Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 209/2016 vp

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain, työttömyysturvalain sekä työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa otsikossa mainitussa asiassa, minkä johdosta esitämme kunnioittavasti seuraavaa.

Hallituksen esitysluonnos sisältää useita muutosehdotuksia, joiden tavoitteena on pääministeri Sipilän hallituksen strategisen ohjelman mukaan kannustaa työn nopeaan vastaanottamiseen, lyhentää työttömyysjaksoja, alentaa rakenteellista työttömyyttä ja säästää julkisia voimavaroja. Nämä tavoitteet ovat luonnollisesti tärkeitä.

Lausunnolla olevat ehdotukset edesauttavat osaltaan hallituksen tavoitteiden toteutumista. Ne ovat yleisesti ottaen kannatettavia. On tärkeää kehittää lainsäädäntöä suuntaan, joka edesauttaa nopeaa työllistymistä ja kannustaa aktiivisuuteen työttömyystilanteissa. Ehdotukset eivät myöskään aiheuta merkittäviä kustannuksia työttömyysturvajärjestelmälle.

On kuitenkin huomattava, että ehdotetut muutokset eivät yksinään ole riittäviä Suomen työllisyysasteen nostamiseksi. Ehdotettavat muutokset voivat nopeuttaa työttömien työllistymistä ja jossain määrin alentaa työllistämisen kynnystä. Niin tärkeitä kuin nämä vaikutukset ovatkin, muutokset eivät kuitenkaan lisää tarjolla olevan työn määrää.

Suomen ongelmana on suomalaisten työmarkkinoiden jäykkyys. Avainasemassa tältä osin on työpaikkasopimisen lisääminen ja työlainsäädännön joustavoittaminen. Hallituksen onkin uudistettava työmarkkinoita rohkeasti, jotta työllisyystilanne parantuisi.

Palkkatuki

Palkkatuen käyttöä pyritään esityksessä suuntaamaan jatkossa aikaisempaa paremmin pitkäaikaistyöttömyyden ennaltaehkäisemiseen. Pidämme tätä muutosta perusteltuna ja yhteiskunnan kokonaisedun mukaisena, sillä pitkäaikaistyöttömyydestä seuraa työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta syrjäytymistä.

Palkkatuen saamisehtoja ehdotetaan muutettavaksi niiden henkilöiden osalta, joiden työttömyys johtuu ammatillisen osaamisen puutteista. Ehdotuksen mukaan tuottavuuden alentuminen poistettaisiin palkkatuen edellytyksistä. Tämä on järkevää ja tarkoituksenmukaista, sillä tuottavuuden alentuminen on käsitteenä epämääräinen ja vaikeasti arvioitavissa. Käsite on myös ongelmallinen lainsäädännölle asetetun täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kanssa.

Ehdotuksen mukaan palkkatuen myöntäminen edellyttää pääsääntöisesti 12 kuukauden yhtäjaksoista työttömyyttä. Pidämme 12 kuukauden rajaa järkevänä, jotta palkkatuki kohdistuu niiden henkilöiden työllistymiseen, joilla olisi ilman tukea suurin riski jäädä vaille työtä. On huomattava, että palkkatukea ei ole tarkoitettu henkilöille, jotka työllistyvät ilman sitä. Kiinteä aikaraja luo myös selkeyttä lain soveltamiseen.

Palkkatukea voidaan myöntää myös lyhyemmän aikaa työttömänä olleen palkkaamiseen. Palkkatuen myöntäminen yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta työttömänä olleelle edellyttää, että henkilön työttömyys ilman palkkatuen myöntämistä kestäisi yli 12 kuukautta. Säännös edellyttää työttömyyden pitkittymisen riskin arviointia. Ehdotuksen yksityiskohtaisiin perusteluihin on kirjattu TE-toimistojen käyttävän työttömyyden pitkittymisen arvioinnissa apuna asiakastietojärjestelmän profilointityökalua ja muuta asiakkaasta käytettävissä olevaa tietoa. On tarkoituksenmukaista käyttää helppokäyttöisiä tietoteknisiä järjestelmiä työttömyyden pitkittymisen arviointiin, mutta on syytä huomioida, että arviointi on voitava tarvittaessa tehdä muillakin keinoilla. Profilointityö-kalu ei anna kaikissa tilanteissa välttämättä luotettavia tuloksia. TE-toimiston on oltava mahdollista käyttää kulloinkin käytännöllisintä ja luotettavimman tuloksen antavaa arviointimetodia, minkä vuoksi on hyvä, ettei siihen oteta kantaa pykälätasolla, vaan perusteluissa.

Pidämme järkevänä myös ehdotusta muuttaa palkkatuen määrää nykyisestä kiinteästä prosentuaalisesta osuudesta (palkkauskustannuksista 30, 40 tai 50 prosenttia) siten, että palkkatukena voisi saada enintään mainitun prosenttiosuuden työnantajalle aiheutuvista palkkauskustannuksista. Tällöin palkkatuki voitaisiin myöntää enimmäismäärää pienempänä. Palkkatuelle asetettaisiin ehdotuksen mukaan valtion talousarviossa enimmäismäärä, jota ei voitaisi ylittää.

Palkkatuen määrän muutos mahdollistaisi palkkatuen saamisen nykyistä useamman työntekijän työllistämiseen. Tällä olisi todennäköisesti kokonaistyöllisyyden kannalta positiivinen vaikutus. On tietysti toivottavaa, että palkkatuen määrärahat mitoitettaisiin siten, että palkkatuki voitaisiin myöntää mahdollisimman usein täysimääräisenä. Ehdotettu muutos tuo kuitenkin kaivattua joustoa nykytilaan verrattuna ja on siten kannatettava.

Pidämme tarkoituksenmukaisena myös ehdotusta, jonka mukaan palkkatukea ei myönnettäisi enää vuorotteluvapaasijaisen palkkaamiseen. Niin ikään myönteistä on ehdotus siitä, että palkkatuki voisi jatkua liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tämä vähentää luovutuksensaajan riskejä ja on tarkoituksenmukainen myös palkkatuetun työntekijän työsuhteen kannalta, sillä palkkatuetun työntekijän osaaminen ei ole muiden siirtyvien työntekijöiden kanssa samalla tasolla. Työntekijä voi siten parantaa palkkatuen avulla osaamistaan myös luovutuksensaajan palveluksessa. Ehdotettu muutos on yleisesti ottaen positiivinen viesti erityisesti pienten työnantajayritysten yrityskauppoja ajatellen.

Työkokeilu

Työkokeilua ehdotetaan laajennettavaksi siten, että sitä voitaisiin jatkossa käyttää soveltuvuuden arvioimiseksi ennen työsopimuksen tekemistä ns. rekrytointikokeiluna. Tällainen työkokeilu olisi työttömälle työnhakijalle vapaaehtoinen ja se voisi kestää enintään kuukauden. Työkokeilun ajalta työtön työnhakija olisi oikeutettu työttömyysetuuteen. Pidämme työkokeilua koskevaa muutosehdotusta kannatettavana ja sen toteuttamistapaa tarkoituksenmukaisena.

Työkokeilun mahdollisuuden laajentaminen ehdotuksen mukaisena lisännee jonkin verran työkokeilujen määrää. On kuitenkin huomattava, että työkokeilun käyttö edellyttää työnantajalla olevan työtä, johon työkokeilija voitaisiin palkata. Ehdotettu muutos ei siten lisää tarjolla olevan työn määrää. Se kuitenkin antaa kokeilijalle ja työnantajalle tärkeän mahdollisuuden arvioida kokeilijan soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään. Ehdotettava säännös voi laskea osaltaan työllistämisen kynnystä ja auttaa sopivan työntekijän löytämistä. Erityisesti pienten työnantajien kannalta on erittäin tärkeää edistää lainsäädäntötoimia, jotka laskevat työllistämisen kynnystä. Työttömälle henkilölle työkokeilu on yhtä lailla mahdollisuus työllistyä uudella tavalla.

Ehdotuksen mukaisen työkokeilun edellytyksenä on aina työnhakijan ja työnantajan yhteinen pyyntö. Jo yksin tästä syystä ei ole todennäköistä, että muutos johtaisi väärinkäytöksiin. Lisäksi TE-toimisto työkokeilun määräävänä viranomaisena voi valvoa työkokeilun käyttöä. TE-toimisto voi siten varmistaa, että peräkkäisiä työkokeiluja ei käytetä tehtävissä, jotka ovat muutoin lyhytaikaisia tai joissa henkilö on helposti korvattavissa toisella.

Työkokeilua koskeva säännös olisi voimassa kaksi vuotta. Koska kyse on määräaikaisesta säännöksestä, sen vaikutukset jäävät väistämättä rajallisiksi. Tämänkin vuoksi on erityisen tärkeää, että työkokeilua koskeva säännös on mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen. Tiukemmat ehdot ja edellytykset työko-

keilulle johtaisivat helposti siihen, että koko muutos jäisi käytännössä merkityksettömäksi. Tällöin ei päästäisi arvioimaan ehdotuksen mahdollisia työllisyyttä edistäviä vaikutuksia eikä mahdollista tarvetta jatkaa säännöksen voimassaoloa.

Työkokeilun osalta ehdotuksessa myös esitetään, että työkokeilua koskevissa säännöksissä ei enää edellytettäisi, että työkokeilun järjestäjä on ennen työkokeilusopimuksen tekemistä työsopimuslain edellyttämällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille. Myös rajoitus, jonka mukaan henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, jos työkokeilu aiheuttaisi tai voisi aiheuttaa sen järjestäjän palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen, kumottaisiin.

Säännösten kumoamisen tarkoituksena on pyrkiä selkeyttämään oikeustilaa ja purkamaan päällekkäistä sääntelyä. Esitetyt muutokset ovat perusteltuja, sillä työkokeilun järjestäjään työsuhteessa olevien tai olleiden työntekijöiden asemaa säätelee työsopimuslaki. Kumoamalla mainitut säännökset työkokeilun järjestämiseen liittyen tilanteissa, joissa työsopimuslaki ei aseteta esteitä työkokeilun järjestämiselle, pyritään edistämään työttömien työllistymistä. On huomattava, että työkokeilun järjestävän yrityksen nykyisten työntekijöiden tai entisten, esimerkiksi takaisinottovelvoitteen piirissä olevien työntekijöiden suoja ei näiden muutosten johdosta heikenny. Näiden työntekijöiden asema ja suoja määräytyy edelleen työsopimuslain säännösten perusteella. Tältä osin muutokset eivät tarkoita muutoksia vallitsevaan oikeustilaan ja niitä voidaan pitää perusteltuina sekä tarkoituksenmukaisina.

Starttiraha

Starttirahan enimmäiskestoa ehdotetaan lyhennettäväksi nykyisestä 18 kuukaudesta 12 kuukauteen. Samalla starttirahan lisäosan myöntämistä koskeva säännös kumottaisiin. Ehdotuksen mukaan starttiraha olisi jatkossa mahdollinen myös henkilölle, joka laajentaa sivutoimisen yritystoimintansa päätoimiseksi ja jolla on toimeentulon tarve päätoimisen yritystoiminnan käynnistys- ja vakiinnuttamisvaiheessa. Starttiraha voitaisiin jatkossa myöntää myös tilanteisiin, joissa työsuhteesta yrittäjäksi siirtyvän pääasiallinen toimeksiantaja on hänen aiempi työnantajansa.

Starttirahaan ehdotetut muutokset ovat kannatettavia. 12 kuukautta on pidettävä riittävänä jaksona toimeentulon turvaamiseksi yritystoiminnan käynnistämis- ja vakiinnuttamisvaiheessa. Starttirahan lisäosia ei esityksen mukaan ole myönnetty vuoden 2015 alusta lukien, jolloin lisäosasäännöksen kumoamisella ei ole starttirahan saajien kannalta vaikutusta. On tärkeää tukea yrittäjäksi ryhtyviä yritystoiminnan alkuvaiheessa, mutta alkuvaihetta pidemmälle tuelle ei ole elinkeinopoliittisia perusteita.

On kuitenkin erittäin myönteistä, että starttirahan myöntäminen tulee mahdolliseksi erilaisiin tilanteisiin, joissa henkilö päättää ryhtyä päätoimiseksi yrittäjäksi. Ei ole tarkoituksenmukaista kohdella eri tavalla tilanteita, joissa

yrittäjäksi ryhtymisen syynä on yritystoiminnan laajentaminen tai työllistyminen yrittäjänä, vaikka pääasiallinen työnantaja olisi entinen työnantaja. Yhteiskunnan kokonaisedun kannalta on parempi, jos mahdollisimman moni työllistyy riippumatta työllistymisen muodosta.

Starttirahan osalta voitaisiin myös pohtia mahdollisuutta kehittää järjestelmää edelleen kannustavampaan suuntaan. Koska starttiraha on suuruudeltaan vain peruspäivärahan suuruinen, ei se ole ansiopäivärahaa nauttiville henkilöille kannustava. Starttirahan tasoa nostamalla siitä voitaisiin saada nykyistä kannustavampi yhä useammalle yrittäjäksi ryhtyvälle. Koska enimmäiskestoa nyt lyhennetään, starttirahan määrää voitaisiin nostaa.

Palkkatuen ja starttirahan rahoitus

Työmarkkinatuen, peruspäivärahan ja ansiopäivärahan perusosan osalta ehdotetaan muutosta, jonka mukaan näiden etuuksien rahoitusmomentilta olisi mahdollista rahoittaa myös palkkatukea ja starttirahaa. Työllisyysmäärärahoista rahoitettaisiin se osa palkkatuesta, jonka rahoittamiseen työttömyysetuus ei riitä, sekä muille kuin työttömille maksettava starttiraha. Ehdotetussa rahoitusmallissa työllisyysmäärärahat ja työttömyysetuuksiin osoitetut määrärahat muodostaisivat kokonaisuuden. Myös tältä osin kyse olisi määräaikaisesta muutoksesta, joka olisi voimassa vuosina 2017–2018.

Ehdotus toisi palkkatuen ja starttirahan käyttöön joustavuutta. Pidämme ehdotusta kannatettavana. Ehdotus ei myöskään lisänne merkittävästi työttömyysturvamenoja, sillä jos tuella palkattavan työttömyys ilman palkkatukea olisi kestänyt vähintään yhtä kauan kuin mille ajalle palkkatukea myönnetään, eivät työttömyysturvamenot lisäänny lainkaan. Rahoitusmallin muutos mahdollistaa paremmin palkkatuen kohdentamisen sinne, missä sille on suurin tarve.

Kulukorvaus, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu ja alueellinen liikkuvuus

Kulukorvausta koskevan ehdotuksen tavoitteena on parantaa työttömien ja opiskelijoiden yhdenvertaisuutta. Ehdotus on kannatettava, sillä muutos parantaisi erityisesti nuorten ammatillista koulutusta vailla olevien henkilöiden mahdollisuuksia osallistua työkokeiluun. Ehdotus voi myös lisätä nuorten halukkuutta osallistua työkokeiluun, mikä voi lyhentää työttömyysjaksoja.

Omaehtoista opiskelua koskevan muutosehdotuksen tavoitteena on tukea irtisanotun työntekijän mahdollisuuksia parantaa opiskelemalla mahdollisuuksiaan työllistyä. Ehdotus on kannatettava, sillä se on omiaan helpottamaan irtisanotun henkilön omaehtoista opiskeluja, mikä puolestaan parantaa työttömän henkilön työllistymismahdollisuuksia. Ehdotuksella on siten positiivisia vaikutuksia erityisesti työttömän henkilön näkökulmasta, mutta se voi vaikuttaa positiivisesti myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen, jos työnhakijan osaamiselle on opiskelun myötä enemmän kysyntää.

Myös työntekijöiden alueellista liikkuvuutta parantavaa liikkuvuusavustusta koskeva ehdotus on kannatettava. Se paitsi helpottaa työntekijöiden liikkuvuutta, sillä voi olla myös työnantajan kannalta myönteisiä vaikutuksia, jos työvoiman saanti erityisesti harvaan asutulla seudulla paranee.

Lyhytkestoinen työ yrittäjänä

Ehdotuksen mukaan työnhakijalla olisi oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen, jos hänen päätoiminen työllistymisensä yritystoiminnassa kestää enintään kaksi viikkoa. Muutos tarkoittaisi sitä, että lyhytkestoisien yrittäjänä tehtävien työjaksojen osalta yritystoiminnan pää- ja sivutoimisuutta ei enää tarvitsisi selvittää, kun myös päätoiminen yritystoiminta olisi lyhyen ajan mahdollista ilman sovitellun työttömyysetuuden menettämistä.

Ehdotus on erittäin kannatettava ja tervetullut. Muutos kannustaisi työttömiä ottamaan vastaan myös toimeksiantosuhteessa tehtävää työtä. Muutos parantaa erityisesti ns. laskutuspalveluyritysten palveluita käyttävien henkilöiden asemaa. Heidät katsotaan työttömyysturvassa yrittäjiksi. Esitys tukisi työttömäksi jääneen henkilön aktiivisuutta työllistyä myös muuten kuin työsuhteessa. Se myös saattaisi toimeksiantosuhteessa työllistyvät henkilöt samaan asemaan työsuhteista työtä tekevien kanssa, joilla jo nyt on sovellettu kahden viikon rajaa. Muutos lisää siten työnhakijoiden keskinäistä yhdenvertaisuutta. On järkevää, että lainsäädännöllä kannustetaan työttömiä henkilöitä aktiivisuuteen, joka voi luoda myös pysyvämpää työtä, joko työsuhteessa tai yrittäjänä.

Työnhakijan haastattelu ja työllistymissuunnitelma

Työ- ja elinkeinoviranomainen järjestää työnhakijalle ensimmäisen haastattelun kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta, ellei se työnhakijan tilanne huomioon ottaen ole ilmeisen tarpeetonta.

Esityksen mukaan jatkossa työnhakijan haastattelu olisi aina järjestettävä, kun yhdenjaksoinen työttömyys on jatkunut kolme kuukautta ja sen jälkeen aina kolmen kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden jälkeen. Työ- ja elinkeinoviranomaisella ei olisi harkintavaltaa olla järjestämättä myöhempiä haastatteluja aina kolmen kuukauden välein. Määräaikaishaastatteluiden yhteydessä tarkistettaisiin aina myös työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma.

Työnhakijan haastattelun järjestämisellä ja työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman tarkistamisella aina kolmen kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden välein ilman työ- ja elinkeinoviranomaisen harkintaa pyritään edistämään työnhakijoiden palveluprosessia ja lyhentämään työttömyysjaksoja. Muutoksen tavoitteena on parantaa työnhakijoiden palveluprosessin yhdenmukaisuutta eri työ- ja elinkeinotoimisto-alueilla. SY:n näkemyksen mukaan esitettävä muutos on sinänsä kannatettava, mutta siihen liittyy useita kysymysmerkkejä sekä haasteita.

Nyt esitettävät muutokset tulevat lisäämään TE-toimistojen työtaakkaa huomattavasti. On arvioitu, että pelkästään Uudellamaalla uudistus tarkoittaa 2000–3000 haastattelua arkipäivää kohden, kun niitä tällä hetkellä järjestetään joitakin satoja. Olisikin järkevää hyödyntää haastatteluiden tekemisessä myös yksityisiä toimijoita siten, kun se perustuslain puitteissa on mahdollista ja sallittua.

On tärkeää, että haastatteluissa keskitytään nimenomaisesti siihen, miten työnhaku on edennyt ja miten sitä voisi parantaa. Pelkkä kolmen kuukauden välein tapahtuvat kuulumisten vaihtaminen ja tekemisten päivittäminen ei tuo yhdellekään työttömälle töitä, eivätkä haastattelut itsessään valitettavasti luo yhtään uutta työpaikkaa.

Asian jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, että niin haastatteluita suorittaville tahoille luodaan selkeät insentiivit ja kannusteet siten, että niitä palkitaan nimenomaisesti onnistuneiden työllistymiseen johtavien tulosten, ei pelkästään suoritettujen haastatteluiden perusteella. Kannustimissa ja palkitsemisessa tulisi lisäksi ottaa erillisenä kriteerinä huomioon se, millaisiin työsuhteisiin työhakijat toimenpiteiden kautta työllistyvät.

Työnhakijan haastatteluihin liittyviä vaikutuksia tulee jatkossa arvioida tarkasti, koska muutokset ovat huomattavia ja niillä tulee olemaan selkeitä vaikutuksia niin TE-toimistojen työmäärään kuin myös toimista aiheutuviin kustannuksiin.

Yleisesti työttömyysturvajärjestelmää on edelleen tärkeää kehittää, jotta yhä useampi työtön päivittäisi osaamistaan ja saisi töitä. Esimerkiksi työttömälle maksettavia sosiaalietuuksia opiskelun ajalta olisi kannattavaa kehittää sekä porrastaa työttömyysturvan tasoa työttömyyden keston perusteella. Työttömyysturvan porrastaminen tavalla, jossa korvaustaso alenee työttömyyden keston perusteella, aktivoi ihmisiä työnhakuun ja on myös taloudellisesti tehokasta työvoimapolitiikkaa.

Työsopimuslain muutokset

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan kunta on työllistämisvelvoitteen perusteella velvollinen järjestämään työtä velvollisuuden piiriin kuuluville työttömille. Tästä johtuen ehdotuksessa esitetään eräitä muutoksia työsopimuslakiin. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi pääosin tällä hetkellä voimassa olevaa väliaikaista lakia (1367/2014) vastaavat säännökset, jotka koskisivat eräiden työntarjoamisvelvollisuuksien ja työvoimapalveluiden suhdetta. Muutosten tarkoituksena olisi pitkään työttömänä olleiden työllistymisen edistäminen ja velvoitetyöhön oikeutettujen työmahdollisuuksien turvaaminen. Työnantaja voisi tietyissä tilanteissa poiketa lomautettuja ja osa-aikatyötä tekeviä sekä takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia entisiä työntekijöitään koskevasta työn tarjoamisvelvollisuudesta. Poikkeukset koskisivat käytännössä yhdistyksiä ja säätiöitä, kun ne palkkaavat pitkäaikaistyöttömiä tehtäviin, joita ei olisi olemassa ilman yhteiskunnan taloudellista tukea. Lisäksi esityksessä ehdotetaan pysytettäviksi väliaikaiseen lakiin sisältyvät säännök-

set, joilla on ratkaistu kunnan työllistämisvelvoitteeseen ja työntarjoamisvelvollisuuteen sisältynyt ristiriita. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetusta laista ehdotetaan poistettavaksi työsopimuslakiin viittaavat säännökset. SY kannattaa esitettyjä muutoksia.

Lisäksi työsopimuslain koeaikasäännöksessä ehdotetaan otettavaksi huomioon julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettuun lakiin lisättävä säännös soveltuvuuden arvioimiseksi järjestettävästä työkokeilusta.

Koeaika

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa ehdotetaan säädettäväksi enintään kuukauden pituisesta soveltuvuuden arvioimiseksi järjestettävästä työkokeilusta. Kysymys olisi ei-työsuhteisesta järjestelystä, jossa henkilö tekee työtä yrityksessä tai muun työnantajan palveluksessa osoittaakseen osaamisensa ja soveltuvuutensa työnantajalla tarjolla oleviin tehtäviin. Kokeilusta käytettäisiin nimitystä rekrytointikokeilu.

Järjestelyn tavoitteena on helpottaa työttömän työnhakijan pääsyä työsuhteiseen työhön ja toisaalta alentaa työnantajan kynnystä palkata henkilö, joka on jo työnäytteen antamisella osoittanut sopivuutensa tehtävään. Esityksessä ehdotetaan, että mikäli työntekijä palkataan työkokeilun jälkeen samoihin tehtäviin, joita hän teki työkokeilun aikana, työsuhteessa sovellettavasta koeajan enimmäisajasta vähennettäisiin työkokeiluaika. Säännös olisi määräaikainen ja koskisi niitä tapauksia, joissa työsopimus solmitaan samoista tai samankaltaisista töistä, joita henkilö teki työkokeilun aikana. Säännöstä sovellettaisiin vastaavalla tavalla kuin voimassa olevaa vuokratyöntekijää koskevaa säännöstä. Ehdotus on lähtökohtaisesti perusteltu, ottaen huomioon rekrytointikokeilun tarkoitus osana yrityksen rekrytointiprosessia ja toisaalta työntekijän työnhakuprosessia. On kuitenkin huomattava, että esitys poikkeaa vahvasti siitä nykylainsäädännön mukaisesta jaosta, jonka mukaan ei-työsuhteessa tehtävää työtä ei huomioida koeaikaa laskettaessa. Tältä osin on syytä korostaa nyt esitettävän muutoksen poikkeuksellisuutta ja tarkkarajaisuutta sekä sitä, että myös jatkossa lainsäädännön lähtökohtana pysyy edellä mainittu perusjaottelu työskentelyn lukemisesta koeaikaan siltä osin, kun on kyse työsuhteessa tai ei-työsuhteessa tehtävästä työstä.

Koska nyt esitettävä säännös olisi poikkeus vallitsevaan oikeustilaan, jonka mukaan mikään ei-työsuhteessa tehtävä työ ei kuluta työsuhteen alkuun määritettävää koeaikaa, on äärimmäisen tärkeää, että TE-toimisto huolehtii työnantajien ja työnhakijoiden riittävästä ohjeistuksesta asiassa rekrytointikokeilua koskevia sopimuksia tehtäessä.

Ystävällisin terveisin

Suomen Yrittäjät

Harri Hellstén
työmarkkina-asioiden päällikkö