Insinööriliitto

Satu Tähkäpää

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
HE 199/2025 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain ja siihen liittyviksi laeiksi erityisesti Insinööriliiton jäsenten ja toimialan kannalta. Insinööriliitto kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Määräaikaiset työsopimukset

Jäsenten määräaikaiset työsopimukset tulevat lisääntymään ja koeajan ja määräaikaisen työsopimuksen suhde voi hämärtyä. Kun määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa, toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona vähenee. Muutos voi vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön toimialoilla määräaikaisten sopimusten lisääntyessä. Toisaalta myös vuokratyöntekijän työsopimus voi esityksen mukaan olla perusteeton määräaikainen sopimus, jolloin työsuhteessa on kaksi päällekkäistä epävarmuutta aiheuttavaa tekijää.

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen tulee näkymään jäsenten heikompina työsuhteen ehtoina, kuten vuosiloman erilaisessa ansainnassa ja mahdollisuuksissa pitää vuosilomaa. Määräaikaisten työsuhteiden palkat ovat tilastojen mukaan toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita matalammat. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen heikentää yksilöiden ansiokehitystä, jolloin myös kansantalouden palkkasumman kasvu hidastuu. Varsinkin työuran alkuvaiheessa voi muodostua tilanne, jossa työntekijän työsuhde on aina päättymässä vuoden kuluttua. Tällöin työntekijän neuvotteluasema on erittäin heikko, minkä takia epäkohtiin työpaikalla on vaikea puuttua, mikä voi lisätä väärinkäytöksiä työelämässä. Jatkuvasti vaihtuva työvoima ei myöskään ole omiaan kehittämään yritystoimintaa tai innovaatioita toimialoilla.

Esityksen perusteluiden mukaan ensimmäistä työsopimusta tarkastellaan työnantajakohtaisesti. Esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana, vaan työntekijää voitaisi kierrättää konserniyrityksissä määräaikaisena työntekijänä ilman perusteltua syytä. Esitys ei ota lainkaan kantaa esimerkiksi konserniyritysten määräysvaltaan toisiinsa nähden, yhteiseen henkilöstöhallintoon tai keskitettyyn rekrytointiin, mikä työsopimuslain mukaan vaikuttaa esimerkiksi työntarjoamisvelvoitteeseen.

Esitykseen on nimenomaisesti kirjattu, että määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimantarve on pysyvä. Perusteluissa ei mainita mitään kestävää syytä sille, miksi kaikenlaiset ja kaikenkokoiset työnantajat voisivat käyttää määräaikaisia työsopimuksia tilanteessa, jossa työtä on tarjolla vakituisesti.

Esitys voi johtaa erittäin lyhytnäköiseen henkilöstöpolitiikkaan ja vähentää työnantajan koulutushalukkuutta varsinkin sellaisissa tehtävissä, joihin tarvittava koulutus tai perehdytys on maltillinen. Esitys ei ota lainkaan kantaa rekrytointitilanteisiin. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus nimenomaisesti ilmoittaa työntekijöitä hakiessaan, mikäli kyseessä on perusteeton määräaikainen työsuhde. Mikäli työnantajalle ei ole tällaista velvoitetta, voi alun perin toistaiseksi voimassa olevan työ

muuttua hakijoiden profiilin (esim. nuoria naisia tai vähemmistöryhmiin kuuluvia) vuoksi kesken rekrytointiprosessin perusteettomaksi määräaikaisuudeksi.

Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle perusteettomasta määräaikaisesta sopimuksesta ei tulisi asettaa sopimuksen kestoa koskevaa rajoitusta (6 kk) tai vähintäänkin tulisi tarkastella sopimusten yhteenlaskettua kestoa. Muutoin työnantaja voi kiertää työntekijän irtisanomisoikeutta pilkkomalla sopimukset alle kuuden kuukauden pituisiksi. Työnantajan oikeus irtisanoa perusteeton määräaikainen työsopimus heikentää entisestään työntekijän asemaa. Samalla työpaikalla voi olla sekä perustellusti määräaikaisia työntekijöitä että perusteettomia määräaikaisia työntekijöitä ja työnantajan irtisanomisoikeus tällaisessa tilanteessa on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä työpaikalla.

Käytännön työelämässä määräaikaisen sopimuksen irtisanomismahdollisuus hyödyttää ainoastaan työnantajaa. Käytännössä nykytilanne on se, että työntekijä on voinut asiallisesti etukäteen ilmoittamalla irtaantua myös määräaikaisesta työsopimuksesta, esimerkiksi löydettyään toistaiseksi voimassa olevan työn. Jos työntekijä päättää ennenaikaisesti määräaikaisen työsopimuksen, jossa ei ole sovittu irtisanomismahdollisuutta, voi työnantaja vaatia työntekijältä vahingonkorvausta. Oikeuskäytännön mukaan tällainen vahinko olisi esimerkiksi uuden työntekijän rekrytointikulut. Insinööriliiton tiedossa ei ole ainakaan viimeiseltä 20 vuodelta yhtään tapausta, jossa työnantaja olisi riitauttanut työntekijän ennenaikaisen lähtemisen määräaikaisesta työsuhteesta ja vaatinut siitä jotain korvausta.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muotoja ovat muun muassa sellaiset tilanteet, joissa määräaikainen työsuhde jätetään uusimatta tai vakinaistamatta raskauden tai perhevapaan takia tai asetetaan päättymään perhevapaan alkuun. Kuten esityksessäkin todetaan, määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä lisääntyvät myös tällaiset tilanteen. Näiden tilanteiden yleistyminen lisää taloudellista epävarmuutta ja vaikuttanee negatiivisesti syntyvyyteen.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Lomautusilmoitusaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Tämä merkitsee suoraa palkanmenetystä työntekijälle. Lisäksi työntekijälle jää entistä lyhyempi aika varautua lomautukseen menojaan sopeuttamalla tai etsiä vaihtoehtoista työtä lomautuksen ajalle. Jos lomautustarve ilmenee äkisti ja yllättäen, muutos voi johtaa myös työttömyysjaksojen pidentymiseen.

Lakiin on esitetty myös paikallisen sopimisen mallia lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen. Lakimuutoksen myötä työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta.

Esityksen mukaisessa paikallisessa sopimuksessa lomautusilmoitusajasta olisi eri osapuolet, kuin 1.1.2025 voimaan tulleessa paikallisen sopimisen uudistuksessa, ellei työehtosopimus mahdollista lomautusilmoitusajasta sopimista paikallisesti. Muutos sekoittaa entisestään paikallisen sopimisen systematiikkaa ja selkeyttä. Lopputuloksena voi lisäksi olla eripituisia lomautusilmoitusaikoja henkilöstöryhmittäin saman yrityksen sisällä.

Esitys ei sisällä työnantajalle mitään selvitysvelvoitetta ennen paikallisen sopimuksen tekemistä edes siitä, mikä olisi työehtosopimukseen perustuva lomautusilmoitusaika. Paikallisen sopimuksen irtisanomismahdollisuudesta tai irtisanomisajasta ei myöskään esitetä mitään. Paikallista sopimusta ei luonnoksen mukaan myöskään tarvitse toimittaa työsuojeluviranomaisille, toisin kuin muut paikalliset sopimukset yleissitovassa kentässä. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus toimittaa henkilöstölle hyvissä ajoin etukäteen kirjalliset perustelut siitä, miksi lomautusilmoitusaikaa tulisi sen mielestä lyhentää, vaihtoehtoja paikalliselle sopimiselle ja tieto siitä, mikä on työehtosopimuksen mukainen lomautusilmoitusaika. Työnantajan tulisi toimittaa mahdollinen paikallinen sopimus työsuojeluviranomaisille.

Työntekijän takaisin ottaminen

Esityksen mukaan takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Esitys heikentää tällaisissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden asemaa ja asettaa työntekijät erilaiseen asemaan riippuen työnantajan koosta.

Esityksen mukaan 50 työntekijän rajaa tarkastellaan vasta silloin, kun tarjottavaa työtä ilmenee. Tämä johtaa siihen, että irtisanomishetkellä tai työsuhteen päättyessä työntekijä ei välttämättä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvoitetta vai ei. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa siihen, että samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei.

Takaisinottovelvoitteen poistuminen voi johtaa lisääntyviin riitautuksiin, jos työnantajat ajattelevat, että he voivat palkata pian irtisanomisen jälkeen uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tarkastelujakson puuttuessa. Lisäksi tarkastelujakson puuttuminen tullee vähentämään työnantajien halukkuutta tehdä yhteinen sopimus työsuhteen päättämisestä, koska työnantajan velvoitteet ja irtisanomiskynnys tuntuu tältäkin osin madaltuvan. Epäselvä oikeustila ei madalla alle 50 työntekijää työllistävien yritysten työllistämiskynnystä toimialoilla.