Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry
Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation - TVY rf
Sörnäisten rantatie 27 C 4, 00500 HELSINKI
p. 044 544 3613 • Y-tunnus 1003909-9
http://www.tvy.fi/ • etunimi.sukunimi@tvy.fi tai toimisto@tvy.fi

TVY:n lausunto Hallituksen esitys: HE 105, 2016 vp
Laki työsopimuslain muuttamisesta

Hallituksen esityksessä HE 105 2016 vp pääasiallisesti *"ehdotetaan eräiden työntekijöiden suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventämistä pitkäaikaistyöttömien aseman parantamiseksi, työllistämiskynnyksen madaltamiseksi ja yritysten kasvuhalukkuuden lisäämiseksi. Esityksessä mahdollistettaisiin pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi. Koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kahdella kuukaudella ja sen lisäksi työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa työntekijän poissaolon perusteella. Takaisinottovelvollisuuden kesto lyhenisi puolestaan viidellä kuukaudella ja joissakin tapauksissa kolmella kuukaudella*."

TVY pyytää hallitusta kumoamaan pykälät, jossa kirjataan työsopimuslakiin erillisiä ehtoja, jotka heikentävät pitkäaikaistyöttömyystaustaisten henkilöiden työsopimuksellisia oikeuksia suhteessa muihin työnhakijoihin. TVY pitää erittäin arveluttavana kehityksenä sitä, että pitkäaikaistyöttömyystaustaisista työnhakijoista tehdään työsopimuslaissa uusi työntekijäluokka, jolle eivät kuulu samat oikeudet työmarkkinoilla, kuin muille työntekijöille. Mikäli työsopimuslaissa on ongelmia, muutokset tulee koskea kaikkia.

TVY pyytää hallitusta tekemään vuonna 2014 tehdystä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisen muuttamisesta pysyvä muutos kokonaisuudessaan. Välityömarkkinat halvaantuvat ja toiminnan edellytykset menetetään, jos toimijat joutuvat tarjoamaan osa-aikaisille työntekijöille kokoaikatyötä, tai palkkaamaan määräaikaiset työntekijät toistuviin työsuhteisiin tai palkkaamaan uudelleen ne työnhakijat, jotka ovat vailla työtä työsuhteen päättymisen jälkeen.

Ongelmapykälät jossa pitkäaikaistyöttömän kohdalla poiketaan työsopimuslain ehdoista

Työsopimuslaki 1 luku Yleiset säännökset
3 a §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos palkattava henkilö olisi työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

2 luku Työnantajan velvollisuudet 4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto, sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

Laki merityösopimuslain muuttamisesta
1 luku yleiset säännökset 3 § Työsopimuksen muoto ja sisältö
4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4 a § Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä 6 § Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle
6) työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Miksi työsopimuslakiin ei kannata tehdä pitkäaikaistyöttömien kohdalla poikkeusta?

Pitkäaikaistyöttömyys on arbitraarinen stigma niille kansalaisille, joiden työttömyys on syystä tai toisesta pitkittynyt. Se on yhteiskunnallinen määritelmä, joka ei kuitenkaan sinänsä kerro yksilöstä mitään muuta kuin sen, että hän on ollut vailla työtä yli vuoden. Ryhmä on osaamiseltaan, työkyvyltään, pätevyydeltään varsin heterogeeninen ja pitkäaikaistyöttömiä vailla palvelua on TEM:n tilastojen mukaan lähes 130 000 eri henkilöä.

Hallitus on esittämässä, että ***negatiivinen erityiskohtelu institutionalisoidaan työsopimuslakiin.*** Se alleviivaa lakiin sen, että pitkäaikaistyötön, olisi jotenkin muita työnhakijoita huonompi pitkäaikaistyöttömyytensä perusteella ja ansaitsisi huonompaa kohtelua työpaikoilla. Sen sijaan, että pitkäaikaistyöttömyyden stigmaa ja ennakkoluuloja vahvistetaan lakiin, hallituksen tulee työskennellä sen eteen, että stigmat puretaan.

TVY tukee ainoastaan positiivista erityiskohtelua. Työttömille pitää tarjota kohdennettuja ja yksilöllisiä työllisyyspalveluita, jotka tukevat siirtymisiä työelämään tai muita positiivisia etuja, jotka tasoittavat heidän tietään työhön ja työpaikoilla esim. työolosuhteiden järjestelytukea jne. Näillä positiivisen erityiskohtelun keinoilla saadaan teoriassa synnytettyä pariteetti suhteessa muihin työntekijöihin.

Hallituksen esityksen filosofia ja lähtökohdat ovat päinvastaiset. Siinä luodaan pitkäaikaistyöttömille muita työntekijöitä huonommat olosuhteet työpaikoille. Tämä yhdenvertaisuusperiaatteiden vastainen esitys.

Käytännön kokemuksen mukaan, jos pitkäaikaistyötön hakee työtä ja korostaa pitkäaikaistyöttömyyttään, hän on heti huonon hakijan maineessa. Pitkäaikaistyötön korostaa pitkäaikaistyöttömyyttään vain, kun hakee tukityötä tai vastaavaa.

Jos pitkäaikaistyöttömyystaustaisia työttömiä kohdellaan kategorisesti työmarkkinoilla eri tavalla kuin muita työnhakijoita, niin tämä saattaa johtaa muuhunkin syrjivään käyttäytymiseen työmarkkinoilla ja työpaikoilla.

TVY kiistää hallituksen esityksen näkökulman, että heikentämällä pitkäaikaistyöttömien työsopimusehtoja, se tekisi tästä ryhmästä haluttavamman työntekijän työmarkkinoilla. Hallituksen esityksessä on oikeutettu

pitkäaikaistyöttömien työsopimuslain heikenneyksiä juuri tällä perusteella. Arvellaan, että se lisäisi työnantajien halukkuutta palkata pitkäaikaistyöttömiä.

Hallituksen esityksen valmistelussa on pohdittu, onko pitkäaikaistyöttömien syrjiminen työmarkkinoilla Perustuslain 6 § 2 momentin mukaan oikeutettua? TVY:n mielestä ei ole. Alla perusteluja:

1. Hallituksen esityksessä todetaan, että ei ole paljon tutkimustietoa, jolla voisi perustella työllisyysvaikutuksia heikennetyillä työsopimusehdoilla tietyn erityisryhmän kohdalla. Se että hallituksen esityksessä on hyvät tarkoitusperät – pitkäaikaistyöttömien työllistyminen, ei oikeuta pitkäaikaistyöttömien negatiivista erityiskohtelua työsopimuslaissa.

2. Mahdolliset talousvaikutukset ovat täysin spekulatiivisia. Mitkä tosiasiallisesti muuttuvat ovat työsopimuslaki, jossa pitkäaikaistyöttömille on aiempaa huonommat työsopimusehdot, sekä ”rekisteri”, josta työnantajat saavat tietoa, ketkä työnhakijoista ovat pitkäaikaistyöttömiä.

3. Pitkäaikaistyöttömille on olemassa työllisyysmäärärahalla toteutettavia palveluita kuten esim. työkokeilu tai palkkatuki. Nämä ovat työnantajan näkökulmasta paljon edullisempia pitkäaikaistyöttömien tukivälineitä – saavat palkkaukseen rahaa. Mutta näitä toimenpiteitä käytetään liian vähän. Miksei näitä toimenpiteitä edelleen vahvisteta?

4. Miksi oletetaan, että tämä uudistus olisi vaikuttava tapa, kun muutokset ovat kuitenkin suhteellisen pieniä viilauksia työnantajien riskien madaltamiseksi? Hallituksen esityksen riskit ja uudistuksen periaatteellinen merkitys, on paljon suurempi. Kentän kommentin mukaan se on ”rasistinen.”

5. Onko pohdittu negatiivisen erityiskohtelun mahdollisia käänteisiä haittavaikutuksia? Voisiko työnantajat käyttää TE-toimiston antamia tietoja pitkäaikaistyöttömistä siten, että helpottavat omia työnhakuprosessejaan karsimalla pitkäaikaistyöttömät muiden työnhakijoiden joukosta vaivautumatta edes haastattelemaan pitkäaikaistyöttömyystaustaisia työnhakijoita?

6. Onko pohdittu vaikutuksia työnhyvinvointiin ja työelämään? Välityömarkkinoilla on huonoja kokemuksia siitä, että osalla on kuntouttavan työtoiminnan status ja osa saa palkkaa. Parempi olisi jos kaikille maksettaisiin palkkaa, ja kuntoutus ja kuntouttava työtoimintaan nähtäisiin omana prosessina irrallisena työmarkkinoiden vaatimuksista, miten se on sosiaalisena toimenpiteenä alun perin tarkoitettukin. Määräaikaisten ja toistuvassa työsuhteessa olevien työntekijöiden kohdalla on samanlaisia jännitteitä. Voisiko työsopimuslain heikennyksillä pitkäaikaistyöttömien kohdalla synnyttää vastaavia vaikutuksia?

7. Se että työttömät voivat vapaaehtoisesti ilmoittautua tällaiseen ”rekisteriin”, jossa he ikään kuin allekirjoittavat itselleen nykyisiä työsopimuslain mukaisia ehtoja heikommat ehdot mahdollisessa tulevassa työpaikassaan, on yksinkertaisesti heidän syrjäytetyn yhteiskunnallisen asemansa väärinkäyttöä.

4 §. Koeaika.

Esityksessä ehdotetaan koeajan enimmäispituuden pidentämistä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Momentissa säädettäisiin työnantajan mahdollisuudesta pidentää koeaikaa, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi ollut poissa työstä.

Työmarkkinajärjestöt ovat parempia arvioimaan tämän pykälän työmarkkinavaikutuksia. Pidempi koeaika voi eräissä tapauksissa, ehkä jopa pidentää ihmisten työllisyyttä, jos ajatuksena on joka tapauksessa koeajan loppuun mennessä irtisanoa työntekijä.

Mikäli työntekijä purkaa koeajalla sopimuksen, hänelle saattaa seurata siitä karenssi. Tämä on joissakin tapauksissa ollut epätarkoituksenmukaista – esim. koulutuksen vastaanottaminen on saattanut johtaa karenssiin. Työntekijän oikeutta purkaa koeajalla työsuhde ilman karenssiin johtavia seurauksia tulee uudelleen arvioida.

Takaisinottovelvollisuus
6 luku
Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä
6 §
Työntekijän takaisin ottaminen
Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Työntekijän ammattitaito ei vanhene neljässä kuukaudessa. Uudistus on tässä mielessä heikennys irtisanottujen työttömien oikeuksiin. Suuret työnantajat voivat irtisanoa joukolla työntekijöitä ja korvata melko lyhyessä ajassa työpaikkoihin uudet työntekijät. Pienille yrityksille huono rekrytointi voi päinvastoin olla kohtalokasta. Voisiko tässä uudistuksessa ottaa huomioon yritysten koot ja positiot työmarkkinoilla?

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n ja 13 luvun 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 3 §:n 2 momentti ja 13 luvun 6 §:n 2 momentti,
sellaisena kuin niistä on 7 luvun 3 §:n 2 momentti laissa 1366/2014, seuraavasti:
7 luku Palkkatuki 3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Tätä lakimuutosta ei ole riittävän selkeästi tässä esitelty, joten väärinkäsityksen vaara on suuri.

Tässä yhteydessä TVY toteaa seuraavaa. TVY kannattaa sitä, että ne julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetusta laista annetut poikkeuspykälät, jotka säädettiin vuonna 2014, jäisivät kaikki voimaan http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141367. Nämä poikkeuspykälät tukevat välityömarkkinatoimijoiden työllistämistoimintaa ja ovat välttämättömiä jatkuvuuden turvaamiseksi.

Välityömarkkinoita ei ole, jos jokaiselle osa-aikatyöntekijälle täytyy tarjota kokopäivätyötä, tai jos takaisinottovelvollisuutta joutuu soveltamaan, kun määräaikainen palkkatukityösuhde päättyy. Työllistämistoiminnalle tulee loppu ilman niitä poikkeuksia, jotka todettiin kun poikkeukset säädettiin.

Hallitus on jo kirjannut vahvat raamitukset välityömarkkinoille rajatessaan palkkatukimäärärahojen myöntäminen vain 3 000 henkilötyövuoteen vuodelle 2017 (tämäkin rajaus tulee peruuttaa ja lisätä volyymiä). Mitään työmarkkinajärjestöjen pelkäämää välityömarkkinoiden paisumista ei ole tapahtunut, koska toiminta perustuu julkiseen rahoitukseen.

Alla vielä täsmennys, mikä poikkeus täytyy tehdä pysyväksi, mikäli halutaan välityömarkkinoita ylläpitää kaikkien kohderyhmien näkökulmasta, siten että toiminta on johdonmukaisesti järjestetty nykyisillä puitteilla:

”Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 6 §:ään väliaikaisesti uusi 2 momentti seuraavasti:

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

6 §

Säännösten pakottavuus

Edellä 2 luvun 5 §:ssä, 5 luvun 2 §:ssä sekä 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä:

1) kunta saa palkata työsuhteeseen täyttääkseen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyn työllistämisvelvoitteen, ei kuitenkaan tehtävään, josta se on samaan aikaan lomauttanut työntekijänsä tai josta se on antanut työntekijälleen lomautusilmoituksen;

2) yhdistys tai säätiö saa ottaa palvelukseensa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetun työttömän henkilön;

3) kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö voi ottaa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työkokeiluun tai palkkatuettuun työsuhteeseen henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa edellyttäen, että työkokeilu ja palkkatuettu työ järjestetään työpajassa tai vastaavassa valmennusyksikössä, jossa toiminnan tavoitteena on parantaa henkilön valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työllistyä avoimille markkinoille.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2015 ja on voimassa vuoden 2016 loppuun."
http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141367