

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

Mothers in Business MiB ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esitysluonnoksesta, joka koskee työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamista.

Haluamme erityisesti kiinnittää huomiota ehdotukseen määräaikaisten työsuhteiden solmimisesta ilman perusteltua syytä. Tämä muutos on ristiriidassa pääministeri Orpon hallitusohjelman kanssa, jossa luvataan kohdistaa tehokkaampia keinoja raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän ehkäisyyn.

Sosiaali- ja terveysministeriön Tilastokeskukselta tilaaman selvityksen mukaan joka neljäs raskaana oleva nainen on kokenut syrjintää työelämässä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien kohdalla syrjinnän kokemus nousee jopa 44 prosenttiin. Raskauden tai perhevapaan kohdalla päättyvä määräaikainen työsuhde on yksi yleisimmistä tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen syistä. Määräaikaisuuden ja syrjinnän välinen yhteys on konkreettinen ja hyvin dokumentoitu.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on Suomessa jo nyt varsin yksinkertaista ja yleistä. Niitä esiintyy erityisesti naisvaltaisilla aloilla ja matalapalkkaisissa palveluammateissa. Nuoret ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat myös ylliedustettuina määräaikaisissa työsuhteissa. Ehdotettu muutos, joka helpottaa määräaikaisuuksien käyttöä työnantajan aloitteesta, todennäköisesti lisää entisestään työelämän syrjintäriskejä näissä ryhmissä.

Tästä syystä pidämme ehdotettua muutosta sekä työmarkkinapoliittisesti että yhteiskuntapoliittisesti ongelmallisena.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Muutoksen vaikutuksia tulee mielestämme arvioida tasa-arvon, työelämän laadun ja syntyvyyden näkökulmasta. Muutosehdotus kytkeytyy myös tasa-arvolain uudistamistarpeisiin, jotka Mothers in Business on nostanut esiin myös aiemmissa lausunnoissaan.

Ehdotus perustuu oletukseen, että määräaikaisten työsuhteiden lisäämisellä parannettaisiin työllisyyttä, vaikka tutkittua näyttöä tällaisesta vaikutuksesta ei ole. Sen sijaan on vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että määräaikaiset työsuhteet lisäävät työelämän epävarmuutta ja asettavat työntekijät heikompaan asemaan, millä voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia heidän työuriinsa ja tulotasoonsa. Suomessa määräaikaisten osuus on EU-maiden keskiarvoa korkeampi, ja erityisesti naiset työskentelevät useammin vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa.

Mothers in Business korostaa, että määräaikaisten työsuhteiden yhteys työelämän epävarmuuteen on hyvin dokumentoitu. Määräaikaisuudella on selvä yhteys matalampaan palkkatasoon, heikompaan neuvotteluasemaan, suurempaan psykososiaaliseen kuormitukseen sekä syrjintäriskiin. Tämä koskettaa erityisesti nuoria, naisia ja perheellistyviä työntekijöitä, mikä voi heikentää sukupuolten tasa-arvoa ja työelämän laatua. Määräaikaisuudet eivät edistä pysyvää työllistymistä tai turvaa työntekijän asemaa, vaan normalisoivat epävarmuutta ja heikentävät mahdollisuuksia suunnitella tulevaisuutta.

Matala syntyvyys on haaste, joka heikentää Suomen julkisen talouden kestävyyttä. Väestöliiton Perhebarometrin (2015) mukaan työelämän epävarmuus, kuten työttömänä oleminen, pelko työttömäksi jäämisestä ja pienituloisuus lisäävät aikeita siirtää lapsen hankintaa myöhemmäksi. Määräaikaisuus on usein kytköksissä epävakampaan työmarkkina-asemaan ja työttömyysjaksojen toistumiseen, jotka yhdessä vaikuttavat siihen, että lapsenhankintaa siirretään (Sutela, 2013). Sosiaali- ja terveysministeriön (2025) selvityksen mukaan määräaikaisuuksien ja työsuhteiden ketjuttamisen vähentäminen ja raskaussyrjinnän kitkeminen tukisi erityisesti naisten lapsiperheellistymistä.

Mikäli määräaikaisten työsuhteiden solmimista päätetään helpottaa, hallituksen tulee samalla huolehtia vahvasti siitä, että päätös ei lisää raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tämä tehdään parhaiten lainsäädäntöä täsmentämällä. STM:n Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä esittää keinona, että ”määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita” (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2025:15).

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 päättymisen)

-

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 päättymisen)

-

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

-

Moore Annica
Mothers in Business MiB ry