

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

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Osana tätä kokonaisuutta hallitusohjelmassa linjataan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Suunnitellut lakimuutokset koskevat kaikkia työsuhteisia palkansaajia. Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan lakimuutosten ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria eikä suurempia yrityksiä, koska muutoksia perustellaan pk-yritysten työllistämisen esteiden purkamisella ja toimintaedellytysten vahvistamisella.

Ehdotetut lakimuutokset heikentävät etenkin määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, että Suomessa määräaikaaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on jo nyt EU-maissa viidenneksi korkein. Määräaikaisten työsopimusten käytön merkittävä helpottaminen on omiaan lisäämään määräaikaisten työsopimusten käyttöä entisestään ja vähentämään toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten käytön ensisijaisuutta.

Lakiesitys ei sisällä mitään ehdotuksia sen hallitusohjelman kirjauksen varmistamiseksi, ettei muutos lisäisi määräaikaisten työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Kun ilman perustetta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen jälkeen työsuhdetta olisi jatkossa mahdollista jatkaa vielä määräaikaisena perustellusta syystä, muutosesitys päinvastoin lisää riskiä siitä, että määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjuttaminen lisääntyy ja sopimusketjut pidentyvät entisestään.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitysluonnoksessa todetaan, että määräaikaisten työsuhteiden osuus on ollut Suomessa nousussa, ja että määräaikaaisuudet ovat huomattavasti yleisempiä naisilla kuin miehillä sekä julkisella sektorilla yksityissektoriin verrattuna. Määräaikaiset työsopimukset ovat lisäksi yleisimpiä nuorilla uran alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä. Myös Hammaslääkäriliiton vuosittain tekemän työmarkkinatutkimuksen tulosten mukaan määräaikaisten työsuhteiden prosentuaalinen osuus on ollut terveyskeskuksissa päätoimessa työskentelevien hammaslääkärrien osalta viime vuosina lievässä kasvussa. Hammaslääkäriliitto on huolissaan siitä, että määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy entisestään etenkin nuorten julkisella sektorilla työskentelevien naisten kohdalla, jos suunnitellut lakimuutokset toteutetaan.

Hammaslääkäriliitto kantaa huolta myös siitä, mitä vaikutuksia määräaikaissääntelyn muuttamisella on raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Suomessa yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ilmenemismuoto on jo entuudestaan määräaikaissuoksien jatkamatta jättäminen. Lakiesityksessä on tunnistettu, että jos määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, vastaavien syrjintätapausten määrän voidaan odottaa kasvavan. Lisäksi on tunnistettu riski siitä, että myös muun tyyppinen syrjintä voi lisääntyä, erityisesti kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Muutosesityksessä ei tästä vaikutusarviosta huolimatta esitetä mitään toimia syrjintätapausten lisääntymisen ehkäisemiseksi.

Lakimuutosten arvioidut vaikutukset työllisyydelle ja taloudelle ovat esityksen mukaan varsin epävarmoja ja positiiviset vaikutukset parhaimmillaankin vähäisiä. Lakiesitystä ei tästäkään syystä voida pitää perusteltuna, kun otetaan huomioon sen ilmiselvät negatiiviset vaikutukset yksittäisille työntekijöille ja työmarkkinoiden epävarmuustekijöiden lisääntymisen myötä laajemminkin koko yhteiskunnalle. Esityksen mukaan lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa olevan myös lasten saamista myöhentävä vaikutus. Tällä puolestaan voi Suomessa olla negatiivinen vaikutus jo ennestään laskussa olevaan lopulliseen syntyvyyteen.

Työsopimuslaki

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

Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi esityksen mukaan sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on perustelujen mukaan yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen voitaisiin katsoa erinäisistä syistä johtuen olevan muita korkeampi.

Säännöksessä ei kuitenkaan rajoiteta määräaikaisen työsopimuksen tekemistä työllistämiskynnyksen tai muidenkaan tarkennettujen kriteerien mukaan, vaan määräaikainen työsopimus voidaan solmia perusteetta kaikissa tilanteissa, kunhan kyse on ensimmäisestä työsopimuksesta. Sopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsopimuksen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Viiden vuoden ajanjaksoa on pidettävä liian lyhyenä työntekijän aseman kannalta. Lakimuutoksen perusteluissa on lisäksi todettu, että samaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana. Tämä voi mahdollistaa väärinkäytökset isoissa yrityskonserneissa, joihin muun muassa yksityisen sote-alan toiminta on pitkälti keskittynyt.

Määräaikaisen sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. Koska muutos olisi rajoitettu vain tilanteisiin, joissa kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä, voidaan edellä mainitun ketjusopimuskieltoa koskevan sääntelyn poissulkemista pitää esityksen mukaan perusteltuna. Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan tämä perustelu ei ole kestävä ja työntekijän oikeus pysyvään työsuhteeseen täytyy jatkossakin turvata kaikissa niissä tilanteissa, joissa työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Ehdotusta siitä, ettei työvoiman tarpeen pysyvyyttä tarvitsisi tarkastella ensimmäisen työsopimuksen kohdalla ollenkaan, ei voida pitää hyväksyttävänä eikä tarkoituksenmukaisena.

Ehdotuksen mukaan ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen sopimuksen saisi uusia vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä enintään kaksi kertaa. Kolmen työsopimuksen tekeminen peräkkäin ilman perusteltua syytä muodostaa jo itsessään työsopimuksen ketjuttamistilanteen. Tämä mahdollisuus on ristiriidassa hallitusohjelmakirjauksen kanssa, jonka mukaan muutoksen yhteydessä tulee varmistaa, ettei työsopimusten perusteeton ketjuttaminen lisäännä. Esityksen mukaan vuoden tarkastelujakson aikana voisi välissä olla myös katkoksia sekä perustellusta syystä tehtyjä määräaikaista työsopimuksia. Sekavien ketjusopimusten välttämiseksi työsopimusta ei pitäisi voida jatkaa ilman perustetta määräaikaisena enää sen jälkeen, jos välissä on ollut pidempi katkos tai perustellusta syystä tehty määräaikainen työsopimus.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Perustelujen mukaan säännöksen tavoitteena on muun muassa

toimia suoja托mena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määrääkaisten työsopimusten ketjuttamisella ja työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan. Pelkän selvityksen antamisvelvollisuuden ei tosiasiassa voida katsoa suojaavan työntekijän työsuhteturvan pysyvyyttä tai ehkäisevän väärinkäytöksiä. Työnantajalle tulisi määrääkaistuuksien teon helpottamisen vastapainona säätää painavampia velvoitteita työntekijän etujen suojaamiseksi.

1 luvun 3 b § (määrääkaisten työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttöman kanssa)

Pitkäaikaistyöttöman aseman kannalta on huomionarvoista, että heidän asemansa ja työllistymismahdollisuutensa heikkenevät entisestään, jos jatkossa määrääkaisten työsopimuksen saa solmia pitkäaikaistyöttöman ohella lakiesityksen mukaisesti perusteetta kaikkien uusien työntekijöiden kanssa.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Jos lakiuudistus etenee, on työntekijän aseman kannalta tärkeää, että työnantajan tulee antaa hänelle kirjallinen selvitys siitä, että kyse on työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta ensimmäisestä määrääkaistesta työsopimuksesta, joka on tehty ilman perusteltua syytä.

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Säännöksen 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista.

Hammaslääkäriliitto vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. Nykyinen lomautusilmoitusaika ei ole työnantajan kannalta tälläkään hetkellä kohtuuttoman pitkä. Lomautusilmoitusajan lyhentämisen seurauksena työntekijällä olisi vielä nykyistä lyhyempi aika varautua lomautukseen taloudellisesti sekä etsiä muuta työtä lomautuksen ajaksi.

Hammaslääkäriliitto pitää muutosesityksen mukaista mahdollisuutta lomautusilmoitusajasta sopimiseen työpaikkatasolla ohi työehtosopimuksen ja ilman työehtosopimuksen mukaista paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaa määräystä työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian ja Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kannalta varsin ongelmallisena. Tämän tyyppisellä työehtosopimuksen sisältöön puuttuvalla sääntelyllä kajotaan olennaisesti työehtosopimusosapuolten mahdollisuuksiin sopia työehtosopimuksia itsenäisesti ja tehokkaasti.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta koskien.

Hammaslääkäriliitto vastustaa sitä, että irtisanomisoikeus koskisi myös työnantajaa. Työnantaja saa jo muutenkin päättää työsuhteen muodosta ja perusteetta tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen kohdalla työ sopimuksen kestosta. Työnantaja voi määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen sijasta tarjota työntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa työ suhdetta, joka on irtisanottavissa. Perusteetta tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen irtisanomismahdollisuus lisäisi työnantajan kannusteita solmia perusteetta tehtyjä määräaikaisen työ sopimuksia myös tilanteissa, joissa työnantajalla tosiasia on pysyvä työvoiman tarve. Irtisanomisoikeuden myöntäminen työnantajalle heikentäisi siten työntekijän työ suhdeturvaa ja työsuhteen pysyvyyttä entisestään.

Työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus on puolestaan perusteltu ja kannatettava tasapainottava toimi. Se mahdollistaisi työntekijälle irrottautumisen perusteetta tehdystä määräaikaisesta työsuhteesta kesken sopimuskauden tilanteessa, jossa työntekijälle tarjoutuu mahdollisuus työllistyä pysyvämpään tai työsuhteen ehtojen kannalta parempaan työsuhteeseen.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi.

Hammaslääkäriliitto vastustaa esitystä takaisinottovelvoitteen poistamisesta alle 50 työntekijää työllistävilta työnantajilta. Takaisinottovelvoite on olennainen osa irtisanotun työntekijän työ suhdeturvaa ja ehkäisee osaltaan taloudellis-tuotannollisilla perusteilla tehtyjen irtisanomisten väärinkäytöksiä. Taloudellis-tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin ei ole esitetty muutoksia. Jos takaisinottovelvollisuus poistuu kokonaan, on työnantajan entistä vaikeampi arvioida, missä vaiheessa uuden työntekijän palkkaaminen on lakia rikkomatta mahdollista tilanteessa, jossa työntekijöitä on aiemmin irtisanottu taloudellis-tuotannollisilla perusteilla. Muutos on siten omiaan lisäämään oikeudellista epävarmuutta ja irtisanomisten riitautuksia.

Lakiesityksen mukaan julkisen sektorin työnantajien osalta laskennassa huomioitaisiin työsopimuslain soveltamisalan mukaisesti työsopimussuhteiset työntekijät. Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan takaisinottovelvollisuuden poistamisen ei tulisi koskea julkista sektoria lainkaan. Jos se ulotetaan koskemaan myös julkista sektoria, tulisi laskennassa huomioida työsuhteisten ohella myös virkasuhteiset. Muussa tapauksessa julkisen sektorin työnantajia saattaa rajautua pelkän palvelussuhdemuodon takia takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Lakimuutos voi samalla kannustaa julkisen sektorin työnantajia käyttämään virkasuhteita myös silloin, kun niiden käyttämiseen palvelussuhdemuotona ei ole julkisen vallan käyttöön liittyviä perusteita.

Työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi muutosesityksen mukaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve. Muutosesitys voi tältä osin johtaa sekaannuksiin. Takaisinottovelvollisuuteen vaadittavaa työntekijämäärää pitäisi arvioida irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymishetken tilanteen mukaan.

Merityö sopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkä aikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työ paikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työ suhde muodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautus ilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työ suhteen päättyminen)

-

7 luvun 1 § (määrä aikaiset 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)

Lainsäädännön muuttamiseen tältä osin ei ole tarvetta. Jos lomautusilmoitusta ei ole annettu työntekijälle henkilökohtaisesti, vaan esim. sähköpostilla tai kirjeitse, on työnantajalla jatkossakin oltava velvollisuus osoittaa, että työntekijä on saanut lomautusilmoituksen tiedoksi.

Muut huomiot

Muutosesityksen mukaan työ- ja elinkeinoministeriö seuraa lain muutosten vaikutuksia yleisellä tasolla. Esityksen osalta keskeiset seurattavat tekijät liittyvät ennen kaikkea määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymiseen sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksiin. Hammaslääkäriliitto pitää erittäin kannatettavana sitä, että lakiesityksen toteutuessa näitä vaikutuksia seurataan kattavasti tulevana vuosina.

Poijärvi Niina
Suomen Hammaslääkäriliitto ry - Niina Poijärvi, neuvottelupäällikkö