

## Lausunto

### **Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta**

Lausunto on annettu lausuntopalvelussa.

#### Yleistä

Esitystä arvioitaessa on otettava huomioon työlainsäädännön kokonaisuus. Työelämän lainsäädännöllä määritellään vapaan sopimisen rajoja tilanteessa, jossa työnantaja käyttää lakisääteistä työn johto- ja valvontavaltaa suhteessa työntekijään. Työntekijä on siis ko. sopimussuhteen heikompi osapuoli. Lainsäädännöllä ja työehtosopimuksin on aiemmin tasapainotettu tätä työsopimussuhteisiin sisältyvää epäsuhtaa.

Muu lainsäädäntö huomioon ottaen esitys muuttaisi Suomen työlainsäädännön kokonaisuutta ja työelämää olennaisesti.

Esitys

- ei enää ylläpidä tasapainoa eikä tue sopimista tai sopimussuhteita,
- heikentää työntekijöiden asemaa sopijakumppanina entisestään
- siirtää yrittäjäriskiä työnantajalta työntekijälle ja
- heikentää työnantajan nykyiselläänkin hyvin heikkoa lojaliteettivelvoitetta

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

Muutosesitystä on perusteltu sillä, että se madaltaisi työllistämiskynnystä etenkin pienissä, toimintaansa aloittavissa yrityksissä tai liiketoiminnan suunnanmuutoksissa. Määräaikaisen työsopimuksen voi jo nyt solmia, jos työvoimalle on määräaikainen tarve. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvää, voidaan solmia toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Ei ole uskottavaa, että työnantaja solmisi minkäänlaista työsuhdetta, ellei työvoiman käytölle olisi perusteltua tarvetta. Kysymys on siis vain työsuhteen kestosta, ei siitä, että työvoiman tarve lisääntyisi määräaikaisuuden perusteluvaatimuksen poistuessa. Näin ollen esitetyn muutoksen seuraus olisi lähinnä se, että vakituisia työsuhteita korvattaisiin määräaikaisilla.

Jos esitetyn muutoksen taustalla on kyse epävarmuudesta palkattavan työntekijän sopivuudesta tai työnantajan toiminnan tulevaisuudesta ja näihin varautumisesta, on kummankin osalta työnantajalla jo nyt käytettävään mittava joustopaletti. Nykylain mukaan perusteltu syy määräaikaisuudelle voi olla esimerkiksi aloitettavan toiminnan epävarmuus. Käytössä on myös mahdollisuus kuuden kuukauden koeaikaeroon. Työnantaja myös voi koska tahansa pelättyjen riskien realisoituessa lomauttaa tai irtisanoa vakituisen työsopimuksen ja sovittaessa myös määräaikaisen työsopimuksen. Erilaisia vaihtelevan työajan työsopimuksia voidaan myös käyttää. Kun tällainen valikoima joustomahdollisuuksia on jo käytettävissä, ei tosiasiallista tarvetta muutokselle ole.

Esitysluonnoksen perusteluissa pohditaan nykylainsäädäntöä työnantajariskin näkökulmasta tuomalla esille, että työnantajan olisi varsin haastavaa arvioida, onko peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle olemassa. Pohdinta on yksipuolista ja turhaa. Perusteeksi kelpaa lähes mikä tahansa konkreettinen, työhön liittyvä syy. Jos määräaikaisuudelle ei ole ollut perustetta, on seurauksena ainoastaan työsuhteen käsitteleminen vakituisena. Harva työntekijä kuitenkaan uskaltaa kyseenalaistaa perusteetonta määräaikaisuuttaan, joten työnantajan on hyvin helppoa solmia määräaikaisia työsopimuksia ilman huolta minkäänlaisista seuraamuksista. Mitään sanktiota ei perusteettoman määräaikaisen sopimuksen solmimiselle ole säädetty. Helppous ja riskittömyys lienee yksi syy sille, että määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin muualla Euroopassa. Määräaikaisesta työsuhteesta johtuvat, yleisesti tunnetut haitat – taloudellinen epävarmuus ja tulevaisuuden suunnittelemisen vaikeus - kohdistuvat sen sijaan yksinomaan työntekijään, mutta sitä ei esityksessä huomioida.

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tulisi olla ensisijainen työllistämisen muoto, mutta mahdollisuus tehdä enintään vuoden määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä käytännössä vesittää koko lähtökohdan. Määräaikaista työsopimusta voitaisiin vapaasti käyttää siten, että työntekijän asema vastaa tosiasiallisesti 12 kuukauden koeajan tapaista testijaksoa. Mahdollisuus luo samalla otollisen maaperän kielletylle syrjinnälle, kuten työsuhteen jatkamatta jättämisen syynä olevalle raskaussyrjinnälle. Myös määräaikaiskierteet lisääntyvät ja pitenevät, kun 12 kuukauden jälkeenkin määräaikainen työsopimus voidaan edelleen tehdä ilman seuraamusta. Pitkään ketjutettuina olevien vakinaistamisen tarkastelu pysyvän työvoiman tarpeen näkökulmasta vaikeutuu, kun jokaisen määräaikaisen työntekijän ensimmäinen työvuosi on eräänlainen vapaalippu työnantajalle. Esityksessä toistettu ketjutettujen määräaikaisten aseman vahvistamisväite ei pidä paikkaansa, sillä lakimuutos tosiasiallisesti heikentää heidän asemaansa. Esityksen seurauksena yritystoiminnan voisi perustaa vain määräaikaisten työsopimusten varaan, vaikka työvoimantarve olisi pysyvää. Näin ollen lakiesitys on kuin kärpäsen ampumista tykillä, joskin tämä kärpänen on enemmän kuviteltu kuin todellinen. Liian isosta tykistä aiheutuu myös haitallisia ja hallitsemattomia sivuvaikutuksia. Muutos ei toisi todellista ja objektiivisesti perusteltua hyötyä työnantajalle tai yhteiskunnalle, vaan seurauksena olisi on turhaa kärsimystä monen yksilön ja perheen elämässä.

## **2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)**

Esityksen mukaan ennen perusteettoman määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. On kuitenkin kysyttävä, että mitä merkitystä on selvityksellä, joka ei millään tavoin velvoita työnantajaa esimerkiksi hyödyntämään olemassa olevia mahdollisuuksiaan solmia toistaiseksi voimassa oleva työsuhteiden uuden perusteettoman määräaikaisuuden sijaan.

## **5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)**

Ottaen huomioon voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisala ja neuvotteluajat, merkitsee esitys työntekijän aseman merkittävää heikkenemistä, suoraa

palkanmenetystä, epävarmuuden lisääntymistä ja yrittäjäriskin siirtoa työnantajalta työntekijälle.

### **6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)**

Esityksessä esitetään irtisanomismahdollisuuden lisäämistä 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuihin, vähintään kuusi kuukautta kestäneisiin sopimuksiin. Nykyiselläänkin voidaan sopia määräaikaisen työsopimuksen irtisanomismahdollisuudesta. Esitys on siis omiaan vähentämään sopimista työsuhteissa.

Irtisanomismahdollisuuden antaminen työnantajalle tarkoittaisi sitä, ettei määräaikaisen työsuhteen idea enää toteutuisi millään tavoin työntekijän ja työnantajan välisessä ensimmäisessä työsuhteessa tai esityksen mahdollistamalla tavalla ketjutetuissa määräaikaisissa työsopimuksissa. Työntekijällä ei käytännössä enää olisi työsuhdeturvaa, vaikka määräajan ideana on nimenomaan sopia määräajan kestävästä työstä.

Työntekijälle ehdotettu irtisanoutumisoikeus sen sijaan saattaisi johtaa myönteisiin vaikutuksiin työmarkkinoilla.

### **6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)**

Esitys johtaisi siihen, että alle 50 työntekijän yrityksissä työskentelevien työntekijöiden osalta työsuhdeturvasääntely poikkeaisi olennaisesti suuremmissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturvasta. Lisäksi työntekijänmäärän tarkastelulle esitetty ajankohta on kestävä: irtisanottu työntekijä ei työsuhteen päättyessä voisi tietää, onko hän takaisinottovelvollisuuden piirissä, eikä hän pystyisi välttämättä valvomaan oikeuksiaan.

Ottaen huomioon suunnitelman heikentää myös henkilöperusteista irtisanomissuojaa, murtaa tämäkin esitys kokonaisuuden osana merkittävästi työelämään ja sopimussuhteisiin sisältyvää normaalia luottamusta.

SUOMEN JOURNALISTILIITTO – FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RY