

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

Emme kannata esitystä. Se heikentää merkittävästi nuorten oikeuksia, työelämään kiinnittymistä, turvallisuuden tunnetta ja mahdollisuuksia perheen perustamiseen. Esityksestä ei käy ilmi minkäänlaista näyttöä sen positiivisista vaikutuksista ja olemme syvästi huolissamme siitä, millaisin perustein uudistuksia tehdään. Esitysluonnos argumentoi vahvasti itseään vastaan osoittamalla lukuisia siitä seuraavia negatiivisia vaikutuksia.

Hallitusohjelmaan on kirjattu selkeä tavoite edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä kitkeä syrjintää työelämästä. Tavoitteena myös esimerkiksi edistää työn ja perhe-elämän yhdistämistä sekä syntyvyyttä ja kitkeä nuorisotyöttömyyttä, ikäsyrjintää, sairaspöissaoloja sekä työntekijöiden psykososiaalista kuormitusta. Esitysluonnoksessa vaikutusten on arvioitu olevan täysin päinvastaisia hallituksen omiin tavoitteisiin nähden.

Esityksen negatiiviset vaikutukset korostuvat jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla. Huomautamme, että lainsäätäjällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, puuttua syrjintään ja ehkäistä sitä. Tällä esityksellä arvioidaan olevan päinvastaisia seurauksia. Tästä yritetään pestä kädet toteamalla esityksessä, että työnantajia koskettaa syrjinnän kielto ja työnantajan selvitysvelvollisuus parantaa työntekijän oikeussuojaan. Tämä ei missään nimessä vielä poista julkisen vallan huolehtimisvelvollisuutta.

Tällä esityksellä luodaan erityisesti nuorille epävarmaa työarkea, jossa työsuhteet alkavat hyvin lyhyinä pätkinä ja ensimmäisen vuoden ajan on jatkuva riski työsuhteen päättymisestä ja hyväksikäytöstä. Kyseisen vuoden aikana työntekijällä ei ole niin vahvaa oikeussuojaa, että hänen olisi turvallista puuttua asiattomaan käytökseen, kohteluun tai työpaikan epäkohtiin. Erityisesti

haastavien suhdanteiden aikaan moni nuori saattaa mieluummin sietää asiattomuudet, koska riski työttömyydestä on liian korkea. Lain tulisi turvata nuorten oikeudet, ei heikentää niitä.

Vaikka esityksellä puutteellisista näytöistä ja päinvastaisista verrokkimaiden kokemuksista huolimatta onnistuttaisiinkin edistämään nuorten työllisyyttä, olisi sen hintana työntekijän oikeudet. Esitys on myös menolippu määräaikaistuuksien EU-kärkimaaksi, millä lie omat vaikutuksensa kansainvälisten osaajien houkutteluun ja aivovuodon estämiseen.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymysten lisäksi olemme huolissamme puutteellisesta nuorivaikutusten arvioinnista. Esityksen vaikutusarvioinnista käy ilmi, että se vaikeuttaa nuorten integroitumista työmarkkinoille ja vastaavat uudistukset ovat muissa maissa nostaneet nuorisotyöttömyyttä ja laskeneet nuorten työllisyyttä. Huomautamme, että Suomessa on vakavia nuorisotyöttömyyden ongelmia jo ennestään. Tällä on yksilöiden aseman lisäksi merkittäviä kansantaloudellisia vaikutuksia, mutta niitä ei esityksessä ole arvioitu.

Vaikutusarviointi on erityisesti perusoikeudellisista lähtökohdista hyvin puutteellista. Esityksessä käsitelty oikeuskäytäntö tai tutkimuskirjallisuus ei anna selkeää kuvaa esityksen vaikutuksista tai oikeudellisesta hyväksyttävyydestä. Esityksestä ei myöskään käy ilmi minkäänlaista näyttöä siitä, että sillä voitaisiin saavuttaa sille asetetut tavoitteet. Sen sijaan negatiivisia seurauksia työntekijän oikeuksiin, hyvinvointiin ja perheellistymiseen on pystytty osoittamaan.

Esityksen odotetaan johtavan syrjintätapausten kasvuun ja sillä on vakavia nuoriin ja erityisesti nuoriin naisiin kohdistuvia seurauksia. Syrjintää arvioidaan kohdistuvan enenevässä määrin myös etnisiin vähemmistöihin. Esitys luo työnantajille uusia mahdollisuuksia työntekijöiden hyväksikäyttöön, eikä esityksessä ehdoteta riittäviä työntekijän oikeussuojakeinoja tätä vastaan. Automaattisesti annettava työnantajan selvitys työsuhteen jatkumisen mahdollisuuksista on ollut työntekijän oikeus pyydettyäessä jo ennenkin, eikä sillä ole ehkäisty syrjintää.

Jo nyt yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Tällä esityksellä siitä tehdään entistä helpompaa. STM:n työryhmä on ehdottanut, että uudistuksen yhteydessä varmistetaan, ettei lain muutos heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Tässä esityksessä näin ei tehdä, vaan sen arvioidaan johtavan syrjinnän lisääntymiseen. Tämä on hallitukselta väkevä viesti nuorille tässä syntyvyystilanteessa.

Työsopimuslaki

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

Lähes puolet alle 25-vuotiaista nuorista ja kolmannes alle 30-vuotiaista nuorista olivat määräaikaisia, vaikka enemmistö heistä haluaisi vakituisen työn. Esitys vaikeuttaisi pysyvän työn saamista entisestään, emmekä kannata sitä. Muistutamme, että hallitus on sitoutunut vähentämään

nuorisotyöttömyyttä ja vähintäänkin puheissaan pyrkii valamaan nuoriin tulevaisuuskokoa, joka on romahtanut mittaushistorian pohjalukemiin.

Esityksessä tehdään selkeä arvovalinta maksattaa yritysten riskit nuorten työntekijöiden oikeuksilla. Uudistusta perustellaan sillä, että se turvaa yrityksiä epäonnistuneiden rekryjen tai muuttuneiden taloudellisten tilanteiden varalta. Esityksessä ei kuitenkaan anneta selkeää näyttöä siitä, että nykyiset koeaika-, irtisanomis- tai muutosneuvottelukäytänteet eivät olisi tähän tarpeeseen riittäviä. Sen sijaan uudistuksen arvioidaan johtavan uusien työpaikkojen sijaan ensisijaisesti siihen, että yhä useammin uudet työntekijät aloittavat määräaikaisina.

Aiemmin tehty vastaava pitkäaikaistyöttömiä koskettava määräaikaaisuusuudistus toimii tämän esityksen perusteena perustuslailliselle hyväksyttävyydelle. Huomautamme, että hyväksyttävyyden pohjautui pitkälti lain kohteena olevan ryhmän tarkkaan rajaukseen, eikä siitä voi siksi vetää koko väestöä koskettavia oletuksia. Vaadimme huolellisempaa perusoikeuspunnintaa.

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

Pykälä vastaisi voimassaolevaa lainsäädäntöä. Sen työllisyys- tai palkkauskynnysvaikutuksia ei kuitenkaan ole esitetty kannanmuodostamisen tueksi. Suosittelemme vaikutusten arviointia.

2 luvun 4 § (selvitys työntekijän keskeisistä ehdoista)

-

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

Voimassaolevan lainsäädännön mukaan määräaikainen työntekijä voi pyytää työnantajalta perusteltua selvitystä työsuhteen jatkamahdollisuuksista. Jatkossa työntekijöille, joille on solmittu määräaikaisuus ilman perusteltua syytä, tulisi aina antaa vastaava selvitys ennen työsuhteen päättymistä. Tämä on perusteltu, mielivaltaisuutta ehkäisevä ja työntekijän oikeussuojaa vahvistava ehdotus, jonka voisi laajentaa koskettamaan myös muita määräaikaisia työsuhteita.

Voimassaoleva lainsäädäntö edellyttää selvityksen olevan kirjallinen, mutta perusteetta määräaikaisille annettava selvitys olisi kirjallinen vain pyynnöstä. Esitämme, että johdonmukaisuuden ja työntekijän oikeussuojan nimissä selvitys olisi automaattisesti kirjallinen, ellei työntekijä itse toivo saavansa sitä vain suullisesti.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksen mukainen ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, voitaisiin työnantajan tai työntekijän toimesta irtisanoa samoin irtisanomisperustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tämä kannustaisi työnantajaa järjestämään vuoden määräaikaisuus useamman osan sijaan yhtäjaksoisesti.

Ehdotuksella pyritään korjaamaan ongelmaa, jonka tämä uudistus mahdollistaa. Kannatamme ehdottomasti sitä, että tämän pykälämuutoksen sijaan perusteeton määräaikaisuus ei saisi koostua kolmesta osasta alun perinkään, vaan sen tulisi olla yhtäjaksoinen ja seuraavan määräaikaisuuden ei tulisi olla enää perusteeton.

Määräaikaisuuden etu työntekijälle on tieto siitä, kauanko työsuhde varmasti kestää. Jos määräaikainenkin työsopimus voitaisiin päättää vakituisen tavoin, muodostuu määräaikaisuuksista lähinnä keploteltu koeajan korvike.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Työnantajan tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanoman entisen työntekijän takaisinottovelvollisuus alle 50 hengen organisaatioissa poistettaisiin. Emme kannata esitystä, sillä tämä heikentää työntekijöiden turvaa työttömyyttä vastaan ja lisää väärinkäytösten riskiä. Mikäli työnantaja ei halua ottaa työntekijää takaisin, hänellä on jatkossakin syytä olla tähän perusteltu irtisanomiskynnyksen ylittävä syy.

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

Esitys heikentää merkittävästi nuorten oikeuksia ja on verrokkimaissa myös kasvattanut nuorisotyöttömyyttä. Esityksestä ei myöskään käy ilmi minkäänlaista näyttöä siitä, että sille asetetut tavoitteet täyttyisivät. Vaadimme, että esitykselle tehdään huolellinen nuorivaikutusten arviointi ja että sen huolehtimisvelvollisuuteen liittyviä vaikutuksia arvioidaan syvällisemmin.

Nevanpää Annika
Nuorisoala ry