

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

Kannanotto: Viesti ry on huolissaan esitetyistä muutoksista työsopimuslakiin – naisvaltaisella viestintäalalla määräaikaisten asema heikkenisi merkittävästi

Hallituksen esitysluonnos työsopimuslain muutoksista on lähtenyt kesäkuun alussa lausuntokierrokselle. Esitystä perustellaan sillä, että se purkaisi työllistämisen esteitä. Esityksen yksi keskeisimpiä muutoksia on määräaikaisten työsopimusten solmimisen helpottaminen. Esitys on kuitenkin saanut jo runsaasti kritiikkiä ammattiliitoilta. Myös Viesti on huolissaan siitä, että muutokset lisäisivät raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä heikentäisi jo entuudestaan heikossa asemassa olevien määräaikaisten työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Hallitus on esittämässä työsopimuslakiin muutoksia, joista ammattiliitot ovat jälleen huolissaan. Hallituksen esityksen mukaan jatkossa enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen voisi solmia ilman erityistä perustetta, jos kyseessä on ensimmäinen työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä.

Tällä hetkellä työsopimus on lähtökohtaisesti tehtävä toistaiseksi voimassaolevana, jos määräaikaaisuudelle ei ole perustetta. Perusteita voivat olla esimerkiksi sijaisuus tai se, että työntekijää tarvitaan tietyn ajan kestävään projektiin. Kausityöstä on säädetty erikseen.

Hallituksen esityksen mukaan lomautuksesta voisi jatkossa ilmoittaa viimeistään viikkoa ennen sen alkamista, kun nykyinen ilmoitusaika on kaksi viikkoa. Lisäksi tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottuja työntekijöitä ei enää tarvitsisi ottaa takaisin töihin pienemmissä yrityksissä.

Uuden työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien olisi tarkoitus tulla voimaan 1.1.2026.

Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry:n havainnot esitetyistä muutoksista

1. Työntekijän asema heikkenee merkittävästi

Lakimuutokset heikentävät työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia, ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus murenee. Määräaikaisilla työntekijöillä on jo nyt vaikeuksia palautua töistä, koska heille ei kerry esimerkiksi täysimääräisesti lomia ja huoli työsuhteen jatkumisesta on jatkuvasti aktiivinen.

Muutokset heikentäisivät työntekijöiden suojaa ja työmarkkina-asemaa – erityisesti naisilla, nuorilla ja matalapalkka-aloilla.

2. Määräaikaisten sopimusten käyttöä helpotettaisiin liikaa

Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, että Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein. Lakimuutos lisää määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja samalla työelämän epävarmuutta entisestään.

Ongelmallista myös on, että uuden lain sääntelyä voisi soveltaa myös työpaikoilla, jossa ei olisi esteitä rekrytoinnille.

3. Syrjintäriski kasvaa

Jo tällä hetkellä yleisin Raskaus syrjintä Suomessa – tutkimuksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esitysluonnoksessa on suoraan todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä sekä muu syrjintä, kuten etnisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä, voivat lisääntyä lakimuutosten seurauksena. Suurin osa määräaikaista työntekijöistä koko Euroopan tasolla on naisia. Myös esimerkiksi viestintäala on naisvaltainen, joten heikennykset koskisivat erityisesti viestijöitä.

4. Esitys rikkoo kansainvälisiä velvoitteita

EU-direktiivit ja ILO:n yleissopimukset edellyttävät suojaa määräaikaistuuksien väärinkäytöiltä, jota nyt ei esitetä. Kun hallitus myöntää, että muutokset voivat lisätä esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintää, se tietoisesti rikkoisi kansainvälisiä sopimuksia.

Esitys mahdollistaa työnantajalle määräaikaistuuksien käytön ilman arviointia työvoiman tarpeen pysyvyydestä ja mahdollistaa aiemmin käytettyjen keinojen kiertämisen.

5. Työllisyysvaikutukset ovat heikkoja ja työnantajariskiä siirretään työntekijöille

Tutkimusten mukaan määräaikaistuuksien lisäämisellä ei saada aikaan työllisyyden kasvua. Päinvastoin, se voi johtaa heikkoihin ja pysyvästi matalapalkkaisiin työsuhteisiin, mikä heikentää niin ostovoimaa kuin verotulojakin.

6. Tarvittavat muutokset pitää tehdä kohdennetusti – ei koskemaan kaikkia

Lakimuutoksen tavoitteena on helpottaa erityisesti pienten yritysten ja yritysten, jotka tarvitsevat tilapäistä työvoimaa, tilannetta. Tällöin olisi tärkeää, että toimet kohdennettaisiin juuri näihin yrityksiin, eikä laajennettaisi koko työmarkkinakentälle. Myös viestinnän kentällä on pienyrittäjiä, joilla voi olla vaihtelevaa tarvetta lisätyövoimalle.

7. Lomautusaikaa lyhennettäisiin haitallisesti

Ilmoitusajan puolittaminen aiheuttaa työntekijälle kohtuuttoman tilanteen, koska hän ei pysty varautumaan tähän taloudellisesti ja hakemaan tässä ajassa uutta työtä. Yrityksillä ja organisaatioilla on yleensä näkymä pidemmälle ja näillä on paremmat edellytykset varautumiseen.

Viesti ry esittää, että hallitus peruisi esityksensä ja turvaa työntekijöiden oikeudet kansainvälisten sopimusten mukaisesti. Työsuhteturvaa ei saa murentaa jo muutoinkin epävarmassa työllisyystilanteessa.

Viesti ry:n mukaan määräaikaisten työntekijöiden oikeuksia pitäisi pikemminkin lisätä, esimerkiksi päivittämällä vuosilomalakia ja takaamalla pätkätyöntekijöille samat lomat kuin vakituisillakin on. Lomaa pitäisi siis kertyä jokaiselle palvelussuhteen aloittavalle vähintään 2,5 päivää kuukaudessa. Palautumisen merkitys on hektisessä työelämässä yhä tärkeämpää.

Lisätietoja:

Siina Repo

Toiminnanjohtaja

Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry

040 485 0008

siina.repo@viesti.fi

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

-

Muut huomiot

-

Repo Siina

Viesti - Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry