

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

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry edustaa sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja ohjausaloilla työskenteleviä vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita jäseniään. Suurin osa SuPerin jäsenistä on koulutukseltaan lähi- tai perushoitajia ja naisia. Enemmistö SuPerin jäsenistä työskentelee julkisella sektorilla. SuPerin jäseniä työskentelee keskimääräistä enemmän määräaikaisissa työsuhteissa, sillä määräaikaisia työsuhteita käytetään enemmän julkisella sektorilla ja määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla kuin miehillä (Tilastokeskuksen työvoimatutkimus v. 2023 ja HE-luonnos 2.6.2025 s. 17).

Ehdotetut lakimuutokset perustuvat Petteri Orpon hallitusohjelmaan, jonka mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Mietinnössä ehdotetaan merkittäviä muutoksia työsopimuslain määräaikaisia työsuhteita koskevaan sääntelyyn, lomautusilmoitusaikaan sekä takaisinottovelvollisuuteen.

SuPer vastustaa kaikkia mietinnössä esitettyjä muutosehdotuksia ja yhtyy palkansaaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä (28.5.2025) esitettyihin näkökantoihin.

SuPer kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin asioihin:

- 1) Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän työsuhdeturvaa ja asemaa ilman mitään tasapainottavia toimia.
- 2) Esitys on määräaikaisten työsopimusten osalta EU-oikeuden vastainen, koska muutoksella sallittaisiin määräaikaisten työsopimusten käyttäminen pysyviin ja jatkuviin henkilöstötarpeisiin sekä merkittävästi heikennettäisiin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen asemaa pääasiallisena työsuhdemuotona.
 - a. Esitys mahdollistaa työntekijän palkkaamisen aina ensin määräaikaiseen työsuhteeseen/työsuhteisiin, mikä voi johtaa siihen, että osalla aloista, kuten sosiaali- ja

terveydenhuoltoalalla ryhdytään säännönmukaisesti palkkaamaan työntekijät etenkin suorittavammissa töissä määräaikaisiin työsuhteisiin.

b. Muutos lisää määräaikaisten sopimusten käyttöä sekä uusien että vanhojen työntekijöiden kohdalla sekä siirtää eteenpäin ja heikentää määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden mahdollisuuksia siirtyä pysyvämpään työsuhdemuotoon.

c. Määräaikaisten sopimusten ketjutus lisääntyy, mutta työntekijöiden mahdollisuudet puuttua siihen heikkenevät.

3) Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntyminen luo merkittäviä haasteita paitsi yksilön myös yhteiskunnan kannalta esimerkiksi epävarmuuden ja syrjinnän pelon lisääntymisestä sekä syntyvyyden alenemisesta johtuen.

4) Ehdotukset menevät monelta osin pidemmälle kuin hallitusohjelmakirjaukset eikä ehdotetun laajuisille muutoksille ole esitetty perusteltua tarvetta.

a. Määräaikaisten työsopimusten osalta hallitusohjelman kirjausta siitä, että lainsäädännöllä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimuksen perusteetonta ketjutusta ei esityksellä toteuteta.

b. Muutosehdotukset eivät myöskään rajaudu pk-yrityksiin, joiden toimintaedellytysten vahventamisella muutostarpeita on erityisesti perusteltu, vaan koskisivat monelta osin kaikkia työsuhteisia palkansaajia, ja siten myös julkista sektoria sekä suurempia yrityksiä.

c. Suunnitellun lakimuutoksen vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat epävarmoja ja varsin rajallisia eikä jo aiemmin pk-yritysten aseman parantamiseksi työlainsäädäntöön tehtyjen muutosten vaikutuksia ole sääntelyn taustalle selvitetty.

5) Esitys on myös ristiriidassa hallituksen toisen tavoitteen eli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisen kanssa ja tulee lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä työelämän epätasa-arvoa naisten ja miesten välillä.

a. Jos määräaikaisten sopimusten käyttöä helpotetaan, lisääntyvät määräaikaiset työsuhteet ja samalla myös raskaus- ja perhevapaasyrjintä.

b. Muutos lisää myös työelämän epätasa-arvoa, sillä määräaikaissa työsuhteissa työskentelee huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä ja työntekijän asema määräaikaissa työsuhteessa on monelta osin heikempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

6) Esityksen EU-oikeuden ja ILO:n sopimusten mukaisuutta on tarve selvittää tarkemmin erityisesti huomioiden se, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet eivät olisi enää uusien työsuhteiden solmimisessa pääsääntö eikä siihen ohjattaisi sääntelyllä.

Esityksessä on määräaikaisten työsopimusten osalta korostettu pienempien työnantajien korkeaksi kokeman työllistämisen kynnyksen osalta erityisesti sitä, että pysyvää työvoiman tarvetta koskeva sääntely on vaikeaa soveltaa. Esitetty sääntely ei yksinkertaista määräaikaista työsuhteita koskevaa sääntelyä, mutta sen aiheuttama heikennys työntekijän asemaan on hyvin merkittävä.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on jo tälläkin hetkellä Suomessa EU-maiden viidenneksi korkein eli määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa selvästi yleisempiä kuin keskimäärin muissa unionin jäsenvaltioissa (HE-luonnos s. 16). Jo nykyinen määräaikaista työsuhteita koskeva sääntely selkeästi mahdollistaa määräaikaistumisen käytön tyypillisimmissä tilanteissa eli esim. sijaisuuksien kohdalla ohjaten kuitenkin vakinaistamaan työntekijän työsopimusten määrän ja keston sekä työnantajan

määräaikaisten sopimusten käytön kokonaisuuden perusteella pitkän ajan kuluessa muodostuneen oikeuskäytännön ollessa pääosin vakiintunutta.

Työnantajan käytössä on nykyisellään myös jo aiemmalla lakimuutoksella pidennetty puolen vuoden koeaika, jonka aikana työsuhde on päätettävissä varsin joustavasti. Työnantaja voi lisäksi ollessaan epävarma työllistämisedellytystensä jatkumisesta koko vuoden aikaa, aina sopimalla asiasta työntekijän kanssa tehdä määräaikaisen sopimuksen irtisanomisenvaraisena, jolloin se on päätettävissä myös tuotannollis-taloudellisella perusteella irtisanomalla työsopimus. Myös toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanominen on mahdollista tuotannollis-taloudellisella perusteella, jos työnantajan työllistämismahdollisuudet vuoden aikana poistuisivat. Esitetyllä sääntelyllä luodaan mahdollisuuksia entistä laajempiin väärinkäytöksiin sekä ketjutuksen että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta vastoin hallituksen omia tavoitteita ja romutetaan työntekijöiden työsuhdeturvaa laajemmin kuin se olisi perusteltua siirtäen yrittäjälle kuuluvaa riskiä vahvasti työntekijöiden kannettavaksi esityksen perusteluiden ontuessa pahasti.

Esitykseen valittu määräaikaisia työsuhteita koskeva sääntelytapa ei ole myöskään onnistunut kohdistuessaan laajasti kaikkiin työnantajiin turvaamatta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ensisijaisuutta saati määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän työsuhteen jatkuvuutta tai mahdollisuutta ilman riskiä työsuhteen päättymisestä ilmoittaa epäkohdista työpaikalla tai rikkomuksista työsuhteen ehtojen noudattamisessa ja lisätessään työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Myöskään esityksen mukainen velvollisuus selvityksen antamiseen mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen ei vähennä esityksen riskejä työntekijän kannalta, sillä se ei millään tavalla velvoita jatkamaan työsuhdetta, vaikka siihen viitataan esityksen useissa osioissa vahvasti työntekijän asemaa parantavana keinona.

SuPer katsoo ensisijaisesti, ettei muutoksille ole tarvetta eikä niille ole esitetty päteviä perusteita huomioiden muutoksista aiheutuvat mittavat haitat työelämälle ja työntekijöille. Jos muutoksia tehdään, on vähintään julkinen sektori sekä muut kuin pienyritykset rajattava kokonaan esityksen ulkopuolelle.

Määräaikaista työsuhdetta koskeva sääntely tulisi lisäksi rajata yhteen enintään vuoden kestävään ensimmäiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ja pysyvää työvoiman tarvetta koskevan arvioinnin tulisi koskea kaikkia määräaikaisia työsuhteita, myös tätä ensimmäistä työsuhdetta. Ellei pysyvän työvoiman tarpeen arviointia edellytetäisi, lainsäädännöllä tulisi ainakin turvata määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevälle työntekijöille tehokas siirtyminen pysyvämpään työsuhdemuotoon esimerkiksi 1–2 vuoden määräaikaisissa työsopimuksissa työskentelyn jälkeen. Nykyistä sääntelyä olisikin mahdollista yksinkertaistaa työntekijän asemaa turvaavammin esimerkiksi ottamalla mallia Ruotsista ja säätämällä, että määräaikaisuuksien jatkuttua tietyn ajan muuttuu työsuhde toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällöin otettaisiin paremmin huomioon se, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet tulee kansainvälistenkin velvoitteiden mukaan säilyttää pääasiallisena työsuhdemuotona. Tämä velvoite ei nyt esitetyllä sääntelyllä toteudu.

Työntekijöiden suojaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan tulee lisäksi vahvistaa, jotta syrjintä ei muutoksen myötä lisäänty eivätkä työntekijän puuttumismahdollisuudet siihen heikkene. Määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntyessä kasvaa niin ikään tarve uudella sääntelyllä vahvistaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän asemaa vastaamaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän asemaa paitsi työsuhteen jatkuvuuden myös eri työsuhde-etuuksien ja lakiin tai työehtosopimukseen kirjattujen oikeuksien toteutumisen näkökulmasta (esim. TSL 1 luvun 5 §:n soveltamatta jättäminen eri etuuksien yhteydessä).

Huomionne esityksen vaikutuksista

Määräaikaiset työ sopimukset

Esitys lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä etenkin niillä aloilla, joilla työntekijä on helpommin korvattavissa ja samalla muuttaa olennaisesti työmarkkinoita työnantajalle edullisempaan suuntaan. Työnantajien asema vahvistuu merkittävästi, kun taas työntekijöiden asema heikkenee monella eri tavalla. Esityksessä sääntelyn mainitaan voivan vain jossain määrin vähentää palkkausta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mutta käytännössä työnantajat voisivat esitetyn lainsäädännön näkökulmasta jatkossa järjestää koko työvoiman käyttönsä jatkuvasti määräaikaisin työsuhtein pysyvistä työvoiman tarpeesta huolimatta vaihtamalla työntekijöitä aina vuoden välein tai jo aiemmin päätkimällä määräaikaisen työsuhteen.

Taloudellisten vaikutusten osalta on huomionarvoista, ettei määräaikaisia koskevan sääntelyn löyhentämisestä ole esitykseen kirjatun tutkimustiedon valossa osoitettavissa hyötyä tuottavuuteen tai talouskasvuun vaan vaikutukset ovat epävarmoja. Esitysluonnoksessa on viitattu viiteen tutkimukseen määräaikaisten työ sopimusten sääntelyn vaikutuksista tuottavuuteen. Yhdessäkään tutkimuksessa ei ole päädytty siihen, että määräaikaisten työsuhteiden käytön joustavoittamisella olisi myönteistä vaikutusta tuottavuuteen pitkällä aikavälillä. Sen sijaan viidestä tutkimuksesta kolme päättyy siihen, että vaikutus tuottavuuteen on pitkällä aikavälillä kielteinen, yksi päättyy nollavaikutukseen ja yksi siihen, että vaikutus on joko nolla tai kielteinen.

Esityksen tuottavuusvaikutuksia käsittelevässä osiossa on myös viitattu siihen, että määräaikaisten sopimusten käyttö voisi olla työnantajalle edullisempaa ja että niitä voitaisiin käyttää parhaiden työntekijöiden valikointiin (HE luonnos, s. 28). Määräaikaisten sopimusten käytön ei tule perustua niiden käytön edullisuuteen ja niistä aiheutuvaan säästöön tai parhaiden työntekijöiden valikointiin, vaan tarkoitus on vastata työnantajan tilapäisen työvoiman tarpeeseen. Nämä ovat työntekijän aseman ja työsuhteturvan näkökulmasta kyseenalaisia perusteita määräaikaisten sopimusten käytölle eikä näistä syistä tule oikeuttaa määräaikaisten sopimusten käyttöä myöskään jatkossa.

Vaikutusten arvioinnissa on taloudellisten vaikutusten osalta virheellisesti todettu, että mahdollisuus irtisanoa määräaikainen työ sopimus kuuden kuukauden päästä olennaisesti vähentäisi määräaikaiseen työsuhteeseen liittyviä rajoitteita työpaikan vaihtamiseen kesken sopimussuhteen (HE-luonnos, s. 28) ja että työntekijän mahdollisuus irtisanoa määräaikainen työ sopimus kuuden kuukauden jälkeen olennaisesti pienentäisi määräaikaisen työvoiman käytön mahdollisuuden luomaa vaikutusta yrityksen kannattavuuden paranemiseen matalampien palkkakulujen kautta (HE-luonnos, s. 30). SuPer huomauttaa, että irtisanomismahdollisuuden merkitys on työntekijälle käytännössä varsin mitätön, sillä se tulisi ylipäättään koskemaan harvoja tilanteita, jos irtisanomismahdollisuuden voisi kiertää päätkimällä ensimmäisen työ sopimuksen useampaan osaan eikä irtisanomismahdollisuutta tulisikaan vaikutusten arvioinnissa liiallisesti korostaa työntekijälle myönteisenä tasapainottavana asiana, kun se ei sitä tosiasiasa ole.

Myöskään selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia ei ole tutkimustiedon perusteella esityksen mukaan osoitettavissa vaan viimeaikaisen tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, ettei määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisesta seuraa työllisyshyötyä. Tuoreen tutkimuskatsauksen mukaan määräaikaiset työsuhteet eivät myöskään toimi väylänä pysyvämpiin ja parempiin työsuhteisiin. Päinvastoin määräaikaiset työsuhteet voivat jumittaa työntekijät heikkojen työolojen tehtäviin.

Esityksellä onkin selkeitä negatiivisia vaikutuksia työelämään, yksittäisten työntekijöiden asemaan kuin myös yhteiskunnan kannalta.

Määräaikaisten sopimusten ketjutus lisääntyisi ja työntekijän mahdollisuudet riitauttaa määräaikaisten työsuhteiden ketjutusasia heikkenisi, vaikka hallitusohjelmassa todetaan, että muutoksen yhteydessä varmistetaan, ettei ketjutus lisäännä. Esityksessä tulisi arvioida tarkemmin sitä, miten esitetty sääntely vaikuttaa perustellusta syystä tehdyissä määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaan ja määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen arviointiin. Ketjutuksen arvioinnissa on merkitystä myös muiden työntekijöiden työsuhteilla. Esityksen perusteella jää epäselväksi, miten ilman perusteltua syytä tehdyt määräaikaiset työsuhteet otetaan arvioinnissa huomioon. Riskinä on se, että lakimuutos hankaloittaisi ketjutusten arviointia entisestään ja heikentäisi myös tätä kautta työntekijän mahdollisuuksia siirtyä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Työntekijän kannalta epävarmuus toimeentulosta lisääntyisi, kun koeaikaa vastaava epävarmuus voisi jatkua pidempään. Esityksessä on todettu, että lakimuutos voi jossain tapauksissa tosiasiaa johtaa koeaikaa pidempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla. SuPer huomauttaa, että esityksen mahdollistama ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen pätkiminen mahdollistaa määräaikaisten sopimusten käyttämisen koeajan tyyppisesti ja työsuhteen päättämisen ilman laissa säädettyä irtisanomisperustetta vielä puoli vuotta laissa säädetyn maksimipituisen koeajan päättymisen jälkeen, mitä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Olisi selvitettävä näiltä osin tarkemmin myös ehdotuksen EU-oikeuden mukaisuutta.

Esityksellä on selviä vaikutuksia työntekijän muiden oikeuksien toteutumiseen.

Esitysluonnoksessakin tunnistetaan, että esitys voi johtaa vakinaisissa ja määräaikaissa työsuhteissa tehtävän työn ja työurien erojen kasvuun sekä työn laadun heikkenemiseen määräaikaissa työssä. Epävarmuuden lisääntymisen myötä myös työntekijän neuvotteluasema ja työehdot heikkenevät, mahdollisuudet puuttua lain ja työehtosopimuksen rikkomiseen vähenevät ja riski syrjityksi tulemisesta lapsenhankinnan johdosta lisääntyy. Työntekijät eivät myöskään uskaltaisi jatkuvassa työsuhteen päättymisen uhatta nostaa työsuhteeseen ja työpaikkaan liittyviä epäkohtia esille. Kuitenkin esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on laista johtuva velvollisuus ilmoittaa epäkohdista asiakkaan tai potilaan sosiaali- ja terveydenhuollon toteuttamisessa. Työntekijöillä on lakisääteinen ilmoitusvelvollisuus myös työturvallisuuteen liittyvistä vioista ja puutteellisuuksista. Työntekijän aseman heikentäminen voi suoraan vaikuttaa siihen, miten rohkeasti työntekijät uskaltavat vastatoimien pelossa tehdä tällaisia ilmoituksia, mikä voi heikentää asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuutta sekä sote-palveluiden laatua. Jo nykyisellään työtapaturmakehitys terveys- ja sosiaalipalvelualoilla on huolestuttava (Työtapaturmien lukumäärä kasvoi ja taajuustaso nousi vuonna 2024 | Työtapaturmatieto - <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3990>).

On merkittävää, että negatiivinen vaikutus määräaikaisten sopimusten kierrättämisestä useiden työntekijöiden kautta kohdistuisi todennäköisesti naiseen sekä nuoriin ja maahanmuuttajiin, minkä seurauksena heidän työmarkkina-asemansa heikkenisi entisestään huomioiden myös työttömyysturva- ja sosiaaliturvalainsäädäntöön tehdyt ja kaavailut muutokset sekä eri perusteisen syrjinnän riskin kasvaminen.

Työuran alkupuolella myös perheen perustaminen on usein ajankohtaista tai ainakin pohdinnassa. Esitys olisi omiaan myöhentämään lasten hankintaa ja pienentämään lapsilukua sekä alentamaan kansantalouden näkökulmasta syntyvyyttä. Syntyvyyden lasku on tunnistettu esityksen vaikutusten arvioinneissa, mutta niistä ei kuitenkaan selviä, millä perusteella syntyvyyden lasku on arvioitu

vähäiseksi ja koskevan vain joitain tuhansia synnytysikäisiä vaikutuksen kohdistuessa tutkimusten mukaan lähinnä naisiin. Myös kulutus vähenisi epävarmuuden ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien heikompien työehtojen seurauksena. Lisäksi esimerkiksi työttömyysjaksojen määrä samoin kuin muiden tukien tarve voi määräaikaisten sopimusten käytön lisääntymisen myötä kasvaa. Lisääntyvän epävarmuuden vaikutukset kohdentuisivat määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden perheisiin ja erityisesti lapsiin, ei pelkästään yksittäisiin työntekijöihin.

Muutos lisäisi syrjintää, mikä on myös esityksessä tunnistettu toteamalla, että ”siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.” 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. Määräaikaissa 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). Muutos on myös näiltä osin ristiriidassa pääministeri Orpon hallitusohjelman kanssa, jossa luvataan kohdistaa tehokkaampia keinoja raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän ehkäisyyn.

On tärkeää korostaa, että esitetty sääntely kohdistuu pienyritysten ohella huomattavan laajasti myös suuryrityksiin ja kaikkiin muihinkin sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajiin, joiden työllistämiskynnyksen alentamistarpeelle ei ole esitetty mitään perusteita. Suuret työnantajat palkkaavat enemmän työntekijöitä, joten ne saavat suuremmassa mittakaavassa hyödykseen esityksen tuoman rekrytointikynnyksen alenemisen. Esitys heikentäisi toisaalta merkittävästi julkisen sektorin työntekijöiden mahdollisuuksia vakituisen työhön eikä tästä olisi mitään hyötyä yksityisen sektorin pienten työnantajan työllistämiskynnyksen alenemiselle, jota esityksellä tavoitellaan. Muutos aiheuttaisi siis julkisen sektorin osalta pelkästään haittaa ilman hyötyä.

Yritysvaikutuksia koskevassa osiossa todetaan, että mahdollisuus palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustetta enintään vuodeksi turvaa työnantajan asemaa erityisesti siinä tilanteessa, jossa yrityksen taloudellinen asema ei työnantajan arviosta huolimatta riittäisikään kannattelemaan työntekijän palkkausta. Tämän osalta on merkittävää, että ilman esitettyä lakimuutosta, työsuhde solmittaisiin toistaiseksi voimassa olevana (ellei määräaikaaisuudelle olisi perusteita), jolloin työnantajalla on oikeus lomauttaa tai irtisanoa työntekijä tuotannollis-taloudellisella perusteella, jos yrityksen taloudellinen asema ei riitä kannattelemaan työntekijän palkkausta. Irtisanomismahdollisuus voidaan sopimalla ottaa myös määräaikaiseen työsuhteeseen. Myös tämä korostaa sitä, ettei määräaikaista sopimuksia koskevalle muutokselle ole tosiasiallisesti tarvetta.

Sääntely tulee rajata vuoden määräaikaiseen sopimukseen pienissä yrityksissä ilman määräaikaisen sopimuksen pätkimismahdollisuutta. Ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen pätkimismahdollisuus ja erilaisten määräaikaisten sopimusten käyttämismahdollisuus ristiin on SuPerin näkemyksen mukaan omiaan lisäämään esityksen negatiivisia vaikutuksia työntekijän näkökulmasta.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Esityksessä on arvioitu lomautusilmoitusajan lyhentämisen ainoaksi positiiviseksi vaikutukseksi työnantajille siitä mahdollisesti syntyvä kustannussäästö, jonka määrä on kuitenkin epävarma. Jos muutoksesta syntyy työnantajille kustannussäästöä, se siirtyy palkansaajien (tulonmenetys) ja viime

kädessä veronmaksajien (palkansaajalle lomautuksen ajalta maksettavat sosiaaliturvaetuuudet) maksettavaksi.

Kokoaikaisen lomautuksen pitenemisen seitsemällä päivällä arvioidaan aiheuttavan yksittäiselle mediaanituloiselle työntekijälle n. 360 euron tulonmenetyksen, jos hänellä on oikeus ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen, mutta ei muihin etuuksiin. Jos työntekijällä ei ole oikeutta myöskään ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen, arvioidaan tulonmenetykseksi 650 euroa. SuPer korostaa, että monen sadan euron tulonmenetys on yksittäiselle työntekijälle hyvin merkittävä, eikä esityksessä ole arvioitu tulonmenetyksestä työntekijälle mahdollisesti aiheutuvia välillisiä vaikutuksia, kuten velkaantumisen kasvua.

Huomioon ei ole otettu myöskään sitä, että lomautusilmoitusajan lyhentäminen tarkoittaa työntekijän kannalta lyhyempää aikaa varautua lomautukseen esimerkiksi muuta työtä hakemalla, etuuksia hakemalla tai kulutustaan rajoittamalla. Mitä äkillisempi tulonmenetys on, sitä haitallisempi sen vaikutus on työntekijälle.

Esityksessä tulisi myös arvioida, mitä ristikkäisvaikutuksia lomautusilmoitusajan lyhentämisellä on 1.7.2025 voimaan tulleiden yhteistoimintalain muutosten kanssa.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän työnantajilta

Esitysluonnoksen perusteella jää epäselväksi, mitä positiivisia vaikutuksia takaisinottovelvollisuuden poistamisella alle 50 työntekijän työnantajilta olisi. Selvää on kuitenkin se, että muutos heikentäisi tällaisten työnantajien palveluksessa työskentelevien työsuhdeturvaa ja helpottaisi tuotannollis-taloudellisten irtisanomisperusteiden väärinkäyttämistä.

Luonnoksessa katsotaan, että muutos lisää joustavuutta yrityksen uudelleenorganisointiin liittyvissä tilanteissa, sillä pienyritysten ei tarvitsisi arvioida tuotannollis-taloudellisten irtisanomisten jälkeen uutta työntekijää palkatessaan sitä, onko kyseessä sellainen tehtävä, jossa takaisinottovelvollisuutta tulisi soveltaa. Lisäksi luonnoksessa todetaan, että muutoksen seurauksena yritys voi etsiä jokaisen tehtävään juuri kyseiseen tehtävään parhaiten soveltuvan työntekijän aiemmista irtisanomisista riippumatta. Edellä mainituissa arvioissa jätetään huomiomatta se, ettei tällä muutoksella muuteta tuotannollis-taloudellisia irtisanomisperusteita. Perustetta irtisanomiseen ei lain mukaan ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Muutos ei siis tulisi poistamaan pieniltä työnantajilta velvollisuutta punnita sitä, minkälaisiin tehtäviin ja kuinka pian uusi työntekijä voidaan palkata irtisanomisten jälkeen.

Esityksen ja muiden lakimuutosten yhteisvaikutukset

Esitetyn sääntelyn ja muiden lakimuutosten ja -hankkeiden yhteisvaikutusten osalta on huomioitava, että samanaikaisesti hallitus on merkittävästi heikentämässä toisella lakihankkeella henkilöperusteista irtisanomissuojaa ja jo aiemmin heikentänyt mm. työttömyysturvaa ja sosiaaliturvaa sekä yhteistoimintalakia. Yhteisvaikutusten arviointia eri lakihankkeiden osalta on tarpeen täsmentää, sillä työsuhdeturvan merkittäviä heikennyksiä ei ole syvällisemmin arvioitu kokonaisuutena.

Esityksessä sinänsä tunnistetaan esimerkiksi irtisanomisen helpottamisella, yhteistoimintalain heikennyksellä ja määräaikaisten sopimusten käytön helpottamisella olevan ristikkäisvaikutuksia. Asiaa kuitenkin lähinnä sivutaan antaen ymmärtää, ettei määräaikaisiin työsuhteisiin esitetyllä lakimuutoksella olisi työsuhdeturvan heikentämisestä johtuen niin paljoa kielteisiä vaikutuksia.

Esityksessä ei kuitenkaan ole huomioitu sitä, että jos myös irtisanomista koskeva muutosesitys etenisi, työnantajalla olisi jatkossa koko vuoden kestävä ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen sopimuksen kestoajan oikeus päättää sopimus matalalla kynnyksellä (ensin koeajan perusteella ja sitten irtisanomalla sopimus). Voidaan perustellusti kyseenalaistaa, miten muut lakimuutokset pehmentäisivät nyt esitetyn määräaikaisia työntekijöitä koskevan muutoksen vaikutuksia, jos samalla toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättämistä helpotetaan, nopeutetaan ja irtisanotun työntekijän asemaa heikennetään, kun myös näiden muutosten johdosta työntekijän asema myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa heikkenee.

Ei tule myöskään unohtaa, että pienempien yritysten asemaa on jo aiemmin helpotettu useilla työsuhteturvaa heikentävillä lakimuutoksilla (esim. koeajan pidennys kuuteen kuukauteen, henkilöperusteisen irtisanomisen kokonaisarviointia koskeva muutos työnantajan koon huomioimisesta sekä takaisinottovelvoitteen lyhentäminen) eikä näiden muutosten vaikutuksia ole myöskään taustalle arvioitu. Määräaikaisesti on aiemmin ollut voimassa myös koeaikapurku tuotannollis-taloudellisella perusteella työnantajien aseman helpottamiseksi.

SuPer korostaa, että muutosten vaikutuksia työsuhdemuotojen käyttöön ja työntekijän asemaan työmarkkinoilla on myös tärkeää seurata jatkossa.

Työsopimuslaki

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

Esitys on otsikoitu harhaanjohtavasti ensimmäistä määräaikaista työsopimusta koskevaksi säännökseksi. Näin rajatusta muutoksesta ei kuitenkaan olisi kyse, sillä työntekijän kanssa voitaisiin tehdä yhden sopimuksen sijaan peräti kolme työsopimusta ilman perustetta ja myös siten, että välissä on useita perustellusta syystä tehtyjä määräaikaisia sopimuksia. ”Ensimmäisten määräaikaisten sopimusten” yhteenlaskettu enimmäiskesto on rajoitettu vuoteen. Kyse ei tosiasiaassa ole ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta myöskään siinä mielessä, että ilman perustetta tehtävät määräaikaiset sopimukset voi myös uusia viiden vuoden kuluttua edeltävän työnantajan ja saman työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen päättymisestä.

Käyttöala rajoittuisi esitysluonnoksen mukaan sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on esitysluonnoksen mukaan yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnys erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi. Tämä käyttöala ei kuitenkaan ilmene itse säännöksestä vaan säännös mahdollistaa esitetyssä muodossaan määräaikaisten työsopimusten solmimisen ensimmäisinä määräaikaisina työsuhteina kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla. Ainoa rajoitus on käytännössä viiden vuoden kulumisen edellisen työsuhteen päättymisestä.

SuPer katsoo, ettei esityksessä ole esitetty perusteita mahdollistaa ilman perustetta tehtävät enintään vuoden kestävät määräaikaiset sopimukset uudelleen viiden vuoden kuluttua työsopimuksen päättymisestä. Kyse ei olisi aidosti ensimmäisestä työsopimuksesta, jos perusteetonta sopimusta voitaisiin käyttää jo viiden vuoden kuluttua edellisen sopimuksen päättymisestä. Työnantajan on joka tapauksessa säilytettävä tietoa työllistämistään työntekijöistä, sillä työnantajalla on velvollisuus antaa pyynnöstä työtodistus 10 vuoden ajan, mikä niin ikään

puoltaa pidemmän määräajan edellyttämistä työsuhteiden välillä. Velvollisuus työtodistuksen antamiseen käsittää myös sellaiset tilanteet, joissa on tapahtunut liikkeen luovutus tai muu vastaava yritystoiminnan muutos. SuPer katsoo, että viiden vuoden aikaraja edellisen työsuhteen päättymisestä ensimmäisen työsopimuksen käytössä on liian lyhyt ja työntekijän suojelun näkökulmasta poikkeussäännöksen käyttöalan tulisi olla mahdollisimman rajattu kohdistuen vain aidosti ensimmäiseen työsuhteeseen ja niihin tilanteisiin, joissa työllistämiskynnyksen alentamista nimenomaisesti haetaan.

Esitetty sääntely kohdentuu esitetyssä muodossa myös sellaisiin suuryrityksiin ja julkisen sektorin työllistäjiin, joissa työllistämisen kynnys ei ole korkea mahdollistaen myös näillä työnantajilla työvoiman käytön järjestämisen jatkuvasti määräaikaissa työsuhteissa vaihtamalla työntekijöitä vähintään vuoden välein. Järjestettäessä työvoiman käyttö ensimmäisin työsopimuksin työntekijällä ei olisi käytännössä mahdollisuutta puuttua mitenkään työsuhdemuotoon tai turvata työsuhteensa jatkuvuutta. Näin työnantaja voisi käytännössä kiertää määräaikaisen työsuhteen perustetta, pysyvää työvoiman tarvetta ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta koskevan työntekijän työsuhdeturvan. Tämän seurauksena määräaikaista työsuhteista voisi tulla ensisijainen työvoiman käytön muoto, vaikka EU-oikeuden näkökulmasta toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tulee olla ensisijainen työsuhdemuoto. SuPer huomauttaa, että valmistelun aikana esillä oli esityksessä mainitusti muutamia vaihtoehtoisia tapoja, kuten ilman perusteltua syytä tehtävän sopimuksen rajaaminen ensimmäisen työntekijän palkkaamista koskeviin tilanteisiin tai liiketoiminnan laajentamistilanteisiin. Nämä vaihtoehdot olisivat kohdentuneet selkeämmin ja rajatummmin nimenomaan sellaisiin tilanteisiin, joiden osalta työllistämiskynnyksen alentamista erityisesti haetaan.

SuPerin näkemyksen mukaan sääntely myös lisäisi määräaikaisten sopimusten ketjutusta, sillä se laajentaa merkittävästi työnantajan mahdollisuuksia käyttää määräaikaista sopimuksia. Pysyvää työvoiman tarvetta koskevaa vaatimusta ei esityksen mukaan sovelleta ensimmäisiin määräaikaisiin sopimuksiin eikä esityksellä myöskään mitenkään vahvistettaisi määräaikaisen työntekijän pääsyä vakituisen työsuhteeseen. Vaikka työnantajalla olisi pysyvä työvoiman tarve tai muutoin soveltuvaa työtä olisi tarjolla, työnantaja voisi tarjota työn määräaikaisen työntekijän sijaan toiselle ensimmäisenä määräaikaista työsopimuksena, kunhan edellisen työnantajan ja kyseisen työntekijän välisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Kun esitys mahdollistaa määräaikaisten sopimusten kierrättämisen pysyvän työvoimatarpeenkin olemassa ollessa eikä millään tavalla turvaa työntekijän työsuhteen jatkuvuutta, esitys voi päinvastoin kannustaa työnantajaa vaihtamaan työntekijöitä ja olemaan uusimatta määräaikaista työsuhteita vuoden määräajan kuluttua tai jos ensimmäiset työsuhteet on päätetty osiin jo aiemmin, ja päättäminen voi tosiasiaa tällöin johtua myös sellaisesta perusteesta, joka ei oikeuttaisi henkilökohtaisesta syytä irtisanomaan työntekijää.

Muutos mahdollistaisi käytännössä määräaikaisten sopimusten käytön koeaikaa pidentämään, kun uuden sääntelyn myötä työnantaja voisi pysyvän työvoiman tarpeenkin voimassa ollessa tehdä työntekijän kanssa määräaikaista sopimuksia huomattavasti maksimikoeaikaa pidemmän ajan. Tämä loisi käytännössä mahdollisuuksia päättää työsuhteita määräaikaisten työsopimusten jatkamatta jättämisen kautta entistä laajemmin epäasiallisilla ja syrjivillä perusteilla asioiden eteenpäin viemisen jäädessä työntekijän aktiivisuuden varaan ja kulatorisista johtuen ammattiliiton jäsenyyden varaan, vaikka on tiedossa, että työntekijät eivät uskalla samalla tavalla vaatia oikeuksiaan määräaikaissa työsuhteissa ja tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan kuuluu vain rajatusti syrjinnän kohteeksi joutuneen avustaminen oikeuksien turvaamisessa ja avustaminen tarvittaessa oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista. Laki tasa-arvovaltuutetusta

1328/2014 3 §:n mukaan tämä edellyttää, että tasa-arvovaltuutettu katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintää valvovan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu lainkaan esimerkiksi hyvityskanteiden ajaminen tai niissä avustaminen. Tämäkin huomioiden on tärkeää arvioida asiaa siitä näkökulmasta, miten syrjittyjen oikeudet (myös rahallisiin korvauksiin) toteutuvat käytännössä.

Esitettyjen säännösten myötä määräaikaista työsuhteita koskevasta sääntelystä tulisi käytännössä myös entistä monimutkaisempaa ja vaikeampaa soveltaa, sillä sääntely sisältää nykyisen sääntelyn kanssa lomittain sovellettavia uusia sääntöjä, jotka voivat aiheuttaa epäselvyyttä siitä, miten olemassa olevaa sääntelyä ja syntyneitä vakiintunutta oikeuskäytäntöä sovelletaan lakimuutosten jälkeen erityisesti pysyvän työvoimatarpeen osalta. Ensimmäistä määräaikaista työ sopimusta koskevan säännöksen osalta SuPer pitää erityisen ongelmallisena sitä, ettei sopimusta rajata aidosti ensimmäiseen työ sopimukseen vaan työ sopimus voitaisiin pätkiä peräti kolmeen osaan eikä ensimmäistä määräaikaista sopimusta koskevia tilanteita selkeästi eroteta perustellusta syystä tehtäviä määräaikaista sopimuksia koskevista tilanteista, vaan esitöiden mukaan myös näitä työsuhdetyyppejä voitaisiin käyttää ristiin.

Esityksen vaikutukset eivät rajaudu uudelle työnantajalle ensimmäisen kerran työhön tuleviin, vaan sillä olisi mitä todennäköisimmin negatiivinen vaikutus myös jatkuvissa määräaikaissa työsuhteissa pidemmän ajan työskentelevän työntekijän mahdollisuuksiin riittauttaa työsuhteen muotoaan pysyvän työvoimatarpeen perusteella. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta tämä siirtäisi pysyvään työvoiman tarpeeseen vetoamismahdollisuuksia eteenpäin vuodella tai jopa tätä pidemmällä ajalla, jos ensimmäisten sopimusten välissä tehtäisiin määräaikaista sopimuksia perustellusta syystä ja muutoinkin vaikuttaisi ketjutukseen vetoamiseen, kun työnantaja voisi myös jälkikäteen vedota ensimmäisiin määräaikaisiin sopimuksiin, joita ei otettaisi pysyvän työvoiman tarpeen tarkastelussa huomioon.

Esityksessä ei ole selvennetty, miten perusteettomat määräaikaista sopimukset vaikuttavat pysyvän työvoiman tarpeen arvioinnissa. SuPerin arvion mukaan esitys on nykymuodossaan omiaan tekemään pysyvän työvoiman tarpeen arviointia koskevan pykälän vähämerkityksellisemmäksi niidenkin työntekijöiden kannalta, jotka ovat työskennelleet toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa useiden vuosien ajan. Työnantaja voisi kierrättäessään työntekijöitä lyhyissä ensimmäisissä määräaikaissa työsuhteissa myös jälkikäteen vedota siihen, että muut työntekijät on palkattu ensimmäisiin määräaikaisiin sopimuksiin. Vaikka työnantajalla olisi myös sellaisia työntekijöitä, joiden kanssa työnantaja on solminut myös perustellulla syyllä tehtyjä työ sopimuksia, voisi työnantaja vedota siihen, ettei työvoiman tarve ole kuitenkaan pysyvä, sillä sopimusten välissä on ensimmäisiä määräaikaista sopimuksia. Tämä osoittaa, ettei ensimmäistä määräaikaista työsuhdetta koskevaa sääntelyä voida rakentaa edellyttämättä myös näiden työsuhteiden kohdalla pysyvää työvoiman tarvetta koskevaa tarkastelua. Tarkoituksena ei tule olla romuttaa koko työntekijän työsuhdeturvaa etenkin suorittavan työn aloilla ja asettaa nämä työntekijät hyvin heikkoon työmarkkina-asemaan suhteessa työnantajaan. EU-oikeuden näkökulmasta pysyvät työvoiman tarpeet olisi täytettävä ensisijaisilla työsuhdemuodoilla eivätkä toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet olisi enää jatkossa pääsääntö näissä tilanteissa, mistä syystä sääntelyn suhdetta EU-oikeuteen on syytä arvioida tarkemmin.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilla käytetään edelleen merkittävässä määrin myös määräaikaista työsuhteita (Kts. esim. Arvio sote-alan työvoimapulasta, TEM, 12.5.2023 Tietopyyntö - Osaava Suomi-reformipöytä - <https://tem.fi/documents/1410877/163665975/Arvio+sote-alan+ty%C3%B6voimapulasta.pdf/fd37cff7-e890-47ae-98bf-0b087160ec9b/Arvio+sote->

alan+ty%C3%B6voimapulasta.pdf?t=1685624068424, s. 5.) ja tämä näkyy myös SuPerin edunvalvontatyössä, jossa käsitellään aika ajoin paitsi ketjutusasioita, myös lähes viikoittain raskaus- ja perhevapaa syrjintää koskevia epäilyjä. Julkisella sektorilla käytetään enemmän määräaikaista työsuhteita ja myös ketjutustapaukset ovat tyypillisempiä julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla taas käytetään useammin runkosopimuksia ja tätä kautta lyhyitä määräaikaista työsuhteita. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia syrjintäepäilyjä tulee esiin molemmilta sektoreilta. Räikeimmillään lähihoitajaa on syrjitty raskauden aikana jopa kahdesti (Kts. esim. Työnantaja syrji lähihoitajaa raskauden aikana kahdesti - SuPer verkkolehti - <https://www.superlehti.fi/tyoelama/tyonantaja-syrji-lahihoitaja-sarita-aakkoa-raskauden-aikana-kahdesti/>)

Määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen lisää jo itsessään raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tämä määräaikaisten työsuhteen ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yhteys on esityksessäkin tunnistetusti osoitettu tutkimuksilla ja selvityksillä ja kohdistuu erityisesti naisiin (Kts. esim. Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia – Valto s. 38 ja s. 7.). Jos työnantaja voi perustella työntekijän työsuhteen jatkamatta jättämistä muiden työntekijöiden ensimmäisillä työsuhteilla, heikkenevät syrjityn mahdollisuudet syrjintäolettaman synnyttävästi osoittaa syrjintää tapahtuneen. Jos työnantajan riski syrjinnästä kiinni jäämiseen pienenee, myös se voi lisätä syrjintää. Myös syrjinnän osalta on syytä selvittää tarkemmin esityksen EU-oikeuden mukaisuutta huomioiden velvoitteet tehokkaista oikeussuojakeinoista syrjintää kohdanneille.

Hallituksen tavoitteena on ollut nimenomaan myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen. Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraportissa (HE-luonnos, s. 41) on nostettu esiin, että lakimuutoksessa olisi varmistettava, ettei muutos tosiasiaa lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Mitään lakimuutoksia tai esimerkiksi viranomaisten toimivaltuuksien tai resurssien lisäyksiä tätä tavoitetta tukemaan ei kuitenkaan esitetä. Päinvastoin esityksellä tunnustetusti lisätään mahdollisuuksia syrjintään työelämässä. Myös STM:n esittämät raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat muutokset ovat SuPerin näkemyksen mukaan hyvin vähäisiä eivätkä kompensoi tällä esityksellä tehtävää syrjintää lisäävää ja naisen asemaa työelämässä heikentävää muutosta.

Myöskään esityksen 4 momenttiin esitetty työnantajan velvoite antaa selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen ei turvaa työntekijän siirtymistä edes pysyvän työvoiman tarpeen tilanteessa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai vähennä ketjutusta eikä muutoinkaan turvaa kyseisen työntekijän työsuhteen jatkuvuutta edes perustellusta syystä tehtävissä määräaikaissa työsuhteissa. Mietinnössä on mainittu, että säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisella ja työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan, mutta SuPerin näkemyksen mukaan esitetyllä sääntelyllä ei olisi tällaista eikä edes ohjaavaa vaikutusta.

Sääntely ei myöskään koskisi nyt esitetyssä muodossaan kaikkia määräaikaista työsuhteita, vaan ainoastaan ensimmäisiä määräaikaista työsuhteita, koska se on sijoitettu ensimmäistä määräaikaista sopimusta koskevaan pykälään. Epäselväksi myös jää, pitääkö selvitys antaa jokaisen ensimmäisenä työsuhteena tehtävän työsuhteen päättyessä vai vasta viimeisen määräaikaisten työsuhteen päättyessä. Esityksen sivulla 25 on syrjinnän osalta todettu, että selvitysvastuun siirtyminen myötä työntekijällä on paremmat edellytykset arvioida, onko jatkopäätös mahdollisesti tehty syrjivän perustein ja siten turvautua tasa-arvolain mukaisesti oikeuskeinoihin. Selvityksen tarkempaa sisältöä tai selvityksen perustelemista ei ole esitöissä kuitenkaan millään tavalla kuvattu. Ilmeisesti

työnantaja voisi aina perustella vuoden jälkeen määräaikaisen sopimuksen päättymistä uuden työntekijän ottamisella ensimmäiseen työsuhteeseen eikä selvitysvelvollisuus näin ollen mitenkään suojaisi syrjinnältä tai ketjutukselta. Selvityksen merkityksettömyyttä korostaa entisestään se, ettei sen antamatta jättämistä ole mitenkään sanktioitu eikä työnantajalle näin ollen aiheutuisi mitään seurauksia selvityksen antamisen laiminlyönnistä.

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

Esityksen mukaan pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyötöntä koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta tehtyä määräaikaista työ sopimusta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, on selvää, että tämä heikentää entisestään pitkäaikaistyöttömien asemaa työmarkkinoilla, sillä työnantaja palkkaa todennäköisemmin ensisijaisesti työmarkkinoilla mukana olevan kuin pitkäaikaistyöttömän ensimmäiseen määräaikaiseen työ sopimukseen.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Siinä tapauksessa, että esitetty 1 luvun 3 a §:n mukainen sääntely ensimmäisestä työ sopimuksesta oltaisiin säätämässä, tulisi esitetyn mukaisesti työnteon keskeisiä ehtoja koskevaa selvitystä säätelevään pykälään lisätä täydennys, joka pitää sisällään työnantajan ilmoitusvelvollisuuden siitä, että sopimus on tehty 3 a §:n perusteella (tai 3 b §:n perusteella).

Esityksessä on todettu, että muutos korostaisi sitä, että määräaikainen työ sopimus tehdään joko perustellusta syystä tai sitten työnantaja tietoisesti ja nimenomaisesti hyödyntäisi mahdollisuutta tehdä määräaikainen sopimus siten kuin 1 luvun 3 a §:ssä sallitaan. Huomioiden sen, että työnantajien on katsottu voivan työsuhteen vakinaistamista koskevissa riita-asioissa vedota jälkikäteen myös sellaisiin määräaikaisuuden perusteisiin, joita ei ole työntekijälle pykälän edellyttämällä tavalla ilmoitettu, on tärkeää, että sääntelyllä painokkaammin estettäisiin jälkikäteinen vetoaminen määräaikaisuuden perusteisiin ja ensimmäisiin työ sopimuksiin.

Tämä voitaisiin tehokkaasti toteuttaa esimerkiksi säätämällä, että työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, jos työntekijälle ei ilmoiteta kirjallisesti määräaikaisuuden perustetta tai sitä, että kyseessä on ensimmäinen työsuhte. Tämä kannustaisi työnantajia arvioimaan määräaikaisuuden perusteiden olemassaoloa ja ilmoittamaan niistä tai siitä, että kyse on ensimmäisestä työsuhteesta, mikä on työntekijän näkökulmasta edellytyksenä sille, että työntekijä voi arvioida, onko hänen työsuhteensa laadun osalta toimittu lainmukaisesti. Tämä voisi hillitä jossain määrin väärinkäytösyrityksiä työsuhdemuotojen käytön osalta ja toimisi samalla sanktiona ilmoitusvelvollisuutensa laiminlyöväälle työnantajalle ja vähentäisi myös määräaikaisuuksia koskevia riitoja.

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Mietinnössä esitetään, että lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin nykyisestä lainmukaisesta 14 päivästä seitsemään päivään. Lisäksi esitetään, että jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. SuPer vastustaa molempia muutosehdotuksia.

Sosiaali- ja terveysalan työehtosopimuksissa ei yksityisellä puolella ole määräyksiä lomautusilmoitusajasta, mikä tarkoittaisi, että lomautusilmoitus aika lyhenisi yksityisen sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä suoraan lakimuutoksen perusteella. Lyhennys tarkoittaa palkanmenetystä työntekijöille siitä näkökulmasta, että lomautus alkaisi aiempaa nopeammin. Seitsemän vuorokauden lomautusilmoitus aika on työntekijän näkökulmasta kohtuuttoman lyhyt huomioiden se, että työnantajalla on yrittäjänriski, ja myös valta tehdä siihen vaikuttavat päätökset. Työntekijän taas voi olla mahdotonta sopeuttaa kiinteitä menojaan hyvin lyhyessä ajassa tai etsiä työtä kompensoimaan lomautuksesta aiheutuvaa ansionmenetystä. Kun huomioidaan lisäksi aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset, muutosneuvotteluajkojen lyhentämiset puolella sekä muutosneuvotteluiden poistamiset alle 90 päivän lomautusten osalta alle 50 työntekijää työllistävilta yrityksiltä ja yhteisöiltä, on muutosesitysten yhteisvaikutus lomautustilanteissa työntekijän taloudelliseen asemaan hyvin merkittävä heikennys. Käytännössä työnteke- ja palkanmaksuvelvollisuus voi loppua pienemmissä yrityksissä viikon jälkeen ja isommissa kahden viikon jälkeen siitä, kun työntekijä on saanut asiasta tiedon, vaikka työntekijä on voinut olla täysin tietämätön yrityksen taloudellisen tilanteen heikkenemisestä.

Kunnissa ja hyvinvointialueilla lomautusilmoitus aika on työehtosopimukseen perustuen kolme viikkoa. Esityksessä mahdollistettaisiin työehtosopimuksessa sovitun lomautusilmoitusajan lyhentämisestä sopiminen paikallisesti. SuPer katsoo, että esitys rikkoo näiltä osin työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa ja tehokasta työehtosopimusten neuvottelu-oikeutta. Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet estävät mallin, jossa työehtosopimuksella sovittu vähimmäissuoja olisi ohitettavissa lakiin perustuvalla paikallisella sopimuksella. Esitys on ristiriidassa ILO:n sopimusten 87 ja 98 turvaamien kollektiivisten neuvottelu- ja sopimusoikeuksien vakiintuneen tulkinnan kanssa. Muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet (luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä) voisivat sopia pätevästi myös ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä, mikä heikentäisi työehtosopimuksella turvattua vähimmäissuojaa.

On huomionarvoista, että paikallisen sopimisen osapuolet myös määriteltäisiin eri tavoin kuin paikallisen sopimisen uudistuksessa, mikä olisi omiaan sekoittamaan paikallisen sopimisen kokonaisuutta. Henkilöstön tai henkilöstöryhmän osalta ei myöskään säännöksessä tai sen esitöissä todeta, että sopimisen tulisi perustua yksimielisyyteen eli epäselväksi jää, minkälaisella päätöksellä henkilöstö voisi lomautusilmoitusajan lyhentämisestä sopia. Henkilöstön enemmistöpäätöksenteko nähtiin paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä ongelmallisena suhteessa Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin ja paikallista sopimista koskevan esityksen jatkovalmistelussa poistettiin lakiesityksestä mahdollisuus, että henkilöstö yhdessä olisi voinut sopia asiasta työehtosopimuksesta poiketen. Vähintäänkin samoin olisi toimittava nyt ja rajattava sopimismahdollisuuksia vastaten paikallisen sopimisen uudistusta sekä koskemaan vain kutakin lomautuskertaa kerrallaan, sillä perusteet työnantajan tarpeelle lomautusilmoitusajan lyhenemisestä voivat olla erilaisia eri ajankohtina ja eri tilanteissa.

Mitään työntekijöiden asemaa turvaavia tai tasapainottavia elementtejä ei myöskään lomautusilmoitusaikaa koskevaan paikalliseen sopimiseen esitetä, vaikka paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä painotettiin sopimisen edellytyksiä ja olosuhteita. Samoista työntekijän asemaa turvaavista menettelyistä kuin paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä, olisi säädettävä myös paikallisesti sovittavan lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta (esim. paikallisen sopimuksen irtisanomismahdollisuus ja irtisanomisaika, riittävä tiedonsaanti ja osaaminen, sopimuksen toimitusvelvollisuus työsuojeluviranomaiselle).

On myös varmistettava työttömyysturvalakia muuttamalla, että paikallisesti sovittu lomautusilmoitusajan lyhentäminen ei vaikuta työntekijöiden oikeuteen saada työttömyysetuutta lomautuksen ajalta heti omavastuuajan kulumisen jälkeen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Mietinnössä esitetään, että kumpi tahansa työsuhteen osapuoli saisi irtisanoa ehdotetun 3 a §:n mukaisen määräaikaisen työ sopimuksen vastaavalla tavalla kuin viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehdyn määräaikaisen sopimuksen. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että sopimus on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Tämä tarkoittaisi, että ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen irtisanomismahdollisuus olisi sopimuksen kestänyt kuusi kuukautta sekä työnantajalla että työntekijällä. SuPer vastustaa vahvasti esitystä työnantajalle annettavan irtisanomisoikeuden osalta.

Irtisanomismahdollisuudella haettiin alun perin tasapainottavaa toimenpidettä työntekijöille, joiden asema heikentyisi lakimuutoksen myötä merkittävästi. On oikeutettua turvata työntekijälle mahdollisuus ottaa vastaan paremman tai pidempiaikaisen toimeentulon turvaava työ. Tätä tukee myös osaltaan direktiivissä turvattu lähtökohta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ensisijaisuudesta. Jos irtisanomisoikeus annettaisiin myös työnantajalle, heikentäisi se kuitenkin entisestään ensimmäisessä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työsuhteturvaa, kun ilman perustetta jo valmiiksi määräaikaisena tehtävä sopimus voitaisiin vielä lisäksi kestätyään puoli vuotta irtisanoa. Vaikutusta korostaisi entisestään myös se, että toisella lakihankkeella henkilöperusteista irtisanomista ollaan helpottamassa irtisanomiskynnystä alentamalla.

Riittäviä perusteita määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen peruslähtökohtien sekoittamiselle ei ole luonnoksessa esitetty. Määräaikaisen sopimuksen luonteeseen kuuluu työntekijän näkökulmasta katsottuna määräajan kestävä varmuus työn jatkuvuudesta. Kun huomioidaan, että nykysääntelyn nojalla työnantajan irtisanomismahdollisuus koskee yli viisi vuotta kestävästä määräaikaista sopimusta, olisi kohtuutonta, että työnantajalla olisi oikeus irtisanoa määräaikainen työ sopimus kuuden kuukauden jälkeen. Työnantajan irtisanomisoikeudelle ei ole tarvetta, kun otetaan huomioon, että sopimus voisi kestää enintään vuoden ja sopimukseen voidaan ottaa koeaika. Vakavammissa työntekijän rikkomusta tai laiminlyöntiä koskevissa tapauksissa työnantajalla on koeajan jälkeenkin käytettävissään työ sopimuslain mukaiset purkuperusteet. Työnantajan vastuulla on määrittää työvoiman tarpeensa ja se kuinka pitkäksi ajaksi tämän perusteella voi sitoutua työ sopimukseen. Mikäli työnantaja on tästä epävarma, voi hän aina tarjota määräaikaista työtä irtisanomisvaraisuutta koskevalla ehdolla täydennettynä ja sopia työntekijän kanssa ns. sekamuotoisesta työ sopimuksesta. Sikäli, kun potentiaalinen epävarmuus ajoittuu pidemmän ajan päähän kuin lähikuukausiin, pitäisi muutenkin tilanteessa solmia toistaiseksi

voimassa oleva työsuhde ja tarvittaessa irtisanoa työntekijä tuotannollis-taloudellisella perusteella, jos yrityksen taloudellinen tilanne ei mahdollistakaan työntekijän palkkausta.

Esitys on myös epälooginen, ristiriitainen ja epäselvä sen osalta, että irtisanomisoikeus syntyy pykälän sanamuodon perusteella tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Ensimmäistä määräaikaista sopimusta koskevassa 3 a §:ssä on kuitenkin mahdollistettu sopimuksen pilkkominen jopa kolmeen osaan ja myös ensimmäisten määräaikaisten sopimusten ja perustellusta syystä tehtyjen määräaikaisten sopimusten käyttäminen ristiin. Näistä mahdollisuuksista johtuen työnantaja kyyntyy käytännössä poissulkemaan työntekijän irtisanoutumismahdollisuuden siten, ettei yksikään sopimus kestä vähintään kuutta kuukautta, ellei työsopimuslain 1 luvun 5 §:ää, joka koskee sanamuotonsa mukaan työsuhteen kestosta riippuvia työsuhde-etuuksia, ole irtisanomisajan suhteen sovellettava. Pykälässä tulisi SuPerin näkemyksen mukaan työnantajan irtisanomisoikeuden poissulkemisen lisäksi turvata työntekijän irtisanoutumisoikeus sopimuksen kestoajasta riippumatta tai ainakin vähintään niin, että irtisanomismahdollisuus syntyisi määräaikaisten sopimusten yhteenlasketun keston ollessa vähintään kuusi kuukautta. Lisäksi jos ensimmäisten ja perustellusta syystä tehtävien sopimusten käyttäminen ristiin edelleen SuPerin vastustuksesta huolimatta sallittaisiin, tulisi yksin työntekijän irtisanoutumismahdollisuutta koskevan sääntelyn koskea kaikkia määräaikaista sopimuksia.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Takaisinottovelvollisuus poistettaisiin esityksellä enintään 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. SuPer vastustaa muutosta, koska se heikentää tällaisilla työnantajilla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturvaa ja asemaa. Takaisinottovelvollisuus, joka kohdistuu työnantajan tuotannollis-taloudellisella perusteella irtisanomaan työntekijään on sekä loogista että kohtuullista, sillä työntekijä ei ole itse aiheuttanut irtisanomistaan eikä työntekijän irtisanominen ole johtunut työntekijästä johtuvista rikkomuksista tai laiminlyönneistä, ja takaisinottovelvollisuus turvaa hänen asemaansa tilanteessa, jossa työtä on jälleen tarjolla.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voi lisätä työsuhteen päättämiseen liittyviä riitoja, sillä työntekijän irtisanominen voi muodostua laittomaksi sillä perusteella, että työnantaja on työsopimuslain tuotannollis-taloudellista irtisanomista koskevan 7 luvun 3 §:n vastaisesti ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin pian irtisanomisen jälkeen, vaikkei velvollisuutta tarjota työtä enää pienemmissä yrityksissä tuotannollis-taloudellisin perustein irtisanotulle työntekijälle olisikaan. (Kts. esim. KKO 2017:39 perustelut, kohta 14, koskien TSL 7:3.1:n mukaista työtarjoamisvelvollisuutta: ”työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanottavalle myös sellaista työtä, jota työnantaja työsuhteen päättämispäivänä tietää tai voi ennakoida olevan tarjolla lyhyehkön ajan kuluttua työsuhteen päätyttyä.”) Takaisinottovelvoitteen poistaminen voi harhaanjohtavasti ohjata työnantajaa ajattelemaan uuden työntekijän palkkaamisen olevan sallittua ja myös käyttämään tuotannollis-taloudellista irtisanomista lisääntyvästi keinona päästä eroon epätoivotusta työntekijästä. Takaisinottovelvollisuuden keskeisenä tarkoituksena on nimenomaan estää työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertäminen sekä ehkäistä tuotannollis-taloudellisten irtisanomisperusteiden käyttöä tilanteissa, joissa irtisanominen tosiasiaa perustuu työntekijän henkilöön liittyviin syihin, joten sääntelyllä on oma tärkeä funktionsa. Tuotannollis-taloudellisiin irtisanomisiin liittyvä riitautusriski ei esitetyn muutoksen myötä alene eikä sääntely siten ole omiaan laskemaan alle 50 työntekijää työllistävien työllistäjien irtisanomiskynnystä.

On lisäksi huomionarvoista, että jo aiemmin Sipilän hallituksen aikaan takaisinottovelvoitteen ajallista kestoa on lyhennetty työllistämiskynnyksen alentamiseen liittyvillä perusteilla ja velvollisuus on jo nykyisellään varsin rajattu ollessaan voimassa vain 4–6 kuukautta työsuhteen päättymisestä kattaen vain samat ja samankaltaiset tehtävät ja koskiessaan vain työntekijöitä, jotka ovat edelleen ilmoittautuneina työnhakijoiksi. Vaikka muutoksen vaikutusta työllistämiskynnykseen ei ole tämän jälkeen selvitetty, on siitä huolimatta valmisteltu uusi heikennys työntekijän työsuhteturvaan. Myös nyt kyseessä olevan esityksen vaikutuksia on käsitelty vaikutuksenarvioinneissa melko epämääräisellä tasolla mainitsemalla uuden muutosesityksen voivan jossain määrin madaltaa rekrytointikynnystä. Selvää kuitenkin on, että pienestä yrityksestä irtisanotun työntekijä asema työmarkkinoilla heikkenee.

Sellaisissa tapauksissa, joissa työnantaja työllistää ennen yhteistoimintaneuvotteluja vähintään 50 työntekijää, mutta putoaa niiden seurauksena tämän rajan alapuolelle, työntekijät voisivat myös joutua samojen yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen eri asemaan takaisinottovelvoitteen osalta riippuen siitä, missä vaiheessa työsuhte irtisanomisajan pituudesta johtuen päättyy ja toisaalta työnantajan työvoiman tarve ilmenee. Työntekijän voi myös olla vaikeaa arvioida tuleeko häneen ylipäättään soveltaa takaisinottovelvollisuutta, sillä esitöiden mukaan olennaista olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun työntekijän työsuhte olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve. Tästä syystä työnantajalle voi muodostua kannustin sivuuttaa takaisinottovelvollisuus laajemminkin eli myös sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja työllistää vähintään 50 työntekijää erityisesti, kun vähintään 50 työntekijän rajan täyttymisen jatkuva arvioiminen aiheuttaisi työnantajille myös hallinnollista taakkaa. Muutos voisi myös esityksen tavoitteiden vastaisesti heikentää rajan lähellä liikkuvien työnantajien kannusteita uusiin rekrytointeihin ja kasvuun velvoitteiden lisääntyessä vähintään 50 työntekijän rajan täytyessä.

Kun työntekijämäärän tarkastelua tehtäisiin myös konserneissa lähtökohtaisesti yritysakohtaisesti, tarkoittaisi tämä esimerkiksi yksityisellä sosiaali- ja terveysalalla sitä, että suuri määrä työntekijöistä siirtyisi takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Suurissa konserneissa voi olla lukuisia tytäryhtiöitä, mutta yksittäiset yritykset voivat käsittää esimerkiksi yhden hoivakodin toiminnan, jolloin yksittäisen yrityksen työntekijämäärä usein jää alle 50 työntekijään.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti esitys koskisi myös julkisia työnantajia. SuPerin näkemyksen mukaan julkiset työnantajat tulisi rajata kokonaan esityksen ulkopuolelle, mutta vähintään työntekijäraja laskettaessa tulisi julkisella työnantajalla huomioida myös virkamiehet ja viranhaltijat.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsuhte)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työsuhteen 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)

SuPerin näkemyksen mukaan ei ole tarvetta säätää lomautusta tai muita ilmoituksia kuin työsuhteen päättämisilmoitusta koskevasta vastaanotto-olettamasta. SuPer vastustaa vastaanotto-olettamasta säätämistä, sillä vastaanotto-olettama hyödyttäisi ainoastaan työnantajaa eikä vastaavaa tarvetta, johon vastaanotto-olettama on päättämisilmoituksen osalta säädetty, ole olemassa lomautusilmoitusten osalta.

Jos vastaanotto-olettamasta päätetään kuitenkin säätää, on välttämätöntä säätää myös sitä koskevista poikkeuksista (kts. TSL 9 luvun 4 §:n 2 momentti).

Muut huomiot

-

Eteläaho Elmeri
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry