Dnro 001/81/2016

Jaana Meklin 13.9.2016

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen torstaina 15.9.2016 klo 12.15

HE 105/2016 vp eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan muutoksia erityisesti työsopimuslakiin: pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä, koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kuuteen kuukauteen ja työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa lyhennettäisiin neljään kuukauteen.

Yleistä esityksestä

Akava haluaa yhdessä muiden osapuolten kanssa kehittää työlainsäädäntöä vastaamaan tämän päivän työelämän haasteita. Työlainsäädännön kehittäminen pitäisi kuitenkin tehdä suurempina kokonaisuuksina, eikä heikentää työntekijöiden turvaa pykälä kerrallaan. Uudistamisen tulisi perustua huolelliseen kolmikantaiseen valmisteluun, tutkimuksiin ja selvityksiin.

Esityksen tavoitteena on muun muassa madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta. Toimenpiteiden yhteyttä tavoitteisiin ei kuitenkaan ole vaikutusarvioilla tai tutkimuksiin perustuvalla todennäköisyydellä voitu osoittaa.

Akava esittää, että lakimuutokset säädetään määräaikaisina, koska muutokselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen on niin epävarmaa. Vaikuttavuus, jonka perusteella päätökset jatkosta voidaan tehdä, tulisi selvittää tämän määräajan kuluessa toteutettavalla puolueettomalla seurantatutkimuksella.

Pitkäaikaistyöttömien palkkaaminen ilman määräaikaisuuden perustetta

Akava esitti vuoden 2015 alussa avauksia työelämän uudistamiseksi. Yhtenä keinoja Akava esitti, että pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia parannetaan mahdollistamalla heidän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erillistä perustetta määräaikaisuudelle. Akava ehdotti, että tästä olisi tehty määräaikainen kokeilu. Akavan esitys perustui huoleen siitä, että myös hyvin koulutettujen pitkäaikaistyöttömien määrä oli kasvanut merkittävästi.

Nyt käsittelyssä olevan esityksen tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia. Ehdotetulla sääntelyllä pyritään alenta-

maan työnantajan työllistämiskynnystä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa. Akava pitää hyvänä, että hallitusohjelman alkuperäistä kirjausta tarkennettiin rajaamalla se koskemaan vain pitkäaikaistyöttömiä eli juuri niitä, joiden työllistymisen eteen tässä tilanteessa on erityisesti tehtävä töitä. Akava toivoo, että tämä uudistus saisi työnantajat palkkaamaan enemmän pitkäaikaistyöttömiä ja sitä kautta toisi ko. ryhmälle uusia työtilaisuuksia.

Todettakoon kuitenkin, että pykälä on esitetyssä muodossaan melko monimutkainen.

Koeaika

Koeajalla on tarkoitus selvittää työn ja sen tekijän yhteensopivuus. Esillä oleva lainmuutos ei muuta tätä tarkoitusta, vaan ainoastaan pidentää koeajan nykyisestä 4 kuukaudesta 6 kuukauteen.

Koeajan vaikutuksista on olemassa hyvin vähän tietoa, kuten esityksen perusteluissakin on todettu. Lain vaikutusten arviointi objektiivisin kriteerein on hyvin haasteellista. Perusteluissa todetaan, että koeajan pidentäminen alentaa työllistymiskynnystä ja lisää jossain määrin työvoiman vaihtuvuutta. Vaikutus voi kuitenkin olla myös päinvastainen ja työmarkkinoita jäykistävä, kun työpaikan vaihtamisen riski kasvaa.

Palkansaajakeskusjärjestöt esittivät koeaikasäännöksen tarkoitusta ja tasapainoa edistävänä uudistuksena palautteen antamista työntekijälle jo koeajan kuluessa. Esitys ei kuitenkaan edennyt jatkovalmisteluun työryhmässä.

Koeajan pidentämisen vastapainona esitettiin myös työnantajalle velvoitetta ilmoittaa työntekijälle koeaikana puretun työsuhteen päättämissyyt. Epäselvyyksistä purkamissyyn osalta aiheutuu oikeudenmenetyksiä myös mm. työttömyysturvahakemusten käsittelyssä.

Työkokeiluajan vähentäminen koeajasta

Julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta annetun lain (JTYPL) 4 luvun 5 § 1 momenttiin ollaan lisäämässä uusi 3 kohta, jonka mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voisi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle soveltuvuuden arvioimiseksi (rekrytointikokeilu). Työkokeilun järjestäjänä toimivalla työnantajalla tulisi olla tosiasiallisesti tarjolla työtä, johon työkokeiluun osallistuva voitaisiin palkata, mikäli hän on soveltuva työhön ja työyhteisöön. Tämä JTYPL:n muutos on tulossa eduskuntaan lähiaikoina.

Kyseisellä työkokeilulla ja koeajalla on samanlainen tarkoitus eli varmistua työntekijän soveltuvuudesta työhön. Näin ollen on perusteltua, että työkokeilu, mikä voi olla enintään kuukauden mittainen, vähentää koeajan pituutta silloin, kun työkokeilun jälkeen solmitaan työsopimus, missä on määritelty koeaika.

Tähän liittyvä koeaikasäännöksen muutos on nyttemmin valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Akava haluaakin jo tässä vaiheessa todeta, että kyseinen muutos on syytä saattaa voimaan JTYPL:n muutoksen yhteydessä.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan takaisinottovelvollisuutta tuli joustavoittaa. Esitys sisältää kuitenkin vain takaisinottoajan lyhentämisen. Todettakoon, että tämä muutos on nyt käsittelyssä olevista muutoksista Akavalle kaikkein vaikein.

Irtisanotun työntekijän takaisinottaminen työtilanteen kohentuessa on osa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ja Suomessa jo muutoinkin heikkoa irtisanomissuojaa. Muualla Euroopassa käytössä olevia viranomaisten lupia tai yhteistyöelinten kanssa tehtyjä sopimuksia ei meillä edellytetä. Yleisesti käytössä olevia työsuhteen pituuden mukaan irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavia erorahoja ei meillä myöskään tarvitse maksaa. Näihin menettelyihin verrattuna etusija entisen työn takaisin saamiseen on etuna ja työnantajan velvoitteena todella vaatimaton.

Takaisinottoajan näin merkittävä lyhentäminen ei millään tavoin paranna työllisyyttä, mutta käytännössä mitätöi takaisinottovelvollisuuden merkityksen. Kyseenalaista on myös, miten yrityksen kasvuhalukkuuteen vaikuttaa se, että työntekijä voidaan entistä nopeammin korvata uudella. Varmaa on vain se, että esitys helpottaa irtisanomissuojan kiertämistä.

Takaisinottoajan lyhentäminen myös aiheuttaa ristiriidan työsopimuslain 7:3.1 § ja 7:3.2.1 § välille. Voiko sama tai samankaltainen työ pysyvästi vähentyä, jos kyseistä työtä on tarjolla jo neljän kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen heijastuisi näin heikennyksenä myös irtisanomisperusteiden arviointiin. Samalla edellytykset sopia työsuhteiden päättämisestä vähenisivät ja irtisanomisriitojen määrä kasvaisi.

Näin ollen Akava ei voi kannattaa esitystä takaisinottoajan näin radikaalista lyhentämisestä.

Akava ry:n puolesta

Jaana Meklin
vastaava lakimies
0400-741686