

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

Esitystä arvioitaessa on otettava huomioon työlainsäädännön kokonaisuus. Työelämän lainsäädännöllä määritellään vapaan sopimisen rajoja tilanteessa, jossa työnantaja käyttää lakisääteistä työn johto- ja valvontavaltaa suhteessa työntekijään. Työntekijä on siis ko. sopimussuhteen heikompi osapuoli. Lainsäädännöllä ja työehtosopimuksin on aiemmin tasapainotettu tätä työsopimussuhteisiin sisältyvää epäsuhtaa. Muu lainsäädäntö huomioon ottaen esitys heikentäisi Suomen työlainsäädännön kokonaisuutta ja työelämää olennaisesti.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitys

- ei enää ylläpidä työelämän tasapainoa, eikä tue sopimista tai sopimussuhteita,
- heikentää työntekijöiden asemaa sopijakumppanina entisestään,
- siirtää yritystoiminnan riskiä työnantajalta työntekijälle ja
- heikentää työnantajan nykyiselläänkin hyvin heikkoa lojaliteettivelvoitetta.

Työsopimuslaki

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

Muutosesitystä on perusteltu sillä, että se madaltaisi työllistämiskynnystä etenkin pienissä, toimintaansa aloittavissa yrityksissä tai liiketoiminnan suunnanmuutoksissa. Määräaikaisen työsopimuksen voi jo nyt solmia, jos työvoimalle on määräaikainen tarve. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvää, voidaan solmia toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Ei ole uskottavaa, että työnantaja solmisi minkäänlaista työsuhdetta, ellei työvoiman käytölle olisi perusteltua tarvetta. Kysymys on käytännössä siis vain työsuhteen kestosta, ei siitä, että työvoiman tarve lisääntyisi

määräaikaisuuden perusteluvaatimuksen poistuessa. Näin ollen esitetyn muutoksen seurauksena olisi lähinnä se, että vakituisia työsuhteita korvattaisiin määräaikaistamalla.

Jos esitetyn muutoksen taustalla on kyse epävarmuudesta palkattavan työntekijän sopivuudesta tai työnantajan toiminnan tulevaisuudesta ja näihin varautumisesta, on kummankin osalta työnantajalla jo nyt käytettävänä mittava joustopaletti. Nykylain mukaan perusteltu syy määräaikaisuudelle voi olla esimerkiksi aloitettavan toiminnan epävarmuus. Käytössä on myös mahdollisuus jopa kuuden kuukauden koeaika-ajan. Työnantaja myös voi koska tahansa pelättyjen riskien toteutuessa lomauttaa tai irtisanoa vakituisen työsopimuksen ja sovittaessa myös määräaikaisten työsopimusten. Erilaisia vaihtelevan työajan työsopimuksia voidaan myös käyttää. Kun tällainen valikoima joustomahdollisuuksia on jo käytettävissä, ei tosiasiallista tarvetta muutokselle ole.

Esitysluonnoksen perusteluissa pohditaan nykylainsäädäntöä työnantajariskin näkökulmasta tuomalla esille, että työnantajan olisi varsin haastavaa arvioida, onko peruste määräaikaisten työsopimusten tekemiselle olemassa. Pohdinta on yksipuolista ja turhaa. Perusteeksi kelpaa lähes mikä tahansa konkreettinen, työhön liittyvä syy. Jos määräaikaisuudelle ei ole ollut perustetta, on seurauksena ainoastaan työsuhteen käsitteleminen vakituisena. Harva työntekijä kuitenkaan uskaltaa kyseenalaistaa perusteetonta määräaikaistamista, joten työnantajan on hyvin helppoa solmia määräaikaisten työsopimusten ilman huolta minkäänlaisista seuraamuksista. Mitään sanktiota ei perusteettoman määräaikaisten sopimusten solmimiselle ole säädetty. Helppous ja riskittömyys lieneekin yksi syy sille, että määräaikaistamiset ovat Suomessa yleisempiä kuin muualla Euroopassa. Määräaikaistamisesta työsuhteesta johtuvat, yleisesti tunnetut haitat – taloudellinen epävarmuus ja tulevaisuuden suunnittelemisen vaikeus – kohdistuvat sen sijaan yksinomaan työntekijään, mutta sitä ei esityksessä huomioida.

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tulisi olla ensisijainen työllistämisen muoto, mutta mahdollisuus tehdä enintään vuoden määräaikaisten työsopimusten ilman perusteltua syytä käytännössä vesittää koko lähtökohdan. Määräaikaista työsopimusta voitaisiin vapaasti käyttää siten, että työntekijän asema vastaa tosiasiallisesti 12 kuukauden koeajan tapaan testijaksoa. Mahdollisuus luo samalla otollisen maaperän kielletylle syrjinnälle, kuten työsuhteen jatkamatta jättämisen syynä olevalle raskaus syrjinnälle. Myös määräaikaistamiset lisääntyvät ja pitenevät, kun 12 kuukauden jälkeenkin määräaikaisten työsopimusten voidaan edelleen tehdä ilman seuraamusta. Pitkään ketjutettuina olevien vakinaistamisen tarkastelu pysyvän työvoiman tarpeen näkökulmasta vaikeutuu, kun jokaisen määräaikaisten työntekijän ensimmäinen työvuosi on eräänlainen vapaalippu työnantajalle. Esityksessä toistettu ketjutettujen määräaikaisten aseman vahvistamisväite ei pidä paikkaansa, sillä lakimuutos tosiasiallisesti heikentää heidän asemaansa. Esityksen seurauksena yritystoiminnan voisi perustaa vain määräaikaisten työsopimusten varaan, vaikka työvoimantarve olisi pysyvää.

Näin ollen lakiesitys on kuin kärpäsen ampumista tykillä, joskin tämä kärpänen on enemmän kuviteltu kuin todellinen. Liian isosta tykistä aiheutuu myös haitallisia ja hallitsemattomia sivuvaikutuksia. Muutos ei toisi todellista ja objektiivisesti perusteltua hyötyä työnantajalle tai yhteiskunnalle. Sen sijaan seurauksena on turhaa kärsimystä monen yksilön ja perheen elämässä.

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

Esityksen mukaan ennen perusteettoman määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. On kuitenkin kysyttävä, että mitä merkitystä on selvityksellä, joka ei millään tavoin velvoita työnantajaa esimerkiksi hyödyntämään olemassa olevia mahdollisuuksiaan solmia toistaiseksi voimassa oleva työsuhde uuden perusteettoman määräaikaisuuden sijaan.

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)

Ottaen huomioon voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisala ja neuvotteluajat, merkitsee esitys työntekijän aseman merkittävää heikkenemistä, suoraa palkanmenetystä, epävarmuuden lisääntymistä ja yrittäjäriskin siirtoa työnantajalta työntekijälle.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksessä esitetään irtisanomismahdollisuuden lisäämistä 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuihin, vähintään kuusi kuukautta kestäneisiin sopimuksiin.

Irtisanomismahdollisuuden antaminen työnantajalle tarkoittaisi sitä, ettei määräaikaisen työsuhteen idea enää toteutuisi millään tavoin työntekijän ja työnantajan välisessä ensimmäisessä työsuhteessa tai esityksen mahdollistamalla tavalla ketjutetuissa määräaikaisissa työsopimuksissa. Työntekijällä ei käytännössä enää olisi työsuhdeturvaa, vaikka määräajan ideana on nimenomaan sopia määräajan kestävästä työstä.

Työntekijälle ehdotettu irtisanoutumisoikeus sen sijaan saattaisi johtaa myönteisiin vaikutuksiin työmarkkinoilla.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Esitys johtaisi siihen, että alle 50 työntekijän yrityksissä työskentelevien työntekijöiden osalta työsuhteturvasääntely poikkeaisi olennaisesti suuremmissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden työsuhteturvasta. Lisäksi työntekijämäärän tarkastelulle esitetty ajankohta on kestämaton: irtisanottu työntekijä ei työsuhteen päättyessä voisi tietää, onko hän takaisinottovelvollisuuden piirissä, eikä hän pystyisi välttämättä valvomaan oikeuksiaan.

Ottaen huomioon suunnitelman heikentää myös henkilöperusteista irtisanomissuojaa, murtaa tämäkin esitys kokonaisuuden osana merkittävästi työelämään ja sopimussuhteisiin sisältyvää normaalia luottamusta.

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

-

Oras Tytti
Suomen Journalistiliitto ry