Työelämä/Sosiaali- ja terveyspolitiikka
Miia Kannisto

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto

7.11.2016

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työttömyysturvalain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta sekä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (HE 209/2016 vp)

Esityksessä ehdotetaan kahden vuoden määräaikaista muutosta palkkatuen ja starttirahan rahoittamiseen työttömyysetuuksilla. Palkkatuetun työn aikana työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaan työssäoloehtoon laskettaisiin jatkossa 75 prosenttia työssäoloehdon täyttävistä kalenteriviikoista. EK katsoo, että tuella palkattujen henkilöiden avoimille työmarkkinoille hakeutumista palkkatukijakson aikana aktivoi enemmän matalampi karttuma, esimerkiksi 50 prosenttia.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työttömyysturvalakia niin, että työnhakijalla olisi oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen, jos hänen päätoiminen työllistymisensä yritystoiminnassa kestää enintään kaksi viikkoa. EK:n mielestä oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen tulee rajata yhteen sovittelujaksoon kalenterivuodessa.

Esityksen mukaan työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun voisi aloittaa työnantajan maksaman taloudellisten etujen jaksotusaikana. EK katsoo, että työsuhteen päättyessä maksettava tukipaketti on tarkoitettu muun muassa uuden työn etsimistä varten. Näin ollen tukipaketin jaksotusaika tulee vähentää työttömyysetuudella tuetun opiskelun enimmäisajasta, jottei työttömyysturvajärjestelmä ohjaa osaltaan liikaa opintojen pidentymiseen.

Esityksessä on ehdotus työnhakijoiden kolmen kuukauden välein tapahtuvista määräaikaishaastatteluista. Haastatteluihin liittyen voimassa olevaa lakia on tulkittu niin, että tiettyjä TE-toimiston virkailijoiden tekemiä päätöksiä ja tehtäviä voivat nykysäännöksien nojalla hoitaa vain TE-toimistot. EK toteaa, että esimerkiksi eläkeyhtiöt ja työttömyyskassat tekevät paljon merkittävämpiä päätöksiä yksittäisten ihmisten osalta. Jatkovalmistelussa on tärkeää varmistaa, että kaikki lainsäädännölliset esteet poistetaan, jotta voidaan hyödyntää myös yksityisten tai kolmannen sektorin palveluntuottajien palveluita TE-palveluiden järjestämisessä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020
etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki

Työelämä/Sosiaali- ja terveyspolitiikka
Miia Kannisto 7.11.2016

Kilpailukykysopimuksessa on sovittu, että työttömyysturvalainsäädäntöön tehdään muutos, jotta työttömyysturvan taso työttömyystilanteessa määräytyy mahdollista selviytymissopimusta edeltävän tason mukaan. Tarkoituksena on, että tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehty palkanalennus ei vaikuttaisi ansiopäivärahaan alentavasti, jos työntekijä myöhemmin lomautetaan tai hänen työsuhteensa päättyy.

Hallituksen esityksen mukaan säännöstä sovellettaisiin myös tilanteisiin, joissa palkan alentaminen perustuu työnantajan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisten irtisanomisperusteiden nojalla tekemään yksipuoliseen päätökseen. Saman sisältöinen palkanmäärittelyä koskeva poikkeussäännös on ollut voimassa määräaikaisena vuosina 2010, 2011 ja 2013. Määräaikaisuuden taustalla on ollut kokeilu, jonka toimivuus, tarpeellisuus ja tarkoituksenmukaisuus kustannusvaikutuksineen olisi pitänyt selvittää ennen pysyvän säännöksen säätämistä. Selvitystä ei kuitenkaan ole tehty miltään osin.

EK:n mielestä säännöstä ei ole tarkoituksenmukaista säätää pysyvänä, koska asia on riitainen ja vaikutusarvioita ei ole tehty. Toisin kuin hallituksen esityksessä annetaan ymmärtää, säännöksen pysyvyydestä ei löydetty kolmikantaista yhteisymmärrystä lain valmisteluvaiheessa. EK ehdottaa, että lain voimaantulosäännöstä täydennetään siten, että työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:n 3 momentissa todettua työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisiin irtisanomisperusteisiin perustuvan palkan alentamisen vaikutusta ansiopäivärahan perusteena olevaan palkkaan sovelletaan määräaikaisena vuoden 2019 loppuun. Säännöksen vaikutukset tulee selvittää vuoden 2019 kesään mennessä, minkä pohjalta voidaan tehdä ratkaisu mahdollisen pysyvän säännöksen säätämisestä.