

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

Suomen opettajaksi opiskelevien liitto SOOL ry vastustaa voimakkaasti esitettyjä työsopimuslain muutoksia. Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän, etenkin vastavalmistuneen asemaa ja työsuhdeturvaa ilman toimia, joilla muutoksia tasapainotetaan. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi.

Määräaikaaisuuksia koskeva lakimuutos voi erityisesti heikentää vastavalmistuneiden kiinnittymistä työelämään. Työhyvinvoinnin kannalta kiinnittyminen on keskeistä, sillä se mahdollistaa ammatillisen identiteetin rakentumisen: vastavalmistunut alkaa nähdä itsensä oman alansa asiantuntijana. Toistaiseksi voimassa olevat ja ennakoitavat työsuhteet työuran alkuvaiheessa ovat edellytys sille, että vastavalmistunut voi suunnitella tulevaisuuttaan, kehittää osaamistaan ja vahvistaa luottamustaan omiin kykyihinsä. Toistuvat määräaikaiset työsopimukset voivat siis horjuttaa tätä kehitystä, lisätä psyykkistä kuormitusta ja johtaa uupumukseen tai jopa alanvaihtoon. Erityisesti professioaloilla, kuten kasvatuksen ja opetuksen kentällä, määräaikaaisuudet voivat vähentää alan houkuttelevuutta ja heikentää pitkällä aikavälillä osaajien saatavuutta.

Etenkin opetuslalla, määräaikaaisuudet ovat jo nyt aiheuttaneet työntekijöiden keskinäistä eriarvoistumista, kun sopimuksia kirjoitetaan vain lukuvuoden ajalle. Tämä jättää osan työntekijöistä kesäajan työttömyyteen. Määräaikaaisuus luo siis epäoikeudenmukaisen tilanteen, jossa samasta työstä saatava turva ja toimeentulo riippuvat työsuhteen muodosta, ei työn sisällöstä tai laadusta. Epävarmuus on kestävämpi etenkin vastavalmistuneille opetusalan ammattilaisille, jotka vasta rakentavat uraansa ja tulevaisuuttaan.

Määräaikaaisuuksia koskeva lakimuutos voi myös lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Jo nykytilanteessa yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen oman esitysluonnoksen mukaan on oletettavissa, että määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä myös vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Lakimuutos tuo siis mukanaan riskin erityisesti naisten aseman heikkenemisestä edelleen työelämässä.

Esitetty lakimuutos on myös ristiriidassa hallitusohjelman tavoitteen kanssa ehkäistä perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista. On tärkeää huomioida, että muutokset koskevat kaikkia palkansaaajia ja niiden vaikutukset kohdistuvat laajasti koko työmarkkinoille.

Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan ja asemaan työsuhteeseen heikompana osapuolena. Muutoksien ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria, koska muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Lakimuutosten myötä vaikutukset työllisyyden ja talouden näkökulmasta ovat vähäisiä. Siitä huolimatta muutokset on valmisteltu ilman kokonaisvaltaista arviota muutosten yhteisvaikutuksista. Muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.

Työsopimuslaki

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

SOOL vastustaa jyrkästi sitä, että jatkossa enintään vuoden mittaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijä voitaisiin palkata ilman perustetta. Perusteettomat määräaikaisten työsuhteiden toisivat merkittävästi lisää epävarmuutta työelämään, heikentäisivät muun muassa vastavalmistuneiden työntekijöiden mahdollisuuksia työelämässä sekä lisäävät raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Muutos kohdistuisi erityisesti uransa alkuvaiheessa oleviin vastavalmistuneisiin työntekijöihin.

Esitetty sääntelymalli, jonka mukaan ilman perustetta tehty määräaikainen työsuhteinen olisi mahdollinen niin sanotun "ensimmäisen" työsuhteen yhteydessä, on harhaanjohtava. Kyseinen työsuhteinen ei nimittäin välttämättä ole todellisuudessa työntekijän ensimmäinen, sillä lakiluonnoksen mukaan uusi määräaikaisuus katsotaan "ensimmäiseksi", jos aiemmasta työsuhteesta saman työnantajan kanssa on kulunut vähintään viisi vuotta. Tämä luo vaarallisen mahdollisuuden kiertää nykyisiä työsuhteturvan rajoja. Lisäksi työnantajalle jää edelleen mahdollisuus solmia uusia määräaikaisten sopimusten joko saman työntekijän kanssa tai eri työntekijöiden kesken ilman, että työvoiman tarpeen pysyvyyttä tarvitsee arvioida lainkaan. Näin ollen esitys mahdollistaa käytännössä määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen ja jopa nykyisten rajoitusten kiertämisen.

Esitetty malli on erityisen ongelmallinen vastavalmistuneiden kannalta. He ovat työuransa alkuvaiheessa kaikkein haavoittuvimmassa asemassa ja useimmiten juuri niitä työntekijöitä, joiden kohdalla tätä "ensimmäisen sopimuksen" poikkeusta sovellettaisiin. Käytännössä riski on, että vastavalmistunut jää toistuvien määräaikaisten sopimusten kierteeseen, ilman tosiasiallista mahdollisuutta pysyvään työsuhteeseen tai vakaaseen toimeentuloon. Tämä heikentää nuorten työntekijöiden asemaa, lisää epävarmuutta ja voi johtaa uupumukseen, alanvaihtoon ja osaajapulaan. Lisäksi esitys on vakavassa ristiriidassa EU:n määräaikaissopimusten heikentämiskielon kanssa. On välttämätöntä, että työlaainsäädäntö turvaa nuorten ja vastavalmistuneiden aseman eikä altista heitä rakenteelliselle epävarmuudelle.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Ei lausuttavaa

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Ei lausuttavaa

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työ sopimuksen kesto aikaa)

SOOLin näkökulmasta niin sanottu perustellun selvityksen antamisvelvollisuus ei tuo todellista turvaa eikä paranna työntekijän asemaa työmarkkinoilla. Muutos ei estä määräaikaisuuden perusteetonta käyttöä tai takaa pysyvämpää työsuhdemuotoa. Käytännössä kyse on muodollisuudesta, jolla ei ole oikeudellista merkitystä työntekijän kannalta.

Työntekijälle tämä tarkoittaa sitä, että vaikka hän saisi selvityksen määräaikaisuuden syistä, ei se edistä hänen asemaansa tai vakituisen työn saamista millään tavalla. Selvitysvelvollisuus on jo nykyisin osa työ sopimus lakia (2 luku, 6 §), mutta sen vaikutuksia ei ole arvioitu, eikä ole näyttöä siitä, että sillä olisi ollut myönteistä vaikutusta määräaikaistilanteiden vähentämiseen. Siksi on syytä epäillä, ettei uudessakaan esityksessä selvitysvelvollisuudella tulla saavuttamaan toivottuja vaikutuksia.

Jos selvitysvelvollisuus aiotaan säilyttää osana lakia, sen on oltava työnantajalle velvoittava ja laiminlyönnistä on seurattava sanktio. Muuten kyseessä on näennäinen toimi, joka ei paranna määräaikaistilanteissa olevien asemaa lainkaan.

5 luvun 4 § (lomautus ilmoitus)

SOOL vastustaa lomautus ilmoitus ajan lyhentämistä 14 päivästä 7 päivään.

Lomautus ilmoitus ajan lyhentäminen heikentäisi työntekijän asemaa merkittävästi. Jos aikaa lomautuksesta ilmoittamiseen lyhennetään, työntekijälle jää vähemmän mahdollisuuksia reagoida tilanteeseen esimerkiksi hakemalla toista työtä tai järjestämällä talouttaan. Kyse ei ole vain niistä tilanteista, joissa lomautusaika on pitkä, vaan vaikutukset ulottuvat kaikkiin työntekijöihin, joita lomautus koskee.

Erityisesti lyhyt varoaika vaikeuttaa tulonmenetyksiin sopeutumista. Harva työntekijä pystyy viikossa järjestämään taloutensa niin, että äkillinen ansionmenetys ei aiheuta taloudellista ahdinkoa. Muutos voi johtaa lisääntyvään velkaantumiseen ja epävarmuuteen, mikä kuormittaa sekä yksilöä että yhteiskuntaa.

Lisäksi lomautus ilmoitus ajan paikallinen sopiminen työehtosopimuksen ohi murentaa työntekijän oikeusturvaa ja loukkaa sopimusosapuolten neuvottelu oikeuksia. Työehtosopimukset takaavat työntekijöille vähimmäissuojan, eikä lainsäädännön tulisi mahdollistaa sen heikentämistä paikallisesti, ilman tasavertaista neuvottelu asemaa. Tämä rikkoo Suomen kansainvälisiä velvoitteita, kuten ILO:n sitoumuksia, jotka edellyttävät työehtosopimus neuvottelu oikeuden kunnioittamista.

On myös huomioitava, että lomautus ilmoitus ajan heikennys ei tapahdu ainoana heikennyksenä. Kun siihen yhdistetään aiemmat työttömyysturvan leikkaukset ja yhteistoimintalain muutokset, kuten

neuvotteluajkojen lyhentäminen, muodostuu kokonaisuus, joka merkittävästi heikentää työntekijän taloudellista ja oikeudellista turvaa.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ei lausuttavaa

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

SOOL pitää kohtuuttomana ja vastustaa jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille.

Irtisanomisoikeuden rajaaminen vain työntekijälle määräaikaisessa työsuhteessa on tärkeä tapa tasapainottaa työntekijän ja työnantajan välistä epäsuhtaa, etenkin nyt esitettyjen työ lainsäädännön muutosten yhteydessä. Työnantajalla on jo lähtökohtaisesti valta päättää työsuhteen muodosta. Työnantaja voi valita toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, joka tarjoaa mahdollisuuden lomauttaa tai irtisanoa työntekijä tarvittaessa. Määräaikainen työ sopimus taas on työntekijän näkökulmasta huomattavasti epävarmempi ja heikompaa turvaa tarjoava vaihtoehto, joten sitä ei tule heikentää entisestään.

Vastavalmistuneet työntekijät ovat usein juuri niitä, jotka työllistyvät määräaikaisiin työsuhteisiin työuransa alkuvaiheessa. Näissä tilanteissa on erityisen tärkeää, että työntekijällä säilyy mahdollisuus irtisanoutua määräaikaisesta työsuhteesta, mikäli tarjolle tulee pysyvämpi ja turvatumpi työpaikka. Ilman tätä oikeutta nuori työntekijä voi jäädä määräaikaisuuden loukkuun ja menettää mahdollisuutensa edetä urallaan.

Esityksessä ehdotettu irtisanomisoikeuden syntyminen vasta kuuden kuukauden määräaikaisuuden jälkeen on ongelmallinen. Työnantajalle jää mahdollisuus kiertää tämä säännös tekemällä peräkkäisiä, alle kuuden kuukauden mittaisia määräaikaisia työ sopimuksia. Näin työntekijän oikeus irtisanoutua voi jäädä toteutumatta kokonaan, vaikka työ suhde tosiasiallisesti jatkuisi pidempään.

Siksi irtisanomisoikeuden ei tulisi olla sidottu yksittäisen määräaikaisen sopimuksen keston. Oikeuden pitäisi syntyä joko välittömästi tai viimeistään silloin, kun saman työnantajan kanssa solmittujen peräkkäisten työsuhteiden yhteenlaskettu kesto ylittää kuusi kuukautta. Tämä on erityisen tärkeää vastavalmistuneiden aseman parantamiseksi ja heidän mahdollisuuksiensa turvaamiseksi vakituisempaan ja mielekkäämpään työhön siirtymisessä.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

SOOL vastustaa takaisinotto velvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta.

Takaisinotto velvollisuus on keskeinen osa työntekijän työsuhteturvaa, ja sen tehtävänä on tukea irtisanotun henkilön mahdollisuutta työllistyä uudelleen samaan työpaikkaan, jos työnantajalla ilmenee myöhemmin vastaavaa työvoiman tarvetta. Nyt esitetty lakimuutos, joka poistaisi takaisinotto velvollisuuden alle 50 työntekijän yrityksissä, heikentäisi merkittävästi työntekijöiden asemaa, etenkin vastavalmistuneiden, joilla ei vielä ole pitkää työkokemusta tai vakiintunutta asemaa työmarkkinoilla.

Erityisen ongelmalliseksi muutos muodostuu siksi, että irtisanomistilanteessa työntekijä ei voi tietää, kuuluuko hän takaisinottovelvollisuuden piiriin vai ei. Esityksen mukaan työntekijämäärä tarkastellaan vasta siinä vaiheessa, jos työnantajalle syntyy uusi työvoiman tarve.

Lisäksi muutos voi lisätä riitatilanteita, kun irtisanottu työntekijä havaitsee, että hänen entinen työnantajansa on palkannut uuden työntekijän samoihin tehtäviin pian irtisanomisen jälkeen. Tämä voi kyseenalaistaa koko irtisanomisen tuotannollistaloudelliset perusteet, etenkin kun työsopimuslain työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteet ovat yhä voimassa. Muutoksella voi siis olla jopa työnantajan näkökulmasta kielteisiä oikeudellisia seuraamuksia.

On myös huomionarvoista, että lakimuutosta esitetään sovellettavaksi myös julkisiin työnantajiin, vaikka hallitusohjelmakirjaus ei tätä edellytä. Jos muutos kuitenkin ulotetaan julkiselle sektorille, on välttämätöntä laskea työnantajan henkilömäärä kaikista palvelussuhteisista, ei vain työsuhteisista. Muussa tapauksessa vaarana on, että työntekijä jää ilman takaisinottovelvollisuutta, vaikka julkisen organisaation kokonaishenkilöstömäärä ylittää selvästi 50.

Vastavalmistuneiden näkökulmasta takaisinottovelvollisuuden säilyttäminen on erityisen tärkeää. Heidän asemansa työmarkkinoilla on haavoittuvampi, ja työsuhteen katketessa mahdollisuus päästä takaisin samaan työpaikkaan voi olla ratkaiseva askel urapolun rakentamisessa. Tästä oikeudesta luopuminen ilman tarkkoja ja tasapuolisia rajoja olisi selkeä heikennys nuorten työntekijöiden työturvaan ja uskoon pysyvään työelämään kiinnittymisestä.

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

Tämä on kannatettava muutos.

Muut huomiot

SOOL toivoo, että lakimuutosta tehdessä huomioidaan, että etenkin opetusalla epävarmat työsuhteet voivat estää vastavalmistuneita opettajia asettumasta pysyvästi paikkakunnalle. Tämä lisää alueellista eriarvoisuutta, etenkin haja-asutusalueilla ja pienemmissä kunnissa, jotka jo ennestään kärsivät opettajapulasta. Ilman pysyvää työtä nuoret ammattilaiset eivät uskalla tehdä asumis- tai perheenperustamispäätöksiä, mikä vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös alueiden elinvoimaan.

Mikäli työelämän turva näyttää murtuvan heti uran alussa, se luo sukupolvikokemuksen epävarmuudesta, joka vaikuttaa niin työuraan kuin yhteiskunnalliseen osallisuuteen.

Siirilä Jani
Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry