Simo Aho
Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto
Simo.aho@uta.fi

Lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 13.10.2016
HE 105/2016 vp

Esityksen mukaan pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen enintään vuodeksi ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Lisäksi koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin neljästä kuuteen kuukauteen, ja työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Esityksessä ehdotetaan myös työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä yhdeksästä neljään kuukauteen. Työsuhteen kestettyä 12 vuotta takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta.

Esityksen tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta.

Minulta on pyydetty lausuntoa erityisesti pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta. Esitän lausuntonani seuraavan:

> Työttömien työllistymismahdollisuudet alenevat melko selvästi ja suoraviivaisesti työttömyyden keston pitenemisen myötä, joten pitkäaikaistyöttömien työllistymistä edistävien keinojen löytämiseen on selvästi tarvetta. Pitkäaikaistyöttömyys on laajaa ja kasvanut, ja pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden määrä on paljon suurempi kuin yhtäjaksoisesti 12 kk työttömänä olleiden määrä. Niiden työttömien työnhakijoiden, jotka olivat olleet kauemmin kuin kaksi vuotta avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella, osuus työvoimasta on jo pitkään ollut Suomessa 4-5 prosenttia, noin 40 prosenttia kokonaistyöttömyydestä ja karkeasti kaksi kertaa korkeampi kuin konventionaalisen määritelmän mukainen pitkäaikaistyöttömyys. Noin kolmannes tästä joukosta on ollut vähintään viisi vuotta avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella[1]. Kysymys

[1] Aho S ja Mäkiaho A: Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005-2013 selvittävä tutkimus. Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminnan julkaisusarja 20/2016

on nähdäkseni laajasta rakenteellisesta työttömyydestä, joka johtuu varsinkin kohtaanto-ongelmasta. Esitetyillä uudistuksilla pyritään lisäämään sellaisen työvoiman rekrytointia, jonka osaaminen ja sopivuus tehtävään epäilyttävät työnantajaa (kuten pitkäaikaistyöttömien kohdalla ilmeisesti usein on laita), alentamalla rekrytoinnin mahdolliseen epäonnistumiseen liittyviä riskejä ja kustannuksia.

Kuinka merkittävä este erityisesti pitkäaikaistyöttömien kannalta on määräaikaisen työsuhteen perustelun tarve? Tästä ei ole mitään tutkimukseen perustuvaa tietoa, mutta on mahdollista, että perustelutarpeen poistaminen lisäisi jonkun verran työnantajien kiinnostusta rekrytoida pitkäaikaistyöttömiä. Tällainen muutos olisi pitkäaikaistyöttömien kannalta hyvä, enkä näe että uudistuksesta voisi koitua merkittävää haittaa tai epävarmuuden lisääntymistä muille työvoimaryhmille.

Koeajan pidentäminen neljästä kuuteen kuukauteen on nähdäkseni melko pieni muutos. Ei ole tietoa siitä miten paljon tällainen muutos voisi alentaa erityisesti pitkäaikaistyöttömien rekrytointikynnystä, mutta ei varmaankaan kovin paljon.

Takaisinottovelvollisuusajan lyhentäminen välittömästi ei koske pitkäaikaistyöttömiä, koska heillä määritelmän mukaan on yli vuosi viimeisestä työsuhteesta. Tuskin uudistus juurikaan voisi lisätä pitkäaikaistyöttömien rekrytointia työnantajan entisten hiljattain irtisanottujen työntekijöiden asemesta.

Johtopäätös: Ehdotetut säädösmuutokset saattavat lisätä pitkäaikaistyöttömien työmahdollisuuksia, vaikkei ilmeisesti kovinkaan merkittävästi. Muutokset eivät nähdäkseni merkittävästi heikennä työsuhteen yleisiä ehtoja eikä niistä koitune merkittäviä kustannuksia, joten en näe estettä näiden uudistusten toteuttamiselle.

Jos uskotaan, että määräaikaisen työsuhteen perusteluvaatimuksen helpottaminen parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, nähdäkseni pitkäaikaistyöttömyyden voisi määritellä väljemmin kuin 12 kk yhtäjaksoista työttömyyttä, esimerkiksi käyttäen kriteerinä kestoa viimeisimmästä avoimien työmarkkinoiden työpaikasta. Tällöin uudistus koskisi huomattavasti laajempaa työnhakijajoukkoa. Tietenkin kriteerin tulisi olla selkeä ja sen täyttymisen toteaminen vaivatonta.