

Asia: VN/22728/2024

Lausuntopyyntö: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Mikro- ja yksinyrittäjät ry (MYRY) kiittää mahdollisuudesta lausua esitysluonnoksesta.

Esitysluonnoksessa on ehdotettu muutettavaksi nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta siten, että jatkossa olisi mahdollista tehdä määräaikainen sopimus ilman erityistä perustetta vuodeksi. Lisäksi lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin seitsemään päivään ja työntekijän takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä. Esitys pohjautuu hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan työelämlainsäädäntöä uudistetaan työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Mikro- ja yksinyrittäjät ry (MYRY) pitää itse tavoitteita tärkeinä ja kannatettavina. Esitysluonnos ei kuitenkaan täytä hallitusohjelman kirjauksia, sillä siihen on sisällytetty useita sellaisia rajoituksia ja hallinnollisia lisävelvoitteita, jotka käytännössä heikentävät uudistuksen vaikutukset erityisesti kaikkein pienimmissä yrityksissä. Lisäksi on merkille pantavaa, että uudistus, jonka tarkoituksena on purkaa yritysten työllistämisen esteitä, ei mainitse kertaakaan Suomen suurinta yritysjoukkoa eli mikroyrityksiä ja yksinyrittäjiä, vaikka juuri näissä yrityksissä sekä rekrytointikynnys on suurin, että työllistämisen potentiaali.

Yli 95 prosenttia suomalaisista yrityksistä on mikroyrityksiä, ja yksinyrittäjiä on lähes 70 prosenttia kaikista yrityksistä. Nämä alle 10 henkilön yritykset muodostavat suomalaisen yrityskentän perustan ja merkittävän työllistäjäpotentiaalin. Samalla ne ovat jatkuvasti alttiita hallinnolliselle kuormitukselle, maksurasitusten, verotuksen ja sääntelyn jatkuville muutoksille, joista moni on viime vuosina kääntynyt heikompaan suuntaan. Tämä näkyy selvästi lisääntyneinä yritysten lopettamisina ja hurjasti kasvavina konkurssilukuina.

MYRY on useasti tuonut esiin mikroyritysten kasvupotentiaalin. Jos vain 10 prosenttia mikroyrityksistä palkkasi yhden työntekijän, syntyisi Suomeen jopa 30 000 uutta työpaikkaa. Tämä potentiaali jää kuitenkin hyödyntämättä, ellei erityisesti ensimmäisen työntekijän palkkaamisen kynnystä alenneta merkittävästi. Tämän toteuttaminen vaatii kuitenkin uudenlaista ajattelua sekä työelämän ja yrittäjyyden murroksen tunnistamista ja sen viemistä lainvalmistelun ytimeen.

Toisekseen käsite 'työllistämisen esteet' on jätetty esitysluonnoksessa tarkemmin avaamatta. Työllistämisen esteisiin viitataan yleisellä tasolla, mutta missään ei tarkastella eikä eritellä, mitä nämä esteet konkreettisesti ovat tai voivat olla. Esitysluonnos käsittelee muutamia valikoituja työllistämisen esteeksi koettuja asioita, mutta ei ole selvää, millä perusteella juuri nämä on valittu, tai ovatko juuri nämä, esimerkiksi määräaikaaisuuden perustelupakko tai takaisinottovelvollisuus, yrityskentällä suurimmiksi koetut esteet tai onko juuri näistä valituista toimenpiteistä arvioitu tulevan suurin työllistämishyöty.

Jotta esitystä voisi arvioida objektiivisesti, olisi tarpeen nähdä dokumentoitua kuvausta työryhmän tekemästä taustatyöstä ja selvityksistä. Työryhmän jäsenistä usea taho on jättänyt eriävän mielipiteen, mikä kertoo laajemmasta erimielisyydestä esityksen suhteen.

Oma huomiomme on, että esitysluonnoksessa ei lainkaan tunnisteta sitä merkittävää estettä, kuinka valtavan hallinnollisen urakan ensimmäisen työntekijän palkkaaminen pienessä yrityksessä aiheuttaa: rekrytointi, työehtosopimusten ymmärtäminen ja soveltaminen, työterveyshuollon järjestäminen, työsuojeluvälitteet, vakuutukset, työeläkeasiat, perehdytys, lomat, sairauspoissaolot ja muut työnantajavälitteet ja niiden vastuullinen hoitaminen ovat monelle yksinyrittäjälle täysin uusia, paljon aikaa vieviä ja kalliita järjestelyjä sekä usein myös vaikeasti saavutettavia tietoja. Suuremmilla yrityksillä on HR-osastot tai vähintään vastuuhenkilöt, mutta mikroyrityksessä yrittäjä on yleensä yksin, ja pelkää sanktioita, mikäli ei suoriudu työntekijän palkkaamisesta täydellisesti. Lisähaasteita aiheuttaa vahvasti kasvava maahanmuuttajayrittäjyys, mitä ei ole myöskään otettu esityksessä huomioon lainkaan.

MYRY ehdottaa konkreettista, matalan kynnyksen henkilökohtaista tukea, selkokielistä ja helposti saatavaa neuvontaa työllistämisen tueksi. Avoimempi, ammattimainen ja selkokielineen neuvonta hyödyttäisi yhtä paljon työntekijöitä kuin työnantajaa, ja lisäisi osaamista ja ymmärrystä niin laiesta kuin käytännöistä.

Pelkkä työntekijöiden suojan heikentäminen ei yksin riitä uusien työpaikkojen luomiseen, ellei samalla kehitetä vakaata ja ennakoitavaa toimintaympäristöä, jossa yrittäjät uskaltavat palkata, ja tällainen toimintaympäristö meiltä Suomessa tällä hetkellä puuttuu.

Työelämä on pirstaleista, moni yhdistää yrittäjyyttä ja palkkatyötä, tai muita työntekemisen muotoja. Yhä useampi työnantaja on hyvin pieni, ja ilman kokemusta tai suuria resursseja. Juuri siksi tarvitaan uudenlaista yhteisratkaisujen ajattelua, kuten esimerkiksi pienille työnantajille kohdennettujen riskien tasausrahastojen perustamista kattamaan sairauspoissaoloja ja vanhempainvapaita. Näillä keinoilla olisi paljon enemmän vaikutusta ensimmäisen työntekijän palkkaamishalukkuuteen, kuin pelkällä työsopimuslainsäädännön teknisellä keventämisellä.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitysluonnoksen vaikutusarviot ovat puutteellisia erityisesti niiltä osin, miten ehdotetut muutokset vaikuttavat Suomen yrityskentän valtavaan enemmistöön eli mikroyrityksiin ja yksinyrityksiin. Näitä ei esityksessä mainita, eikä niille ominaisia työllistämisen esteitä ole selvästi arvioitu tai tunnistettu.

Esitysluonnoksessa arvioidaan vaikutuksia varsin maltillisesti ja epämääräisesti. Ehdotusten arvioidaan vaikuttavan 'jonkin verran' myönteisesti työllisyyteen. Esityksessä korostetaan työllistämisen esteiden purkamista, mutta ei eritellä tai analysoida, mitä nämä esteet ovat erityisesti pienimmille työnantajille. Hallinnollinen taakka, rekrytointiin liittyvä osaamisvaje, vastuuriskit ja työelämäsääntelyn valtava monimutkaisuus ovat merkittäviä esteitä mikroyritysten ensimmäiselle rekrytoinnille ja näitä ei esityksessä käsitellä.

Esitysluonnoksessa on kolme pääkohtaa, joilla pyritään edistämään työllistämistä: määräaikaisten sopimuksen mahdollistaminen ilman erityistä perustetta, lomautusilmoitusajan lyhentäminen, ja takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 hengen yrityksiltä.

Näiden vaikutuksia ei ole arvioitu kattavasti tai sektorikohtaisesti. Mikro- ja yksinyrittäjien näkökulmasta on hankalaa, että määräaikaisuuden helpottaminen on esityksessä rajattu vain kapeisiin tilanteisiin, eikä tämä selkeästi madalla kynnystä palkata ensimmäistä työntekijää. Lisäksi siihen on liitetty uusia hallinnollisia velvoitteita, kuten selvitysvelvollisuus jatkamahdollisuuksista, joka saattaa entisestään hämmentää.

Lomautusilmoituksen lyhentäminen ei ole ensisijainen este työllistämässä, ja vaikutuksia arvioitaessa on huomattava, että vaikka pienissä yrityksissä toimintaedellytykset voivat muuttua nopeasti, ja työn sopeuttaminen tilanteen mukaan voi olla elintärkeää yrityksen selviytymisen kannalta, voi lomautusilmoituksen lyhentäminen jopa lisätä mikroyritysten hallinnollista taakkaa.

Mikroyrityksissä, etenkin niissä, joissa työntekijöitä on vain 1–4, lomautukset ovat harvinaisia, ja niihin turvaudutaan vain ääritilanteissa. Usein kyse on tiiviistä työsuhteista, että asiat sovitaan yhdessä ja lomautuksia pyritään viimeiseen asti välttämään. Lomautukseen ryhtyminen vaatii joka tapauksessa asianmukaista dokumentointia, työehtosopimusten tarkastelua (jos sovellettavissa), selvityksiä ja yhteydenottoja viranomaisiin, sekä työntekijän aseman turvaamista. Näistä mikään ei

kevene lyhentämällä ilmoitusaikaa 14 päivästä 7 päivään. Lyhennys ei siis kevennä hallinnollista taakkaa, vaan voi jopa lisätä riskejä. Jos mikrotyönantaja ei ehdi tai osaa toimia oikein lyhyessä ajassa, virheitä voi syntyä, kuten puutteellisia ilmoituksia, ristiriitoja työsuhteen ehtoihin, tai epäselvyyksiä työntekijän oikeuksista. Tällöin seuraamukset voivat olla kohtalokkaita pienelle yritykselle, jolla ei ole lakimiehiä tai HR-tukea. Tämä on yksi esimerkki siitä, miksi olisi tärkeää arvioida eri kokoisten yritysten tilannetta laajemmin.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen on merkittävin ja selvästi myönteisin osa esitystä mikroyritysten näkökulmasta, mutta myös se olisi tullut arvioida vaikutuksiltaan tarkemmin pienimpiin työnantajiin. Monet mikrotyönantajat eivät tiedä takaisinottovelvollisuudesta tai sen yksityiskohdista, ja velvollisuus on voinut tulla yllätyksenä ja aiheuttaa virheitä. Takaisinottovelvollisuuden poisto on selkeästi tätä riskiä ja epävarmuutta pienentävä toimi juuri niille yrityksille, joissa työnantajuus on uutta ja hallinnolliset resurssit olemattomat.

Yleisellä tasolla esityksen vaikutukset mikroyritysten ja yksinyrittäjien työllistämishalukkuuteen jäävät rajallisiksi. Esityksessä käsitellyt keinot eivät pureudu niihin todellisiin esteisiin, joita pienimmät työnantajat kokevat. Vaikutusarviot olisi tullut laatia rakenteellisemmin, erityisesti mikrotyönantajien näkökulmasta, ja huomioida myös mahdollisuudet kehittää työelämää työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteisillä ratkaisulla, kuten riskien tasausrahastoilla vanhempainvapaita ja sairauspoissaoloja varten.

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

Mikro- ja yksinyrittäjät ry pitää perusteltuna, että määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ilman erityistä perustetta on mahdollista silloin, kun kyse on työnantajan ja työntekijän ensimmäisestä sopimuksesta. Tämä voi madaltaa erityisesti mikroyritysten työllistämiskynnystä tilanteissa, joissa pohditaan ensimmäisen työntekijän palkkaamista, ja vakituisen työsuhteen tarjoaminen ei ole alkuvaiheessa taloudellisesti tai toiminnallisesti mahdollista. On hyvä, että tunnistetaan tarve mahdollistaa joustavampi tapa aloittaa työsuhte tällaisissa tilanteissa.

On kuitenkin tärkeää, että tämä jousto toteutetaan tasapainoisesti. MYRY ehdottaa, että määräaikaisuuden vapautta voisi laajentaa koskemaan yrityksiä, joilla ei ole ollut työntekijöitä edeltävinä kolmena vuonna, tai yrityksen kahta ensimmäistä työ sopimusta. Näin turvataan työntekijän asema, mutta mahdollistetaan joustavampi rekrytointi niille yrityksille, jotka ovat työllistämässä ensimmäistä kertaa. Määräaikaisuuden salliminen vain kerran ja enintään vuodeksi on kuitenkin mikroyrittäjän näkökulmasta liian kapea ratkaisu. Ensimmäinen työsuhte voi päättyä lyhyen ajan sisällä (esimerkiksi koeajalla), ja sen jälkeen yrittäjä ei voi enää käyttää määräaikaisuutta uuden henkilön kanssa.

Samalla MYRY korostaa, että esitykseen liittyvä työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisuuden jatkomahdollisuuksista voi osoittautua liian raskaaksi tai vaikeasti ymmärrettäväksi pienimmille toimijoille ja voi toimia alkuperäisen joustotarkoituksen vastaisesti. Tätä velvoitetta tulisi keventää mikroyrityksille, esimerkiksi mallilla, jossa työnantaja voi käyttää valmista lomakepohjaa tai automaattista ilmoitusta.

Samaten määräaikaisen sopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassaolevaksi seuraamuksena, jos työnantaja rikkoo sääntöjä, joita 1 luvun 3 a §:ään esitetään, on ongelmallinen, sillä harvalla mikroyrittäjällä on riittävästi oikeudellista osaamista arvioida, onko pykälän edellytys varmasti täyttynyt. Jos virhe tapahtuu hyvässä uskossa, mutta sopimus ei täytä ehdon teknisiä kriteerejä, yrittäjä voi tahtomattaan sitoutua vakituiseen työsuhteeseen, vaikka tarkoitus oli rajata se määräaikaiseksi. Ylipäättään hallinnollisen taakan ja tulkinnanvaraisuuden lisäämisessä ei ole järkeä, vaan se lisää riskiä ja epävarmuutta.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

Mikro- ja yksinyrittäjät ry pitää tärkeänä, että työntekijöillä on oikeus pyytää työnsä vakinaistamista tai laajentamista ja saada siihen asiallinen vastaus.

Kuitenkin säännöksen toimeenpanon tulee olla suhteellista ja oikeasuhtaista myös mikroyritysten resursseihin nähden. Tällaiset velvoitteet on usein kirjoitettu isojen organisaatioiden näkökulmasta, mutta mikroyrittäjällä ei ole HR-osastoa tai juristia laatimassa ”perusteltua vastausta”.

MYRY esittää, että pykälään lisätään täsmennys, jonka mukaan kirjallisen perustelun muoto voi olla vapaamuotoinen, ja että mikrotyönantajille tarjotaan valmiit ohjepohjat tai mallivastaukset, joiden avulla työnantaja voi täyttää veloitteen ilman juridista koulutusta.

Tämä tukee työntekijän oikeuksia, mutta ei muodosta esteitä pienessä yrityksessä tapahtuvaan rekrytointiin, työajan lisäämiseen tai työn tarjoamiseen.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

-

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

-

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

-

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

-

Muut huomiot

Mikro- ja yksinyrittäjät ry (MYRY) kannattaa vahvasti hallitusohjelman tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä ja edistää erityisesti pienten yritysten toimintaedellytyksiä. Esitysluonnoksessa on mukana joitakin askelia oikeaan suuntaan, mutta kokonaisuus jää valitettavan vajavaiseksi. Mikro- ja yksinyrittäjien näkökulma puuttuu esityksestä lähes kokonaan, vaikka juuri tässä yritysjoukossa työllistämisen kynnys on korkein ja samalla kasvuun liittyvät mahdollisuudet suurimmat.

Useat ehdotetut kevennykset kumoutuvat samalla esitykseen sisällytetyillä uusilla hallinnollisilla velvoitteilla, jotka eivät ole realistisia toteuttaa pienimmissä yrityksissä ilman oikeudellista osaamista ja erillistä asiantuntijuutta. Mikro- ja yksinyrittäjä ei tarvitse lisää byrokratiaa, vaan tukea, selkeyttä, käytännönläheisyyttä ja aitoa mahdollisuutta toimia lainmukaisesti.

MYRY katsoo, että työlainsäädännön kehittämisessä olisi siirryttävä yksittäisten pykälämuutosten maailmasta kohti kokonaisvaltaisempaa työelämän ja yrittäjyyden ymmärrystä. Muuttuneessa ja monimuotoisessa työelämässä tarvitaan järjestelmä, jossa työn tekeminen ja työn tarjoaminen ovat mahdollisimman selkeitä, turvallisia ja kannustavia molemmille osapuolille.

Hanén Liisa
Mikro- ja yksinyrittäjät ry