

Ammattiliitto Pro ry
(Selkämerenkuja 1 A)
PL 183
00181 Helsinki

Työ- ja elinkeinoministeriö
PL 32
00023 Valtioneuvosto

**AMMATTILIITTO PRO RY:N LAUSUNTO Hallituksen esityksestä
työsopimuslain muuttamiseksi TEM/1557/00.04.01/2015**

Suomen hallitus on valmistellut työntekijöiden oikeuksia ja suojaa heikentäviä pysyviä muutoksia pakkolakien ja vuosilomalain lisäksi nyt myös työsopimuslakiin.

Pro vastustaa esitettyjä muutoksia, koska ne heikentävät erityisesti nuorten, naisten ja ikääntyvien asemaa työelämässä. Työsopimuslakiin esitetyillä muutoksilla ei saavuteta hallituksen asettamia tavoitteita. Ei ole todennäköistä, että Suomeen syntyisi merkittävästi lisää uusia työpaikkoja esitettyjen muutosten johdosta.

Määräaikaisen työsopimuksen salliminen ilman laillista perustetta

Hallitus esittää, että yritykset voisivat jatkossa palkata työntekijän määräajaksi ilman mitään erityistä syytä. Tällaista määräaikaista työsopimusta kutsuttaisiin työllistämissopimukseksi. Työllistämissopimus olisi mahdollista tehdä enintään kolme kertaa peräkkäin ja määräaikaisten työsopimusten enimmäiskesto saisi olla 1 vuosi. Sopimuksen voisi tehdä vain sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole ollut työsuhteessa ko. yritykseen 2 edellisen vuoden aikana. Samaa työtä ei olisi mahdollista teettää vuoden kokonaiskeston jälkeen jälleen uudella työllistämissopimuksella toisella työntekijällä.

Uudistus ei lisää työpaikkojen määrää ja vähennä työttömyyttä. Se päinvastoin vähentää toistaiseksi voimassaolevia (vakituisia) työsuhteita ja tällä tavoin romuttaa työntekijöiden työsuhdeturvaa. Tutkimustiedot, joihin hallituksen omassa esityksessään viitataan, tukevat Pron kantaa:

- "useimmissa tutkimuksissa havaitut työllisyysvaikutukset ovat olleet *suhteellisen pieniä*."
- "Tutkimustietojen perusteella voidaan arvioida, että määräaikaisuuden ehtojen helpottaminen saattaa lisätä jossain määrin määräaikaisen työvoiman määrää työmarkkinoilla, mutta *se voi osin tapahtua vakituisen työn kustannuksella*."

Esitetylle uudistukselle ei ole tarvetta. Voimassaoleva lainsäädäntö mahdollistaa määräaikaisten työsuhteiden käytön aina, kun työnantajalla on siihen peruste. Mikäli työnantajalla on tarve palkata työntekijä ennalta määrätyksi aikaa, enintään 1 vuodeksi, on yrityksellä käytännössä myös nykyisen työsuhtelainsäädännön edellyttämä peruste määräaikaaisuudelle. Yritykset voivat myös varsin joustavasti irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhtelainsäädännön 7 luvun 3 §:n perusteella, jos palkkauksen jälkeen ilmenee, että työvoiman tarve ei osoittautunutkaan pysyväksi ja työn määrä vähenee.

Uudistus johtaa siihen, että työpaikoilla on jatkossa kolmenlaisia työsuhteita: toistaiseksi voimassaolevia, määräaikaista, joilla on laillinen peruste (esim. sijaisuus, kausiluonteisuus) ja määräaikaista, joilla ei ole perustetta (työllistämissopimus).

Työllistämissopimus romuttaa 1970-luvulta saakka voimassa olleen pääsäännön toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta työnteon muotona. Jo nyt työelämän suuri haaste on eriarvoisuuden lisääntyminen, kun työtä tehdään enenevässä määrin rikkonaisissa työsuhteissa. Työllistämissopimus lisää tätä epätasa-arvoa entistään. Työllistämissopimus antaisi työnantajalle mahdollisuuden käyttää perusteetonta määräaikaista ajanjaksoa tosiasiallisesti ns. pidennettynä koeaikana.

Tällä hetkelläkin enemmistö määräaikaista työntekijöistä on naisia, joten uudistus heikentää tasa-arvoa ja naisten asemaa. EU:n oikeuskäytäntö velvoittaa valtioita huolehtimaan siitä, että lainsäädäntö ei välillisestikään syrji sukupuolen perusteella. Mikäli lainsäädäntö kohdistuu prosentuaalisesti huomattavasti suurempaan osaan naispuolisia työntekijöitä kuin miehiä, ja aikaansaa eriarvoista kohtelua tälle ryhmälle, on se EU-oikeuden kieltämää syrjintää (mm. ratkaisu C-300/06).

Määräaikaisuus on myös huomattavasti yleisempää nuorten kuin vanhempien työntekijöiden keskuudessa.

EU-direktiivi (1999/70/EY) velvoittaa Suomea huolehtimaan myös siitä, että perättäisiä määräaikaista työsopimuksia ei käytetä väärin eli tilanteessa, jossa työvoiman tarve on pysyvä. Suomi implementoi ja toteutti aikanaan em. direktiivin tarkoittaman suojan säätämällä määräaikaistalle työsopimukselle perustellun syyn vaatimuksen. Nyt esitetyssä muutoksessa ei huomioida riittävästi EU-oikeuden Suomen lainsäädännölle asettamia vaatimuksia. Erimielisyydet työpaikoilla lisääntyvät, kun joudutaan selvittämään, onko työllistämissopimuksia käytetty väärin.

Lakimuutoksen tarkoituksena on alentaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten kynnystä palkata uusia työntekijöitä ja tällä tavoin vähentää työttömyyttä.

Mikäli hallituksen tarkoituksena olisi aidosti tukea pienten ja keski suurten yritysten työllistämismahdollisuuksia, tulisi määräys rajata koskemaan vain tämän kokoisia yrityksiä ja määräajaksi. Esitys vaatisi tarkennusta myös siihen, kuinka monelle työntekijälle voitaisiin samanaikaisesti tarjota työllistämissopimusta sekä tarkennuksia määräyksen sanamuotoon väärinkäytösten estämiseksi.

Määräyksen sanamuoto on liian suppea ja sen tarkoitusta voidaan tehokkaasti kiertää määrittelemällä työtehtävä vuosittain hieman erilaiseksi, jolloin työllistämissopimuksia voitaisiin käyttää, myös silloin, kun yrityksellä on pysyvä työvoiman tarve. Määräystä tulisi tarkentaa siten, että ”samaa tai samankaltaista” työtä ei olisi mahdollista teettää vuoden kokonaiskeston jälkeen uudella työllistämissopimuksella. Samankaltainen työ tulisi tulkita laajasti, jotta työllistämissopimuksia ei käytettäisi työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa.

Esityksessä myös yrityksen käsite on liian suppea ja se mahdollistaa määräyksen tarkoituksen vastaisen toiminnan. Konserniyhtiöissä tai saman omistajan eri yhteisöissä työtä olisi mahdollista kierrättää yhtiöstä toiseen ja palkata työllistämissopimuksella henkilö tekemään samaa tai samankaltaista työtä. Tämä mahdollisuus tulisi selkeästi estää.

Takaisinottovelvoiteajan lyhentäminen

Työnantajalla on tällä hetkellä ns. takaisinottovelvoite, jos yritys tarvitsee lisätyövoimaa 9 kuukauden kuluessa siitä, kun se on irtisanonut työntekijöitään tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Uudistus tarkoittaisi sitä, että velvoitetta lyhennettäisiin 6 kuukauteen niillä, joiden irtisanomisaika on 6 kuukautta ja muilla 4 kuukauteen.

Lakimuutoksen tarkoituksena on vähentää hallinnollista taakkaa ja lisätä työnantajan valinnanvapautta työntekijöiden palkkauksessa. Hallituksen esityksen mukaan "työnantajan valinnanvapauden lisääntyminen kannustaa palkkaamaan työvoimaa vakituisiin työsuhteisiin."

Pron mielestä uudistus päinvastoin heikentää työttömien mahdollisuutta työllistyä ja lisää hyvin todennäköisesti irtisanottavien määrää. Uudistus voi herkästi johtaa siihen, että työvoiman vähennystarpeet rajoitetaan, koska uudistus tarjoaa työnantajille työkalun vaihtaa työntekijöitä ketterämmin.

Käytännössä tämä tarkoittaa vanhempien ja usein kalliimpien työntekijöiden vaihtamista nuorempiin ja edullisempiin. Muutos tulee johtamaan siihen, että ikääntyvien, työpaikkansa menettäneiden, uudelleentyöllistymismahdollisuuden pienenevät entisestään. Helsingin sanomien 8.2.2016 ELY- ja TE-keskusten johtajille tekemän kyselyn mukaan yli 50-vuotiaista irtisanotuista arviolta vain 10-20% työllistyy uuteen pysyvään työsuhteeseen.

Kun tämän uudistuksen yhdistää edelliseen on mahdollista irtisanomisten jälkeen parhaimmillaan 4 kuukauden kuluttua palkata uusia työntekijöitä määräaikaisena vuodeksi tehtäviin, joista juuri irtisanottiin edelliset pois. Neljän kuukauden väliajalla työtä voidaan teettää vuokratyöllä tai alihankinnalla, jollei tällaista menettelyä selkeästi estetä lainsäädännöllä.

Lakiuudistus heikentää merkittävästi ja oikeasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

Koeajan pidentäminen

Koeajan enimmäiskesto esitetään pidennettäväksi 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Koeaikaa olisi mahdollista pidentää, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi ollut pois työstä.

Koeaikaa voisi pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Koeajan pidentämisestä tulee ilmoittaa ennen koeajan päättymistä työntekijälle.

Pro ei pidä koeajan pidentämistä tarpeellisenä. On vaikeaa nähdä, että kahden kuukauden pidennyksellä olisi työllisyyttä lisäävää vaikutus. Päinvastoin vaarana on, että muutos heikentää työvoiman liikkuvuutta, jos työntekijät eivät koeajan pelossa uskalla vaihtaa työpaikkaa.

Lopuksi

Ammattiliitto Pro ry vastustaa hallituksen esitystä kaikilta osin.

Pron näkemyksen mukaan lakiesitys on tehty yksipuolisesti työnantajien eduksi, eikä se ota huomioon työntekijän suojelun periaatetta, joka valtion on turvattava heikommalle sopijaosapuolelle. Esitetyt muutokset tarkoittavat tosiasiallisesti merkittäviä ja pysyviä heikennyksiä työntekijöiden työsuhdeturvaan. Hallitus ei ole esittänyt mitään selvitystä siitä, että nämä yksinomaan palkansaajiin kohdistuvat heikennykset voisivat vaikuttaa työllisyystilanteen paranemiseen.

Yhteiskunnan vakauden turvaamiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää säätää lakeja, jotka ovat kaikille toimijoille tasapuolisia ja uskottavasti johtaisivat siihen tavoitteeseen, johon niillä pyritään.

Helsingissä 11.2.2016



Else-Mai Kirvesniemi
Johtaja, palvelusektori



Päivi Vanninen
lakimies