

5.2.2016

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa työsopimuslain muutoksia koskevasta luonnoksesta hallituksen esitykseksi. Ylemmät toimihenkilöt YTN ry toteaa lausuntopyynnön johdosta seuraavaa.

Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimuslain lähtökohtana on, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen sopimusmuoto ja määräaikainen työsopimus voidaan työnantajan aloitteesta solmia vain perustellusta syystä. Perustellun syyn edellytyksellä on pyritty torjumaan mahdollisuus kiertää työntekijän työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä. Periaate toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen ensisijaisuudesta lakkaa, jos esityksessä todetulla tavalla mahdollistetaan määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perustetta nk. työllistämissopimuksena. Kyse on huomattavasta heikennyksestä työntekijän työsuhdeturvaan ja työllistämissopimuksen kaltaista menettelyä ei siten tule sallia.

Mahdollisuus työllistämissopimukseen johtaisi todennäköisesti työmarkkinakäytäntöön, jossa ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tarjoamista työntekijälle esitetään järjestelmällisesti ensin työllistämissopimusta. Työllistämissopimus mahdollistaa, että uuden työntekijän suoriutumista voidaan arvioida koeajan luonteisesti jopa yhden vuoden ajan esimerkiksi solmimalla kolme erillistä neljän kuukauden mittaista työllistämissopimusta ennen mahdollisen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tarjoamista. Työsuhteen koeaikaiseen purkamiseen liittyvän vähäisen oikeudellisen riskin sijasta työllistämissopimus mahdollistaa työntekijän soveltumisen arvioimisen enimmillään vuoden ajan ja vielä vähäisemmällä oikeudellisella riskillä, kun mitä koeaikaan liittyy.

Todennäköisesti työllistämissopimuksia käytettäisiin työmarkkinoilla huomattavassa määrin sen työntekijälle takaaman työoikeudellisen riskittömyyden vuoksi. Seurauksena saattaa olla kahden työmarkkinan syntyminen toinen työllistämissopimuksille ja toinen perustelluille määräaikaisille työsuhteille ja toistaiseksi voimassa oleville työsuhteille. Tilanne jäykistää osaltaan työmarkkinoiden toimivuutta.

Esityksessä todetaan, että on pyritty rajoittamaan mahdollisuutta tehdä samoissa töissä peräkkäisiä työllistämissopimuksia eri työntekijöiden kanssa. Toisaalta todetaan, ettei ole tarkoitus estää työllistämissopimuksen tekemistä tilanteessa, jossa samoja tehtäviä hoitaa samanaikaisesti useampi työntekijä, mutta työnantajalla on tarve palkata uusi työntekijä lisääntyneen työvoimantarpeen johdosta. Säännös on moniselitteinen ja mahdollisuus rajoitteen kiertämiseen on merkittävä, joka todennäköisesti johtaa useisiin tulkintaerimielisyyksiin.

Esityksessä todetaan, että määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä sääntelyn tiukkuus on Suomessa tällä hetkellä OECD:n luokittelussa keskiarvon alapuolella. Määräaikaisen työvoiman käyttö on Suomessa yleisempää, kun EU-maissa keskimäärin. Työllistämissopimuksen mahdollistama määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä tulee todennäköisesti aikaansaamaan, että

määräaikaisten työsuhteiden määrä kasva voimakkaasti. Enemmistö määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä työntekijöistä on esityksessä todetusti nuoria naisia. Määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvu ja siihen liittyvä epävarmuus koskettaa siten erityisesti nuoria naisia ja on siten työelämän tasa-arvon kannalta ongelmallinen.

Koeaika

Saatujen kokemusten mukaan nykyinen enintään 4 kuukauden mittainen koeaika on riittävä, jotta sen tarkoitus toteutuu. Tarvetta koeaikajakson pidentämiselle ei ole varsinkaan, jos esitykseen sisällytetty mahdollisuus pidentää koeaikaa yhdellä kuukaudella kutakin työntekijän 30 päivän mittaista työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoa kohden toteutetaan nyt esitetyllä tavalla.

Esitykseen sisältyvä mahdollisuus pidentää koeaikaa perhevapaiden osalta kohdistuu vaikutuksiltaan valtaosaltaan naisiin. Äitiysvapaan osalta vaikutus kohdistuu yksinomaan naisiin, joten esitys mahdollisuudesta pidentää koeaikaa em. poissaolojen johdosta vaikuttaa ongelmalliselta sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta.

Lisäksi on huomioitava jo annettu hallituksen esitys vuosilomalain muuttamiseksi, jolla rajataan perhevapaan vuosilomaa kerryttävä aika kuuteen kuukauteen. Perhevapaalla olevien tai sieltä palaavien asema heikkenee huomattavasti koeaikaan ja vuosilomaan esitettyjen muutosten johdosta mikä, osaltaan heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia yhteensovittaa perhe- ja työelämää.

Koeajan pidentäminen 6 kuukauteen on tarpeetonta ja johtaa yleisen epävarmuuden lisääntymiseen työmarkkinoilla. Koeajan pidennys saattaa osaltaan vaikuttaa jopa työvoiman liikkuvuuden heikkenemiseen, sillä työsuhteessa olevan työntekijän kynnyks vaihtaa työpaikkaa kasvaa koeaikaan liittyvän epävarmuuden kasvaessa

Työntekijän oikeudellisen aseman suojaamiseksi tulisi esityksessä todeta selkeämmin, että koeajan pidentäminen em. perusteilla edellyttää, että siitä on ilmoitettu työntekijälle ennen koeajan alkuperäistä päättymisajankohtaa. Epäselvyyksien välttämiseksi olisi ilmoitukselta edellytettävä kirjallista muotoa.

Lisäksi työsopimuslakia olisi kehitettävä työsuhteen päättämisperusteiden ilmoitusvelvoitteen osalta siten, ettei yleinen viittaus koeaikaehtoon olisi riittävä selvitys työsuhteen koeaikaiseen purkamisen perusteista vaan työntekijälle tulisi hänen pyynnöstään yksilöidä ne tosiasialliset seikat ja tapahtumat, joiden johdosta työsuhde on koeaikana purettu.

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanomalleen työntekijälle, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä samaan tai samankaltaiseen tehtävään yhdeksän kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä lukien. Velvoitteen edellytyksenä on, että työntekijä on työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Säännöksen tarkoituksena on suojata työntekijää työttömyydeltä ja toisaalta estää väärinkäytöksiä mm. tilanteissa, joissa työsuhteen päättämisen tosiasiallinen syy on liittynyt työntekijän henkilöön, mutta irtisanomisperusteeksi on ilmoitettu taloudellinen ja tuotannollinen peruste.

Nykyinen 9 kuukauden mittainen velvoite ottaa työntekijä takaisin aiempaan tai samankaltaiseen tehtävään on useimmiten riittämätön työntekijän työsuhdeturvan kiertämisen torjumiseksi. Liittojen työsuhdeneuvonnasta saatujen kokemusten mukaan on varsin tyypillistä, että työpaikoilla harkitusti odotetaan velvoitteen päättymiseen asti ennen kuin takaisinottovelvoitteen piirissä ollut tehtävä avataan haettavaksi. Velvoitteen lyhentäminen 4 kuukauden ja 6 kuukauden jaksoon heikentävät nykyiselläänkin riittämättömän takaisinottovelvoitteen merkitystä osana työntekijän irtisanomissuojaa.

Takaisinottovelvoitteen lyhentämistä on perusteltu esityksessä mm. sillä, että muutos helpottaa erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän siirtymistä vakituiseen työsuhteeseen. Takaisinottovelvoitteen mahdollinen lyhentäminen ei paranna esityksessä todetulla tavalla erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa vaan muutos heikentää toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän työntekijän työsuhdeturvaa vähentämällä oikeudellista riskiä tilanteessa, jossa työnantaja haluaa korvata taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotun työntekijän uudella työntekijällä riippumatta siitä työskenteleekö korvaava uusi työntekijä työyhteisössä määräaikaisessa työsuhteessa vai rekrytoidaanko uusi työntekijä työyhteisön ulkopuolelta.

Ylempien toimihenkilöiden osalta on varsin tyypillistä, että irtisanomisen sijasta työsuhteen päättämisestä ja siihen liittyvästä erokorvauksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä on usein työntekijälle vähemmän kuormittava ja myös taloudellisesti edullisempi tapa päättää työsuhde. Takaisinottovelvoitteen lyhentäminen ja työsuhdeturvan yleinen heikentäminen voi vaikuttaa negatiivisesti työnantajien haluun sopia työsuhteen päättämisestä irtisanomisen sijasta.

Takaisinottovelvoitteen lyhentämisen on ylipäättään vaikea nähdä madaltavan työllistämiskynnystä ja lisäävän työllisyyttä merkittävällä tavalla. Esityksessäkin on todettu, että takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista työmarkkinoilla ei ole tehty empiirisiä tutkimuksia ja, että on mahdotonta luotettavasti arvioida onko sillä vaikutusta työllistämiskynnykseen vai ei. Ottaen huomioon, että takaisinottovelvoitteen lyhentäminen heikentäisi merkittävästi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhdeturva ja toisaalta, ettei muutoksesta mahdollisesti seuraavaa työllistämisaikutusta voida luotettavasti arvioida niin on perusteltua säilyttää takaisinottovelvoite nykyisessä muodossa.

Lopuksi

Esityksessä todetaan, että tarkoituksena on pyrkiä alentamaan kynnystä, joka erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on uusien työntekijöiden palkkauksessa. Lisäksi toimenpiteillä pyritään vähentämään toimintaansa käynnistävien uusien yritysten ensimmäisten työntekijöiden palkkaamiseen liittyviä oikeudellisia ja taloudellisia riskejä ja siten parantaa yleistä työllisyyttä. Jos esityksen tarkoituksena on nimenomaisesti kohdistaa toimet pieniin ja keskisuriin yrityksiin niin tällöin olisi syytä rajata muutokset koskemaan vain em. yhtiöitä esimerkiksi viittaamalla yhteistoimintalain soveltamisrajan alapuolella oleviin pienehköihin yhteisöihin. Vastaava rajausta oli tehtävä myös toimintaansa käynnistävien ns. startup-yhtiöiden osalta.

Kaikki esityksessä todetut muutokset heikentävät työsuhteessa olevan työntekijän työsuhdeturvaa jossain muodossa. Erityisen merkittäväksi työsuhdeturvan heikennykseksi on katsottava mahdollisuus solmia ilman perusteltua syytä yksi tai useampi määräaikainen työsopimus yhteensä enintään vuoden ajaksi työllistämissopimuksena. Työllistämissopimuksen käyttöä ei tule sallia tai sen käyttöä pitäisi rajata

merkittävästi esimerkiksi Akavan aiemmin esittämällä tavalla mahdollistamalla työllistämissopimuksen käyttö vain tilanteeseen, jossa palkattava työntekijä on pitkäaikaistyötön. Tässä muodossa työllistämissopimuksen käyttöala ja sen negatiivinen vaikutus yleiseen työsuhdeturvaan supistuisi huomattavasti, mutta toisaalta se saattaisi parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia palata työelämään.

Lähtökohtaisesti lainsäädäntömuutokset, joilla pyritään tehostamaan työntekijöiden työllistymistä, ovat kannatettavia. Nyt esitetyssä muodossa työllistymisen edellytyksiä on pyritty parantamaan yksinomaan heikentämällä työsuhhteessa olevien työntekijöiden työsuhdeturvaa. Esitys lisää todennäköisesti yleistä epävarmuutta työmarkkinoilla ja enintään vuoden mittaisten perusteettomien ptkätöiden lisääntymistä toistaiseksi voimassa olevien tai perusteltujen määräaikaisten työsuhteiden kustannuksella.

Eriyisen huolestuttavaa on, ettei esityksessä ole perustellusti ja riittävällä tavalla pystytty arviomaan tai selvittämään muutosten tosiasiallisia työllistämisaikutuksia vaan vaikutusten arvioiminen pohjautuu paljolti oletuksiin ja uskomuksiin. Esitettyjen muutosten työllistämisaikutusta ja niiden vaikutusta työntekijöiden työsuhdeturvaan olisi seurattava ja arvioitava tarkemmin kolmikantaisessa työryhmässä lakimuutosten voimaantulon jälkeen.