

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

AKT ry vastustaa mietinnössä kuvattuja ehdotuksia kokonaisuudessaan. Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat hyvin vähäisiä. Sen sijaan vaikutukset työntekijän työsuhdeturvaan, suomalaiseen työelämään ja siten koko yhteiskuntaan voivat olla huomattavan negatiivisia.

Hallitusohjelman tavoitteena on ollut kohdistaa helpotukset pk-sektorin toimijoihin ja lisäksi estää määräaikaisten työsuhteiden perusteetonta ketjuttamista. Tavoitteen vastaisesti hallituksen esitys ulottaa lakimuutosten vaikutukset kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin kaikilla sektoreilla. Määräaikaaisuusketjuttamisen esteitä ei ole luotu.

Nyt tavoitellut lakimuutokset tulevat lisäksi potentiaalisesti lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää helpottamalla menettelyä, jossa jo nyt yleisin syrjinnän muoto on määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättäminen.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esityksen vaikutusarvio on puutteellinen eikä vaikutusten tarkastelunäkökulmassa huomioida nyt meneillään olevien esitysten ja jo voimaan tulleiden työelämän lakimuutosten yhteisvaikutuksia riittävällä tavalla. Lakimuutoskokonaisuus heikentää työsuhdeturvaa ja muuttaa suomalaisen työelämän mekanismeja siten, että työnantajalle kuuluvaa riskiä siirtyy työntekijöille ja samalla työnantajakustannuksia kevennetään heikomman osapuolen suojan kärsiessä.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on ollut kasvussa ja prosentuaalinen nousu on havaittavissa jo vuodesta 2000-luvun alkupuolelta lähtien. EU-maiden välisessä vertailussa Suomen määräaikaisten työsuhteiden osuus on viidenneksi isoin. On selvää, että määräaikaisten työsopimusten solmimiskynnystä madallettaessa niiden käyttö todennäköisesti työsuhdemuotona entisestään

kasvaa. Sen sijaan epäselväksi on jäänyt se, millaisia työllisyshyötyjä tai talouskasvun edellytyksiä määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottaminen tuottaa.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö vaikuttaa suorasti työntekijöiden palkkatasoon ja siten ostovoimaan ja riskinsietoon yksityisten henkilöiden sijoitus- ja rahoitusmarkkinoilla. Vaikutukset kohdentuvat siten myös verotulokertymään. Palkkataso määräaikaisten työsuhteiden markkinoilla jää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhdemuotoverrokkiin nähden selvästi matalammaksi. Hallituksen esityksessä avatut empiiriset tutkimukset eivät puolla sitäkään näkemystä, että määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisella olisi positiivisia vaikutuksia yritysten tuottavuuteen.

Työsopimuslaki

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

Lakiesityksen hallitusohjelman kirjattuna ja työryhmälle esitettynä tavoitteena on ollut purkaa työllistymisen esteitä. Esityksen perustelutekstinkin mukaan tarkoitus on ollut laatia sääntelyä, jossa rajoitetaan määräaikaisen työsopimusmuodon käyttöalaa uusien työntekijöiden palkkaamiseen kohdentuen työnantajiin, joilla on korkeampi työllistämiskynnys.

Esitettyyn sääntelyyn ei kuitenkaan ole sen sanamuodon mukaan sisällytetty tarkoitettua soveltamisalarajoitusta. Säännöstekstin 1 momentti ei noudata unionin lainsäädännöstä ja EUT:n ennakkoratkaisuista johtuvaa periaatetta toistaiseksi voimassa olevan työsuhdemallin ensisijaisuudesta. Esityksen nojalla luovuttaisiin esitetyn säännöksen soveltamisalalla kokonaan työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyden arvioinnista. Näin ollen sääntely mahdollistaa laaja-alaisen määräaikaisten työsopimusmuotojen käyttämisen niissäkin tilanteissa, joissa työnantajan työvoiman tarve on pysyvää ja pitkäaikaista. Tätä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Säännöstekstin 2 momentin rajaukset määräaikaisen sopimuksen uusimisen mahdollisuuksista ja sopimuskokonaisuuden enimmäiskestosta eivät riitä turvaamaan työntekijää määräaikaisten sopimusten ketjuttamiselta.

Sen sijaan 3 momenttiin tuotu kirjaus siitä, että edellä mainittujen säännösten vastaisesti tehtyä sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana on sinällään tarpeellinen ja tarkoituksenmukainen.

Säännöstekstin 4 momenttiin on tuotu kirjaus työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle, pyynnöstä kirjallisena, perusteltu selvitys työnteon jatkamisesta joko toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa tai edelleen määräaikaisena mutta perustellusta syystä. Velvollisuus on täytettävä ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, mutta mitään tarkempaa sääntelyä selvityksen antamisen ajankohdasta ei ole esitetty, eikä myöskään kyseessä olevan työntekijän ensisijaisuutta

mahdollisesti tarjolla olevan työn suhteen. Siten kirjaus luo vain näennäistä turvaa työntekijälle, eikä sitä siten voida pitää onnistuneena.

Kokonaisuudessaan AKT ry vastustaa esitettyä lakimuutosta ja pitää sitä tarpeettomana. On epäselvää, millaisia työllisyyden ja talouskasvun edellytyksiä muutos toisi. Sen sijaan on selvää, että lakimuutos heikentää työntekijän asemaa ja tekee määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta laillista, ilman työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyden arvioimisvelvoitetta. Käytännössä saman työntekijän kanssa voidaan solmia ilman perustetta tehtyjä määräaikaista sopimuksia yli vuoden kestäväälle aikajaksolle ainakin kolme ja tämän jälkeen vielä jatkaa määräaikaisten työsopimusmallin käyttöä tilanteessa, jossa työtä olisi tosiasiaassa tarjolla pysyvästi ja pitkäaikaisesti. Lisäksi esitetty lakimuutos voi mahdollisesti luoda lisää epävarmuutta ja ennakoimattomuutta käytännön soveltamistilanteisiin, sillä käytössä olisi muutoksen myötä kaksi määräaikaisten työsuhdemuodon mallia, joihin soveltuu eri edellytykset. Näin ollen olemassa olevan oikeuskäytännön soveltaminen hankaloituu ja riitaisten tilanteiden oikeudenkäyntikustannukset voivat kääntyä nousuun.

1 luvun 3 b § (määräaikaisten työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Esitetty muutos vastaa asiallisesti voimassa olevaa säännöstä eikä siitä siten ole lausuttavaa. AKT ry pyytää lainsäätäjää kuitenkin kiinnittämään huomiota lakimuutoksen kokonaisuuteen ja sen mahdollisiin vaikutuksiin suhteessa pitkäaikaistyöttömiin. Kirjaus menettää käytännössä alun perin tavoitellun arvonsa, sillä määräaikaisten työsuhteiden käytön helpottamisen myötä pitkäaikaistyöttömän työnhakijan asema vaikeutuu entisestään, syventäen mahdollisesti työttömyyttä tietyissä työnhakijaryhmissä.

2 luvun 4 § (selvitys työntekijän keskeisistä ehdoista)

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

AKT ry vastustaa esityksen sääntelymuutosta lomautusilmoitukseen kohdistuen kokonaisuudessaan. Esitys asiallisesti lyhentäisi lomautusilmoitusajan nykyisestä 14 päivästä seitsemään päivään ja lisäksi toisi lakiin pakottavan säännöksen lomautusilmoitusajan paikallisesti toisin sopimisen mahdollisuudesta työehtosopimuksen sitä estämättä.

Lomautusilmoitusajan lyhentämisellä on suoria vaikutuksia työntekijän ansioon sitä vähentäen sekä työntekijän mahdollisuuteen varautua tulevaan työn ja palkanmaksun keskeytymiseen sitä vaikeuttaen. Esityksen vaikutuksia arvioitaessa on otettava nyt esittelyssä olevan lakimuutoksen lisäksi työelämän lakimuutosten kokonaisuus, jonka vaikutukset ovat pääosin työntekijän asemaa ja ansiotasoa heikentäviä.

Esityksen mukainen paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajan lyhentämisestä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen rikkoo työmarkkinaosapuolten oikeutta neuvotella alan työehdoista. Työmarkkinaosapuolille tulisi Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteidenkin valossa taata aito sopimisen autonomia. Nyt ehdotettu lakimuutos käytännössä voisi ohittaa kulloisellekin alalle neuvotellut vähimmäisehdot, eikä tätä voida pitää hyväksyttävänä eikä tarkoituksenmukaisena.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Kts. soveltuvin osin 5 luvun 4 §:n osalta lausuttu.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

AKT ry kannattaa sinällään irtisanomisoikeuden ulottamista esityksessä ehdotetuvin tavoin myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla solmittuun määräaikaiseen sopimukseen. Kuitenkin siten, että irtisanomisoikeutta sovelletaan työntekijälle lukeutuviin oikeuksiin ja siten, että kuuden kuukauden sopimuksen kestoedellytyksessä huomioitaisiin mahdollisten yhtä useampien sopimusten yhteenlaskettu kesto.

Sen sijaan AKT ry vastustaa irtisanomisoikeuden ulottamista työnantajan oikeuksiin. Työnantajan oikeutta irtisanoa määräaikainen sopimus suoraan lain nojalla ei voida pitää perusteltuna. Sopimus sitoo tekijäänsä ja lähtökohtaisesti määräaikaiset sopimukset ovat tarkoitettu nimenomaan sopijapuolia sitovaksi sovittuna aikana, pacta sunt servanda. Sopijapuolet eivät kuitenkaan työmarkkinoilla ole tasavertaisessa asemassa ja siksi heikomman osapuolen suojasta on muodostunut periaatetason normeja. Työantajalla on mahdollisuus valita työ sopimuksen muoto ja siten aina mahdollisuus soveltaa toistaiseksi voimassa olevaa mallia irtisanomisoikeuksiin. Nyt ehdotettu sääntely yhdessä määräaikaisten sopimusten ketjuttamismahdollisuuksien ja meneillään olevan henkilöperusteiseen irtisanomiseen kohdistuvan lakimuutoksen myötä heikentävät työntekijän asemaa kohtuuttomasti, kuitenkin varsinaisesti lisäämättä työllisyyttä tai tuottavuutta selkeästi mitattavalla tavalla.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ehdotettu lakimuutos esittää nykymuotoisen takaisinottovelvoitteen poistamista työnantajilta, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähemmän kuin 50 työntekijää. AKT ry vastustaa muutosta. Esitettyä sääntelyä on vaikea perustella työllistämisen esteiden purulla ja tuottavuuden lisäämisellä. Takaisinottovelvoitteen tavoitteena pidetään nimenomaan työllistymisen edistämistä yksittäisen työntekijän työsuhteturvan parantamisen ohella. Lisäksi lakimuutos olisi toteutuessaan omiaan heikentämään irtisanomisten vaikutusten ennakoitavuutta ja täten lisäämään myös niiden oikeudellisen riitauttamisen tarvetta. 50 työntekijän soveltamisrajan tarkastelun ajankohtaa esitetään siihen hetkeen, kun työnantajalle muodostuu työvoiman tarve jo irtisanotun työntekijän työsuhteen päätyttyä. Tämä on ongelmallista työntekijän kannalta, sillä työntekijä ei voi irtisanomisuhan alla tietää, tullaanko hänen kohdallaan soveltamaan takaisinottovelvoitetta vai ei. Lisäksi eri mittaiset irtisanomisajat voivat asettaa työntekijät tässä kohtaa eriarvoiseen asemaan.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Ei lausuttavaa.

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

Ei lausuttavaa.

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

Ei lausuttavaa.

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ei lausuttavaa.

Työvoimapaalveluiden järjestämisestä annettu laki

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

Ei lausuttavaa.

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavantyyppistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työ sopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

Vastaanotto-olettamasta ei ole tarpeen säätää. Lomautuksen ilmoittamiseen liittyvistä menettelytavoista ei ole tarpeen poiketa työntekijän tiedonsaantioikeuksia heikentäen. Tilannetta ei voi verrata työsuhteen päättämisilmoituksen toimittamiseen, sillä lomautetun työntekijän työsuhte ja siten osapuolten velvollisuudet pysyvät voimassa ja lomautetulla työntekijällä tulee olla tieto lomautukseen liittyvistä seikoista. Tästä syystä lomautusilmoitus on lähtökohtaisesti annettava henkilökohtaisesti, esityksen 5 luvun 4 §:n mukaisesti.

Muut huomiot

-

Seppänen Sara
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry