

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

-

Huomionne esityksen vaikutuksista

Lausunto lakialoitteesta työsopimuslain, merityösopimuslain ja työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta

Hallituksen esitys työsopimuslain, merityösopimuslain ja työvoimapalvelulain muuttamiseksi, joka pohjautuu pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmaan, sisältää useita ehdotuksia, jotka heikentävät työntekijöiden asemaa ja lisäävät epävarmuutta suomalaisessa työelämässä. Esitys vaikuttaa negatiivisesti erityisesti työntekijöiden toimeentuloon, turvaan ja mahdollisuuksiin suunnitella omaa tulevaisuuttaan. Vaikutukset korostuvat erityisen vahvasti merenkulun alalla, joka on paitsi vaativa ja sitoutumista edellyttävä työympäristö, myös Suomen huoltovarmuuden kannalta kriittinen ala.

Esityksen mukaan työnantaja voisi tehdä määräaikaisen työsopimuksen enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kyseessä on ensimmäinen työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi määräaikainen sopimus voitaisiin tehdä ilman perustetta, jos työnantajan ja työntekijän edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Näin syntyy tilanne, jossa työntekijöiden asema muuttuu entistä haavoittuvammaksi: he voivat joutua toistuvasti määräaikaisiin työsuhteisiin ilman, että työnantajan tarvitsisi perustella ratkaisua mitenkään. Tämä heikentää vakinaisten työsuhteiden asemaa ja voi johtaa siihen, että työntekijä ei koskaan saa kiinnittyä pysyvästi työmarkkinoille. Esityksessä todetaan, että jos määräaikainen sopimus kuitenkin tehdään työnantajan aloitteesta ilman lain mukaisia edellytyksiä, sopimusta tulisi pitää toistaiseksi voimassa olevana – mutta tällainen kontrolli jää tosielämässä helposti toteutumatta, koska

työntekijä ei useinkaan ole asemassa, jossa voisi kyseenalaistaa työnantajan toimintaa ilman pelkoa seurauksista.

Työnantajalle ehdotettu uusi selvitysvelvollisuus määräaikaisen työntekijän jatkomahdollisuuksista voi periaatteessa parantaa työntekijän asemaa, mutta käytännössä se ei riitä kompensoimaan määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä. Selvitysvelvollisuus ei korjaa työntekijän kokonaistilannetta, jossa toimeentulo ja työura rakentuvat epävarmuuden varaan. Selvitys ei myöskään estä työnantajaa siirtymästä määräaikaaisuudesta toiseen ilman velvollisuutta tarjota jatkoa. Tämä aiheuttaa epävarmuutta, joka vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Lakiesitys sisältää myös säännöksen, jonka mukaan sekä työntekijällä että työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, jos työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta. Tämä muutos lisää työn epävarmuutta entisestään, sillä määräaikaaisuuteen yhdistetty irtisanomismahdollisuus tekee työstä entistä turvattomampaa. Työntekijän näkökulmasta ei ole kestävä, että työsopimus voidaan purkaa yllättäen ilman painavaa syytä – etenkin kun irtisanottavalla voi olla perhe, lainoja tai muuta taloudellista vastuuta. Merenkulun alalla tällainen epävarmuus on erityisen vakavaa, sillä työ tapahtuu pitkällä komennuksilla ja vaatii vahvaa sitoutumista, huolellista perehdytystä ja ammattitaitoa. Alalla ei voida ylläpitää turvallista ja tehokasta toimintaa, jos työntekijöiden asema on jatkuvasti horjuva ja tulevaisuus epäselvä.

Esitys ei muuta sääntelyä tilanteissa, joissa määräaikainen sopimus tehdään perustellusta syystä tai pitkäaikaistyöttömän kanssa. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että muu sääntely höllentyy tavalla, joka tekee määräaikaisista työsuhteista normaalitilaa ilman erityisiä syitä. Käytännössä tämä saattaa kannustaa työnantajia käyttämään yhä enemmän määräaikaisia sopimuksia sellaisissakin tilanteissa, joissa pysyvä työsuhde olisi perusteltu ja tarkoituksenmukainen.

Ehdotus lyhentää lomautusilmoitusaika 14 päivästä seitsemään päivään on työntekijän näkökulmasta kohtuuton heikennys. Seitsemän päivän varoaika ei useinkaan riitä järjestämään vaihtoehtoja toimeentuloa tai suunnittelemaan taloutta uudelleen. Esityksessä todetaan, että ilmoitusaikaa voitaisiin työpaikkakohtaisesti sopia pidemmäksi, mikäli työehtosopimus mahdollistaa sen, mutta tämä edellyttää vahvaa neuvotteluasemaa, jota kaikilla työntekijöillä ei ole. Merenkulussa lyhyt lomautusilmoitus voi lisäksi vaarantaa turvallisuuden, jos miehistöä joudutaan vaihtamaan kiireellä tai jos osaava henkilöstö menettää toimeentulonsa ilman aikaa valmistautua siihen.

Takaisinottovelvollisuuden rajaaminen koskemaan vain niitä työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää, kaventaa merkittävästi työntekijöiden oikeusturvaa. Suurimmalla osalla suomalaisista työnantajista on tätä pienempi henkilöstö, ja merenkulussa monet varustamot ja alan yritykset ovat keskisuuria tai pieniä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että merenkulkijat menettävät

oikeuden tulla otetuksi takaisin työhön, vaikka työtä olisi tarjolla. Tämä heikentää alan houkuttelevuutta ja vaikeuttaa uusien osaajien rekrytointia – etenkin tilanteessa, jossa nuorten kiinnostus alaa kohtaan on jo nyt vähäistä.

On syytä painottaa, että merenkulku on osa Suomen kriittistä infrastruktuuria ja huoltovarmuutta. Suuri osa maahan tuotavista elintarvikkeista, lääkkeistä ja muista välttämättömistä hyödykkeistä saapuu meriteitse. Mikäli alalle ei saada pidempiaikaisesti sitoutuvaa ja osaavaa työvoimaa, vaarantuu koko kuljetusketjun toimivuus. Jos työehdot ja työmarkkina-asema horjuvat, ei merenkulku kykene houkuttelemaan tai pitämään henkilöstöään, mikä heikentää huoltovarmuutta ja kansallista turvallisuutta. Työelämän jatkuva heikentäminen ajaa nuoria pois alalta, jossa jo nyt kärsitään osaajapulasta.

Lisäksi on muistettava, että suomalainen merenkulku toimii kansainvälisessä kilpailussa. Jos työehdot rapautuvat ja työn epävarmuus kasvaa, suomalaiset työntekijät ja varustamot joutuvat yhä vaikeampaan asemaan ulkomaisia kilpailijoita vastaan. Tämä voi pitkällä aikavälillä johtaa työpaikkojen menetyksiin, verotulojen alenemiseen ja osaamisen katoamiseen Suomesta.

Näistä syistä katsomme, että esityksessä ehdotetut muutokset heikentäisivät merkittävästi työntekijöiden asemaa ja erityisesti vaarantaisivat merenkulun toimintaedellytyksiä, jatkuvuutta ja turvallisuutta. Ammattiliiton näkemyksen mukaan lakiesityksen sisältämät muutokset eivät ole hyväksyttäviä, ja lainsäätäjän tulisi niiden sijaan turvata vakaa, ennakoitava ja turvallinen työelämä – niin maalla kuin merellä.

Työsopimuslaki

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

-

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)

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

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

-

Muut huomiot

-

Kankainen Susanna
Suomen Laivanpäällystöliitto ry