

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 Erityisalat on monialainen ammattiliitto, joka muodostuu 19 jäsenjärjestöstä. Jäsenemme työskentelevät muun muassa kulttuurin, hallinnon, viestinnän, liike-elämän ja hyvinvoinnin parissa asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä. Akavan Erityisalat ei hyväksy esitettyjä muutoksia ja haluaa tässä lausunnossaan korostaa, että ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijöiden asemaa ja työsuhteturvaa.

1. Työntekijän turvan heikentäminen ei ole hyväksyttävää

1.1. Määräaikaisuuden helpottaminen ilman perustetta lisää epävarmuutta

Esityksen mukaan työnantaja voisi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta enintään vuoden ajaksi, kun kyseessä on niin sanottu ensimmäinen työsuhde työnantajan ja työntekijän välillä taikka työntekijällä on ollut aiemmin työsuhde saman työnantajan kanssa, mutta siitä on kulunut yli viisi vuotta. Tämä muutos ohittaa työsopimuslain nykyisen suojaperiaatteen, jonka mukaan määräaikaiselle sopimukselle tulee aina olla perusteltu syy. Esitys avaa mahdollisuuden käyttää määräaikaisia työsuhteita toistuvasti ilman todellista perustetta. Työnantaja voi ensin tehdä määräaikaisen sopimuksen ilman syytä ja sen jälkeen uusia työsopimusta perusteltuun syyhyn vedoten – ilman että kokonaisuuden ketjuttamista tarkastellaan.

Tällainen sääntely lisää epävarmuutta erityisesti työuran alkuvaiheessa ja tilanteissa, joissa työntekijä yrittää palata työelämään esimerkiksi perhevapaan, työttömyyden tai opintojen jälkeen. Lisäksi esitys mahdollistaa pysyvän työvoiman tarpeen kattamisen määräaikaisilla sopimuksilla, mikä on selvästi ristiriidassa kansainvälisen sääntelyn perusperiaatteiden kanssa. On myös huomioitava, että määräaikaisuuden ja koeajan suhdetta ei ole arvioitu riittävästi. Käytännössä on riski, että perusteettomia määräaikaisuuksia käytettäisiin tosiasiallisina koeajan pidennyksinä, mikä edelleen heikentää työntekijän asemaa.

1.2. Lomautusilmoitusajan lyhentäminen heikentää työntekijän ennakointimahdollisuuksia

Esitys lyhentäisi työnantajan velvollisuutta ilmoittaa lomautuksesta nykyisestä 14 päivästä seitsemään päivään. Tämä muutos heikentäisi merkittävästi työntekijän mahdollisuuksia valmistautua taloudellisiin muutoksiin ja järjestellä omaa arkeaan ajoissa ennen lomautuksen alkamista. Työntekijälle jäisi käytännössä hyvin vähän aikaa hakeutua esimerkiksi TE-palvelujen asiakkaaksi tai kartoittaa muita toimeentulomahdollisuuksia. Lisäksi lomautusilmoitusajan lyhentäminen voisi tapahtua riippumatta työehtosopimusten määräyksistä, mikä heikentäisi työmarkkinaosapuolten välistä neuvotteluautonomiamia ja murentaisi sopimisen kulttuuria. Tämä puolestaan lisäisi epävarmuutta ja heikentäisi luottamusta työelämässä.

1.3. Takaisinottovelvoitteen rajaaminen eriarvoistaa työntekijöitä

Esityksen mukaan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain yrityksiä, joissa työskentelee vähintään 50 työntekijää. Tämä asettaisi työntekijät perusteettomasti eriarvoiseen asemaan työpaikan koon perusteella. Takaisinottovelvollisuuden rajaaminen tarkoittaisi käytännössä sitä, että irtisanotut työntekijät pienillä työpaikoilla menettäisivät oikeuden tulla huomioiduiksi uudelleenrekrytoinnissa, vaikka heidän ammattitaitonsa ja aiemmat työtehtävänsä sopisivat siihen hyvin.

Erityisen ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että yhdistettynä hallituksen esittämiin henkilöperusteisen irtisanomisen heikennyksiin, muodostuu työntekijän työsuhteturvan kannalta erittäin vakava kokonaisuus. Näiden muutosten yhteisvaikutuksena työntekijän asema heikkenee huomattavasti, mikä vaarantaa yksilön mahdollisuudet turvata oma toimeentulonsa ja työllistyminen uudelleen. Lisäksi 50 työntekijän rajan käyttöönotto sekä yhteistoimintalaissa että takaisinottovelvoitteessa voi vähentää yritysten halukkuutta kasvattaa työntekijämäärää yli tämän rajan, mikä voi heikentää työllisyyttä.

2. Vaikutusten arviointi on puutteellinen

Esityksessä selkeästi myönnetään, että määräaikaisten sopimusten lisääminen voi johtaa syrjinnän lisääntymiseen, erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta. Sen vuoksi on käsittämätöntä, ettei esityksessä tästä huolimatta ehdoteta konkreettisia toimia syrjinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi vaikutuksia ei ole riittävästi arvioitu suhteessa muihin vireillä oleviin työlainsäädännön heikennyksiin, kuten työttömyysturvan leikkauksiin ja irtisanomissuojan madaltamiseen. Esityksessä ei ole myöskään huomioitu riittävästi sitä, että määräaikaissuhteiden lisääntyminen vaikuttaa kielteisesti syntyvyyteen ja perheen perustamiseen, mikä on yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti merkittävä ongelma. Akavan Erityisalat pitää vaikutusten arviointia tältä osin puutteellisenä ja vaatii kokonaisvaltaisempaa ja huolellisempaa tarkastelua, joka ottaisi huomioon eri muutosten yhteisvaikutukset.

3. Turvattomuus ei rakenna parempaa työelämää

Työelämän kehittämisen tulee perustua luottamukseen, vakauteen ja oikeudenmukaisuuteen. Hallituksen esityksen muutokset eivät toteuta näitä periaatteita, vaan päinvastoin lisäävät

työntekijöiden epävarmuutta ja heikentävät luottamusta työmarkkinoilla. Esitetyt muutokset eivät ole kestäviä yksilöiden, työyhteisöjen eivätkä yhteiskunnan kannalta.

4. Yhteenveto

Akavan Erityisalat katsoo, että esitys johtaa työntekijän työsuhdeturvan merkittävään heikentymiseen, lisää syrjintää ja epävarmuutta työelämässä sekä heikentää työelämän sopimisen kulttuuria. Akavan Erityisalat ei hyväksy esitystä ja katsoo, että sitä tulee muuttaa olennaisesti tai valmistella kokonaan uudelleen siten, että työntekijöiden asema ja oikeudet huomioidaan asianmukaisesti.

Muilta osin yhdyimme palkansaajakeskusjärjestöjen (SAK, STTK ja Akava) eriävään mielipiteeseen sekä Akavan lausuntoon.

Huomionne esityksen vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

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

-

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

-

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)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

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)

-

Muut huomiot

-

Salonen Jenni
Akavan Erityisalat AE ry