

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

- o SSOS: Työryhmän mietintö noudattelee yksipuolisesti työnantajapuolen toiveita. Palkansaaajapuolen näkemykset on ohitettu.
- o Esitys tulee huomattavasti heikentämään työntekijöiden asemaa. Määräaikaisia sopimuksia tullaan hyödyntämään laajasti työnantajapuolella niin että työntekijät vaihdetaan vuosi kerrallaan. Suomi muuttuu ensimmäisenä maana EU:ssa epätyypillisten työsuhteiden maaksi, jossa vakituinen, normaali työsuhde on poikkeus. Arvioimme, että ainakin 40 prosenttia työsuhteista tulee olemaan määräaikaisia. Työnantajat tulevat täysimääräisesti hyödyntämään esityksessä olevaa mahdollisuutta palkata henkilö ilman perustetta määräaikaiseen sopimukseen vuodeksi, jonka jälkeen henkilö vaihdetaan toiseen vuoden määräaikaiseen. Ketju tulee jatkumaan loputtomiin ja vuoden työn jälkeen vuodeksi palkattu joutuu kohtaamaan sen karun todellisuuden, joka tulee muodostumaan lausunnolla olevasta yleistuen, työttömyysturvan ja toimeentulotuen uudistuksesta hänelle koituu. Pahimmillaan vuoden määräajaksi palkattu joutuu elämään seuraavat kuusi kuukautta 8 euron suuruisella toimeentulotuella.
- o
- o Esitys lisää työntekijöiden taloudellista epävarmuutta, koska samaan aikaan määräaikaisten työsuhteiden löysentämisen kanssa työttömyysturvan saamisen ehtoja kiristetään ja toimeentulotuki alennetaan lähes olemattomiin. Monessa tapauksessa määräaikaiseen ilman ehtoja palkattu saa potkut jo kuuden kuukauden jälkeen, koska muutos sen sallii, ja joutuu heti karenssiin työttömyysturvassa, koska työsuhteen katkeaminen luetaan hänen syykseen. Muutoksella työnantajan valtaa olennaisesti lisätään ja työntekijän asema muuttuu heittopussiksi, jota työnantajalla on oikeus käsitellä täysin mielivaltaisesti.

Huomionne esityksen vaikutuksista

o SSOS: Esitys tulee lisäämään olennaisesti mielivaltaisuutta työmarkkinoilla. Työnantajan valta kasvaa samalla kuin työntekijän mahdollisuus puolustaa itseään heikkenee olennaisesti. Ehkä neljäkymmentä prosenttia Suomen työssäkäyvistä työntekijöistä tulee muutoksen jälkeen heittopusseja, joiden mahdollisuudet saada työtuloja riippuu työnantajan armollisuudesta. Esityksellä syvälinen vaikutus Suomen kansantalouteen. Ihminen, joka on jatkuvasti epävarma siitä, milloin joutuu työttömäksi, ei kuluta, vaan säästää niin paljon kuin mahdollista. Hänen on säästettävä, jotta pystyy elämään joutuessaan Suomen täysin riittämättömän työttömyysturvan ja toimeentulotuen piiriin työnantajan potkaistessa hänet mielivaltaisesti ulos., mihin mielivaltaisuuteen tämä lausunnolla oleva esitys antaa täydet mahdollisuudet. Kukaan ei osta mitään ja tuotteet eivät mene kaupaksi, kun ihmiset säästävät työttömyyden varalle ja kuluttavat rahansa vain kaikkein välttämättömpään. Tämän esityksen yhdistettynä työttömyysturvan ja toimeentulotuen muutosten seurauksena Suomessa tulee vuonna 2026 EU:n kerjäläiskansa, jossa työllä ei pysty enää elämään, ja jossa työntantajalla on kaikki valta työntekijä

ä koska työnantajalle tulee esityksessä kaikki valta aina halutessaan heittää työntekijänsä ulos.

o

Tietä kohti kerjäläiskansaa lisää esitykseen sisältyvä lomautusilmoitusten lyhentäminen ja takaisinottovelvollisuuden heikentäminen. Muutoksen seurauksena mielivaltaiset lomautukset tuleva lisääntymään ja lisäksi työntekijöitä tullaan irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin syin yhä herkemmin ja mielivaltaisemmin, kun useimmilla työnantajalla ei ole enää velvollisuutta kutsua irtisanottuja takaisin uusien töiden ilmaantuessa. „Mielestämme perustuslain 18 §:n työvoiman suojeluperiaate edellyttää aivan muuta kuin esitykseen sisältyvä työntekijän alistaminen täysin työnantajan mielivaltaisen käyttäytymisen alaiseksi.

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

☐ SSOS: Uusi säännös tulee lisäämään erityisesti nuorten työntekijöiden väärinkäyttöä työelämässä. Kaikkien työntekijöiden epävarmuus työsuhteessa tulee lisääntymään, kun potkut voi ilman syytä tulla jo kuuden kuukauden jälkeen ja työttömäksi jäädessään on vaara siitä, että joutuu karenssiin.

☐ Pykälän viimeisessä momentissa oleva työnantajan velvollisuus antaa perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, tulee käytännössä olemaan täysin kuollut kirjain, koska työnantajalla on mahdollisuus antaa vain ylimalkainen selvitys ilman oikeusvaikutuksia. Tällainen löysä selvitysvelvollisuus ei auta työnsä menettävää työntekijää, jolla voi olla edessään taloudellinen katastrofi Suomen aivan liian alhaisen työttömyysturvan vuoksi. Työnantaja voi selvityksen annettuaan ottaa vapaasti toisen työntekijän uuteen vuoden kestäväan määräaikaisuuteen ja jatkaa sarjaa loputtomiin välittämättä siitä, mitä tapahtuu työnsä menettäneille työntekijöille. Selvityksellä ei ole mitään oikeudellista relevanssia eikä se suojaa työnsä menettävää työntekijää. Säännös on pelkkä koriste, jolla yritetään peitellä esityksen työntekijän oikeuksia murskaavia vaikutuksia. Työnantaja saa heittää määräaikaisen työntekijän ulos ja ottaa toisen tilalle, vaikka työtä olisi tarjolla eteenpäin. Lakiesitys sallii työnantajan mielivallan ja työntekijän oikeudettoman aseman mielivallan kohdatessa. Kuten olemme edellä todenneet,

lakiesitys siirtää työntekijät heittopusseiksi., joihin voi kohdistaa mitä törkeintä mielivaltaa ilman että hänellä olisi oikeudellisia mahdollisuuksia puolustautua.

?

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

SSOS: Säännös on entinen ja sinänsä tarpeellinen, jotta pitkäaikaistyöttömät pääsisivät työhön. Vaarana on kuitenkin, että määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa tullaan tekemään hyvin huonoilla työehdoilla. Työnantajalla on etulyöntiasema, koska pitkäaikaistyöttömän on otettava työ vastaan, jotta välttäisi karenssi työttömyysturvassa. Ammattiyhdistysjäsenmaksujen verovapauden poisto tulee lisäämään työehtosopimusten siirtymistä yleissitovista ei-yleissitoviin ja kenttä on avoin kaikenlaisille väärinkäytöksille. Monet pitkäaikaistyöttömät saattavat säännöksen perusteella työllistyä aloille, joiden piirissä ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, jolloin työstä saatava palkka on niin alhainen, ettei sen varassa voi elää.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

SSOS: Ei huomauttamista.

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

SSOS: Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista on tärkeää osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tiedon saannille. Ei huomauttamista.

?

Perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työaikaa on mielestämme oikeudellisesti merkityksetön, koska vastaus ei velvoita työnantajaa työajan pidennykseen.

?

Työnantaja voi vapaasti antaa perustellun vastauksen määräaikaiselle työntekijälle, ettei ole mahdollisuutta pidentää työaikaa. Vastauksen oikeellisuudesta riippumatta työnantajalla on esityksen mukaan oikeus ottaa toinen työntekijän samaan tehtävään jälleen uuteen vuoden määräaikaaisuuteen tarvita. eikä perusteluja työntekijän vaihtoon tarvita. Työnsä menettäneellä määräaikaisella työntekijällä ei ole mahdollisuutta reagoida oikeudellisesti, vaikka hänen saamansa vastaus ei olisi vastannut todellista tilannetta. Työnantajalle annetaan esityksessä täysi valta tehdä millaisia päätöksiä tahansa. Koska vastauksella ei ole juridista merkitystä, tulee säännös seuramme mielestä olemaan kuollut kirjain. Tällaisia kuolleita kirjaimia ei lainsäädännössä saisi olla.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

SSOS: Pidämme erittäin vaarallisena ehdotettua lomautusilmoitusta lyhentämistä. Ehdotettu muutos houkuttelee työnantajan lomauttamaan työntekijöitä liian kevyin perusteluin.

Erityisen vaarallinen on ehdotuksessa annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksistä piittaamatta. Säännös antaa työnantajalle aseensa painostaa työntekijöitä paikallisesti heille epäedulliseen sopimukseen, koska vaihtoehtona saattaa

olla irtisanominen ja lohduton työttömyys. On myös vaarallista, että mikä tahansa ryhmittymä työpaikalla voi tehdä tällaisen paikallisen sopimuksen, jonka soveltamisala voi usein olla epämääräinen. Jos sopimus kuitenkin on tehty, on varmaa, että vähitellen se tulee koskemaan kaikkia työntekijöitä, vaikka kaikki työntekijät eivät aluksi olisi olleetkaan valmiita sopimusta tekemään. Esitys toteutuessaan tulee rikkomaan perinteistä työmarkkinakulttuuria ja antaa tilaa epämääräisille koalitoille, jotka eivät välttämättä edusta työntekijöiden mielipidettä, tehdä työehtosopimuksen alittavia sopimuksia.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

☐ SSOS: Ei kommentoitavaa.

☐

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

☐ SSOS: Määräaikaisen yhden vuoden sopimuksen irtisanomismahdollisuus kuuden kuukauden jälkeen tulee lisäämään huomattavasti työntekijän epävarmuutta asemastaan ja antaa työnantajalle huomattava suuren painostusvallan työntekijään nähden. Seuramme pitää merkittävänä sitä, että ehdotuksen perusteluissa tätä säännöstä pidetään hyödyllisenä työntekijälle. Hyödylliseksi katsotaan, että työntekijä voi kesken määräaikaista sopimusta lopettaa työnsä ja lähteä ja muualle. Tällainen perustelu on kestävä ja nykyisen syvän työttömyyden aikana. Todellisuudessa säännös tulee hyödyntämään työnantajaa, joka halutessaan saa nyt toisen tavan päästä työntekijästä eroon nopeasti sen ohella, että koeaikakin antaa siihen laajan mahdollisuuden. Työntekijälle potkujen saaminen kesken määräaikaisen sopimuksen voi merkitä taloudellista katastrofia, koska työttömyysturvassa hänen voidaan katsoa itse aiheuttaneen työnsä menetyksen. Työnantaja ei ollut häneen tyytyväinen, työntekijän syy ja työttömyysturvaa ei työntekijälle myönnetä. ”Ei ollut tarpeeksi hyvä”, siis karenssiin. On muistettava, että lausunnolla olevat muutokset yleistuesta, työttömyysturvasta ja toimeentulotuesta, joiden on tarkoitus tulla voimaan 1.2.2026, voivat johtaa tilanteeseen, jossa työttömäksi jäänyt työntekijä joutuu kuuden kuukauden aikana elämään kahdeksalla eurolla päivässä. Kahdeksalla eurolla ei jääkaappia täytetä ja työttömien lapset ovat vaarassa tulla aliravitsemuksen uhan piiriin koulujen loma-aikana. On olemassa vaara, että aliravitsemuksesta johtuva lasten riisitauti, joka oli Suomessa vitsauksena toisen maailmansodan jälkeen, palaa takaisin Suomeen hallituksen toimien seurauksena.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

☐ SSOS: Ehdotettu muutos tulee lisää mielivaltaisia irtisanomis- ja tuotannollisilla perusteilla alle 50 työntekijän työpaikoissa. Muutenkin työnantajat vapautuvat kohtuuttoman helposti työntekijöistään taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin vetoamalla. Työntekijöiden on vaikea löytää vasta-argumentteja työnantajan väitteisiin, koska irtisanomisperuste on hyvin laava. Poistamalla takaisinottovelvollisuuden alle 50 työntekijän työpaikoilta työntekijöiden työsuhteturva huononee. Säännöksen voimaantulo merkitsee, että työnantajan ei tarvitse enää välittää mitään työntekijöille tapahtuvaa irtisanomisen jälkeen. Irtisanotut voi vapaa korvata uusilla.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

☐ SSOS: Toistamme edellä mainitut argumentit myös merityösopimuslain osalta.

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 päätyminen)

-

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)

☐ SSOS: Ei kommentoitavaa.

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)

o SSOS: Ei ole tarvetta tällaiseen olettamaan.

Muut huomiot

o SSOS: Esitys on kohtuuttomasti työnantajan valtaa lisäävä. Yhdessä yleistuen, työttömyysturvan ja toimeentulotuen nyt lausunnolla olevien muutosesitysten kanssa työntekijöiden oikeudellinen ja taloudellinen asema muutetaan kohtuuttoman heikoksi a kansainvälisessä vertailussa Suomen työntekijän taloudellinen ja oikeudellinen asema tulee olemaan EU-maiden heikoin.

- o
- o Esitystä ei tulisi Suomen sosiaaioikeudellisen seuran mielestä antaa lainkaan eduskunnalle.

Mattila Yrjö
Suomen sosiaaioikeudellinen seura ry