukaan olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voi lopputuloksena olla eripituisia lomautusilmoitusaikoja henkilöstöryhmittäin saman yrityksen sisällä.

Esitysluonnos ei sisällä työnantajalle mitään selvitysvelvoitetta ennen paikallisen sopimuksen tekemistä edes siitä, mikä olisi työehtosopimukseen perustuva lomautusilmoitusaika. Paikallisen sopimuksen irtisanomismahdollisuudesta tai irtisanomisajasta luonnoksessa ei esitetä mitään. Paikallista sopimusta ei luonnoksen mukaan myöskään tarvitse toimittaa työsuojeluviranomaisille, toisin kuin muut paikalliset sopimukset yleissitovassa kentässä. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus toimittaa henkilöstölle hyvissä ajoin etukäteen kirjalliset perustelut siitä, miksi lomautusilmoitusaikaa tulisi sen mielestä lyhentää, vaihtoehtoja paikalliselle sopimiselle ja tieto siitä, mikä on työehtosopimuksen mukainen lomautusilmoitusaika. Työnantajan tulisi toimittaa mahdollinen paikallinen sopimus työsuojeluviranomaisille.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Ehdotuksen mukaan vähintään kuusi kuukautta kestänyt 1 luvun 3 a §:n mukainen määräaikainen työso-pimus olisi irtisanottavissa. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä.

Käytännön työelämässä sopimuksen irtisanomismahdollisuus hyödyttää ainoastaan työnantajaa. Käytän-nössä nykytilanne on se, että työntekijä on voinut asiallisesti etukäteen ilmoittamalla irtaantua myös määräaikaisesta työ sopimuksesta, esimerkiksi löydettyään toistaiseksi voimassa olevan työn. Jos työnteki-jä päättää ennen aikaisesti määräaikaisen työ sopimuksen, jossa ei ole sovittu irtisanomismahdollisuutta, voi työnantaja vaatia työntekijältä vahingonkorvausta. Oikeuskäytännön mukaan tällainen vahinko olisi esimerkiksi uuden työntekijän rekrytointikulut. Insinööri liiton tiedossa ei ole ainakaan viimeiseltä 20 vuo-delta yhtään tapausta, jossa työnantaja olisi riitauttanut työntekijän ennen aikaisen lähtemisen määräai-kaisesta työsuhteesta ja vaatinut siitä jotain korvausta.

Työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus selkeyttäisi kuitenkin lain tasolla tilannetta, joten tältä osin ehdotus on kannatettava.

Työnantajan osalta ehdotettua irtisanomisoikeutta ei voida pitää perusteltuna. Työnantajalla on mahdol-lisuus tehdä sopimus myös toistaiseksi voimassa olevana, jolloin sopimukseen liittyy lakisääteinen irtisa-nomismahdollisuus.

Ehdotuksen mukaan irtisanomisoikeus syntyisi tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei edellä todetut seikat huomioon ottaen pitäisi asettaa sopimuksen kesto a koskevaa rajoitusta lainkaan. Sopimusten ketjutustilanteissa työntekijän

irtisanomisoikeuden pitäisi syntyä ainakin tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

Työnantajalle ehdotus jättää mahdollisuuden sopimusten ketjutuksesta kolmeksi erilliseksi sopimukseksi. Pilkkomalla sopimusten keston alla kuuden kuukauden mittaisiksi, työnantaja voi helposti välttää työntekijän irtisanomisoikeuden.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ehdotuksen mukaan takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Ehdotus heikentää tällaisissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden asemaa ja asettaa työntekijät eri-laiseen asemaan riippuen työnantajan koosta.

Esityksen mukaan 50 työntekijän rajaa tarkastellaan vasta silloin, kun tarjottavaa työtä ilmenee. Tämä johtaa siihen, että irtisanomishetkellä tai työsuhteen päättyessä työntekijä ei välttämättä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvoitetta vai ei. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa siihen, että samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei.

Toisaalta on erittäin kyseenalaista, madaltaisiko tämä muutos alle 50 työntekijään työllistävien työnantajien työllistämiskynnystä. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan ja niiden mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Takaisinottovelvoitteen poistuminen voi joutaa lisääntyviin riitautuksiin, jos työnantajat ajattelevat, että he voivat palkata pian irtisanomisen jälkeen uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tarkastelujakson puuttuessa. Lisäksi tarkastelujakson puuttuminen tullee vähentämään työnantajien halukkuutta tehdä yhteinen sopimus työsuhteen päättämiseksi, koska irtisanomiskynnys tuntuu tältäkin osin madaltuvan. Epäselvä oikeustila ei madalla alle 50 työntekijää työllistävien yritysten työllistämiskynnystä.

Esitysluonnoksen mukaan yrityksen tuottavuus voi parantua siten, että työtehtävään voidaan valita siihen parhaiten soveltuva työntekijä takaisinottovelvoitteen rajoittamatta valintaa. Lisäksi luonnoksessa on todettu, että muutos voi jossain määrin parantaa määräaikaisessa työsuhteessa olevien asemaa, koska muutos mahdollistaisi määräaikaisen työntekijän vakinaistamisen aiemmin sen sijaan, että yritys ottaisi takaisin aiemmin tuotannollisella/taloudellisella perusteella irtisanotun vakituisen työntekijän. Nämä kannanotot esitysluonnoksessa antavat huolestuttavan vaikutelman siitä, että esitys hyväksyisi sen, että taloudellisella/tuotannollisella perusteella irtisanottavaksi valikoidutaan henkilökohtaisilla perusteilla.

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

-

Muut huomiot

-

Salonranta Jussi
Insinööriliitto IL ry