Työehdot-osasto; Työ ja turva -osasto/
AR-S,MH,PV/ea

26.4.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

SAK:n kuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 24.4.2018 klo 12.15

Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2019 - 2011

Irtisanomissuojan heikentäminen 20 henkeä tai sen alle työllistävissä yrityksissä

Hallitus on sopinut vuosien 2019–2022 julkisen talouden suunnitelmassaan 11. huhtikuuta, että se valmistelee työsopimuslain muutoksen, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä 20 henkeä tai sen alle työllistävissä yrityksissä. Hallitus perustelee esitystään tavoitteella alentaa työllistämisen kynnystä.

SAK vastustaa hallituksen esittämää irtisanomissuojan heikennystä ja esittää perusteluina seuraavaa.

Heikennys kohdistuisi arviolta satoihin tuhansiin työntekijöihin ja asettaisi 20 tai sen alle työllistävissä yrityksissä työskentelevät työntekijät eriarvoiseen asemaan suhteessa yli 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn syrjintäkiellon näkökulmasta voitaisiin eri kokoisissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden erilaista kohtelua pitää eriarvoiseen asemaan asettamisena muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Hallituksen esittämä muutos heikentäisi näissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturvan lisäksi heidän työttömyysturvaansa. Työttömyysturvalain 2a luvun 1 §:n mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen eikä hän ole todisteellisesti riitauttanut irtisanomista.

Jos työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ”kevennettäisiin”, se lisäisi työsuhteen irtisanomisen riitauttamisesta aiheutuvia oikeudenkäyntejä ja aiheuttaisi irtisanottujen työntekijöiden työttömyysturvaan 90 päivän karenssien määrän lisääntymistä. Tuomioistuimet joutuisivat tapauskohtaisesti arvioimaan erilaisin perustein irtisanomisen laillisuutta riippuen siitä, työllistääkö kyseisessä tapauksessa irtisanova yritys yli 20 työntekijää vai vähemmän.

Ottaen huomioon, että irtisanomissuojan heikentämisen myönteisistä vaikutuksista työllisyyden edistämisen ei ole osoitettu mitään relevanttia näyttöä, voidaan perustellusti katsoa, että 20 tai sen alle työllistävissä

yrityksissä työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturvan heikentäminen ja saattaminen eriarvoiseen asemaan suhteessa suuremmissa yrityksissä työskenteleviin työntekijöihin ei ole hyväksyttävä keino pyrittäessä hallituksen esittämiin tavoitteisiin.

Määräaikaisten työsopimusten vapauttaminen alle 30-vuotiailta

Hallitus on sopinut vuosien 2019–2022 julkisen talouden suunnitelmassaan lainsäädäntöhankkeesta, jolla ”helpotettaisiin nuorten työttömien työllistämistä” valmistelemalla työsopimuslain muutoksen. Sen myötä työnantaja saisi tehdä vähintään 3 kuukautta yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana olleen, alle 30-vuotiaan ”nuoren” kanssa määräaikaisen työsopimuksen ilman laissa muutoin säädettyä perusteltua syytä.

SAK vastustaa tällaista lainmuutoshanketta ja esittää perusteluina seuraavaa.

Hallitus ei ole ensinnäkään esittänyt mitään tutkittua tietoa siitä, että työsopimuslakiin v. 2016 sisällytetty vapaa mahdollisuus solmia enintään vuodeksi määräaikainen työsopimus vähintään vuoden työttömänä olleen työntekijän kanssa olisi tehokkaasti johtanut työllistymiseen. Vakuuttavaa puolueetonta tutkimustietoa ei voida osoittaa myöskään kehysriihen puheena olevan lainmuutoshankkeen myönteisistä työllisyysvaikutuksista.

Toteutuessaan hanke mahdollistaisi pysyvänkin työvoimatarpeen tyydyttämisen määräaikaisilla työsopimuksilla kolme kuukautta yhdenjaksoisesti työttömänä olleiden kanssa. Sitä paitsi määräaikaiseenkin työsopimukseen voidaan sisällyttää työntekijän turvattomuutta entisestään korostava koeaika. Kaiken lisäksi lainmuutoshanke olisi omiaan korostamaan epävarmuutta parhaassa perheenperustamisiässä olevien työntekijöiden osalta tilanteessa, jossa syntyvyys on jo muutenkin huolestuttavan alhaalla. Nämä epävarmuus- ja turvattomuusnäkökohdat ovat vakavia.

Toiseksi: lainmuutos olisi kiellettynä ikäsyrjintänä ilmeisessä ristiriidassa työelämän syrjintädirektiivin 2000/78 kanssa. Direktiivi toki mahdollistaa ikään perustuvan erilaisen kohtelun juuri nuorten työllistämiseksi, mutta on selvää, etteivät 30-vuotiaat ole direktiivin tarkoittamassa mielessä nuoria. Tämän ohella määräaikaisten työsopimusten perusteluvelvoitteen poistaminen vain kolmen kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden nojalla ei olisi direktiivin tarkoittamassa mielessä asianmukaista ja tarpeen, eikä siten oikeuttaisi ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Näin on senkin vuoksi, kun myös Euroopan unionin oikeudessa toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet edustavat työsuhteissa tarvittavaa vakautta. Tämä käy ilmi määräaikaista työtä koskevasta Euroopan tason työmarkkinaosapuolten sopimuksesta, joka on vastaavan direktiivin

asiallisena sisältönä, ja toisaalta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä. Suomessa määräaikaisista työntekijöistä suurempi osa on naisia ja määräaikaisia työsopimuksia käytetään erityisesti naisvaltaisilla aloilla. On suuri riski ja varsin todennäköistä, että hallituksen esittämä muutos lisäisi entisestään juuri naisten osuutta määräaikaisista työsuhteista.

Työllisyysmäärärahat ja TE-toimistojen toimintamenot

SAK ei ole kannattanut aktiivimallia ja esittää edelleen työttömyysturvaa leikkaavan mallin kumoamista. Kehysriihessä aktiivisuusehtoihin tehtiin tarkennuksia. Ammattiliiton tai -järjestön, kansalaisjärjestön, kunnan tai muun vastaavan tahon järjestämiä työllistymistä edistäviä palveluita hyväksytään aktiivisuudeksi, mikäli niiden järjestämistä on rahoitettu julkisista varoista tai koulutus on muutoin työvoimaviranomaisten hyväksymää. SAK kannattaa koulutuksen hyväksymistä aktiivisuudeksi, mutta aktiivimallin paikkailu ei riitä.

SAK:n esitti kehysriiheen työ- ja elinkeinotoimistojen toimintamenojen lisäystä. Hallitus päättikin lisätä TE-toimistojen henkilöresursseja 206 henkilötyövuodella. Taustalla erityisesti aktiivimallin aiheuttamat tarpeet vahvistaa palveluiden tarjoamista. Työttömien henkilökohtaista tapaaminen vaatii panostusta, jotta määräaikaishaastattelut sekä työllistymissuunnitelmien tekeminen saataisiin aidosti kaikille toimimaan.

Työllisyysmäärärahoja lisääminen on myös SAK:n tavoitteiden mukaista. Tälle vuodelle varattavan 11,2 miljoonan euron lisämäärärahan avulla voidaan lisätä palvelutarjontaa, mutta ei todennäköisesti riitä aktiivimallin vaatimuksiin nähden. SAK näkee harmillisena, ettei hallitus ole poistamassa järjestöjen ja säätiöiden työllistämiseen liittyvää palkkatuen enimmäiskiintiötä. Kiintiö vaikeuttaa pitkäaikaistyöttömien tilannetta. SAK kannattaa muutoin esitettyjä panostuksia osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi ja siihen liittyvää selvitystä sekä hanketta. Selvityksessä on huomioitava OTE-kärkihankkeen hyvät käytännöt ja suositukset.

Erilaisten perheiden yhdenvertaisuus edistyy

Vaikka hallitus ei saanut syksyllä 2017 aloittamaansa perhevapaauudistusta toteutettua, on positiivista, että perhevapaauudistus etenee tällä hallituskaudella joiltain osin. Hallituksen päätös pidentää adoptioperheiden, yksinhuoltajien ja monikkoperheiden käytettävissä olevia vanhempainrahakausia on tasa-arvoteko perheiden yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta. SAK näkee, että kokonaisvaltaista perhevapaauudistusta tarvittaisiin vielä naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi, isien hoivavastuun lisäämiseksi sekä perheiden arjen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Työehdot-osasto; Työ ja turva -osasto/
AR-S,MH,PV/ea

26.4.2018

Osaaminen

Hallituksen esitykset osaamisen kehittämiseen ovat oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä. SAK pitää panostuksia aikuiskoulutukseen tervetulleina, mutta nyt esityksessä ammatillinen koulutuksen osuus jää liian pieneen rooliin. SAK kannattaa tutkintojen osia lyhyempien kokonaisuuksien kehittämistä, erityisesti ammatillisen koulutuksen puolella. Nopeat täsmäkoulutukset ovat erittäin tärkeitä työntekijöiden osaamisen ylläpidossa ja kehittämisessä. Osaamisen kehittämisen toimet ovat yksi vaikuttavimmista keinoista ratkaista työelämän kohtaanto-ongelmaa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot: johtaja Annika Rönni-Sällinen, SAK ry, annika.ronni-sallinen@sak.fi, koulutus- ja työllisyysasioiden päällikkö Mikko Heinikoski, SAK ry, mikko.heinikoski@sak.fi ja sosiaaliasioiden päällikkö Pirjo Väänänen, SAK ry, pirjo.vaananen@sak.fi