

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

Tieteentekijöiden liitto (myöhemmin Tieteentekijät) vastustaa ehdotettuja työsopimuslain muutoksia. Työlainsäädännön keskeinen tarkoitus on ns. heikomman osapuolen eli työntekijän suojaaminen. Nyt esitetyt muutokset, erityisesti määräaikaisten työsuhteiden sääntelyyn, heikentäisivät työntekijöiden asemaa ilman tasapainoittavia toimia. Erityisen huolestuttavaa on, että esitys laillistaisi ilman perustetta tehtävät määräaikaiset sopimukset niin sanottuina ensimmäisinä työsuhteina. Tämä mahdollistaa epäasiallisen määräaikaissuhteiden käytön yleistymisen ja ketjuttamisen, mikä on omiaan vahvistamaan jo nyt syvälle juurtunutta epätyypillisen työsuhteen kulttuuria yliopistosektorilla.

Suomen yliopistoissa määräaikaissuhteet ovat pitkään olleet krooninen rakenteellinen ongelma. Tilastokeskuksen mukaan jopa yli 60 % tutkijoista työskentelee määräaikaissuhteissa, mikä ylittää selvästi muiden sektorien luvut ja kansainväliset suositukset. Esitetyt lakimuutokset eivät pyri tämän epäoikeudenmukaisen tilanteen korjaamiseen vaan pikemminkin normalisoimaan sitä. Työsuhteen epävarmuus lisää työstä aiheutuvaa stressiä. Tieteentekijöiden jäsenkyselyn (2022) mukaan haitallista työstressiä tieteentekijöille aiheuttavat yleisimmin juuri työsuhteen määräaikaisuus, palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus ja rahoituksen hankkiminen. Hälyttävää on, että tutkijoista 49 %, opettajista 52 % ja asiantuntijoista 31 % ilmoitti kokeneensa vastaushetkellä stressiä joko paljon tai erittäin paljon.

Haluamme painottaa esityksen vaikutuksen sukupuolten tasa-arvoon ja perheystävällisen työelämän edistämiseen. Jo nykyisellään raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yleisin määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämisen syy. Esityksen myötä määräaikaissuhteiden lisääntyminen todennäköisesti kasvattaa syrjintätapausten määrää erityisesti naisvaltaisilla aloilla ja uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden keskuudessa. Tämä kehitys on räikeässä ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten tasa-arvovelvoitteiden kanssa.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat tutkimuskirjallisuuden mukaan vähäisiä. Samaan aikaan hallitus on esittämässä myös irtisanomiskynnyksen madaltamista. On huolestuttavaa, että ehdotetut muutokset on tehty ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia.

Tieteentekijät yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävässä mielipiteessä kattavasti kuvattuihin huomioihin vaikutusarvioinneista.

Työsopimuslaki

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

Vastustamme ehdotettua pykälämuutosta. Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä, jos samojen osapuolten välillä ei ole aiemmin tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työsopimusta. Sopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta.

Esitys murentaa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ensisijaisuutta ja mahdollistaa työvoiman tarpeen pysyvyydestä riippumatta ketjutetut määräaikaisuudet. Lisäksi esitys mahdollistaa määräaikaiset työsopimukset ilman perustetta myös sellaisilla työpaikoilla, joissa työllistymisen kynnys ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiintuneen luonteen vuoksi. Esitys altistaa erityisesti nuoret tutkijat ja raskaana olevat naispuoliset työntekijät syrjinnälle, koska työn jatkumattomuuden pelko vähentää heidän halukkuuttaan käyttää lakisääteisiä oikeuksiaan, kuten perhevapaita.

Yliopistoissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät joutuvat punnitsemaan valintaa perheen perustamisen ja työsuhteen päättymisen välillä. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät syrjintä- ja tasa-arvoasiat ovat valitettavan yleinen yhteydenoton syy liittomme oikeudellisessa neuvonnassa.

Lakimuutoksella ei ole vaikutusta tasa-arvolain mukaisen syrjintäoletettaman syntymiseen. Lakimuutoksesta huolimatta uusi työsopimus on edelleen tarjottava raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle, mikäli työnantajalla on määräaikaisen työsopimuksen päättyessä edelleen työvoiman tarve raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työtehtävissä. Työnantaja ei saa siten vastaisuudessakaan sivuuttaa raskaana tai perhevapaalla olevaa ottamalla samaan tehtävään uuden työntekijän vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta.

Yliopistot ovat kansainvälisiä työyhteisöjä, joissa merkittävä osa tutkijoista on Suomen ulkopuolelta. (Vuonna 2022 31 % tutkimushenkilöstöstä ja 43 % uusista tohtorikoulutettavista oli ulkomaalaistaustaisia.) Kansainvälisten tutkijoiden määrä kasvaa koko ajan ja Suomi tarvitsee näitä korkean tason asiantuntijoita. Määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat kuitenkin hankaluuksia erityisesti kansainvälisille tutkijoille, sillä heidän oleskelulupansa sekä usein myös heidän perheensä oleskeluluvat on sidottu kulloinkin työsopimuksen voimassaoloon. Oleskeluluvan jatkuva uusiminen ketjutettujen määräaikaisten työsopimusten mukaan aiheuttaa lisäksi kustannuksia. Jotta ulkomaalaiset tutkijat jatkossakin kokevat houkuttelevaksi ja kannattavaksi tulla Suomeen sekä erityisesti jotta he myös jäisivät tänne, tulisi akateemisesta työstä pyrkiä tekemään vakaampaa ja

pysyvämpää vähentämällä määräaikaisten työsopimusten käyttöä, ei lisäämään niitä sekä helpottamaan niiden solmimista.

Esityksessä todetaan, että lakimuutos voi joissakin tapauksissa tosiasiaa johtaa koeaikaa pidempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla. Tieteentekijät pitää tätä erittäin huomattavana riskinä toimialallaan. Esityksen mukaan suurin hyöty kohdistuu pieniin yrityksiin pienentäen oikeudellisia riskejä rekrytoinnissa. Huomautamme, että työsopimuslaki mahdollistaa jo nyt pisimmillään kuuden kuukauden koeajasta sopimisen, jonka on katsottu olevan työsuhteen osapuolille riittävä aika arvioida työsuhteen jatkumisen edellytyksiä.

Esityksessä työnantajalle ehdotetaan erityistä velvollisuutta selvittää, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa. Työnantajan on jo nykyisen työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan annettava määräaikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa. Työsuhteen päätyttyä annettavasta selvityksestä ei ole mitään konkreettista hyötyä työntekijälle ja perusteltu selvitys jää oikeusvaikutuksiltaan siten täysin merkityksettömäksi.

Esityksen mukaan määräaikaiset työsuhteet voivat toimia tarpeellisina työsuhdemuotoina niissä tilanteissa, joissa vakituisen työsuhteen solmiminen ei olisi tehokasta, tai tarkoituksenmukaista tai mahdollista. Huomautamme, että määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on nykyisen lainsäädännön mukaan mahdollista perustellusta syystä tilanteessa, jossa työvoiman tarve ei ole pysyvä eikä vakituisen työsuhteen solmiminen siten ole tarkoituksenmukaista tai mahdollista.

Yhdymme palkansaajakeskusjärjestöjen eriäviään lausuntoon, että ehdotettu säännös ei toteuta hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan ”Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.” Tieteentekijät pitää erittäin suurena riskinä, että yliopistoissa aletaan kierrättää työvoimaa perusteetta solmittavissa vuoden määräaikaisissa työsuhteissa siten, että myös täysin pysyväisluontoisiin tehtäviin palkataan aina vuodeksi kerrallaan eri työntekijä.

Esityksessä ei myöskään perustella millään tavalla, miksi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tulisi mahdollista ilman perustetta myös työvoiman tarpeen ollessa pysyvä. Nykyinen lainsäädäntö lähtee siitä, että työvoiman tarpeen ollessa pysyvä, ei määräaikaisten työsopimusten käyttö ole sallittua. Näin ollen esitys tarkoittaisi perustavanlaatuista muutosta nykytilaan.

Esityksen mukaan lainmuutoksen tarjoamaa mahdollisuutta voitaisiin hyödyntää niin, että uusi työntekijä palkattaisiin varsinkin pienissä yrityksissä ensin määräaikaiseen työsuhteeseen ennen tämän mahdollista vakinaistamista. Esityksen mukaan tällä tavalla työnantajayrittäjä, joka olisi epävarma esimerkiksi yrityksen laajentamisen taloudellisesta kannattavuudesta, voisi kokeilla työntekijän palkkausta pienemmällä riskillä. Tältä osin muutos voisi jossain määrin kannustaa laajentamaan yritystoimintaa esimerkiksi yksinyrittäjyydestä työnantajana toimimiseen.

Huomautamme, että yritystoimintaan kuuluvaa taloudellista riskiä taikka epävarmuutta yrityksen laajentamisen kannattavuudesta ei voi säilyttää työntekijöiden kannettavaksi, eikä tällaista muutosta voida tehdä työntekijöiden työsuhdeturvan kustannuksella. Liiketoiminnallisia epävarmuustekijöitä ei ole pidetty hyväksyttävänä perusteina työsuhteen määräaikaaisuudelle (KKO 2019:45).

Lisäksi yhteistoimintalain soveltamisalan muutos sekä irtisanomiskynnyksen madaltaminen alentavat osaltaan jo merkittävästi pienten yritysten rekrytointikynnystä.

Huomautamme lisäksi, että nykyistä työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen HE 157/2000 mukaan joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaista työsopimuksia. Yritystoiminnan alkuvaiheessa määräaikaisten työsopimusten solmiminen on siis jo nykyisin kysynnän vakiintumattomuuteen liittyvistä syistä mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä (HE 157/2000).

Vakituisen työsopimuksen ensisijaisuutta sekä työntekijän työsuhdeturvaa ei ole tarkoituksenmukaista esityksen mukaisesti romuttaa, etenkin kun työnantajalla on jo nykyisen työlainsäädännön puitteissa mahdollisuus yritystoiminnan alkuvaiheessa perustellusta syystä solmia työsopimus määräaikaisena sekä toisaalta mahdollisuus myös reagoida tarvittavin toimenpitein yrityksen taloustilanteen heikentyessä ja liiketoiminnallisten riskien aktualisoituessa mm. lomauttamalla sekä tarvittaessa irtisanomalla työntekijöitä työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisin perustein.

Esityksen mukaan työsopimuksen ollessa määräaikainen, siihen ei liity myöskään työsopimuksen irtisanomiseen liittyviä velvoitteita, esimerkiksi irtisanomisajan palkan maksamisen muodossa ja tämä voisi tarkoittaa työnantajan irtisanomiskustannusten säästöä keskimäärin 1300 euroa työntekijää kohden. Huomautamme, että irtisanomisaikana työsuhde on normaalisti voimassa, eli palkan vastineeksi työnantaja saa työntekijän työpanoksen. Irtisanomisaika on myös työntekijää suojaavaa lainsäädäntöä, joka takaa työntekijälle varautumisaikaa työpaikan menettämisen tilanteessa. Esityksessä ei ole myöskään määritelty, miten kyseinen 1300 euroa on laskettu.

Lakimuutoksen perimmäisenä tarkoituksena on madaltaa pienten yritysten rekrytointikynnystä. Samalla esityksessä kuitenkin tunnistetaan muutoksesta aiheutuvat kaikkia työnantajia koskevat väärinkäytösten riskit sekä määräaikaisten työsuhteiden yleistymisestä aiheutuvat työntekijöitä ja yksilöitä koskevat negatiiviset lieveilmiöt, kuten syrjintätapausten lisääntyminen ja perheellistyminen myöhästymisen. Muutoksella ei esityksen mukaan ole varmoja työllisyysvaikutuksia, minkä lisäksi muutos on useiden Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten vastainen.

Ensisijaisesti esityksen mukaista lainsäädäntömuutosta ei tule lainkaan tehdä. Toissijaisesti muutos tulisi rajata koskemaan ainoastaan kaikista pienimpiä työnantajia.

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

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyötöntä koskevan säännöksen kanssa. Uuden 3 a §:n soveltaminen kaikkiin työntekijöihin tulee heikentämään entisestään pitkäaikaistyöttömien asemaa.

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)

Tieteentekijät vastustaa muutosta. Lomautusilmoituksen lyhentäminen 14 päivästä 7 päivään heikentää merkittävästi työntekijän oikeusturvaa ja taloudellista ennakoitavuutta. Muutosesitys tarkoittaisi suoraa palkanmenetystä ja kaventaisi työntekijän varoaikaa sopeutua lomautukseen. Pahimmillaan lomautusajan lyhennys lisää velkaantumista.

Yhdymme palkansaajakeskusjärjestöjen eriävään mielipiteeseen, että lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiasa ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Tieteentekijät ei kannata irtisanomisoikeuden sallimista määräaikaisissa työ sopimuksissa myös työnantajille, sillä se heikentää entisestään työntekijän työsuhteturvaa. Irtisanomisoikeus tulee olla vain työntekijällä. Näin säätämällä tuodaan tasapainoa ehdotetuille muutoksille. Vain työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus turvaisi työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuisi mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Työnantajalla on jo nyt mahdollisuus käyttää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, johon liittyy mahdollisuus lomauttaa ja irtisanoa.

Emme näe tarvetta asettaa työntekijän irtisanomisoikeudelle sopimuksen kestoa koskevaa kuuden kuukauden rajoitusta. On mahdollista, että työnantaja kiertää työntekijän irtisanomisoikeutta pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Irtisanomisen mahdollisuus pitäisi vähintään syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Tieteentekijät vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhteturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Pidämme erikoisena ja yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallisena, että työntekijän työsuhteturva vaihtelee yrityksen koon mukaan. Lakimuutos voi johtaa myös tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta.

Tieteentekijät yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen huomioon, että esityksestä voi saada harhaanjohtavan kuvan siitä, että takaisinottovelvollisuuden poistumisen myötä työnantaja voisi vapaasti palkata heti uusia työntekijöitä.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.

Uusien työntekijöiden palkkaaminen irtisanomisen jälkeen samoihin tehtäviin saattaa johtaa irtisanomisperusteiden kyseenalaistamiseen. Esityksessä ei ole riittävällä tavalla kuvattu tätä problematiikkaa.

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

Tieteentekijät yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen huomioon siitä, että on erittäin tärkeätä, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina.

Hahtela Nina
Tieteentekijöiden liitto