

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

Akavan sairaanhoitajat ja Taja (myöhemmin Taja) vastustaa hallituksen esityksessä ehdotettuja työsopimuslain muutoksia. Ehdotetut muutokset heikentävät kohtuuttomasti työntekijän asemaa ja oikeusturvaa, mutta minkäänlaisia tasapainottavia toimia ei ole esitetty. Taja yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen jättämässä eriävässä mielipiteessä esitettyihin huomioihin ja vaikutusarvioihin.

Voimassa olevan Euroopan Unionin lainsäädännön mukaisesti toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tulisi olla vallitseva työsuhdemuoto. Esityksessä tuodaan esille, että jo ennestään Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Kuten esityksessäkin tunnustetaan, ehdotetut lakimuutokset todennäköisesti lisäävät määräaikaisten työsuhteiden osuutta entisestään. Tämä on täysin väärä suunta.

Esityksessä todetaan, että ”Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.”. Tosiasiassa tämä ei kuitenkaan toteudu. Erityisesti työntekijän kanssa tehtävään ensimmäiseen määräaikaiseen työsopimukseen ehdotetut muutokset tosiasiallisesti mahdollistavat työsopimusten ketjuttamisen, mikä on täysin hallitusohjelman kirjausten vastaista.

Esityksen tavoitteeksi kerrotaan työllistymisen esteiden purkaminen, mutta esityksessä ei ole kuitenkaan pystytty osoittamaan, että tehdyillä muutoksilla todella olisi työllisyyttä edistäviä vaikutuksia. Lisäksi esityksessä todetaan, että hallitusohjelmakirjauksen tavoitteena on madaltaa etenkin pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnystä. Esityksessä ehdotettuja lakimuutoksia ei ole kuitenkaan juurikaan rajattu, vaan ne koskisivat yhtä lailla niin yksityistä kuin julkista sektoriäkin ja kaiken kokoisia yrityksiä. Taja katsoo, että oikeus solmia määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä tulisi sallia vain yksityisen sektorin pienyrityksille.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitys helpottaisi määräaikaisten työsopimusten solmimista kohtuuttomasti, parantaen työnantajien asemaa ja heikentäen työntekijöiden oikeuksia.

Väestön ikääntyessä ja syntyvyyden jatkuvasti laskiessa lainsäädännön tulisi pyrkiä parantamaan uransa alkuvaiheessa olevien nuorten asemaa, ei heikentämään sitä. Jo nyt monilla aloilla nuorten työn jatkuvuus on heikkoa, eivätkä esityksessä ehdotetut muutokset paranna tätä tilannetta. Tämän kaltainen epävarmuus työn ja toimeentulon suhteen on omiaan vaikeuttamaan perheen perustamista, pienentäen lapsilukua ja alentaen syntyvyyttä entisestään.

Lisäksi määräaikaiset työsuhteet ovat jo nyt yleisiä naisvaltaisilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla. Esitetyt lakimuutokset ovat omiaan lisäämään määräaikaisten työsuhteitten osuutta entisestään, heikentäen erityisesti naisten asemaa työmarkkinoilla.

Erityisen huolestuttavaa on esityksessäkin tunnistettu todennäköinen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntyminen. Raskaussyrjintä on erityisen yleistä määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämisellä, ja ehdotetut muutokset helpottavat tätä entisestään.

Kaiken kaikkiaan ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa kohtuuttomalla tavalla, vaikka lainsäädännössä on tunnistettu erityinen tarve suojella työntekijää heikompana osapuolena. Ehdotetut muutokset lisäävät epävarmuutta työmarkkinoilla, millä on laajoja negatiivia vaikutuksia yksilöiden elämään, toimeentuloon ja perheellistymiseen .

Työsopimuslaki

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

Säännöstä perustellaan sillä, että ”Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi.”. Käytännössä tämä käyttöala ei kuitenkaan ilmene säännöksestä, vaan se mahdollistaisi määräaikaisten työsopimusten käytön kaikenlaisissa yrityksissä ja tilanteissa riippumatta siitä, onko työnantajan työllistämiskynnys korkea vai ei.

Riippumatta säännöksen otsikosta, kyse ei tosiasiaassa ole työntekijän kanssa tehtävästä ensimmäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta, jos hän on ollut työsuhteessa työnantajaan viisi vuotta sitten. Esityksessä ei tuoda esille mitään syytä, miksi aikaraja olisi juuri viisi vuotta.

Säännöksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. Käytännössä kyse on siis työsopimusten ketjuttamisen sallimisesta lailla, mikä on täysin hallitusohjelman kirjauksen vastaista.

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

Ehdotettu muutos heikentäisi kohtuuttomasti pitkäaikaistyöttömien jo ennestään heikompaan asemaa.

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)

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen heikentäisi työntekijän asemaa kohtuuttomasti, sillä se vähentäisi työntekijän aikaa varautua lomauttamiseen ja etsiä uutta työtä, johtaen suoraan ansionmenetykseen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Taja ei kannata takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa työntekijän työsuhteturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen heikentää alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa. Esitetty lakimuutos johtaa tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei.

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)

Tajan näkemyksen mukaan ei ole tarpeen säätää vastaanotto-olettamasta.

Muut huomiot

-

Junno Anna-Kukka
Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry