Työ ja turva -osasto/Laakkonen 17.11.2021

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

Kirjallinen kuulemispyyntönne 8.11.2021

HE 160/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rekrytointitukikokeilusta ja siihen liittyviksi laeiksi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry näkee lausunnolla olevan rekrytointituen kannatettavana kokeiluna. Rekrytointikynnyksen madaltaminen yksinyrittäjien kaltaiselle rajatulle kohderyhmälle tarkoitetulla tuella on perusteltua ja tuen vaikutusten selvittäminen hallitulla kokeilulla tarpeellista.

Tarkoituksena on tuottaa satunnaistetun kontrolloidun kokeen kautta tieteellisesti luotettavalla tavalla tietoa siitä, mikä vaikutus palkkakustannuksiin maksettavalla tuella on työnantajaksi ryhtymiseen ja yritystoiminnan kasvuun, jota mitataan mm. työntekijämäärällä ja liikevaihdolla.

Työsuhteen ehdot

Esitetyn tuen saamisen edellytyksenä on, että yritys sitoutuu maksamaan työntekijälle vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole, työstä maksetaan tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. Tämä on suomalaisille työmarkkinoille itsestään selvästi sopiva lähtökohta.

Esitysluonnoksen mukaan rekrytointituen ehdoksi ei ole asetettu palkattavan työntekijän työsuhteen kestoa tai työaikaa koskevia edellytyksiä. Perusteluna on esitetty työsuhteen laatuun liittyvien rajausten vaikutus saatuihin tuloksiin.

On tarvetta kysyä, miksi ylipäätään tarvitsemme tietoa julkisen taloudellisen tuen vaikutuksista suomalaisia työmarkkinoita rapauttavien ja arjen toimeentuloon riittämättömien työsuhteiden, kuten nollatuntisopimusten, kasvuun. Hallituksen toimenpiteiden tavoitteena pitäisi olla työmarkkinoiden laadullinen parantaminen, ei huonontaminen. Tästä syystä ei ole suinkaan kohtuutonta, että veronmaksajien pussista kustannettuun rekrytointitukeen liitetään työsuhteen laatuun liittyviä kriteerejä.

Hallituksen esityksessäkin todetaan, että vaihtoehtoisesti työsuhteen kestolle ja työajalle voitaisiin asettaa vähimmäisvaatimuksia eli edellytettäisiin esimerkiksi vähintään kuusi kuukautta kestävää työsuhdetta, joka on työajaltaan vähintään 50 prosenttia säännöllisestä enimmäistyöajasta. Tällä ehkäistä mm. sitä, että rekrytointitukea hyödynnettäisiin vain lyhytkestoiseen, esimerkiksi sesonkiluonteiseen työvoimantarpeeseen.

SAK esittää, että tuettavalle työsuhteelle tulisi asettaa minimiehdot sen keston ja työajan suhteen. Minimikestoksi esitämme 26 viikkoa ja minimityöajaksi 18 tuntia viikossa, jotta työntekijän työssäoloehdon on mahdollista täyttyä työttömyysturvan nykysäännöksillä. Aivan ehdottomasti vähintään ns. nollatuntisopimukset tulee rajata rekrytointituen ulkopuolelle.

Tuen määrä

Tuen määrä olisi 50 prosenttia toteutuneista palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajalta ensimmäisen työntekijän työsuhteen alkamisesta lukien, mutta ei kuitenkaan yli 10 000 euroa.

SAK näkee raamit sopivina suhteessa kokeilun kokonaisresursseihin. Todennäköisesti kokeilun kohderyhmiksi muodostuvat palkkahaitarin alapäässä olevat työtehtävät. Tuen enimmäismäärä vastaisi noin 1 600 euron suuruista kuukausipalkkaa yhden henkilötyövuoden työstä.

Päätelmät vaikutuksista kokonaistyöllisyyteen

Huomautamme, että vaikka rekrytointitukikokeilu osoittaisi valikoitujen yritysten kasvaneen ja palkanneen työvoimaa, siitä ei voi vetää johtopäätöksiä vaikutuksesta kokonaistyöllisyyteen.

Mikäli yrityksen rekrytoimat henkilöt eivät syrjäytä työtä muissa yrityksissä, kokonaistyöllisyys kasvaa. Tämän arvioiminen ei ole kuitenkaan mahdollista ehdotetun koeasetelman avulla, vaan kokeilussa arvioidaan työpaikkojen kasvua tuetuissa yrityksissä. Tästä syytä eristyksessä tulisi kokeen vaikutusten yhteydessä varoa viittaamasta ”mahdollisia positiivisia vaikutuksia kokonaistyöllisyyteen”.

Kokeilun arviointi

Rekrytointituen vaikutuksia on tarkoitus arvioida suoritettavalla arviointitutkimuksella, jossa verrattaisiin koeryhmän yrityksiä verrokkiryhmään kuuluviin yrityksiin. Esityksen mukaan arviointitutkimuksen yhteydessä voitaisiin käytettävissä olevien aineistojen mahdollistamissa rajoissa tarkastella myös yrityksiin syntyvien työpaikkojen laatua sekä millaisia työntekijäryhmiä rekrytointituella on työllistetty.

SAK pitää tärkeänä, että nimenomaan myös syntyvien työpaikkojen laatua ja rekrytoituja työntekijäryhmiä tarkastellaan. Tutkimusasetelma tulisi rakentaa siten, että se mahdollistaa tämän.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot Koulutus- ja työvoimapoliittinen asiantuntija Mikko Laakkonen
mikko.laakkonen@sak.fi
puh. 040 521 7041