

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

Lausunnolla oleva esitysluonnos on Autoalan Keskusliitto ry:n mielestä kannatettava. AKL:n mielestä on kuitenkin selvää, että esitysluonnos voisi olla kunniahimoisempi pyrkiessään madaltamaan työllistämisen riskejä. Nykyisessä muodossaan luonnos luo työnantajille hallinnollista taakkaa sekä velvoitteita, joita ei voida pitää oikea suhtaisina työntekijöiden suojelun, taloudellisen toimeliasuuden lisäämisen tai Suomen kansainvälisten sitoumusten osalta.

Jatkovalmistelussa on pyrittävä löytämään tarkoituksenmukaisempi tasapaino työnantajien velvoitteiden sekä työntekijöiden suojan välillä.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitysluonnoksessa on pidetty kiinni toistaiseksi voimassa oleva työsopimuksen ensisijaisuudesta. Työnantajat haluavat sitouttaa työntekijät toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla, mikäli se on toiminnan kannalta mahdollista. Osaava, motivoitunut, pätevä ja sitoutunut työvoima on keskeinen tekijä työnantajan menestymisessä. Autoalalla, kuten muillakin palvelu- ja kuluttaja-aloilla, korostuu sitoutuneen ja osaavan työvoiman kriittisyys asiakassuhteiden ylläpidossa.

Työntekijöiden suoja syrjintää vastaan on jo nyt turvattu hyvin kattavasti lainsäädännöllä. Oleellista on, että työnantajat tuntevat lainsäädännön sisällön ja osaamisen kehittämiseen pitääkin panostaa tältä osin.

Esitysluonnoksessa ehdotettu työnantajan erityinen selvitysvelvollisuus työntekijän jatkomahdollisuuksista työnantajan palveluksessa tulisi poistaa turhana ja työnantajan tarpeetonta hallinnollista taakkaa lisäävänä. On epätodennäköistä, että kyseinen velvoite lisäisi työllisyyttä tai taloudellista toimeliaisuutta.

Työsopimuslaki

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

Autoalan Keskusliitto ry katsoo, että esitysluonnoksessa olevat rajoitukset koskien määräaikaisen työsopimuksen solmimista ovat perusteettomat. Erityisesti viiden vuoden rajoite on kohtuuttoman pitkä. Vertailun vuoksi viidessä vuodessa toiselta asteelta valmistunut työntekijä ehtii valmistua korkeakoulusta tavoiteajoissa.

Työnantajan erityistä selvitysvelvollisuutta koskeva säännös tulisi poistaa jatkovalmistelussa. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä on jo säännelty työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Päällekkäistä säätelyä tulee välttää lainsäädännössä. Uusi selvitysvelvollisuus on tarpeeton eikä se tuo mitään lisäturvaa työntekijänkään näkökulmasta. Uusi selvitysvelvollisuus ainoastaan lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

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

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

Esityksen mukaan olemassa olevaa TSL 2:6 §:n säännöstä ei sovellettaisi nyt ehdotettuun määräaikaisia koskevaan uuteen 1:3 a §:ään, vaan työnantajalle säädettäisiin uusi erillinen selvitysvelvollisuus. Määräaikaisten työntekijöiden asettaminen tässä suhteessa eri kategoriaan ja erityissäännösten piiriin suhteessa vakinaisiin työntekijöihin ei ole missään tapauksessa perusteltua.

Kuten olemme 1 luvun 3 a §:ää koskevassa kohdassa todenneet, on erityisen selvitysvelvollisuuden lisääminen tarpeetonta ja turhaa työnantajan hallinnollisen taakan lisäystä.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Nykyinen lomautusilmoitusaika on kokonaisuudessaan osoittautunut liian pitkäksi. Selkein näyttö tästä on että koronakriisissä jouduttiin säätämään nopealla aikataululla sekä lyhyempi muutosneuvottelu-aika että lyhyempi lomautusilmoitusaika. Yritykset voivat kohdata vastaavia lyhytkestoisia kriisejä myös ilman maailmanlaajuisia pandemioita, jolloin työllisyyden turvaamiseksi lomauttaminen on yhteiskunnan kannalta kustannustehokas ja oikeusvarma toimintamalli.

Esitetty muutos lomautusilmoitusaikaan on kokonaisuudessaan kannatettava. Se parantaa työnantajien kykyä reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin, mutta turvaa työsopimusten jatkuvuuden lyhytaikaisissa kriiseissä.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Nykyllä lainsäädännöllä työnantaja saa vähentää irtisanomissajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaisesti yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Mikäli lomautusilmoitusaikaa koskevaa sääntelyä muutetaan hallitusohjelman mukaisesti niin, että lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta, niin ehdotettu TSL 5:7,2 muutos irtisanomissajan palkan maksamisesta seitsemän päivän ajalta on perusteltu.

Jatkokäsittelyssä tulisi tarkentaa, että työnantajalla on oikeus vähentää irtisanomissajan palkasta, koko lomautusilmoitusaikana maksettu palkka, jos työnantaja on käyttänyt lain tai minkä tahansa sopimuksen nojalla yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa. Sopimuskompetenssi tulisi ulottaa muutosneuvotteluihin, jolloin työntekijöiden edustajalla tai työntekijöillä kollektiivisesti olisi oikeus sopia työnantajan kanssa pidemmästä lomautusilmoitusajasta koskien muutosneuvotteluiden kohteena olevia mahdollisia lomautuksia.

Lainsäädännössä tulisi ulottaa sopimuskompetenssi myös yritys tai työnantajakohtaisiin paikallisiin sopimuksiin, yli mahdollisten työehtosopimuskirjausten tai lain kirjausten.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Eri perusteilla tehtyjä määräaikaisia työ sopimuksia ei tulisi asettaa luonnoksen tavoin eriasemaan. Määräaikaiset työ sopimukset on jo nyt mahdollista tehdä sekamuotoiseksi molempien osapuolten niin halutessa. Nyt esitetty asettaisi määräaikaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden ainoastaan määräaikaisuuden perusteen perusteella.

Katsomme, ettei nykyinen lainsäädäntö tarvitse päivittämistä tältä osin. Jatkovalmisteluissa tulisi vakavasti harkita tämän kohdan poistamista muutoksista.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Esitys on pääosin linjassa hallituksen tavoitteiden kanssa, joilla pyritään madaltamaan palkkaamiskynnystä sekä lisäämään työnantajien riskien sietokykyä.

Takaisinottovelvoitteen poisto enintään 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta on erittäin kannatettava muutos nykyllä lainsäädäntöön.

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)

Katsomme, että tarve lomautusilmoitusten vastaanotto-olettamasta on akuutti ja erittäin kannatettava muutostarve nykylainsäädäntöön. Erityisesti lomautusilmoituksen saattaminen samalle viivalle kuin työsopimuksen päättämisilmoitus, on selkeä ja oikeusvarma toimintatapa.

Muut huomiot

-

Kivisaari Rasmus
Autoalan Keskusliitto ry