

**Kantalainen ym.:** Lakialoite laiksi työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

*Eduskunnalle*

Työttömyyden olennainen vähentäminen ei onnistu pelkän taloudellisen kasvun ja aktiivisen työvoimapolitiikan kautta. Tämän tosiasian ovat nyt useimmat tunnustaneet. Muutos on saatava myös niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat siihen, haluaako yksittäinen yritys ottaa uuden työntekijän.

Hyvin tunnettua on, että yritykset ovat erittäin varovaisia ottamaan uutta työsuhteista henkilöstöä. Varovaisuuteen varsinkin pienissä yrityksissä vaikuttavat ensinnäkin viime vuosien kokemukset tilanteista, joissa työvoimaa on jouduttu vähentämään. Vähentämistilanteet ovat olleet paitsi henkisesti vaikeita myös taloudellisesti pienille yrityksille raskaita. Toiseksi varovaisuuteen vaikuttaa se, että tilauskannat ovat lyhyitä, kapasiteettitarve vaihtelee suuresti eivätkä yritykset näin ollen voi olla varmoja töiden määrän pysyvyydestä turvallisella tasolla. Vaikka määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä ja enin osa uusista työsopimuksista onkin juuri määräaikaisia, hyvin monessa tapauksessa määräaikainenkin sopimus jätetään tekemättä: ei olla aivan varmoja siitä, onko määräaikaisuudelle juuri laissa tarkoitettu peruste, tai kun samalle henkilölle voitaisiin tarjota vielä toista tai kolmatta tilapäistä työsuhdetta uusien tilausten saamisen johdosta, herää epäily, että työsopimuksen saatetaan katsoa muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Edellä mainitut seikat pitävät työllistämiskynnystä edelleen korkealla. Kuluvan vuoden alusta voimaan tullut väliaikainen lievennys määräaikaisen työsuhteen solmimiseen ei ole olennaisesti auttanut. Suomen Yrittäjien Keskusliiton teke-

män kattavan kyselyn perusteella vain 17 prosenttia yrityksistä oli palkannut uutta työvoimaa muutoksen johdosta. Kun kysyttiin, ottaisiko yritys uusia työntekijöitä, jos määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin tehdä ilman nykyisiä määräaikaisuutta koskevia rajoituksia, niin 58 prosenttia vastanneista yrityksistä ilmoitti voivansa palkata uusia työntekijöitä.

Jotta työttömyyden määrään voitaisiin vaikuttaa nopeasti, olisi myös asianomaisia lainkohtia kyettävä muuttamaan nopeasti. Tässä tilanteessa ei ole mahdollista odottaa vuosikausia kestävää perusteellista lainvalmistelua. Sen vuoksi muutokset olisi tarkoituksenmukaista säätää väliaikaisiksi, esim. kolme vuotta voimassa oleviksi.

Muutoksia kaipaavia asioita olisivat määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevien rajoitusten kumoaminen sekä uusissa työsuhteissa irtisanomisajan lyhentäminen ja korvausvastuun pienentäminen todettaessa irtisanominen säännösten vastaiseksi. Koska ongelmat kohdistuvat erityisesti pieniin työnantajayrityksiin, jotka toisaalta ovat käytännössä ainoita merkittäviä uuden työn tarjoajia, voitaisiin myös harkita lainmuutosten kohdistamista vain niihin, siis esim. alle 20 työntekijän yrityksiin. Yritysten erottelulle on myös perusteena se, että mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys, sitä suurempi riski suhteessa yrityksen voimavaroihin sisältyy yksittäiseen työhönottopäätökseen.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että Eduskunta hyväksyisi seuraavan lakiehdotuksen:*

## Laki

### työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), sekä *muutetaan* 38 §:n 3 momentin 1 kohta ja 47 f §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 38 §:n 3 momentin 1 kohta 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88) ja 47 f §:n 1 momentti 27 päivänä maaliskuuta 1991 annetussa laissa (595/91), seuraavasti:

#### 38 §

##### *Irtisanomisaika*

-----  
 Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoes-  
 saan työsopimuksen noudatettava:

1) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työ-  
 suhde on jatkunut enintään viisi vuotta;

-----

perusteiden vastaisesti tai ilman 53 §:n 2 momen-  
 tissa tarkoitettua työntekijöiden enemmistön  
 suostumusta päättänyt työntekijän toistaiseksi  
 voimassa olevan työsopimuksen, on velvollinen  
 maksamaan korvausta perusteettomasta työsop-  
 imuksen päättämisestä. Korvauksena on suori-  
 tettava vähintään yhden ja enintään 12 kuukau-  
 den palkka.

-----

#### 47 f §

##### *Korvaus perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä*

Työnantaja, joka on 3 tai 37 §:ssä säädettyjen

Tämä laki tulee voimaan      päivänä  
 kuuta 199 .

Laki on voimassa 31 päivään joulukuuta 1998.  
 Tätä lakia sovelletaan työsopimukseen, joka teh-  
 dään lain voimaantulon jälkeen.

Helsingissä 14 päivänä syyskuuta 1995

**Kari Kantalainen**

**Tuija Nurmi**

**Pekka Kuosmanen**

**Ville Itälä**

**Heikki Koskinen**

**Irja Tulonen**

**Suvi Lindén**

**Ilkka Kanerva**

**Timo Kalli**

**Jouko Jääskeläinen**

**Kyösti Karjula**

**Oiva Savela**

**Martti Tiuri**

**Hannu Takkula**

**Päivi Räsänen**

**Raimo Liikkanen**

**Seppo Kääriäinen**

**Kaarina Dromberg**

**Väinö Saario**

**Anne Knaapi**

**Jukka Tarkka**

**Pertti Virtanen**

**Osmo Kurola**

**Matti Aura**

**Markku Vuorensola**

**Kirsti Ala-Harja**

**Ola Rosendahl**

**Hanna Markkula-Kivisilta**

**Vuokko Rehn**

**Mauri Salo**

**Matti Vanhanen**

**Maija-Liisa Veteläinen**

**Tero Mölsä**

**Marjut Kaarilahti**

**Raimo Vistbacka**

**Mauri Pekkarinen**

**Paula Kokkonen**

**Riitta Korhonen**

**Klaus Bremer**

**Tauno Pehkonen**

**Liisa Hyssälä**

**Timo Ihamäki**

**Kauko Juhantalo**

**Olavi Ala-Nissilä**

**Anssi Rauramo**

**Juha Karpio**

**Raimo Tiilikainen**

**Sakari Smeds**

**Eero Lämsä**

**Maria Kaisa Aula**

**Jukka Vihriälä**

**Annikki Koistinen**

**Risto Penttilä**