Veli-Pekka Viljanen

HE 105/2016 vp LAEIKSI TYÖSOPIMUSLAIN, MERITYÖSOPIMUSLAIN SEKÄ JULKISESTA TYÖVOIMA- JA YRITYSPALVELUSTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA

Eduskunnan perustuslakivaliokunta 28.9.2016

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi sille muutoin työsopimuslaissa asetettua perustellun syyn vaatimusta, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija 12 kuukauden ajan. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi yksi vuosi. Se voitaisiin uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti, tällöinkään määräaikaisten sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta (1 luku 3 a §). Vastaava muutos ehdotetaan tehtäväksi merityösopimuslakiin (1 luku 4 a §).

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeusuudistukseen johtaneen hallituksen esityksen perusteluissa todettiin, että tämä "säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt" (HE 309/1993 vp, s. 69). Perustuslakivaliokunta on sittemmin pitänyt hyvin säännöksen tarkoitusta vastaavana, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa (PeVL 11/1996 vp, s. 2, PeVL 41/2000 vp, s. 7). Työsopimuksen määräaikaisuus merkitsee sitä, että työsuhde päättyy määräajan päättyessä ilman työsopimuksen irtisanomista. Perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta työstä erottamiseen perusteena on tällöin työsopimuksen määräajan päättyminen. Perustuslaki ei sen sijaan edellytä, että myös työsopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy, vaan riittävää on, että mahdollisuudesta solmia määräaikainen työsopimus säädetään laissa. Katson, ettei ehdotettu sääntely muodostu ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta.

Mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman perustellun syyn vaatimusta rajoittuisi työnhakijoihin, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti työttöminä työnhakijoina 12 kuukauden ajan,

eli pitkäaikaistyöttömiin. Siten ehdotettu sääntely asettaa työnhakijat työsopimuksen määräaikaisuuden mahdollisuuden kannalta eri asemaan riippuen heidän työttömyytensä kestosta. Sääntelyä on tältä osin arvioitava perustuslain 6 §:n 1 momentin yleisen yhdenvertaisuussäännöksen ja 2 momentin syrjintäkiellon kannalta. Perustuslain 6 §:n 2 momentti kieltää asettamasta ketään ilman hyväksyttävää syytä eri asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pitkäaikaistyöttömien erilaista kohtelua verrattuna muihin henkilöihin voidaan pitää eri asemaan asettamisena henkilöön liittyvän syyn, tässä tapauksessa henkilön yhtäjaksoisen työttömyysajan pituuden perusteella.

Hallituksen esityksessä ehdotettua sääntelyä perustellaan tavoitteella madaltaa työnantajan työllistämiskustannuksia ja parantaa pitkäaikaistyöttömän asemaa työmarkkinoilla (HE, s. 27). Hallituksen esityksen perusteluissa esitetään kansainvälisen työmarkkinatutkimuksen antavan ”jossain määrin tukea” oletukselle, että määräaikaisen työn sääntelyn vapauttaminen lisäisi nimenomaisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymistä (HE, s. 17). Edelleen perusteluissa pidetään todennäköisenä, että työllistämiskynnyksen alentaminen vaikuttaa positiivisesti työllisyyteen ja ainakin osalle pitkäaikaistyöttömistä määräaikaisuus voi toimia ponnahduslautana myöhempään vakituiseen työsuhteeseen (HE, s. 18).

Ehdotetun sääntelyn taustalla voidaan siten nähdä perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämä hyväksyttävä peruste asettaa pitkäaikaistyöttömät eri asemaan suhteessa muihin työnhakijoihin. Tällaisena pidän pyrkimystä parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuutta päästä työelämään. Määräaikaista työsopimusta koskevan sääntelyn lieventäminen heidän kohdallaan voidaan riittävällä varmuudella ennakoida vaikuttavan tavoitteen toteutumisen suuntaan. Määräaikainen työsopimuksen solmimismahdollisuus ilman perustellun syyn vaatimusta rajautuisi enimmillään yhden vuoden pituiseksi. Tällaisenaan sääntelyä ei voida pitää ongelmallisena myöskään erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta.

Edellä olevin perustein katson, ettei ehdotettu sääntely määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa muodostu ongelmalliseksi perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin yhdenvertaisuussääntelyn kannalta.

Työsopimuslain koeaikaa koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että koeajan enimmäispituutta nostettaisiin 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Lisäksi työnantaja voisi pidentää koeaikaa työkyvyttömyyden tai perhevapaan johdosta vastaavalla ajalla (1 luvun 4 §; vastaava muutos ehdotetaan tehtäväksi merityösopimuslakiin, 1 luvun 5 §).

Perustuslakivaliokunta on katsonut, ettei työsopimuslain koeaikaa koskeva sääntely muodostunut ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta (PeVL 41/2000 vp, s. 7). Koeajan pituuden lisääminen ei muuta koeaikasääntelyn valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin lähtökohtia.

Erityisesti koeajan pidentäminen perhevapaan perusteella voi välillisesti vaikuttaa naisten asemaan työmarkkinoilla sen johdosta, että naiset käyttävät perhevapaista ylivoimaisesti suuremman osan, joten sääntelyn vaikutukset kohdistuvat nimenomaan naisiin. Perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Hallituksen esityksessä esitetään joitakin näkökohtia sääntelyn sukupuolivaikutuksista, mutta päädytään siihen, että ne eivät välttämättä jää kovin yksiselitteisiksi (HE, s. 19). Ehdotetun sääntelyn valtiosääntöoikeudellisen arvioinnin kannalta on merkityksellistä, että työsopimuslain koeaikaa koskevassa pykälässä kiellettäisiin nimenomaisesti työsopimuksen purkaminen koeaikana syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla (1 luvun 4 § 4 mom.). Arvioni mukaan ehdotettu koeaikaa koskeva sääntely ei kokonaisuutena arvioiden merkitse sellaista naisten aseman heikentämistä työelämässä, joka muodostuisi valtiosääntöoikeudellisesti ongelmalliseksi perustuslain 6 §:n 4 momentin näkökulmasta.