



LUONNOS HALLITUKSEN ESITYKSEKSI TYÖSOPIMUSLAIN MUUTTAMISESTA

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 12.2.2016

Lausunto: Luonnos hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry lausuu työ- ja elinkeinoministeriön luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta (lausuntopyyntö TEM/1557/00.04.01/2015).

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- Ehdotettuja toimenpiteitä perustellaan työllisyyden nostamistavoitteella. Toimenpiteiden työllisyysvaikutusten arviointi perustuu kuitenkin pitkälti oletuksiin tai ristiriitaiseen tutkimustietoon.
- Ehdotetut toimenpiteet lisäävät työntekijään kohdistuvaa epävarmuutta ja siirtävät työnantajan liiketoimintariskiä työntekijän kannettavaksi.
- Ehdotetut lakimuutokset heikentävät työelämän tasa-arvoa. Kokonaisuutena erityisesti koeajan pidentämisen ja määräaikaisten työsopimusten säätelyn löyhentämisen negatiiviset vaikutukset kasautuvat naisille.
- Nykylainsäädäntö suojaa muodollisesti työntekijää perusteettomilta määräaikaisuuksilta, mutta käytännössä suoja ei usein toteudu. Tältä osin määräaikaisten työsuhteiden perusteluvaatimuksen väljentäminen ei ainakaan vähennä määräaikaisuuksiin liittyvää väärinkäytösriskiä.
- Koeaikapurkujen määrästä esitetyt arviot ovat puutteellisia. Paljon väärinkäytöksiä jää selvittämättä, koska todistustaakka epäasiallisesta purkuperusteesta on käytännössä valtaosin työntekijällä.



- Mikäli koeaikaa pidennetään, on syytä tarkastaa työttömyysturvalainsäädäntöä siten, ettei koeaikapurku aiheuttaisi karensia ilman erityisen painavaa syytä (esimerkiksi työsopimuksen irtisanomisperusteisiin verrattava moitittava menettely).

Esityksen tavoitteet

Ehdotettujen muutosten taustalla on hallitusohjelman tavoite työllisyysasteen nostamisesta 72 prosenttiin. Eri toimenpiteiden vaikutusarvioissa kuitenkin todetaan, etteivät toimenpiteet tutkimustiedon valossa ole työllisyysvaikutuksiltaan yksiselitteisen positiivisia tai tehokkaita. Esitetty työllisyysvaikutusten arviointi perustuukin pitkälti oletuksiin.

Toimenpiteillä pyritään edistämään erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta. Luonnoksessa ei kuitenkaan esitetä lainkaan tutkimus- tai selvitystietoa siitä, miten suomalaiset pk-yritykset kokevat nykyisen sääntelyn vähentävän työllistämishalukkuutta. Kansainvälisessä viitekehyksessä Suomen nykyinen sääntely on esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden osalta OECD:n luokittelussa jopa hieman OECD-maiden keskiarvon alapuolella.

Ehdotettujen muutosten vaikutusarviot

Ehdotettujen työsopimuslain muutosten työllisyysvaikutusten arviointi perustuu pääasiassa ristiriitaiseen tutkimustietoon tai pelkkiin oletuksiin. Koska toimenpiteiden tehokkuutta esitysten tavoitteiden saavuttamiseksi näyttää olevan erittäin vaikeaa arvioida, tulee lakimuutokset niiden toteutuessa säätää joko määräaikaisina tai tehdä päätös vaikutusten tarkastelusta tietyn määräajan kuluttua. Mikäli toimenpiteet tuolloin osoittautuvat tehottomiksi tai negatiivisilta vaikutuksiltaan kohtuuttomiksi, on säädösten voimassaoloa harkittava uudelleen.

Kaikki ehdotetut muutokset lisäävät työntekijään kohdistuvaa epävarmuutta. Määräaikaisten työsopimusten perusteluvaatimuksen löyhentäminen ensimmäisen vuoden osalta sekä koeajan pidentäminen siirtävät kasvavan työnantajan liiketoimintariskiä



merkittävässä määrin työntekijälle. Lisäksi ne kasvattavat jo valmiiksi hankalien joustotyömarkkinoiden laajuutta, sillä ehdotukset eivät sisällä mitään elementtejä, jotka sitouttaisivat työnantajaa työntekijään.

Kokonaisuutena erityisesti koeajan pidentämisen ja määräaikaisten työsopimusten säätelyn löyhentäminen negatiiviset vaikutukset kasautuvat samoista taustatekijöistä johtuen naisille. Ehdotettujen lakimuutosten kokonaisuuden sukupuolivaikutuksia ei ole esityksessä kuitenkaan arvioitu. Ottaen huomioon muut työelämän lainsäädännön muutokset ja muutoshankkeet - suunnitteilla oleva vuosilomalain muutos (mm. perhevapaiden aikaisen lomakertymän leikkaaminen) sekä hallituksen esittämät toimet kustannuskilpailukyvyyn parantamisesta - kohdistuvat lainsäädäntömuutosten negatiiviset vaikutukset kohtuuttomassa määrin naisiin.

Määräaikaiset työsopimukset

Ehdotuksen mukaan on pidettävä huolta, ettei uuteen säätelyyn liity väärinkäytösriskiä. Nykylainsäädäntö suojaa muodollisesti työntekijää perusteettomien määräaikaisten työsopimusten käytöltä, mutta käytännössä suoja ei usein toteudu. Perusteettomien työllistämissopimusten mahdollistaminen saattaa myös johtaa käytännössä vuoden mittaiseen ”koeaikaan”, jonka aikana työntekijän työpaikka on muutaman kuukauden välein katkolla.

Ehdotuksessa todetaan, että muutos määräaikaisia työsopimuksia koskevaan säätelyyn saattaa lisätä määräaikaisen työvoiman määrää työmarkkinoilla osin vakituisen työn kustannuksella, ja että työllistämissopimuksia saatetaan käyttää irtisanomiskustannusten alentamiseksi tilanteissa, joissa olisi muuten solmittu vakituinen työsuhde. Hallituksen aiemmin esittämän kilpailukyypaketin esitystekstissä todetaan muutosturvauudistuksen muodostavan työnantajalle taloudellisen kannustimen käyttää määräaikaisia työsopimuksia vakituisten sijaan, sillä muutosturva ei koske määräaikaisia työntekijöitä, joiden työsopimus päättyy määräajan kuluttua. Näiden ehdotusten määräaikaisen työvoiman suhteellista osuutta mahdollisesti lisääviä yhteisvaikutuksia ei tässä lakiesityksessä ole otettu huomioon.



Esityksen mukaan määräaikaisuuden ehtojen helpottaminen saattaisi jossain määrin parantaa epäitsenäisten itsensä työllistäjien asemaa ja mahdollisuutta tulla rekrytoituksi määräaikaiseen työsuhteeseen. Itsensä työllistäjien työmarkkina-asemaa tulee parantaa kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon työelämän lainsäädännön eri alueet. Tavoitteena pitää olla erilaisten työntekomuotojen välinen helppo liikkuminen työmarkkina-aseman tai työttömyysturvan heikentymättä. Tässä esitetty määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn väljentäminen ei ole keskeinen tapa parantaa itsensä työllistäjien työmarkkina-asemaan liittyviä haasteita.

Koeaika

Koeaikapurkujen todellisesta määrästä on vaikea esittää tarkkaa arvioita. Luonnoksessa todetaan, että sellaisten tapausten määrä, jossa koeaikaa olisi väärinkäytetty työlainsäädännön kiertämistarkoituksessa, lienee kohtalaisen rajallinen. Esitetty oletus ei ole missään nimessä riittävä arviointi väärinkäytösten yleisyydestä. Koeaikapurun asianmukaisuutta on useimmissa tapauksissa vaikea selvittää, sillä todistustaakka epäasiallisesta purkuperusteesta on käytännössä valtaosin työntekijällä. Tästä syystä paljon väärinkäytöksiä jää selvittämättä.

Koeajan pidentäminen lisää työntekijän epävarmuutta työttömyysturvan osalta. Mikäli koeajan kestoa pidennetään, on syytä tarkastaa työttömyysturvalainsäädäntöä siten, että koeaikapurku ei aiheuttaisi karenssia ilman erityisen painavaa syytä (esimerkiksi työsopimuksen irtisanomisperusteisiin verrattava moitittava menettely).

Takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvoitteen lyhentäminen yhdeksästä kuukaudesta neljään kuukauteen tai kuuteen kuukauteen irtisanomisajan ollessa kuuden kuukauden mittainen johtaa käytännössä siihen, että takaisinottovelvollisuus menettää merkityksensä. Takaisinottovelvoitteen lyhentämisen TE-palveluissa aikaansaama säästövaikutus on suuruudeltaan marginaalinen, eikä siis relevantti tekijä ehdotuksen muutoinkin suppeassa vaikutusarvioinnissa.