23.6.2025

Erkki Mustonen

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo.tem@gov.fi

Lausuntopyyntö 2.6.2025, VN/22728/2024

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

OAJ vastustaa jyrkästi mietinnössä esitettyjä työsopimuslain muutoksia. Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona heikkenee, koska määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi. Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos voi myös lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esitysluonnoksessa on myös suoraan todettu, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Lakimuutos ei toteuta hallitusohjelmakirjausta perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä. Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin.

Määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentämisen, takaisinottovelvollisuuden sekä lomautusilmoitusaikaa koskevan heikennyksen lisäksi samanaikaisesti valmisteilla on myös irtisanomiskynnyksen madaltaminen, jolla on vaikutusta työntekijöiden työsuhdeturvaan. Lisäksi yhteistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan ja asemaan työsopimussuhteen heikompana osapuolena.

Muutoksien ei tulisi koskea lainkaan julkista sektoria, koska muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Työsopimuslakiin tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä, vaan työryhmässä käsiteltävien lainsäädäntökysymysten ratkaisut esitysluonnokseen on tehty poliittisen päätöksentekijän ja työnantajapuolen yhteistyönä.

23.6.2025

Erkki Mustonen

Huomiot esityksen vaikutuksista

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Muutokset on myös tehty ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia. Muutoksilla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia sekä yhteiskuntaan että yksittäisille työntekijöille.

Pykälä ja säännöskohtaiset perustelut

Työsopimuslaki

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

OAJ vastustaa jyrkästi sitä, että jatkossa enintään vuoden mittaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijä voitaisiin palkata ilman perustetta. Perusteettomat määräaikaiset työsuhteet toisivat merkittävästi lisää epävarmuutta työelämään ja lisäisivät mm. raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Muutos kohdistuisi erityisesti uransa alkuvaiheessa oleviin nuoriin työntekijöihin.

Nyt esitetyssä sääntelymallissa määräaikaisuus koskee näennäisesti työnantajan ja työntekijän välistä ’’ensimmäistä’’ työsopimusta. Tämänkään niin sanotun ensimmäisen työsopimuksen ei varsinaisesti tarvitse olla ensimmäinen, sillä esitysluonnoksessa on esitetty, että sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Kyse ei siis välttämättä ole tosiasiasiallisesti ensimmäisestä työsopimuksesta. Esitetyssä lakimuutoksessa ei ole kielletty työnantajaa solmimasta uutta määräaikaista työsopimusta perustellusta syystä saman työntekijän kanssa, jolla on ollut ilman perusteltua syytä solmittu määräaikainen työsopimus työnantajan kanssa. Esitys mahdollistaa siten työsopimusten ketjuttamisen saman työntekijän kanssa. Tämän lisäksi työsopimusten ketjuttaminen on mahdollista eri työntekijöiden kanssa, sillä nyt esitettyyn sääntelymalliin ei kuulu lainkaan velvollisuutta arvioida työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyttä, kun kyse on ilman perustetta tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta. Sääntely mahdollistaa siis jopa nykyisten rajoitusten kiertämisen. Tämä on erittäin ongelmallista EU:n määräaikadirektiiviin liittyvän heikentämiskiellon näkökulmasta.

1 luvun 3 b § *(määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)*

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ä. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyötöntä koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta tehtyä määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, on selvää, että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

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

Perustellun selvityksen antamisvelvollisuus ei miltään osin suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia. Perusteltu selvitys jää

23.6.2025

Erkki Mustonen

oikeusvaikutuksiltaan täysin merkityksettömäksi. Kannustinvaikutus on käytännössä olematon. Työnantaja päättää täysin muista lähtökohdista rekrytointejaan eikä selvitysvelvollisuuden toteuttaminen edistä työntekijän asemaa millään tavalla. Selvitysvelvollisuus on käytössä jo nykyisin TSL 2 luvun 6 §:ssä eikä sen vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ole selvitetty. On erittäin todennäköistä, että sillä ei ole ollut minkäänlaista vaikutusta määräaikaisen työntekijän mahdollisuuteen saada turvaavampi työsuhteen muoto jatkossa. Mikäli tästä kaikesta huolimatta säädetään, tämä tulee saada työnantajan velvollisuudeksi ja mahdollinen laiminlyönti on sanktioitava.

5 luvun 4 § *(lomautusilmoitus)*

OAJ vastustaa nykyisen lakisääteisen 14 päivän lomautusilmoitusajan lyhentämistä 7 päivään.

Työntekijällä olisi lomautusilmoitusajan lyhentämisen myötä vähemmän aikaa hakea toista työtä lomautuksen ajalle ennen lomautuksen alkamista. Vaikutus ei siten rajautuisi vain niihin tilanteisiin, joissa lomautusaika pitenee. Tulonmenetykset palkansaajan näkökulmasta ovat merkittäviä ja voivat yksilötasolla olla jopa vaikutusarvioinnissa kuvattuja suuremmat. Palkansaaja tuskin pystyy viikossa sopeuttamaan menojaan tulonmenetystä vastaavaksi. Tämä voi lisätä velkaantumista. Lomautusilmoitusajan lyhentäminen heikentää myös työntekijän mahdollisuutta järjestää tehokkaasti oikeusturvansa ennen lomautuksen alkamista.

Kun huomioidaan vielä aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset ja yhteistoimintalain muutokset esim. neuvotteluaikojen lyhentäminen, on yhteisvaikutuksena todella suuri työntekijän aseman taloudellinen heikentyminen aiempaan nähden.

OAJ katsoo, että lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista. Suomi on ILO:n jäsenvaltiona sitoutunut työehtosopimusneuvotteluoikeuden tunnustamiseen. Nyt esitetyssä lakiin perustuvassa lomautusilmoitusajan paikallisen sopimisen mallissa nimenomaan heikennettäisiin työehtosopimuksen työntekijälle takaamaa vähimmäissuojaa.

6 luvun 1 § *(määräaikaiset työsopimukset)*

OAJ pitää kohtuuttomana ja vastustaa jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille.

Irtisanomisoikeus tulee olla vain työntekijällä ja näin säätämällä tuodaan tasapainoa ehdotetuille muutoksille. Työnantajalla on oikeus päättää työsuhteen muodosta. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus käyttää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, johon liittyy mahdollisuus lomauttaa ja irtisanoa. Määräaikainen työsopimus on työntekijän kannalta pääsääntöisesti turvattomampi työsuhteen muoto. Irtisanomisoikeuden myöntäminen myös työnantajalle heikentää entisestään työntekijän työsuhdeturvaa. Sen sijaan vain työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus turvaisi työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuisi mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto jo direktiivinkin nojalla, joten työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaihtaa

toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen/muutoin työntekijän kannalta paremmat ehdot sisältävään työsuhteeseen. Ehdotuksen mukaan irtisanomisoikeus syntyy tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Ehdotuksessa kuitenkin mahdollistetaan kolmen erillisen määräaikaisen työsopimuksen tekeminen. Näin ollen työnantaja kykenee helposti välttämään työntekijän irtisanoutumisoikeuden pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei näin ollen pitäisi asettaa sopimuksen kestoa koskevaa rajoitusta lainkaan. Koska kyseistä irtisanoutumisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanoutumisen mahdollisuuden pitäisi vähintäänkin syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § *(työntekijän takaisin ottaminen)*

OAJ vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta.

Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen heikentää alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa. Esitetty lakimuutos johtaa tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei. Tämä johtuu siitä, että 50 työntekijän raja tarkastellaan esityksen mukaan vasta silloin, jos tarjottavaa työtä ilmenee. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voi johtaa myös tilanteisiin, jossa tuotannollistaloudellisin perustein toteutettu irtisanominen riitautetaan entistä herkemmin. Tämä siksi, koska vaikutusarvioinnissa on jäänyt kuvaamatta se, että työsopimuslain mukaisia tuotannollistaloudellisia irtisanomisperusteita ei olla muuttamassa eli edelleenkään perustetta irtisanomiseen ei ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka tämän toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Nyt vaikutusarviointia koskevasta kohdasta voi saada harhaanjohtavan kuvan siitä, että takaisinottovelvollisuuden poistumisen myötä työnantaja voisi vapaasti palkata heti uusia työntekijöitä. Todellisuudessa uuden työntekijän palkkaaminen pian tuotannollistaloudellisen irtisanomisen jälkeen voi johtaa irtisanomisperusteen kyseenalaistamiseen ja tässä kohtaa on myös huomioitava irtisanomisiin liittyvä työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisia työnantajia. OAJ:n näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria. Kun muutosta kuitenkin esitetään myös julkiselle sektorille, julkisella työnantajalla 50 hengen rajaan tulisi laskea kaikki palvelussuhteiset, eli sekä työ- että virkasuhteiset. Pelkkien työsuhteisten huomioiminen voi johtaa tilanteeseen, jossa julkiselta työnantajalta irtisanotulla työntekijällä ei ole takaisinottovelvollisuutta, koska työnantajan palveluksessa on niin vähän työsuhteisia, vaikka kaikkia palvelussuhteisia työnantajan palveluksessa olisi reilusti yli 50.

23.6.2025

Erkki Mustonen

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työtekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavantyyppisestä vastaanotto-olettamasta, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

Tämä on kannatettava muutos.

Muut huomiot

OAJ pitää erittäin tärkeänä ja edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa erityisesti määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehittymistä sekä niitä koskevien muutosten työelämävaikutuksia seuraavina vuosina.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry

Erkki Mustonen
johtava juristi