Työllisyys- ja työehdot osasto/TK **14.9.2016**

Työelämä ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta
Asiantuntijakuuleminen 15.9.2016 klo 12.15

HE 105/2016 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamiseksi HE/2016 vp

Hallituksen esitys perustuu pääosin hallitusohjelmaan. Kolmikantaisen työryhmän toimeksianto oli hyvin sekava ja määräaika lainsäädäntömuutosten valmisteluun oli ennätyksellisen lyhyt. Kiireisessä valmisteluaikataulussa ei ollut mahdollisuutta edes käsitellä eri lainsäädännöllisiä vaihtoehtoja, joilla olisi voitu parantaa myös työntekijäpuolen asemaa työelämässä. Hallituksen esitys tulee merkittävästi heikentämään työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja erityisesti juuri työelämään tulevien työntekijöiden osalta (esim. nuoret).

Esitykseen sisältyvät lainsäädännölliset muutosesitykset perustuvat poliittiseen päätöksentekoon eikä niiden toimivuutta ja tosiasiallisia vaikutuksia ole selvitetty riittävästi valmisteluvaiheessa. SAK katsoo, että esitykset sen sijaan kiistatta heikentävät irtisanomissuojaa, lisäävät työelämän epävarmuutta ja epätasa-arvoa sekä jäykistävät työmarkkinoita vähentämällä työntekijöiden halukkuutta työpaikanvaihdoksiin. Lakimuutosten tosiasiallisina vaikuttimena ovat ennemminkin tarkoitusperät heikentää yleisemmin työntekijöiden ja ammattiyhdistysliikkeen asemaa työmarkkinoiden edunvalvonnan osalta.

Esitettyjen lainsäädäntömuutosten tosiasiallista vaikuttavuutta ja vaikutuksia eri kohderyhmiin ei ole selvitetty luotettavasti eikä huolellisesti asianmukaisilla vaikuttavuusarvioinneilla, vaan ne perustuvat yleisiin oletuksiin sekä pintapuolisiin pikalaskelmiin. Tämän vuoksi SAK lausuu, että kyseiset lakimuutokset säädettäisiin määräaikaisina mahdollisten positiivisten ja erityisesti negatiivisten seuraamusten selvittämiseksi työmarkkinoiden toimivuuden kannalta. Toisaalta työmarkkinaosapuolten oikeus sopia paremmin näiltäkin osin säilyy, jolloin paremman tason takaavat työ- ja virkaehtosopimusmääräykset säilyttävät merkityksensä työoikeudellisena vähimmäisstandardina sopimusalakohtaisesti.

Työmarkkinakeskusjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA ovat lausuneet yhdessä kolmikantaisen työryhmän työn osalta 11.2.2016 antamassaan lausunnossa. Tuo lausunto vastaa edelleen SAK:n kantaa esityksen muuttumattomilta osin.

Määräaikaiset työsuhteet

Valmistelussa päädyttiin aivan loppumetreillä rajaamaan ko. mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman perustetta pitkäaikaistyöttömien osalta. SAK pitää tätä rajausta huomattavasti parempana kuin valmistelussa aiemmin olleita vaihtoehtoja.

Esitetty lainsäädäntömalli on kuitenkin hyvin monimutkainen ja se työllistää lisää jo ennestään aliresursoitua työvoimahallintoa. Malli ei sinällään myöskään tuo aivan uutta

toimintamallia lainsäädäntöön, koska tähänkin asti myös pitkäaikaistyötön on voinut tehdä omasta aloitteestaan määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta.

Kyseisen pykäläehdotuksen mukaan työnantajalla on mahdollisuus viime kädessä päättää, kuinka pitkäksi määräajaksi tämä palkkaa pitkäaikaistyöttömän työnhakijan. Edelleen määräaikaisia työsopimuksia voidaan pilkkoa siten, että ne ajoittuvat lähes kahden vuoden ajanjaksolle edellytyksellä, että ensimmäisen määräaikaisen päätyttyä ko. sopimus uusitaan vuoden kuluessa. Ensimmäistä määräaikaista sopimusta tehtäessä ei myöskään edellytetä mitään vähimmäiskestoa vaan ensimmäinen pätkä määräaikaista sopimusta voi olla hyvinkin lyhyt. Tämän jälkeen työnantaja voi vapaan harkintansa mukaan joko tarjota tai olla tarjoamatta uutta määräaikaista työsopimusta vuoden sisällä. Työntekijälle ei tarvitse kertoa tullaanko hänelle tarjoamaan vuoden sisällä uutta pätkää vai ei. Työnantajalla on täysi vapaus joko solmia tai olla solmimatta uusi määräaikainen pätkä. Mitään perusteluja ei tarvita kummassakaan tapauksessa.

Väärinkäytösten mahdollisuutta työantajan puolelta saattaa myös lisätä ns. ketjutuskiellon soveltamatta jättäminen näiden työsopimusten osalta. Käytännössä tämä saattaa tarkoittaa pitkäaikaistyöttömien hyväksikäyttämistä eräänä uutena joustavan työvoiman lähteenä.

SAK katsoo, että pitkäaikaistyöttömien asemaa työmarkkinoilla tulee kehittää, mutta esitetty lakimuutos monimutkaisena ja työnantajan päätäntävaltaa lähes yksinomaan painottavana ei välttämättä paranna pitkäaikaistyöttömien asemaa. Säännös saattaa päinvastoin johtaa pitkäaikaistyöttömien hyväksikäyttämiseen.

Koeaika

Koeajan pidentäminen perustuu nimenomaiseen hallitusohjelmakirjaukseen. Valmisteluvaiheessa ei selvitetty ko. lakimuutoksen tosiasiallisia vaikutuksia. Päinvastoin valmistelun yhteydessä tuotiin esille koeaikasäännöksen tarkoitukseen kuulumattomia seikkoja, kuten välittömän työllistymiskynnyksen madaltuminen. Koeaikasäännösten tarkoituksena on kuitenkin yksinomaan antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia työstä. Mikäli työn teettäminen ei ole kannattavaa työnantajalle ei se ole nykyisen lain eikä ehdotetun lakimuutoksen jälkeenkään peruste purkaa työsopimusta koeaikana. Toisaalta työllistämisenkään helpottumisen osalta ei ole mitään selvityksiä, joten koeaikasäännösten tarkoituksen vastainenkin perustelu on ilmassa.

Selkeästi on sen sijaan tiedossa, että koeaikapurkujen perusteluvelvollisuus tulisi lisätä lainsäädäntöön. Nykyinen käytäntö, jonka mukaan työntekijä joutuu todistamaan perusteettoman koeaikapurun syyn olemassa olon, ei ole oikeudenmukainen tilanne. Työntekijäpuoli esitti lainsäädännön täydentämistä tältä osin, mutta asiasta ei päästy edes keskustelemaan kunnolla. Myöskään työntekijäpuolen esitystä palautteen antamisvelvollisuudesta koeajan kuluessa, erityisesti mahdollista koeaikapurkua ennakoiden ei ollut edellytyksiä jatkaa valmistelua. Edellä mainitut epäkohdat aiheuttavat jatkuvasti työntekijöille etujen menetyksiä mm. työttömyysturvaetuisuuksien osalta. Näiden ilmiselvien ongelmien ratkaisemiseen työryhmässä ei ollut kattavaa halua ryhtyä.

Esitetty koeajan lakimuutos jäykistää työmarkkinoiden liikkuvuutta. Uusiin työsuhteisiin hakeutumiseen liittyy pidentynyt riski edelleen perustelemattomiin koeaikapurkuihin.

Esitykseen sisältyy ehdotus, että työkokeiluaika vähennetään koeajasta, mikäli jatkossa solmitaan työsopimus. Tämä on perusteltua jo oikeudenmukaisuussyistä.

SAK ei kannata koeajan pidentämistä.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen perustuu myös nimenomaiseen hallitusohjelmakirjaukseen. Työryhmässä ei ollut mahdollisuutta keskustella muista ratkaisuvaihtoehdoista. Työryhmässä ei myöskään selvitetty lakimuutoksen vaikutuksia työntekijöiden työsuhdeturvaan tai mahdollisten väärinkäytösten lisääntymiseen. SAK katsoo, että työnantajan takaisinottovelvollisuus on yksi keskeinen työsuhdeturvan elementti, jolla estetään tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden väärinkäyttö. Kyseinen lakimuutos voi lisätä työnantajien halukkuutta irtisanoa työntekijöitä herkemmin aiempaa lyhytkestoisempien matalasuhdanteiden vallitessa, kun takaisinottoaika lyhenee 9 kuukaudesta 4 kuukauteen. Usein tämä aika kuluu umpeen jo ennen kesälomia suoritettujen irtisanomisten jälkeen lomakautena, jolloin ei välttämättä saada todellista kuvaa työnantajan työllistämisedellytyksistä.

Perustellusti on myös esitetty ristiriita, että voiko sama tai samankaltainen työ vähentyä pysyvästi, jos sitä on tarjolla jo neljän kuukauden kuluttua? Jos lainsäätäjä on aiemmin katsonut vuosikymmenien ajan pysyväksi ajaksi vähintään 9 kuukautta niin voiko se lyhentyä kertaheitolla alle puoleen eli 4 kuukauteen? Useiden tosielämästä olevien tapausten pohjalta on jo esitetty näkemyksiä, että nykyinenkin 9 kuukauden ajanjakso on liian lyhyt, jolloin olisi päinvastoin ollut edellytyksiä pidentää takaisinottoaikaa.
SAK ei kannata työnantajan takaisinottoajan lyhentämistä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry