28.9.2016

Riitta Martikainen
Sosiaali- ja terveysministeriö
tasa-arvoyksikkö

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 29.9.2016 klo 12.15

HE 105/2016 vp

1. Koeajan pidennys

- Käsiteltävässä HEssä ehdotetaan, että koeajan enimmäispituutta pidennetään nykyisestä 4 kuukaudesta 6 kuukauteen.
    - Koeajan tarkoitus on antaa työsuhteen osapuolille aikaa harkita vastaako tehty työ ja työsopimus etukäteisodotuksia. Koeajalla selvitetään työn ja sen tekijän yhteensopivuus.
    - Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli vuonna 2015 18 % naisista ja 13 % miehistä. Vuonna 2015 naisten solmimista uusista työsuhteista 62 % oli määräaikaisia. Miehillä vastaava osuus oli 48 %.
    - Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla, erityisesti koulutus- ja sote-alalla. Nuoret työskentelevät eniten määräaikaisina, naisilla määräaikaisten osuus ei laske iän myötä samaan tapaan kuin miehillä.
    - Koeajan pidennys vaikuttaa eniten niihin, jotka työskentelevät useissa perättäisissä määräaikaisissa työsuhteissa eri työnantajilla.
    - Tällaisia pitkäaikaisesti useita perättäisiä määräaikaisuuksia eri työnantajilla tekeviä henkilöitä on HE:ssä arvioitu olevan noin 40 000. Heistä naisia on 70 %.
    - Voidaan arvioida, että koeajan pidentäminen lisää erityisesti pitkäaikaisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten kokemaa epävarmuutta työelämässä. Tällä voi olla vaikutusta mm. perheen perustamiseen.

- Koeaika voidaan ehdotuksen mukaan keskeyttää perhevapaan tai työkyvyttömyyden ajaksi.
    - Äidit käyttävät kaikista perhevapaista edelleen valtaosan, noin 90 %. Koeajan keskeytys perhevapaan ajaksi koskee siis pääosin naisia.
    - Sukupuolten tasa-arvon kannalta mahdollisuus keskeyttää koeaika perhevapaan ajaksi ei ole yksiselitteisesti myönteinen tai kielteinen.

    - Riskit:
    - HEssä on arvioitu, että koeajan pidentämiseen liittyy syrjintäriski perhevapaiden osalta. Näin on siitä huolimatta, että koeaikapurkua ei saa tehdä raskauden tai perhevapaan perusteella.
    - Koeajan pidentäminen 6 kuukauteen lisää mahdollisuutta, että koeajalla työssä olevan naisen raskaus tulee ilmeiseksi koeajan kuluessa.
    - Tasa-arvolain 8§: n mukaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työntekijää ei saa

näistä syistä myöskään irtisanoa tai muutoin rajoittaa hänen palvelussuhteensa kestoa tai sen jatkumista. Käytännössä näillä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden kohdalla.
    - Koeajan pidentäminen voisi joissakin tapauksissa lisätä koeaikana tapahtuvia raskaudesta tai vanhempainvapaista johtuvia työsuhteen purkuja. Koeaikanakaan työsuhteen purkaminen ei saa olla syrjivä ja työnantajalla on todistustaakka, ettei syrjintää ole. Työsopimuksen purkaminen koeajalla raskauden tai perhevapaan vuoksi on aina kiellettyä syrjintää.
    - Myös perhevapaata käyttävät isät voisivat joutua koeajalla irtisanotuiksi. Kuitenkin isien kohdalla riskin voi arvioida huomattavaksi pienemmäksi kuin äitien kohdalla johtuen siitä, että isät käyttävät vain 10 % kaikista perhevapaista. Isien mahdollisuus valita perhevapaan käytön ajankohta on suurempi kuin äidillä.

- Mahdollisuudet:
    - Esitykseen sisältyvä mahdollisuus keskeyttää koeaika perhevapaan ajaksi antaa työntekijälle lisää aikaa osoittaa osaamistaan ja sopivuuttaan ko. työhön, mikä voi vaikuttaa myönteisesti työsuhteen jatkamiseen.

2. Määräaikaisen työsuhteen solmiminen ilman perustetta pitkäaikaistyöttömille

- Myönteistä on että, ehdotuksessa on rajattu pitkäaikaistyöttömyys lailliseksi määräaikaisuuden perusteeksi verrattuna siihen, että määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuodeksi olisi mahdollista rajoituksetta, kuten aiemmin suunniteltiin.
- Kun uudistuksen tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksien parantaminen, voidaan arvioida että myönteiset työllisyysvaikutukset kohdistuvat ainakin tilastojen valossa useammin miehiin kuin naisiin.
    - Kuitenkin sen ennakoiminen, missä määrin ja millä aloilla tätä mahdollisuutta tullaan eniten käyttämään, on vaikeaa. Eli työllistetäänkö pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisesti eniten esimerkiksi miesvaltaiselle rakennus- tai kuljetusalalle vai naisvaltaisiin palveluihin.
    - Pitkäaikaistyöttömiä oli heinäkuussa 2016 yhteensä 127 100. Pitkäaikaistyöttömistä oli miehiä noin 57 % ja naisia noin 44 %. (TEM, Työnvälitystilasto)

3. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen

- Esityksen mukaan työnantajan takaisinottovelvollisuutta lyhennettäisiin yhdeksästä kuukaudesta neljään kuukauteen. Yli 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa takaisinotto aika olisi kuitenkin kuusi kuukautta.
- Tavoitteena esityksessä on laskea työllistämiskynnystä.
- Sukupuolivaikutusten arvioimiseksi tarvitaan tieto irtisanottujen naisten ja miesten määrästä.
- TEM kerää tiedot työnhakijaksi ilmoittautuneista irtisanotuista.
    - Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja oli vuonna 2015 yhteensä 107216, joista miehiä oli enemmistö, 63 % ja naisia 37 %.
    - Elokuussa 2016 miesten vastaava osuus oli 55 % ja naisten 55 %.
    - Näiden tietojen perusteella ei vielä voi arvioida, onko naisten osuus irtisanotuista kasvamassa pysyvästi vai onko kyse poikkeuskuukaudesta.

- Takaisinottovelvollisuuden lyhentämisen voi arvioida heikentävän vakituisessa työsuhteessa olevan työsuhdeturvaa irtisanomistilanteessa. Vaikutukset kohdistuvat tältä osin enemmän miehiin kuin naisiin.
- Työllistämiskynnyksen madaltumisen seurauksena syntyvien työpaikkojen määrää ja kohdentumista miehiin ja naisiin on vaikea arvioida.