



Jaana Meklin

sähköpostilla 5.2.2016

Suomen Farmasialiiton kommentteja Akavalle hallituksen esitykseen eduskunnalle työsopimuslain muuttamisesta

Farmasialiitto pitää esitettyjä työsopimuslain muutoksia huolestuttavina ja työsuhteen heikomman osapuolen suojaa murtavina.

Määräaikaiset työsopimukset

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsopimuslain muuttamista siten, että määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä vuoden aikana enintään kolmesti ilman perusteltua syytä, jos työntekijä ei olisi edeltäneen kahden vuoden aikana ollut työsuhteessa kyseiseen työnantajaan. Tällaista sopimusta kutsuttaisiin työllistämissopimukseksi, koska määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiin liittyvien helpotusten tarkoituksena on alentaa työllistämiskynnystä. Työllistämissopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saisi ylittää yhtä vuotta.

Farmasialiitto vastustaa esitettyä muutosta, jonka mukaan määräaikaisia työsopimuksia voisi jatkossa tehdä ilman perusteltua syytä. Farmasialiitto muistuttaa, että määräaikaisen työsopimuksen käytön edellytyksenä oleva perustellun syyn vaatimus on säädetty työntekijän suojaksi. Aina, jos on olemassa pysyvä työvoiman tarve, tulee työsopimus jatkossakin tehdä toistaiseksi voimassa olevana.

Farmasialiitto epäilee, ettei esitetty muutos toisi pysyviä työpaikkoja, jos muutosesitykseen ei liity työnantajaan kohdistuvaa velvoitetta vakinaistaa määräaikainen työntekijä, jos työvoiman tarpeen jatkuva olemassaolo havaitaan määräaikaisen työllistämissopimuksen aikana. Saattaa olla, että esitetty työsopimuslain muutos johtaisi siihen, että käytännössä työmarkkinoilla olisi kuitenkin lopulta suuri työnantajalta toiselle kiertelevä määräaikaisten työntekijöiden massa. Työnantajat vain vaihtaisivat henkilöitä hieman erilaisiin työtehtäviin ja käyttäisivät perusteettomia määräaikaisia työntekijöitä lain sallimissa rajoissa lisäresurssina.

Farmasialiiton mielestä määräaikaisen työsopimuksen käytön edellytyksenä oleva perusteltu syy tulee jatkossakin säilyttää työsopimuslaissa. Työsopimuslaissa on tällä hetkellä toimivat mekanismit sen varalle, jos työnantajan taloudellisessa



tilanteessa tai työvoiman tarpeessa tapahtuu muutoksia. Työnantaja voi lomauttaa tai irtisanoa työntekijän työsopimuslain mukaisilla irtisanomis- tai lomauttamisperusteilla. Siksi ilman perusteltua syytä tehtyjä työllistymissopimuksia ei tarvita.

Nyt esitetty muutos on sukua silloisen työsopimuslain muuttamiselle 1990-luvun laman aikana, kun säädettiin ”työn epävarmuus” yhdeksi määräaikaisuuden perusteeksi. Mainittu peruste kuitenkin poistettiin laista muutamaa vuotta myöhemmin. Nyt on syytä käyttää samaa logiikkaa, eli mikäli lakia muutetaan nyt esitetyllä tavalla, on muutos syytä säätää määräaikaiseksi, enintään viiden vuoden pituiseksi.

Koeaika

Hallituksen esityksen mukaan koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kuuteen kuukauteen ja työnantajalle mahdollistettaisiin oikeus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on ollut koeaikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä.

Farmasialiitto pitää nykyistä neljän kuukauden pituista koeaikaa riittävänä. Työntekijä ja työnantaja kykenevät normaalisti neljän kuukauden aikana arvioimaan myös asiantuntijatyössä toteutuvatko työsopimukseen liittyvät odotukset työsuorituksessa ja työssä. Koeaikaa ei tästä syystä tule pidentää.

Koeajan pidentämistä työkyvyttömyys- ja perhevapaajaksojen perusteella koskevat esitykset ovat sekavat ja epäselvät. Käytännössä epäselvyyksiä saattaa tulla esiin esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten kohdalla, jos työntekijä ja työnantaja olisivat sopineet työsopimuksessa kuutta kuukautta lyhyemmästä koeajasta. Esityksestä jää se vaikutelma, että työnantaja voisi silloinkin, jos on sovittu kuutta kuukautta lyhyemmästä koeajasta, yksipuolisesti pidentää koeajan työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksojen perusteella kuuteen kuukauteen. Tämän ei pitäisi olla missään tapauksessa mahdollista, jos työsopimuksessa on sovittu enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta.

Mahdollinen koeajan pidentäminen työkyvyttömyys- ja perhevapaajaksojen perusteella tulisi rajata tiukemmin. Farmasialiiton mielestä pidentämistä ei tulisi käyttää ainakaan siten, että eri poissaolot lasketaan yhteen, vaan pidentäminen tulisi rajata pelkästään niihin tilanteisiin, joissa sama poissaolo jatkuu koeaikana yli 30 päivää.



Työntekijän takaisin ottaminen

Esityksessä ehdotetaan työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä neljään kuukauteen. Jos työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta, takaisinottovelvollisuuden kesto olisi kuitenkin kuusi kuukautta.

Farmasialiiton mielestä esitettyä muutosta takaisinottoajan lyhentämisestä ei missään tapauksessa pitäisi toteuttaa. Työsopimuslain tehtävänä on suojata työsuhteen heikompaa osapuolta. Lyhyempi takaisinottoaika mahdollistaisi irtisanomissuojan kiertämisen. Jos työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa irtisanomisajan päätyttyä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, työnantajan on varsin helppoa tiedustella työvoimaviranomaisilta onko entinen työntekijä TE-toimistossa työnhakijana.

Jo nykyisellään on tiedossa, että irtisanomissuojaa ja takaisinottovelvoitetta kierretään työnantajien toimesta. Käytännössä tällä hetkellä usein lähes heti takaisinottoajan umpeuduttua palkataan uusia työntekijöitä ja entisistä työntekijöistä hankkiudutaan vain eroon, odottelemalla yhdeksän kuukautta. Takaisinottoajan lyhentäminen neljään kuukauteen heikentäisi irtisanotun työntekijän asemaa entisestään.

Neljä kuukautta on niin lyhyt aika, että ajoittamalla irtisanomisajan päättymisen työpaikan lomasesongin edelle, on työnantajan varsin helppo naamioida henkilökohtaisella perusteella tapahtunut irtisanominen tuotannollisin ja taloudellisin perustein tapahtuneeksi irtisanomiseksi, koska lomaturauksin ja -järjestelyin työpaikan on helppo selviytyä pienemmälläkin vakituisella henkilökunnalla neljä kuukautta. Ja neljän kuukauden jälkeen työnantaja voi sitten palkata uuden työntekijän täysin vapaasti.

Lisäksi takaisinottoaika ei muutettuna olisi linjassa työnhakijan ammattisuojaajan kanssa. Työttömyysturvalain 2 a luvun 8 §:ssä säädetään ammattitaitosuojasta. "Henkilöllä on kolmen kuukauden aikana työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitymisestä tai tätä myöhemmästä päätoimisten opintojen päättymisestä lukien pätevä syy kieltäytyä työstä, joka ei vastaa hänen koulutukseensa ja työkokemukseensa perustuvaa ammattitaitoaan. Kolmen kuukauden aika alkaa alusta, kun henkilö on täyttänyt työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon ja työttömyyspäivärahan enimmäisaika alkaa alusta."

Käytännössä monilla aloilla ammattitaitosuoja säännöksellä on suuri merkitys. Näin on esimerkiksi farmasian alalla proviisorien osalta. Mikäli takaisinottovelvollisuus lyhenee esitetysti yhdeksästä neljään kuukauteen, on ammattitaitosuoja-aika



FARMASIALIITTO

pidennettävä kolmesta kuukaudesta vähintään neljään. Sääntelyn tulee olla selkeää ja mahdollisimman yhdenmukaista. Olisi omiaan aiheuttamaan sekaannusta, jos ammattitaitosuoja on kolme kuukautta ja takaisinottovelvollisuus neljä kuukautta, koska tällöin syntyy tilanteita, jossa henkilön olisi mentävä yhdeksi kuukaudeksi ammattitaitoaan vastaamattomaan työhön palkalla, joka jää alle sen, mitä hänen ansiosidonnainen työttömyyspäivärahasa olisi.

Helsingissä 5.2.2016

Hanna Lehtimäki
Työmarkkinalakimies
Suomen Farmasialiitto

Iivari Järvinen
Vastaava lakimies
Suomen Farmasialiitto