Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 199/2025 vp

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain ja ja siihen liittyviksi laeiksi. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa

Yleiset huomiot

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmaan kirjattu tavoite on erittäin kannatettava ja tärkeä.

Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Lisäksi 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.

Hallituksen esitys on lähtökohtaisesti oikeansuuntainen ja toteuttaa osittain hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. Esityksen ehdotukset jäävät kuitenkin osaltaan valitettavasti puutteellisiksi ja riittämättömiksi, eivätkä sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita. Lisäksi esitettävät muutokset osaltaan lisäävät työnantajayrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ja jäävät myös joiltain osin valitettavan tulkinnanvaraisiksi.

Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikaisten työsopimusten osalta hallituksen esityksessä esitetään, että jatkossa määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta.

Katsomme, että sääntelyn tavoite, joka esityksen mukaan on estää määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjutus, olisi toteuttavissa ensisijaisesti niin, että työnantaja voisi aina tehdä enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen ilman erityistä perustetta, jos näin ei ole toimittu aikaisemmin tai toissijaisesti vähintään lyhyemmästä – esimerkiksi yhden vuoden - aikajaksosta säätämällä.

Ehdotuksessa esitetään myös työnantajalle erityistä velvollisuutta selvittää, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työskennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa. Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

Korostamme, kuten esityksessä on todettu, että jo nykyisin työsopimuslain (TSL 2 luvun 6 §:n 2 momentti) mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Esityksen mukaan, tätä säännöstä ei sovellettaisi silloin, jos työntekijän kanssa olisi tehty määräaikainen mietinnössä ehdotettavalla, työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla. Sen sijaan säädettäisiin työnantajalle edellä kuvatulla tavalla uusi selvitysvelvollisuus.

Katsomme, että esitettävän kaltaiselle uudelle sääntelylle ei ole tarvetta eikä sitä voida pitää tarkoituksenmukaisena. Säännöstä on esityksessä perusteltu siten, että sen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella. Tällaiselle säännökselle ei kuitenkaan mainitun tavoitteen saavuttamisen näkökulmastakaan ole tarvetta, kun huomioidaan muut esityksessä ilman perustetta tehtäville määräaikaisille työsopimuksille esitettävät rajoitteet.

Korostamme, että mietinnössä ehdotettava malli lisäisi sääntelyn sekavuutta ja tulkinnanvaraisuutta sekä myös työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Tältä osin esitys on myös vastoin hallitusohjelman

tavoitettava keventää yritysten hallinnosta taakkaa sekä sääntelystä aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi on huomattava, kuten esityksessäkin on todettu, että voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetty selvitysvelvollisuus täyttää myös kaikki EU-sääntelystä kansalliseen sääntelyyn tulevat vaatimukset. Katsomme, että mainittu selvitysvelvollisuus tulisi poistaa esityksestä.

Esityksen mukaan työnantajalla olisi myös velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja määräaikaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Suomen Yrittäjät ei pidä tällaista uuden takaisinotto- tai työntarjoamisvelvoitteen säätämistä perusteltuna. Esitettävä velvoite tekee sääntelystä sekavaa sekä tulkinnanvaraista, niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta. Käytännön työelämän näkökulmasta on selvää, että jos työntekijä onnistuu työtehtävissään ja työnantajalla on määräaikaisuuden päättyessä työtä tarjolla, työnantaja tarjoaa tätä työtä kyseiselle työntekijälle ilman erillistä velvoitettakin. Lisäksi toteamme, että asian valmistelun yhteydessä on esitetty sääntelyn perusteeksi se, että työnantaja ei voisi kierrättää samassa tehtävässä aina uutta määräaikaista työntekijää vuoden mittaisissa pätkissä. Korostamme, että huomioiden niin rekrytoinnista kuin uuden työntekijän perehdyttämisestä työnantajalle aiheutuvat kustannukset sekä muu hallinnollinen taakka, yritykset eivät käytännössä toimi esitetyllä tavalla, vaan sen sijaan pyrkivät pitämään kiinni osaavista työntekijöistään.

Lisäksi esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Katsomme, että esitetyn kaltaisesta irtisanomisoikeudesta säätäminen ei ole sinänsä tarpeellista. On huomattava, että jo tällä hetkellä työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus niin kutsutusti irtisanomisen varaisena. Tämä tarkoittaa, että määräaikaisuudesta huolimatta työsopimus on irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos osapuolet näin päättävät yhdessä sopia. Käytännössä nyt esitettävän kaltainen, lakisääteinen irtisanomismahdollisuus yli kuusi kuukautta kestäneiden määräaikaisten työsopimusten voi myös osaltaan ohjata rajoittamaan uuden sääntelyn mukaisesti solmittavien määräaikaisten työsopimusten keston mainittuun kuuteen kuukauteen. Mikäli

kuitenkin sääntelyn osalta päädytään mietinnössä esitetyn ratkaisuun, jossa yli kuusi kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa, on keskeistä, että mahdollisuus säädetään molemminpuolisesti niin työnantajalle kuin työntekijälle.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevien muutosten osalta esityksen vaikutustenarvioinnissa lähtökohtana on nostettu esiin, ettei määräaikainen työsuhde ole työllistymisen muotona toivottava. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä käsitellään pääasiassa vain yleisellä tasolla ja määräaikaisten työsuhteiden vertailu keskittyy pääosin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ei esimerkiksi vertailuun erilaisten tai eripituisten määräaikaisten työsuhteisiin. Lisäksi korostamme, että vaikutusten arvioinnissa jää vajaalle huomiolle se, että määräaikaisen työsuhteen vaihtoehtona ei ole automaattisesti toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, vaan usein vaihtoehtona voi olla se, että henkilö jää kokonaan työllistymättä.

Lisäksi on huomattava, että erityisesti kansantaloudellisia ja työllisyyttä käsittelevät osat vaikutustenarvioinnista perustuvat pääasiassa kansainvälisten (yhtä tai useampaa maata koskeviin) tutkimusten yleisiin johtopäätöksiin, joiden soveltuvuutta Suomen työmarkkinoihin ja sääntelykehikkoon ei ole esityksessä juurikaan analysoitu ja näin ollen muutosten vaikutukset nimenomaisesti Suomessa jää osaltaan epäselväksi.

Yleisesti toteamme, että määräaikaisten työsopimusten helpottaminen on tärkeää erityisesti pienten yritysten työllistämiskynnyksen alentamiseksi ja on tärkeää, että työllistämiseen kannustavat muutokset toteutetaan mahdollisimman pikaisesti. Katsomme, että ehdotettavat muutokset sisältävät kuitenkin useita hallitusohjelmaan kirjaamattomia rajoituksia ja velvollisuuksia, joiden vuoksi tavoite työllistämisen helpottamisesta ei toteudu täysimääräisesti. Tältä osin esitettävät muutokset eivät myöskään toteuta hallitusohjelman tavoitteita liiallisen sääntelyn purkamisesta tai hallinnollisen taakan keventämisestä.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen seitsemään päivään

Mietinnössä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisin sopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti.

Toteamme, että esitettävä malli ei sellaisenaan lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta toteuta hallitusohjelmaan tai työryhmän toimeksiantoon kirjattua tavoitetta. Hallituksen esityksessä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. On kuitenkin huomattava, että esityksessä mainittu kansainvälinen sääntely, ILO-sopimukset tai Euroopan sosiaalinen peruskirja eivät itsessään kiellä enimmäispakottavaa sääntelyä.

Hallituksen esityksessä esitettävä muutos lomautusilmoitusajan lyhentämisestä on periaatteellisesti oikeansuuntainen, tarkoituksenmukainen ja tärkeä. Se helpottaa yritysten reagoimista nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Katsomme, että esitystä tulisi kuitenkin muuttaa siten, että lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Jos asiassa päädytään säätämään hallituksen esityksessä esitetyllä tavalla, pidämme esityksenmukaista sääntelymallia ja paikallisen sopimisen mahdollistamista tarkoituksenmukaisena sekä kannatettavana. On tärkeää, että sääntelyä kehitetään yleisesti siten, että yrityksissä voidaan yhdessä sopien löytää kullekin työpaikalla parhaiten sopivat ratkaisut. Tältä osin esitystä tulisi kuitenkin vielä muuttaa siten, että paikallinen sopiminen mahdollistetaan myös yhdessä koko henkilöstön kanssa.

Työntekijän takaisin ottaminen

Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslaissa säädetty takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Toteamme, että mietinnön esitys ei täytä hallitusohjelman kirjausta siltä osin kuin hallitusohjelmassa on todettu, että takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta. Jatkossa siis, vaikka laissa määritelty takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä työllistäviltä työnantajilta, tulisi näiden kuitenkin noudattaa mahdollisia yleissitovuuden tai normaalisitovuuden nojalla sitovien työehtosopimusten määräyksiä takaisinottovelvollisuudesta. Lisäksi on huomattava, että toisin kuin lomautusilmoitusajan osalta, hallituksen esitykseen ei sisälly mahdollisuutta sopia takaisinottovelvollisuudesta paikallisesti toisin. Tältä osin esitys jää erittäin puutteelliseksi.

Myös takaisinottovelvollisuuden osalta hallituksen esityksessä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista

Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. Tältä osin viittaamme edellä lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta lausuttuun.

Takaisinottovelvollisuus jäykistää työmarkkinoita ja nostaa työllistämiskynnystä. Takaisinottovelvollisuudesta luopuminen lisäisi työvoiman vaihtuvuutta ja nopeuttaisi sitä, että oikeat ihmiset pääsevät tekemään yrityksissä oikeaa työtä ja helpottaisi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa. Se myös madaltaisi rekrytointikynnystä erityisesti pienemmissä yrityksissä ja lisäisi joustavuutta yrityksen uudelleenorganisointiin liittyvissä tilanteissa. Kuitenkin, kuten hallituksen esityksen vaikutusarviointien osalta on todettu, nyt ehdotettavalla tavalla muutos jää hyvin pieneksi. Tältä osin sääntely jää puutteelliseksi ja katsomme, että esitystä tulisi muuttaa siten, että takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Vähintään sääntelyn tulisi mahdollistaa takaisinottovelvollisuudesta toisin sopiminen joko kollektiivisesti tai yksilötasolla.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
johtaja