

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry  
Ratamestarinkatu 12  
00520 Helsinki

## Työ- ja elinkeinoministeriölle

### **ASIA: SuPer ry:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta/ TEM/1557/00.04.01/2015**

#### **Määräaikaiset työsopimukset**

Määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät epäkohdat ovat todennettavissa jo nykytilanteessa ja lainsäädäntöä on tähän saakka pyritty kehittämään kyseisten epäkohtien poistamiseksi. Myös oikeuskäytännössä on korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä otettu tiukka linja perusteettomien määräaikaisten työsopimusten solmimisen suhteen. Esitetty lakimuutos puolestaan vie kehitystä täysin päinvastaiseen suuntaan.

Mahdollisuus usean perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen peräkkäin ja vieläpä lomittain perusteltujen määräaikaisten työsopimusten kanssa on omiaan aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta ja esitys on tältä osin ristiriidassa sen tavoitteena olevan selkeyden ja oikeusvarmuuden turvaamisen kanssa. Esitetty sääntely tulisi toteutuessaan aiheuttamaan huomattavia lain soveltamis- ja tulkintaepäselvyyksiä etenkin tilanteissa, joissa perusteettomien määräaikaisten työsopimusten välissä on perustellusta syystä tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia, ja perusteiden hyväksyttävyyden riitautaan. Tällaisten tilanteiden ja ketjutuskiellon kiertämiseksi, tulisi mahdollinen lakimuutos toteuttaa ennemmin siten, että sallittaisiin korkeintaan yksi ilman perusteltua syytä tehty alle vuoden pituinen määräaikainen työsopimus. Kuten lakiluonnoksen 2.3. kohdassakin todetaan, olisi tämä vaihtoehto ollut selkeämpi ja työntekijän työllisyyden turvaamisen kannalta edullisempi, sillä se olisi suuremmalla todennäköisyydellä kannustanut tekemään kerralla pidempiä määräaikaisia työsopimuksia.

Esityksen välttämättömäksi tavoitteeksi on kirjattu sen turvaaminen, ettei uuteen sääntelyyn liity väärinkäytösriskejä. Kuitenkin lakiesityksessä todetaan useaan otteeseen se tosiasia, että määräaikaisuuden ehtojen helpottamisen kielteisenä vaikutuksena on riski siitä, että työnantajat ryhtyvät korvaamaan



**SUPER**

vakituista työtä määräaikaisilla erityisesti kriisiaikoina irtisanomiskustannusten välttämiseksi. Lakimuutos toisin sanoen kannustaa työnantajia käyttämään väärin määräaikaista työvoimaa työntekijöiden irtisanomissuojan kiertämiseksi, mikä on suoraan Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista (mm. ILO:n yleissopimus n:o 158 ja määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY, jolla on saatettu voimaan määräaikaista työtä koskeva puitesopimus).

Määräaikaisten työsopimusten solmimisen helpottaminen myös heikentää jo entisestään heikommassa asemassa olevien ryhmien, eli naisten, pienituloisten ja nuorten työntekijöiden tilannetta työmarkkinoilla. Heidän työsuhteensa ovat tyypillisimmin määräaikaisia. Esitys vaikeuttaa huomattavasti etenkin naisten asemaa työmarkkinoilla yhdessä koeajan pidentämistä koskevan lakiesityksen kanssa, joten se aiheuttaa ongelmia myös tasa-arvon kannalta. Perusteettomien määräaikaisuuksien salliminen on lisäksi omiaan heikentämään työntekijöiden työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, joten sillä on tavoitteeksi asetetun tuottavuuden lisäämisen sijasta pikemminkin päinvastaisia vaikutuksia.

## Koeaika

Koeajan pidentäminen on ongelmallista erityisesti siltä osin kun työnantajalle ehdotetaan oikeutta pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työkyvyttömyyden osalta on pidettävä kohtuuttomana etenkin sitä ehdotuksessa omaksuttua lähtökohtaa, että säännös soveltuisi myös työtapaturmatapauksiin. Työtapaturma on usein ainakin osittain seurausta työnantajan työturvallisuus- ja työsuojelovelvoitteiden rikkomisesta, joten olisi epätarkoituksenmukaista, jos työnantaja tällaisessa tilanteessa hyötyisi omien velvoitteidensa vastaisesta menettelystä.

Esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että koeaikaa voidaan pidentää uudelleen kuukaudella, jos työntekijän poissaolojaksoon sisältyviä kalenteripäiviä kertyy toiset 30 kappaletta varsinaisen koeajan tai sen jatkoajan kuluessa. Pidentämismahdollisuuksien määrää tai koeajan enimmäiskeskoa ei ole toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa rajoitettu tällaisissa tapauksissa lakitekstin mukaan mitenkään. Tämä voinee perusteluissa esitettyjen esimerkkien valossa käytännössä johtaa tilanteeseen, jossa kesken koeaikaa pitkälle perhevapaalle jäävän työntekijän koeaika on lukuisten pidennysten johdosta edelleen voimassa, kun hän perhevapaan jälkeen palaa työhönsä. Koska perhevapaoikeutta käyttävät pääasiassa naiset, aiheuttaa uudistus huomattavaa epävarmuutta synnytyksikäisten naisten asemaan työmarkkinoilla



**SUPER**

ja vaikeuttaa muun muassa naisten uralla etenemistä sekä työpaikan vaihtamista.

Koeajan tarkoituksena on varata molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida vastaako sopimussuhde sille asetettuja vaatimuksia ja etukäteisodotuksia. Koeajan piteneminen ja pidentämisen salliminen ovat omiaan johtamaan siihen, ettei koeajan tosiasiallinen tarkoitus toteudu, vaan koeaikapurkuun turvaututaan yhä useammin työntekijän työsuhteturvan kiertämiseksi tilanteissa, joissa työsuhteen todellinen päättämisyys on taloudellinen ja tuotannollinen.

Lisähuomiona todettakoon, että esityksen yksityiskohtaisten perustelujen esimerkeissä koeajan pituus (15.2.2017 – 15.8.2017) ei ole lakitekstiin kirjattu kuusi kuukautta, vaan kuusi kuukautta ja yksi päivä, joten esimerkit ovat tältä osin ristiriidassa lakitekstin kanssa.

### **Työntekijän takaisin ottaminen**

Takaisinottovelvoite on olennainen osa työntekijän kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa, joka on kansainvälisessä vertailussa Suomessa jo valmiiksi matalalla tasolla. Irtisanotun työntekijän takaisinottoajan lyhentäminen alle puoleen nykyisestä helpottaa irtisanomissuojan kiertämistä huomattavasti, kun työntekijä on pian työsuhteen päättymisen jälkeen korvattavissa uudella. Muutos vaikuttanee epäedullisesti etenkin iäkkäämpien irtisanottujen työntekijöiden asemaan, joiden uudelleentyöllistymismahdollisuudet ovat usein heikoimmat. Takaisinottoajan lyhentäminen on ylipäänsä omiaan johtamaan siihen, että työvoiman vähentämiseen taloudellisista ja tuotannollisista syistä turvaututaan entistä useammin ja lyhytnäköisemmän arvioinnin perusteella, koska työnantaja vapautuu kaikista velvoitteista irtisanomiaan työntekijöitä kohtaan jo varsin pian työsuhteiden päättymisen jälkeen.

### **Vaikutukset ja voimassaolo**

Esityksessä sivuutetaan täysin työlaainsäädännössä lähtökohtana ollut työntekijän suojeluperiaate ja korostetaan hallitusohjelman mukaisesti yritysten kasvuhalukkuuden ja työllisyyden lisäämistä. Esityksessä ei kuitenkaan ole esitetty mitään konkreettista selvitystä tai luotettavaa tutkimuksiin perustuvaa näyttöä siitä, että uudistukset johtaisivat edes jollakin todennäköisyydellä tavoiteltuun lopputulokseen. Sen sijaan työsuhtelainsäädännön muutosten todennäköiset epäedulliset vaikutukset, kuten työntekijöiden irtisanomissuojan ja naisten työmarkkina-aseman heikkeneminen, ovat huomattavasti helpommin tunnistettavissa ja nousevat esityksessäkin selvästi esille.

Jos esityksen mukaiset muutokset ylipäänsä katsotaan tarpeellisiksi toteuttaa, tulisi ne saattaa voimaan ainoastaan määräajaksi. Tällöin niiden jatkamistarvetta voitaisiin arvioida ja päätökset jatkon suhteen tehdä sitten, kun muutosten tosiasialliset vaikutukset ovat tiedossa.

Helsingissä 5.2.2016

Silja Paavola  
puheenjohtaja, SuPer ry



**SUPER**