

Työ- ja elinkeinoministeriö
lausuntopalvelu.fi

Viite: lausuntopyyntö VN/22728/2024

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

1. Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Ammattiliitto Jyty vastustaa ehdotettuja muutoksia. Parempaa työllisyyttä ja talouskasvua ei saavuteta työntekijöiden asemaa heikentämällä. Ammattiliitto Jyty yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 jättämässä eriävässä mielipiteessä esille tuotuihin huomioihin ja toteaa lisäksi seuraavaa.

Ammattiliitto Jytyn näkemyksen mukaan ehdotetut muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa ja työsuhteturvaa merkittävästi. Nyt ehdotettujen muutosten ja aiempien työlainsäädäntöä ja työsuhteturvaa koskevien muutosten kokonaisvaikutuksia ei ole arvioitu tässä esityksessä eikä aiemmissakaan esityksissä – kokonaiskuva tällä hallituskaudella tehdyistä ja tulevista muutoksista puuttuu. Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman työelämää koskevat muutokset ovat kokonaisuutena erittäin epätasapainoiset.

Ammattiliitto Jyty ei näe tarvetta esityksessä ehdotetuille muutoksille. Muutosten tavoitteena on esityksen mukaan purkaa työllistämisen esteitä, mutta todellisia työllisyyttä edistäviä vaikutuksia ei ole esityksessä pystytty osoittamaan. Esityksen mukaan tavoitteena on myös vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Tältä osin ongelma on erityisesti se, että ehdotettujen muutosten vaikutukset kohdistuvat myös suurissa yrityksissä sekä julkisella sektorilla työsuhteessa työskenteleviin. Naisvaltaisella julkisella sektorilla, kuten

22.7.2025

2 (7)

hyvinvointialueilla sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, erityisesti nuoret naiset työskentelevät jo nyt laajasti määräaikaissa työsuhteissa. On todennäköistä, että lakimuutos lisäisi tälläkin sektorilla määräaikaisten työsuhteiden määrää lieveilmiöineen. Ammattiliitto Jytyn näkemyksen mukaan julkinen sektori pitää rajata ehdotettujen muutosten ulkopuolelle.

2. Huomiot esityksen vaikutuksista

Ehdotettujen muutosten tosiasialliset vaikutukset ovat työntekijöiden työsuhteturvan merkittävä heikentäminen ja työelämän epävarmuuden lisääntyminen, yrittäjäriskin siirtäminen työntekijälle sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntyminen.

Ehdotetuilla muutoksilla helpotetaan määräaikaisten työ sopimusten käyttöä ja murennetaan pääsääntöä toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen ensisijaisuudesta, ja siten heikennetään työntekijöiden työsuhteturvaa merkittävästi. Useiden ammattiryhmien, kuten koulunkäynninohjaajien, työ sopimukset ovat jo tällä hetkellä säännön mukaisesti ja usein perusteettomasti määräaikaaisia. Ehdotetut muutokset vaikeuttavat entisestään toistaiseksi voimassa olevan, turvaavamman työsuhteen solmimista. Esitysluonnoksen vaikutusarvioinnissakin on tunnistettu se, että muutoksen voidaan arvioida jossain määrin vähentävän työntekijän palkkausta suoraan vakinaiseen työsuhteeseen. Ammattiliitto Jyty pitää tätä arviota hyvin todennäköisenä.

Hallitusohjelman mukaan lainsäädännössä varmistetaan, että muutokset eivät lisää työ sopimusten perusteetonta ketjuttamista. Tähän kirjaukseen nähden ehdotetut muutokset ovat täysin päinvastaisia.

Erityisen huolestuttavaa on se, että ehdotetut muutokset voivat lisätä ja todennäköisesti lisäävät raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Määräaikaisten työ sopimuksen jatkamatta jättäminen on raskausyrjinnän yleisin muoto, ja jo tällä hetkellä merkittävä ongelma, jota lainsäätäjän tulee voimakkaammin torjua, ei helpottaa. Esityksen vaikutusarviossa tämä riski on tunnistettu: ”Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia.”

Ehdotettujen muutosten negatiivisten vaikutusten kohteena ovat erityisesti nuoret, perheenperustamisiässä olevat naiset. Nuoret naiset työskentelevät jo tällä hetkellä määräaikaissa työsuhteissa esimerkiksi opetus-, palvelu-, sosiaali- ja terveysalalla. Ehdotetut muutokset vaikeuttavat erityisesti naisten työuralla etenemistä.

Ehdotetut muutokset lisäävät ylipäättään epävarmuutta työmarkkinoilla, millä on merkittäviä negatiivia vaikutuksia yksilöihin ja heidän asemaansa yhteiskunnassa. Määräaikaisten työsopimusten solmimisen helpottaminen voi johtaa lisääntyneisiin työttömyyskausiin ja siten epävarmuuteen ansiotuloista. Ehdotetuilla muutoksilla voi olla vaikutusta myös perheellistymiseen ja syntyvyyteen, kuten esityksen vaikutusarvioinnissa on todettu.

Määräaikaisten sopimusten käytön lisääntyminen tulee ilmentymään myös heikompina työsuhteen ehtoina. Vaikutusta on erityisesti mahdollisuuteen pitää palkallista vuosilomaa sekä ansaittujen vuosilomapäivien määrään, koska vuosiloman ansainta on työehtosopimuksissa usein sidottu työsuhteen pituuteen. Tutkimusten mukaan myös palkkataso on määräaikaissa tehtävissä vakituista työsuhdetta heikompi johtuen mm. työntekijän huonommasta neuvotteluasemasta.

3. Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

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

Säännöksen perusteluiden mukaan "ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsuhteen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi". Käyttöala ei ilmene säännöksestä. Säännös mahdollistaa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen sopimuksen käyttämisen käytännössä kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla, myös sellaisilla, joissa työllistämisen kynnys ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiinnuttua. Säännös ei toteuta EU-direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettua pääsääntöä, jonka

mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto.

Säännöksen mukaan sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Viiden vuoden tarkastelujakso ei turvaa riittävällä tavalla työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

Säännöksen mukaan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi, ja sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. Kyse olisi siis työsuhteiden ketjuttamisen sallimisesta lailla: saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia kolme määräaikaista työsuhteesta ilman perusteltua syytä. Tämä on räikeässä ristiriidassa myös hallitusohjelmakirjauksen kanssa.

Säännöksen mukaan ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Selvitys annettaisiin kirjallisesti vain työntekijän pyynnöstä. Työntekijän oikeusturvan näkökulmasta olisi vähintään kohtuullista säätää, että selvitys tulisi aina antaa kirjallisesti ilman eri pyyntöä. Tämä ei lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa, koska työnantajan täytyy joka tapauksessa arvioida tilannetta. Toisaalta vastaavasta selvitysvastuusta säädetään jo voimassa olevan lain 2 luvun 6 §:ssä, jonka vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ei ole selvitetty. Ehdotetun selvitysvastuun ei voida katsoa turvaavan työntekijän asemaa riittävästi.

Työsopimuslain 1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Esitettävä 1 luvun 3 a §:n uusi säännös koskisi myös pitkäaikaistyöttömiä, joten heidän asemansa tulisi muutoksen myötä heikentymään entisestään.

Työsopimuslain 2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsuhteen kestoaikaa)

22.7.2025

5 (7)

Velvollisuudesta antaa perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa lisättiin työsopimuslakiin ns. työehtodirektiivin implementoinnin yhteydessä. Muutoksen tosiasiallisesta vaikuttavuudesta ei ole tutkimustietoa. Ehdotuksen mukaan velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei olisi mm. silloin, jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla, vaan selvitysvelvollisuudesta säädettäisiin jatkossa viitatussa pykälässä.

Oletettavaa on, että muutoksella ei ole ainakaan positiivisia vaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan. Riippumatta siitä, missä pykälässä selvityksen antamisesta säädetään, sen ei voida katsoa turvaavan työntekijän asemaa riittävästi eikä ehkäisevän määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä.

Työsopimuslain 5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Lomautusilmoituksen antamisen ja lomautuksen alkamisen välisen ajan tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua lomautukseen. Lomautusilmoitusajan lyhentämisen seurauksena työntekijälle jäisi kohtuuttoman vähemmän aikaa etsiä esimerkiksi muuta työtä lomautuksen ajalle. Lisäksi seurauksena työntekijälle olisi suora palkanmenetys.

Erityisen huolestuttavana Ammattiliitto Jyty pitää sitä, että esitetty paikallisen sopimisen malli rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tältä osin Ammattiliitto Jyty viittaa palkansaajakeskusjärjestöjen eriävissä mielipiteessä esitettyihin perusteluihin.

Työsopimuslain 5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen)

Esityksestä seuraisi työntekijälle seitsemää päivää vastaava ansionmenetys, mikä ei ole kohtuullista erityisesti huomioiden työttömyysturvaan tehdyt merkittävät heikennykset.

Työsopimuslain 6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Säännöstä esitetään muutettavaksi siten, että mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomis- mahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä.

Ammattiliitto Jyty vastustaa esitystä siltä osin, että irtisanomisoikeus annettaisiin työnantajalle. Ehdotettu muutos tarkoittaisi sitä, että sen lisäksi, että työnantajalla olisi oikeus solmia määräaikainen työsopimus ilman perustetta, työnantajalla olisi myös oikeus päättää ko. sopimus ennen määräajan päättymistä. Kun henkilöperusteista irtisanomista ollaan samalla merkittävästi helpottamassa, heikkenee erityisesti määräaikaisten työntekijöiden työsuhdeturva dramaattisesti nykytasosta.

Lähtökohta on, että määräaikainen työsopimus sitoo sen osapuolia määräajan päättymiseen asti. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevällä työntekijällä ei ole turvaa työsopimuksen jatkuvuudesta, mutta työntekijällä on turva sopimuksen sitovuudesta sen sovitun keston ajaksi. Tämän lähtökohdan muuttamiselle ei ole esityksessä esitetty mitään perusteltua syytä.

Työsopimuslain 6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ammattiliitto Jyty vastustaa takaisinottovelvollisuuteen ehdotettua muutosta. Esityksen mukaan jatkossa työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi. Muutos heikentäisi alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa. Muutos johtaisi epäselviin käytännön tilanteisiin, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei.

4. Muut kysymykset

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

Ammattiliitto Jyty katsoo, ettei ehdotetulle sääntelylle ole tarvetta. Muutokselle ei ole esitetty perusteluja. Muutos voisi johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen, jossa työntekijä ei olisi tietoinen siitä, että hänen palkanmaksunsa päättyy lomautuksen takia.

Ammattiliitto Jyty ry

Jonna Voima
puheenjohtaja

Jukka Maarianvaara
edunvalvontajohtaja