

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

Suhtaudumme esitykseen erittäin kriittisesti. Lakiluonnos sisältää merkittäviä heikennyksiä työntekijöiden asemaan ilman tasapainottavia tai suojaavia vastatoimia. Työsopimuslain keskeinen tehtävä on suojata työelämän heikommassa asemassa olevaa osapuolta – työntekijää – mutta nyt esitetyt muutokset murentavat tätä suojaa monin tavoin.

Palkansaajajärjestöt ovat esittäneet huomionsa työryhmätyöskentelyn aikana. Valitettavasti esitysluonnos nojaa yksipuolisesti työnantajapuolen näkökulmiin, eikä valmistelussa ole huomioitu työntekijöiden tai kansainvälisen oikeuden turvaamia suojaperiaatteita.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Syrjinnän lisääntymisen riski

Yleisimmin raskaus- ja perhevapaasyrjintä näkyy tapauksissa, joissa määräaikainen työsuhde jätetään jatkamatta raskauden ja perhevapaan yhteydessä (Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimus). Esityksessä todetaan, että määräaikaisten työsuhteiden yleistyessä em. syrjintätapausten määrä tulee kasvamaan. Tämä on ristiriidassa ILO:n yleissopimusten 111 ja 156 kanssa. Koska määräaikaiset työsuhdet keskittyvät naisiin, nuoriin ja vähemmistöihin, syrjinnän riski kasvaa merkittävästi. Esityksellä voi olla negatiiviset vaikutuksia myös syntyvyyden kannalta.

Vaikutukset työllisyyteen ja työmarkkinoihin

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Esim. tutkimustieto ei tue oletusta, että määräaikaistuuksien lisääminen parantaisi työllisyyttä. Samalla muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.

Lakimuutosehdotusten seurauksena ihmiset saattavat epäröidä vaihtaa työpaikkaa yhtä helposti kuin aiemmin, mikä voi rajoittaa mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista. Lisäksi muutoksilla voi olla heijastusvaikutuksia kulutuskysyntään.

Työsopimuslaki

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

Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi solmia määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä ensimmäisen työsuhteen yhteydessä tai jos työsuhteen päättymisestä on yli viisi vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Tämä tilanne lähentelee vuoden koeaikaa. Mikäli muutokset toteutetaan ja määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi, toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset eivät enää olisi jatkossa ensisijainen työsuhdemuoto. Esitetty malli mahdollistaa määräaikaaisuuksien ketjuttamisen ja työvoiman tarpeen pysyvyyden kiertämisen. Tämä rikkoo tietoisesti puitesopimuksen (1999/70/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

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)

Esitetyt muutokset vähentävät ennakoitavuutta lomautustilanteissa. On epäoikeudenmukaista ulottaa nämä muutokset myös julkiseen sektoriin, kun perusteena on pk-yritysten työllistämiskynnyksen madaltaminen.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Esitetyt muutokset heikentävät irtisanottujen työntekijöiden asemaa. On epäoikeudenmukaista ulottaa nämä muutokset myös julkiseen sektoriin, kun perusteena on pk-yritysten työllistämiskynnyksen madaltaminen.

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

Yhteenveto ja esitykset

Hallituksen esitysluonnos heikentää työsuhdeturvaa ja on ristiriidassa useiden kansainvälisten velvoitteiden kanssa (EU-sääntely ja Suomen ratifioimat ILO:n yleissopimus 158, 156 ja 111). Esitys tulee vetää takaisin tai vähintäänkin palauttaa jatkovalmisteluun. Jatkovalmistelussa on huomioitava seuraavat seikat:

- Mikäli määräaikainen työsuhde ilman perustetta sallitaan, tulisi sen olla mahdollista vain kerran saman työntekijän kanssa.
- Julkinen sektori rajataan muutosten ulkopuolelle.
- Varmistetaan, ettei raskaus- ja perhevapaasyrjintä lisäännä

Becker Eve
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry