

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 12/2010 vp

Hallituksen esitys laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 9 päivänä syyskuuta 2010 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta (HE 239/2010 vp).

Eduskunta-aloite

Valiokunta on käsitellyt esityksen yhteydessä seuraavan aloitteen:

— LA 85/2007 vp — Matti Kauppila /vas: Laki työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta (10.10.2007)

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Ari Pulkkinen, sosiaali- ja terveysministeriö

- neuvotteleva virkamies Antero Laavakari, Valtion työmarkkinalaitos
- johtava työmarkkinalakimies Lauri Niittylä, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT
- edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaa, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- lakimies Maria Löfgren, Akava ry
- asiantuntija, varatuomari Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- lainsäädäntöasioiden päällikkö Janne Makkula, Suomen Yrittäjät ry
- johtava lakimies Mika Hämäläinen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- lakimies Jouni Vattulainen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- professori Niklas Bruun.

Lisäksi kirjallisen lausunnon on antanut
— toimitusjohtaja Kari Ketola, SIR-Yhtiöt.

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

Hallituksen esitys

Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiä koskeva työsopimuslain säännös ehdotetaan jaettavaksi kahteen momenttiin. Määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä säädettäisiin omas-

sa momentissaan ja toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista omassa momentissaan.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei olisi sallittua, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kestoajan

tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi. Esityksellä ei muutettaisi kunkin määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevan perustellun syyn sisältöä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

Lakialoite

Lakialoitteessa (LA 85/2007 vp, Matti Kauppi-la /vas, Laki työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta) ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että työsopimus olisi aina tehtävä kirjallisesti.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Yleistä

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa hallituksen esitykseen sisältyvän lakiehdotuksen hyväksymistä muuttamattomana.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttäminen

Työn määräaikaisuus aiheuttaa epävarmuutta toimeentulosta ja hankaloittaa tulevaisuuden suunnittelua muun muassa perheenperustamisen osalta. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevat kokevat, että he voivat vaikuttaa muita vähemmän työpaikan asioihin ja heillä on huonommat koulutusmahdollisuudet kuin vakinaisilla. Hallitusten tavoitteena on 1990-luvun loppupuolelta lähtien ollut epätyypillisen työn vähentäminen ja sitä tekevien aseman parantaminen.

Määräaikaiset palvelussuhteet lisääntyivät 1990-luvun laman seurauksena. Korkeimmillaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli vuonna 1997. Heikentyneen työllisyystilanteen vuoksi määräaikaisia oli vuonna 2009 vähemmän kuin kertaakaan vuoden 1997 jälkeen.

Kaikista palkansaajista työskenteli vuonna 2009 määräaikaisissa palvelussuhteissa 14,6 %. Miehistä määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteli 10,6 % ja naisista 18,4 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on vähentynyt

lähes kahdella prosentilla vuodesta 2000. Samana aikana osa-aikatyön käyttö on kasvanut reilulla prosentilla. Vuonna 2009 osa-aikatyössä oli 13,3 % kaikista palkansaajista, 7,9 % miehistä ja 18,4 % naisista.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee paljon opiskelijoita ja muita, joiden elämäntilanteeseen määräaikainen työ sopii. Tutkimusten mukaan kuitenkin noin kaksi kolmasosaa määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevistä haluaisi pysyvän työn. Perheenperustamisässä olevilla naisilla määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on erityisen korkea, mikä voi kuvastaa työnantajien haluttomuutta palkata runsaasti perhevapaita käyttäviä naisia pysyviin palvelussuhteisiin.

Valiokunta pitää tärkeänä, että työtä määräaikaisten palvelussuhteiden käytön vähentämiseksi jatketaan. Valiokunta painottaa hyvien käytäntöjen levittämistä ja katsoo, että esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetustoimen tehtävissä sijaistarpeet tulisi hoitaa "sijaispankki"-tyyppisillä ratkaisuilla pysyvää henkilökuntaa käyttäen.

Työsopimuslain täsmentäminen

Työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat ensisijaisia; määräaikaisena sopimus voidaan solmia ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraava-

via määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Perustellun syyn käsitettä ei lakitekstissä tarkemmin määritellä. Vuoden 1970 työsopimuslaissa ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin nykyistä työsopimuslakia säädettäessä vuonna 2000. Perusteluissa kuitenkin todettiin, että perusteltua syytä arvioitaessa on edelleen otettava huomioon kumotun lain mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perusteltua syytä tarkastellaan työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Vaatimus koskee jo ensimmäistä määräaikaista työsopimusta. Toistuvien määräaikaisten sopimusten tekeminen edellyttää, että kullekin määräaikaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy ja että työnantajan työvoiman tarve ei kyseisessä tehtävässä ole pysyvä. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää irtisanomissuojaa toistuvilla määräaikaisilla sopimuksilla.

Kuluneen kymmenen vuoden aikana on kertynyt runsaasti oikeuskäytäntöä, jossa perustellun syyn käsitettä on tulkittu. Pääasiassa oikeuskäytäntö on noudatellut hyvin lakia säädettäessä tarkoitettua linjaa.

Tuomiossa KKO 2010:11 korkein oikeus päätyi kuitenkin äänestyksen jälkeen poikkeavaan ratkaisuun. Tämän ratkaisun jälkeen työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryhmässä selvitettiin ratkaisun mahdollisia vaikutuksia määräaikaisten työsopimusten käyttöön. Selvitystyö johti nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen antamiseen.

Työsopimuslain säännös ehdotetaan jaettavaksi kahteen momenttiin siten, että määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä ja toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista säädetäisiin omilla momenteissaan. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yh-

teenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi.

Valiokunta pitää tärkeänä ja tarpeellisenä tämentää työsopimuslakia ehdotetulla tavalla. Muutoksella painotetaan lainsäätäjän tarkoitusta estää normaalien liiketoimintariskien siirtäminen työntekijöille. Vaikka toimeksiantosuhteet olisivatkin määräaikaisia tai tilauskanta vaihtelisi, ei työntekijöiden suojaksi säädettyä irtisanomissuojaa saa kiertää tekemällä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia, jos työvoiman tarpeen voidaan katsoa olevan luonteeltaan pysyvää.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus tarkoin seuraa työsopimuslain muutoksen vaikutuksia määräaikaisten työsopimusten käyttöön ja oikeuskäytäntöön ja palaa asiaan, jos muutoksella ei saavuteta sille asetettuja tavoitteita.

Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskevia rajoituksia sovelletaan kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla. Myös valtion virkamieslaissa (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) edellytetään, että määräaikaiselle virkasuhteelle on olemassa perusteltu syy. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, onko tarpeen tämentää nyt työsopimuslakiin tehtävällä tavalla myös valtion virkamieslakia ja kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia.

Lakialoite

Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Lakialoitteessa (LA 85/2007 vp) ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että työsopimus olisi aina tehtävä kirjallisesti.

Valiokunta katsoo, että työsopimukset on hyvä tehdä kirjallisesti. Tällöin sovitut työsuhteen ehdot ovat paremmin molempien sopimusosapuolten tiedossa ja niitä koskevilta riidoilta vältytään. Jos kirjallinen sopimus olisi ainoa tapa solmia pätevä työsopimus, aiheutuisi kuitenkin uusia epäselvyyksiä ja oikeudellista epävarmuutta tilanteissa, joissa työtä kaikesta huolimatta tehtäisiin ilman kirjallista sopimusta.

Valiokunta pitää tärkeänä, että koulutuksen, neuvonnan ja mallisopimusten avulla edistetään kirjallisen työsopimuksen käyttöä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Valiokunta ehdottaa lakialoitetta hylättäväksi.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että hallituksen esitykseen sisältyvä lakiehdotus hyväksytään muuttamattomana ja

että lakialoite LA 85/2007 vp hylätään.

Helsingissä 30 päivänä marraskuuta 2010

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Arto Satonen /kok
vpj. Jukka Gustafsson /sd
jäs. Anna-Maja Henriksson /r (osittain)
Arja Karhuvaara /kok
Johanna Karimäki /vihr
Merja Kuusisto /sd
Merja Kyllönen /vas
Jari Larikka /kok

Markus Mustajärvi /vas
Sanna Perkiö /kok
Paula Sihto /kesk
Seppo Särkiniemi /kesk
Katja Taimela /sd
Tarja Tallqvist /kd
Kimmo Tiilikainen /kesk.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

VASTALAUSE

Perustelut

Toistuvien ja perusteettomien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella huomattava osa yrittäjäriskistä siirretään työntekijöiden kannettavaksi. Esimerkiksi kilpailutuksen jälkeen tilaajan ja palvelun tarjoajan väliset sopimukset tehdään määräajaksi, jolloin myös työsopimukset tehdään samalle ajalle. Tällaiset toimeksiantot voivat seurata toinen toistaan hyvinkin pitkän ajan, jolloin työnantajan lisäksi myös työntekijät joutuvat elämään pysyvässä epävarmuudessa.

Professori Niklas Bruun toteaa lausunnossaan, että nyt tarkasteltavan hallituksen esityksen ongelmana on, että siinä esitetään kirjattavaksi lakiin juuri se ilmaisu, jota korkein oikeus on tulkinnut tapauksessa KKO 2010:11 ja johon ratkaisun lopputulos perustuu. Jos hallituksen esityksessä on aikaisemmin todettu, että määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun työnantajan työvoimatarve on arvioitavissa pysyväksi, ja tämä ilmaisu on johtanut ei-toivottuun tulkintaan, tilanne ei nähdäksemme parane siitä, että sama ilmaisu siirretään lain tasolle.

Pysyvä työvoiman tarve on äärimmäisen vaikea määritellä globalisoituneessa taloudessa, jossa käytetään hyvin paljon ketjutettua kilpailua, jossa riski sekä työnantajan että työntekijöiden osalta on siirretty ketjun alapäähän. Työvoiman käyttötavoissa on viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtunut muutoksia. Erityisesti kuntasektorilla ostopalvelut ja alihankintatilanteet ovat jatkuvasti lisääntyneet. Myös yksityisellä sektorilla palveluja tuotetaan yhä enemmän erilaisten alihankintaketjujen kautta.

Vaikka esityksen päätavoitteena on täsmentää ja selkiinnyttää työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointia ja nykyistä selkeämmin itse lakitekstissä määritellä, milloin toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, ei tavoitteeseen välttämättä päästä hallituksen esityksen sanamuodolla. Siksi hallituksen esityksen sanamuoto pysyvä olisikin perusteltua muuttaa sanaksi *vakiintunut*.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotus hyväksytään muutettuna (Vastalauseen muutosehdotus)

Vastalauseen muutosehdotus**Laki****työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

(1—2 mom. kuten TyVM)

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen *va* *kiintuneeksi*.

Voimaantulosäännös
(Kuten TyVM)

Helsingissä 30 päivänä marraskuuta 2010

Markus Mustajärvi /vas
Merja Kyllönen /vas
Tarja Tallqvist /kd

Katja Taimela /sd
Merja Kuusisto /sd
Jukka Gustafsson /sd