

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

Kirkon alat yhtyy kaikilta osin palkansaajakeskusjärjestöjen (Akava, SAK ja STTK) edustajien 28.5.2025 päivätyssä eriävässä mielipiteessä esitettyihin näkökohtiin ja huomioihin työryhmän esityksestä. Erityisesti on syytä painottaa, että kysymyksessä olevan lakiesityksen sekä hallitusohjelmaan sisältyvien kaikkien muiden työntekijän asemaan vaikuttavien lakiesitysten kokonaisvaikutusten arviointia ei ole missään vaiheessa tehty. Hallitusohjelmaan perustuvat lainmuutokset on valmisteltu kukin erillään ilman selkää kokonaiskuvaa siitä, miten kaikki lakiuudistukset yhdessä tosiasiallisesti vaikuttavat suomalaisen palkansaajan oikeudelliseen asemaan.

Esityksen tavoitteena on työryhmämietinnön mukaan purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski-suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kirkon alat ry:n toimintakentässä ei ole pieniä tai keskisuuria yrityksiä, mutta siitä huolimatta ehdotetut lakimuutokset vaikuttaisivat myös seurakuntien ja kristillisten järjestöjen toimintaan niiden palveluksessa olevien työntekijöiden asemaa heikentävästi. Lakiesityksen tosiasialliset vaikutukset siis ulottuvat paljon sen kirjattuja tavoitteita laajemmiksi, mikä käsityksemme mukaan ei ole hyvän lainvalmistelun periaatteiden mukaista. Toisaalta lakiesitys tuskin kuitenkaan lisää seurakuntien uuden henkilöstön rekrytointia nykyiseen verrattuna. Se saattaa kuitenkin lisätä seurakuntien kannustimia siirtää henkilöstöään vakinaisista virkasuhteista määräaikaisiin työsuhteisiin, kun vastaavia muutosesityksiä ei ole suunniteltu tehtäväksi virkasuhteita koskevaan lainsäädäntöön.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Tämän esityksen ja hallitusohjelmaan perustuvien muiden työelämäuudistusten kokonaisvaikutuksia ei ole tässä esityksessä eikä muutoinkaan missään vaiheessa arvioitu. Lakiesityksiä on valmisteltu pistemäisesti ilman selkeää kokonaiskuvaa niiden keskinäisistä riippuvuussuhteista ja yhteisvaikutuksista.

Lakiesityksessä on todettuna, että aihetta koskeva tutkimustieto ei osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia. Herääkin kysymys, miksi hallitus on toteuttamassa tällaista uudistusta Suomessa, jossa työttömyys on nykyisin Euroopan kärkitasoa ja jossa nimenomaan olisi tarvetta toimille, joilla on työllisyysvaikutuksia.

Työryhmän mietinnössä on myös todettuna, että "on odotettavissa raskaussyrjintätapausten" lukumääristä kasvua. Lisäksi "myös riski, että muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia". Tämä on perin outoa hallitukselta, joka on kauttansa aloittaessaan pyrkinyt korostamaan rasismia ja syrjinnän vastaisia tavoitteitaan ja niihin liittyvää nollatoleranssia. Hyväksyessään tällaisen lainmuutosesityksen Orpon hallitus siis nimenomaisesti lisäisi työelämän rakenteellista syrjintää.

Yleisen elämäkokemuksen perusteella on myös selvää, että epävarmuus työn jatkumisesta ja siitä aiheutuvat huolet toimeentulosta tulevaisuudessa eivät ainakaan kannusta nuoria aikuisia perustamaan perheitä ja hankkimaan lapsia. Suomessa syntyvyys on jo muutoinkin ollut viime vuosina vaarallisen alhaalla kansantalouden pitkäaikaista kantokykyä ja huoltosuhdetta ajatellen. Lakiesitys, joka johtaa vakituisten työsuhteiden korvautumiseen määräaikailla työsuhteilla, on huono signaali perheen perustamisessa oleville nuorille ja keski-ikäisille henkilöille, joille tulisi pikemminkin pyrkiä antamaan varmuutta elämän perusedellytysten (mm. vakituinen kokoaikainen työ) turvaamisesta. .

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikaisten työsuhteiden) (työsopimus)

Säännös heikentäisi sitä peruslähtökohtaa, että työsuhteen perusmuoto on toistaiseksi voimassa oleva eli niin sanottu vakituinen työsuhte. Näinollen säännös ei ole sopusoinnussa Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten (mm. ILO) kanssa. Käytännössä säännös mahdollistaa työnantajan toiminnan järjestämisen käyttämällä ainoastaan määräaikaista työsuhteita. Erityisesti julkisella sektorilla tätä ei voida pitää perusteltuna.

Säännös ei käytännössä myöskään estäisi määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista eli säännös ei siltä olisi edes hallitusohjelman mukainen.

Säännöksen perusteluissa on vain ylimalkaisesti todettu, että "Lain kiertämistarkoituksessa tehtyjä järjestelyitä saatetaan arvioida toisin". Tästä tarvittaisiin ehdottomasti lisää tarkentavaa tekstiä ja esimerkkitalanteita. Kirkon alojen toimintakentässä tapahtuu esimerkiksi usein tilanteita, joissa työntekijät siirtyvät seurakunnan ja seurakuntayhtymän välillä taikka seurakunnan ja kirkkohallituksen välillä. Jäisivätkö tällaisetkin siirtymiset pykälässä olevan rajoituksen ulkopuolelle?

Säännöksen 4 momentissa oleva työnantajalle asetettava velvoite antaa työntekijälle selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen jäänee tosiasiallisesti merkityksettömäksi. Säännöksen perusteluissakin on mainittu voimassaolevan työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaisesta velvoitteesta, joka on samankaltainen kuin tähän säännöksen ehdotettava velvoite. Kirkon alat yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen edustajien yhteisessä eriävässä mielipiteessä esitettyyn näkemykseen, että säännöksessä tarkoitettu perusteltu selvitys jää oikeusvaikutuksiltaan täysin merkityksettömäksi. Nykyisenkään selvitysvelvollisuuden vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ei ole selvitetty.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa 1 luvun 3 a §:ää. Käytännössä esityksen perustelujen valossa jää epäselväksi, mitä lisäarvoa vanhanmallisen säännöksen säilyttämiselle olisi, jos uutta 3 a §:ää voitaisiin soveltaa myös pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen. Lakiesitys kokonaisuudessaan todennäköisesti heikentäisi entisestään pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia saada edes määräaikaisia työsuhteita.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Ei lausuttavaa

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

Voimassaolevan lain kyseinen säännös lisättiin lakiin ns. työehtodirektiivin implementoinnin yhteydessä. Sen tosiasiallisesta vaikuttavuudesta työsuhteen muotoon ei ole tarkempaa tutkimustietoa. On todennäköistä, että työnantajalle asetettu selvitysvelvollisuus ei tosiasiallisesti lainkaan paranna määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa työntelevän työntekijän asemaa. Pykälään ehdotettu muutos ei tätä asiantilaa ainakaan paranna.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen seitsemään päivän on työntekijöiden toimeentulon kannalta huono ratkaisu. Käytännössä työntekijöillä vain harvoin on mahdollista hankkia korvaavia ansiotuloja taikka sopeuttaa kulutustasonsa niin lyhyessä ajassa. Työnantajalla on käytännössä paremmat mahdollisuudet arvioida lomautustarvetta hyvissä ajoin siten, että nykyisessä laissa olevaa 14 päivän ilmoitusaikaa on mahdollista noudattaa. Lomautusilmoitusajan lyhentäminen tarkoittaa tosiasiallisesti työnantajalle kuuluvan yrittäjävastuun osittaista siirtymistä työntekijöiden kannettavaksi.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ehdotettu muutos on tekninen, joten siihen ei ole erityistä kommentoitavaa.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Säännökseen ehdotettu lisäys määräaikaisen työsopimuksen irtisanomismahdollisuudesta on sinällään kannatettava työntekijän asemaa parantava uudistus. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan tulisi alle viiden vuoden jatkuneen työsuhteen osalta antaa työnantajalle, koska työnantajalla on jo työsopimusta tehdessään riittävät mahdollisuudet arvioida työllistämisen edellytyksiä ja

määräaikaisen työsopimuksen kesto. Työnantajan irtisanomisoikeus heikentää entisestäänkin työntekijän oikeudellista asemaa ja luottamusta työsopimuksen pysyvyyteen.

Esityksen perusteluissa ei ole riittävästi perusteltu, miksi työntekijän irtisanomisoikeus on rajattu vain vähintään kuusi kuukautta kestäneisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Perusteltua kuitenkin olisi, että työntekijä voisi irtaantua myös sitä lyhyemmistä määräaikaisista työsuhteista siirtyäkseen toisen työnantajan palvelukseen paremmilla työsuhde-ehdoilla. Ehdotetusta säännöksestä tulisikin siksi poistaa viimeinen "joka"-lause. ("...joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta").

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Palkansaajakeskusjärjestöjen (STTK, SAK ja Akava) eriävässä mielipiteessä on tuotu esille ne keskeiset epäkohdat, jotka liittyvät tämän säännöksen uudistamiseen. Kirkon alat ry:n toimintakentässä on runsaasti pieniä, alle 50 henkilöä työllistäviä työnantajia. Työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus siis supistuisi toimialalla erittäin merkittävästi. Vähintään säännöstä sovellettaessa olisi työnantajan henkilöstömäärää laskettaessa otettava huomioon sekä työsuhteiset että virkasuhteiset henkilöt. Parempi vaihtoehto voisi kuitenkin olla, että julkisen sektorin työnantajien osalta takaisinottovelvollisuuteen ei tehtäisi mitään muutoksia.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

Ei kommentoitavaa

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

Ei kommentoitavaa.

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Ei kommentoitavaa.

2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)

Ei kommentoitavaa.

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Ei kommentoitavaa.

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ei kommentoitavaa.

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

Ei kommentoitavaa.

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ei kommentoitavaa.

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

Ei kommentoitavaa.

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)

Kirkon alat ry:n mielestä tähän ei ole suoranaista tarvetta. Lomautusilmoituksen toimittamista koskeva säännös on voimassa olevassa laissa riittävän täsmällinen. Lomautusilmoituksen toimittamistavan osalta lakiesitys vastaa voimassaolevaa lakia eli siltä osin esitystä ei ole tarpeen muuttaa. Sen sijaan, kuten aiemmin on todettu, lomautusilmoitusajan lyhentäminen seitsemään päivään on huono ratkaisu lomautettavien työntekijöiden varautumisen kannalta.

Muut huomiot

-

Aaltonen Paula
Kirkon alat ry

Pietinen Pekka
Kirkon alat ry