

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry
Asemamiehenkatu 4
00520 Helsinki

VIITE: TEM/1557/00.04.01/2015

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton lausunto hallituksen esityksestä työsopimuslain muuttamiseksi

Hallituksen esityksessä on tavoitteeksi asetettu työllisyysasteen nostaminen. Jyty ry kannattaa työllisyyden parantamisen tavoitetta, mutta hallituksen esityksen sisältämät keinot eivät ole kyseisen tavoitteen mukaisia. Esitetyt muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa olennaisesti ja vakavasti sekä niiden vaikutusten arvioinneissa on suoraan todettu se tosiasia, ettei ole olemassa tutkimustuloksia näiden keinojen tehoamisesta työllisyysasteeseen.

Määräaikaisen työ sopimuksen solminen ilman perusteltua syytä

Työnantajalla on nykyisen työ sopimuslain nojalla mahdollisuus tehdä määräaikainen työ sopimus, kun hänellä on tilapäisen työ voiman tarve, ts. perusteltu syy tehdä työ sopimus vain tietyksi määräajaksi. Esitettyä ”työllistämissopimuksen” luomista on hallituksen esityksessä perusteltu sillä, ettei työnantajan tarvitsisi ollenkaan arvioida perustellun syyn vaatimusta ja työllistämisen kynnys madaltuisi palkattaessa uusi työntekijä uuteen työhön. Määräaikainen työ sopimus tarkoittaa kuitenkin jo nimensä mukaisesti sitä, että työnantaja on arvioinut työn teettämiseksi olevan tarvetta, mutta töitä riittävän vain määräajaksi. Määräaikaisen sopimuksen käytön perusteen kertominen työntekijälle ei siten ole vaikea tehtävä.

Työnantajalla on jo voimassa olevan työ sopimuslain nojalla oikeus tehdä määräaikainen työ sopimus sillä perusteella, ettei työ voiman tarpeen kesto vielä tarkalleen tiedetä. Perusteltu syy määräaikaiselle työ sopimukselle on tällöin esim. työnantajan uuden toiminnan aloittaminen tai kysynnän vakiintumattomuus. Työllistämissopimus ei siten käytännössä madaltaisi yritysten nykyistä työllistämiskynnystä. Sen sijaan muutos asettaisi määräaikaiset työntekijät entistä epätietoisempaan ja siten heikompaan asemaan työ paikoilla.

Työ sopimuslain määräysten tarkoituksena on suojata määräaikaista työntekijää työ suhdeturvan kiertämiseltä. Tilapäisen työ voiman tarpeen kertominen ja syyn todentamisen mahdollisuus ovat olleet olennainen osa työ suhdeturvan kiertämisen estoa. Esitetty perusteeton määräaikaisuus loisi vain entistä enemmän epätietoisuutta määräaikaiselle työntekijälle esimerkiksi siitä, onko hänen kanssaan solmittu oikeutetusti peräkkäin määräaikaisia työ sopimuksia. Määräaikaiselta työntekijältä poistettaisiin

käytännössä mahdollisuus todentaa omalla työpaikallaan, miksi hänen töitään on arvioitu olevan vain määräajaksi.

Esityksessä on pohdittu, että työllistämissopimus mahdollisesti parantaisi työttömyydestä irtipääsyä. Koska edellä mainitut perustellut syyt määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ovat kuitenkin jo tällä hetkellä olemassa, on vaikea nähdä että työllistämissopimus toisi tosiasiallisesti mitään uutta työvoiman käyttöä työmarkkinoille. Työllistämiskynnyksen madaltaminen onnistuisi jo pelkän nykyisen säännöksen käyttömahdollisuuksien tiedottamisella.

Jyty ry katsoo yllä mainituin perustein, että määräaikaisten työsopimusten solmimisen salliminen ilman perusteltua syytä vain heikentää määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja työhyvinvointia sekä nostaa perusteettomasti ketjutettujen työsopimusten käytön riskiä.

Koeajan pidentäminen

Koeaikaehdon käyttö on yleistä nuorten ja työuran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa. Hallituksen esityksessä koeajan pidentämistä perustellaan mm. sillä, että työ on muuttunut asiantuntijatyöhön, joka vaatii pidemmän arviointiajan työntekijän soveltuvuudesta. Työntekijän asiantuntijatyössä menestymistä palvelisi kuitenkin paremmin hyvään perehdytykseen panostaminen, kuin koeajan pidentäminen 4 kuukaudesta 6 kuukauteen.

Koeaika on käytännössä ajanjakso, jolloin työsuhteen päättäminen on helpompaa ilman irtisanomisaikaa. Tämä tarkoittaa työntekijälle useimmiten pitkää 4 kuukauden ajanjaksoa, jolloin työsuhde voi päättyä samana päivänä. Koeajan pidentäminen yli 4 kuukauden on kohtuuttoman pitkä aika työntekijän soveltuvuuden arvioinnille. Pidennys nostaa lisäksi riskiä koeaikapurkujen väärinkäytölle. Koeaikapurku rankaisee työntekijää helposti työttömyysturvan 3 kuukauden karenssilla. Työntekijän suoja perusteettomia koeaikapurkuja kohtaa tulisi parantaa, eikä päinvastoin lisätä riskiä niiden väärinkäytön lisääntymisestä.

Hallituksen kannattaisi pidennyksen sijaan kannustaa työnantajia panostamaan työntekijöiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Liiton selvitettäväksi tulee usein koeaikapurkuja, joissa ei ole työntekijälle työsuhteen aikana, eikä edes päättämistilanteessa, kerrottu mihin asiaan työnteossa ei olla oltu tyytyväisiä. Hyvin toimiva vuorovaikutus työsopimusosapuolten välillä on keskeinen avain uuden työntekijän menestymiseen työpaikalla. Koeajan pidennys ei todennäköisesti tuo nykyiseen työelämään muuta kuin pidentää työntekijän epävarmuuden tunteen aikaa ja nostaa riskiä työsuhteturvan kiertämiseen.

Jyty ry:n mielestä koeajan pidentäminen 6 kuukauteen heikentää nuorten ja uuden työuran alussa olevien työntekijöiden asemaa kohtuuttomasti. Työlainsäädännön peruseriaatteena on aiemmin ollut heikomman osapuolen suojele, jonka vuoksi työsuhteen välittömän päättämisen mahdollisuus tulisi olla kohtuullinen aika. Jyty ry vastustaa siten ehdotettua koeajan muutosta kokonaisuudessaan.

Takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen

Oikeuskäytännön perusteella irtisanominen etenkin tuotannollisin perustein on Suomessa työnantajalle varsin riskitöntä. Organisaatiomuutosta perusteena käyttämällä työnantaja voi suhteellisen helposti vähentää työvoimaa. Lyhentämällä takaisinottovelvoitteen kesto 4

kuukauteen, lisätään huomattavasti sitä riskiä, että työnantaja näennäisellä irtisanomisperusteella vaihtaa henkilöstöään esimerkiksi edullisempiin, nuorempiin tai parempikuntoisiin. Tämä taas on huomattavassa ristiriidassa työurien pidentämistä koskevan tavoitteen kanssa. Iäkkäämmän työntekijän uudelleentyöllistyminen on jo nyt erittäin vaikeaa. Vaikka esitys parantaisi määräaikaisten työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia, mitä ei väitteenä mitenkään ole todennettu, on huomattava, että yhden työntekijäryhmän aseman parantaminen toisen työntekijäryhmän asemaa heikentämällä ei vaikuta kokonaistilanteeseen ainakaan positiivisesti.

Hallituksen esityksessä takaisinottovelvollisuuden lyhentämistä on perusteltu työnantajan hallinnollisen taakan vähentämisellä ja työmarkkinoiden joustavoittamisella. Takaisinottovelvoite edellyttää työnantajalta ainoastaan entisen työntekijän nykyisen työtilanteen tiedustelua. Hallintotaakkaa vähentävää on päinvastoin se, että uuden työvoiman rekrytoimisen ja perehdyttämisen sijaan entinen työntekijä palkataan takaisin. Jyty ry vastustaa takaisinottovelvollisuuden lyhentämistä 4 kuukauteen.

Vaikutukset

Hallituksen esitystä on perusteltu yritysten työllistämishalukkuuden lisäämisellä ja työpaikkojen luomisella. Edellä mainittujen seikkojen valossa näyttää kuitenkin selvältä, että esitettyjen muutosten todennäköisempi vaikutus on työntekijän työsuhdeturvan heikkeneminen. Vaikutusten arvioinneissa on useasti todettu, ettei esitettyjen muutosten vaikutuksista ole olemassa tutkimustuloksia, joten niiden todellisia vaikutuksia työllisyysasteeseen on mahdotonta todentaa.

Muutosesitys heikentää sekä nuoren, vasta työmarkkinoille saapuvan työntekijäjoukon asemaa (työllistämissopimus) että ikääntyvän työvoiman mahdollisuuksia työllistyä uudelleen irtisanomisen jälkeen (takaisinottovelvoitteen lyhentäminen). On hyvin vaikea nähdä, miten esitykset kokonaistasona lisääisivät työllisyyttä.

Jyty ry:n näkemyksen mukaan voimassa olevaan työsopimuslakiin kirjattu sääntely koskien koeaikaa, määräaikaisen työsuhteen perusteita sekä takaisinottovelvoitetta ei muodosta estettä uuden työvoiman palkkaamiselle vaan päinvastoin paitsi mahdollistaa työllistämisen, myös suojaa työntekijöitä tavalla, jonka muutosesityksen hyväksyminen romuttaisi.

Helsingissä 12.2.2016

Maija Pihlajamäki
Puheenjohtaja
Jyty ry

Marja Lounasmaa
Edunvalvontajohtaja
Jyty ry