

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

Hallitusohjelmassa todetaan, että hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistäväissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Lausunnolla olevassa luonnoksessa hallituksen esitykseksi todetaan, että hallituksen esityksellä toteutettaisiin edellä mainitut hallitusohjelman kirjaukset.

Hyvinvointiala Hali ry pitää hallitusohjelmassa sovittuja tavoitteita kannatettavina, mutta toteaa, että lausunnolla oleva esitysluonnos toteuttaa tavoitteet vain osittain. Lakiesitys sisältää useita rajoituksia, joista ei ole sovittu hallitusohjelmassa. Rajoitukset heikentävät käytännössä uudistuksen tavoitetta työllistämiskynnyksen madaltamiseksi. Lisäksi työnantajalle esitetty erityinen velvollisuus selvittää mahdollisuutta työntekijän palkkaamiseksi uuteen työsopimukseen lisää tarpeettomasti työnantajan hallinnollista taakkaa.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Hyvinvointiala Hali korostaa, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on jatkossakin työsopimuksen perustyyppi. Työnantajat haluavat sitouttaa työntekijät toistaiseksi voimassa olevilla

työsopimuksilla, mikäli se on toiminnan kannalta mahdollista. Osaava, motivoitunut, pätevä ja sitoutunut työvoima on keskeinen tekijä työnantajan menestymisessä.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että hallitusohjelmassa esitetyt muutokset madaltavat työllistämiskynnystä tilanteissa, joissa vakituiseen työsuhteeseen ottamista ei pidetä tarkoituksenmukaisena tai mahdollisena. Työllisyyskehityksen kannalta on positiivista, jos määräaikaisten työsopimusten käyttö lisääntyy tilanteissa, joissa työnantaja ei muuten voisi tehdä rekrytointia lainkaan.

Työntekijöiden suoja syrjintää vastaan on jo nyt turvattu hyvin kattavasti lainsäädännöllä. Oleellista on, että työnantajat tuntevat lainsäädännön sisällön ja osaamisen kehittämiseen pitääkin panostaa tältä osin.

Esitysluonnoksessa ehdotettu työnantajan erityinen selvitysvelvollisuus työntekijän jatkomahdollisuuksista työnantajan palveluksessa tulisi poistaa turhana ja työnantajan tarpeetonta hallinnollista taakkaa lisäävänä.

Työsopimuslaki

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

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että säännöksessä esitetyt rajoitukset määräaikaisen työsopimuksen käyttämiselle ovat suhteettomia tavoitteeseen nähden ja niitä pitäisi tarkastella uudestaan jatkovalmistelun aikana. Edellisen työsuhteen päättymisestä kulunut viiden vuoden aikarajaa tulisi laskea, se on perusteettoman pitkä.

Työnantajan erityistä selvitysvelvollisuutta koskeva säännös tulisi poistaa jatkovalmistelussa. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä on jo säännelty työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Uusi selvitysvelvollisuus on tarpeeton eikä se tuo mitään lisäturvaa työntekijänkään näkökulmasta. Uusi selvitysvelvollisuus ainoastaan lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

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)

Esityksen mukaan olemassa olevaa TSL 2:6 §:n säännöstä ei sovellettaisi nyt ehdotettuun määräaikaista koskevaan uuteen 1:3 a §:ään, vaan työnantajalle säädettäisiin uusi erillinen selvitysvelvollisuus.

Kuten 1 luvun 3 a §:ää koskevassa kohdassa on todettu, Hyvinvointiala Hali ry pitää erityisen selvitysvelvollisuuden lisäämistä tarpeettomana ja turhaa työnantajan hallinnollista taakkaa lisäävänä.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Esitysluonnos ei ole hallitusohjelman mukainen, koska se ei sisällä uudistuksen osalta säännöstä enimmäispakottavuudesta. Sääntelyä tulee muuttaa hallitusohjelman mukaisesti siten, että lomautusilmoitusajan lyhentämistä voidaan soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa 1 luvun 3a §:ssä tarkoitettu sopimus, joka on kestänyt vähintään 6 kuukautta. Työnantajalla tulisi olla työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että säännös rajoittaa uudistuksen tavoitteita. Se luo turhaa epävarmuutta ja todennäköisesti sen vuoksi myös vähentää nyt esitettyjen määräaikaisuuksien käyttöä. Työnantaja ja työntekijä voivat tälläkin hetkellä tehdä määräaikaisen sopimuksen, joka on molemmin puolin irtisanottavissa. Irtisanomismahdollisuudesta on silloin sovittava erikseen. Tämä sopimiseen perustuva irtisanomismahdollisuus soveltuu myös nyt esitettyyn määräaikaisen työsopimuksen malliin, erillisestä irtisanomisajasta säättäminen on tarpeetonta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Hallitusohjelman mukaan työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Esitysluonnos ei ole hallitusohjelman mukainen, koska se ei sisällä uudistuksen osalta säännöstä enimmäispakottavuudesta. Sääntelyä tulee muuttaa hallitusohjelman mukaisesti siten, että takaisinottovelvollisuuden poistamista voidaan soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

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 päätyminen)

-

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)

On tilanteita, joissa henkilökohtainen ilmoitus ei ole aina mahdollinen, joten on tarpeellista säätää ilmoituksen toimittamisesta kirjeitse tai sähköisesti ja vastaanotto-olettamasta. Säännöksen tulisi selkeyden vuoksi vastata olemassa olevaa TSL 9 luvun 4 §:n 1 momenttia.

Muut huomiot

-

Virtanen Kati
Hyvinvointiala HALI ry