



to/ps

11.2.2016

Työ- ja elinkeinoministeriölle

kirjaamo@tem.fi
nico.steiner@tem.fi

Lausunto koskien hallituksen esitystä työsopimuslain muuttamisesta

Suomen Journalistiliitto ry kiittää mahdollisuudesta lausua ja tulla kuulluksi otsikkoasiassa.

Yleistä

Hallituksen esitys perustuu pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelmaan, jonka mukaan hallitus toteuttaa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi.

Journalistiliitto katsoo, että hallituksen esityksestä puuttuu vaikutusarvio, jolla hallitusohjelmaan kirjattu tavoite olisi näillä esityksillä toteutettavissa. Kyse on enemminkin arvauksista ja osin toiveista.

Esitämme huolemme työlainsäädännön kolmikantaisesta valmistelusta, jossa hallituksen esityksessä todetun mukaan (s. 21) valmistelutyötä tehneessä työryhmässä ei saavutettu yksimielisyyttä. Johtopäätös tästä on, että esitykset eivät ole tasapainossa työntekijöiden ja työnantajien kesken.

Yksityiskohtaiset perustelut

Työsopimuksen muoto ja kesto

Hallitus esittää työllistämissopimuksen nimellä kulkevaa muutosta määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiin. Kyse on käytännössä perusteettomista määräaikaisista työsopimuksista.

Muutoksella luotaisiin uusi työsopimusmuoto aiempien moninaisten työsopimusten rinnalle. Työsuhteita voidaan nykyiselläänkin solmia varsin joustavasti – on erilaisia osa-aikaisia, toistaiseksi voimassa olevia, määräaikaisia tai ”tarvittaessa töihin tulevien” työsopimuksia. Näiden lisäksi joillain aloilla käytetään työssä laajalti erilaisia työvoimahallinnon tai oppilaitosten ei-työsuhteisia harjoittelijoita. Työsopimusmuotojen lisääntyminen ei ole johtanut tähänkään asti työllisyysasteen nousuun, vaan päinvastoin lisännyt työmarkkinoiden epävarmuutta ja heikentänyt työsuhdeturvaa.

On odotettavissa, että työmarkkinoille muodostuisi työllistämissopimusten myötä lisää epäselviä tilanteita. Kun työllistämissopimuksia voisi yhdistää perusteltuihin määräaikaisuuksiin, johtaisi se aiempaa useammin määräaikaisten sopimusten ketjuttamiseen.

Siltasaarenkatu 16, 7. krs
PL 252, FIN-00531 Helsinki
Puh. +358 9 6122 330
Fax +358 9 605 396

www.journalistiliitto.fi

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH

Broholmsgatan 16, 7. vån
PB 252, FIN-00531 Helsingfors
Tel. +358 9 6122 330
Fax +358 9 605 396

www.journalistiliitto.fi

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH



to/ps

11.2.2016

Esityksessä olevien sopimisrajoitusten määrittäminen yhteen työnantajayritykseen voi johtaa siihen, että sama työntekijä kiertää esimerkiksi konsernin eri yrityksissä lukuisilla työllistämissopimuksilla, vaikka yrityksen tosiasiallinen työvoiman tarve on pysyvää.

Ketjutustilanteiden tulkinnanvaraisuus lisää työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Muutos ei parantaisi oikeusvarmuutta, sillä ketjutustilanteiden laillisuutta jouduttaisiin todennäköisesti selvittelemään aiempaa enemmän. Joissain alakohtaisissa työehtosopimuksissa on määrätty määräaikaisten työsopimusten perusteista, yleensä nykyistä työsopimuslakia vastaavalla tavalla. Hallituksen esittämä muutos aiheuttaisi epäselvyyksiä sen suhteen, voiko työllistämissopimuksia solmia lainkaan alalla, jolla työehtosopimuksessa on määritelty edellytykset määräaikaisten työsopimuksen solmimiselle. Työllistämissopimuskin on luonteeltaan määräaikainen työsopimus.

Esityksen julkilausuttuna tavoitteena on pienyrityksien tukeminen ja yrityskokojen kasvattaminen. Kuitenkin todennäköisesti nimenomaan suuret yritykset ottaisivat käyttöön uuden työsopimusmuodon, sillä se edellyttäisi melko paljon hallinnollista työtä siihen liittyvien aikarajojen ym. vuoksi.

Mikäli alalla on työvoiman ylitarjontaa, on mahdollista, että uudet toistaiseksi voimassaolevat työsopimukset korvautuisivat helposti työllistämissopimuksilla. Työntekijä palkattaisiin ensin ns. työllistämissopimuksella vuoden ajaksi. Käytännössä tämä muutos tarkoittaisi koeajan pidentämistä yhteen vuoteen. Muutos tarjoaisi nimenomaisen mahdollisuuden kiertää työsuhdeturvaa. Mikäli työnantajalla on tilapäinen työvoiman tarve, on määräaikaista sopimuksia mahdollista solmia nytkin.

Hallituksen esityksessä (s. 12) esitetyn tutkimuksen mukaan määräaikaiset työntekijät saavat vakituisia vähemmän työnantajan kustantamaa koulutusta ja heidän palkkatasonsa jää alemmaksi. Määräaikaisten työvoiman käytön lisäämisellä voikin olla arvaamattomia seurauksia tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Työelämän kehityksessä ja muutoksessa mukana pysyminen edellyttää jatkuvaa uuden oppimista. Tuottavuuden paraneminen perustuu kehittyneissä yhteiskunnissa nimenomaan osaamiseen. Vähenevä työelämälähtöinen koulutus yhdistettynä hallituksen muihin koulutusleikkauksiin voi osoittautua yhteiskunnan kannalta erittäin onnettomaksi ratkaisuksi.

Määräaikaiset sopimukset on liitetty myös vakituisia sopimuksia heikompaan palkkakehitykseen. Alemmasta palkkatasosta seuraava verotulojen ja eläkekertymien pieneneminen aiheuttaa paineita eläke- ja sosiaaliturvan puolella.

Hallituksen esityksessä arvioidaan, että työllistämissopimus voisi vähentää epäitsenäisten itsensätyöllistäjien määrää siirtäen heitä tilaajayritysten työntekijöiksi. Tällainen arvio tuntuu lähinnä toiveelta, sillä tällä hetkellä työnantajalla ei ole itsensätyöllistäjille mitään velvoitteita työlaainsäädännöstä, työehtosopimuksista (esimerkiksi vähimmäispalkat) eikä työntekijöiden eläke- ja sosiaaliturvaan liittyvistä maksuista. Esimerkiksi Journalistiliiton jäsenistä joka viides työllistää itsensä työsuhteen ulkopuolella. Liiton TNS Gallupilla teettämän työmarkkinatutkimuksen mukaan freelancereiden keskimääräinen vuosiansio



to/ps

11.2.2016

vuonna 2014 oli 23 900 euroa eli 1 992 euroa kuukaudessa, mikä on vain noin 55 %:ia työsuhteisten journalistien keskimääräisestä ansiosta.

Tulkinnallisesti epäselväksi esityksessä myös jää, miten vuoden määräaika lasketaan. Ilmeisesti tarkoitus on, että laskenta aloitetaan ensimmäisen työsuhteen alusta. Kuitenkin esitys on mahdollista tulkita myös niin, että siinä tarkoitetaan sopimuksen tekopäivämäärää.

Koeaika

Hallitus esittää koeajan enimmäiskeston pidentämistä kuuteen kuukauteen ja toisaalta sen pidentämismahdollisuutta tilanteessa, jossa työntekijä on ollut poissa työstä sairauden tai perhevapaan vuoksi.

Koeajan tarkoituksena on selvittää, vastaako työsopimus osapuolten ennakkoodotuksia. Koeajan pidentäminen poissaolon takia on perusteltavissa koeajan tarkoitukseen nähden, mutta pidennyksen tulisi perustua osapuolten väliseen sopimukseen. Perhevapaiden osalta pidennys kohdistuisi lähinnä naisiin, joten asiaa tulisi arvioida perusteellisemmin sukupuolten tasa-arvonäkökulmasta.

Koeajan pidentäminen pidentäisi epävarmuutta, jota ainakin työntekijä koeaikana kokee. Hallituksen esityksessä (s. 20) viitataan havaintoon, jonka mukaan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet koeaikojen päättymisen jälkeen. Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että työntekijät työskentelevät koeaikana myös sairaana, sillä pelkäävät epäasiallisiin syihin perustuvaa koeaikapurkua.

Koeaikaan liittyvä epävarmuus voi myös aiheuttaa työntekijöille merkittävää kuormitusta, joka sitten purkautuu myöhemmin sairasteluna. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on otettava huomioon työstä aiheutuvat psykososiaaliset kuormitustekijät, esim. työsuhteiden epävarmuus, ja pyrittävä vähentämään niitä.

Neljässä kuukaudessa ehtii hyvin varmistaa myös asiantuntijatyössä sen, vastaako työntekijän työpanos sitä, mitä työnantaja oli sopimusta tehdessään olettanut. Tämä edellyttää ainoastaan sitä, että työnantaja huolehtii asianmukaisesti työhön perehdyttämisestä ja opastuksesta sekä johtaa ja valvoo työtä työsopimuslain mukaisesti.

Muutoksen julkilausuttuna tavoitteena on madaltaa työllistämiskynnystä. On vaikea nähdä, miten kuuden kuukauden koeaika lisäisi työllistämistä, ellei yrityksessä ole työvoiman tarvetta.

Esitetty muutos on näkemyksemme mukaan turha. Lisäksi se on työntekijöiden kuormittumisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta jopa haitallinen, kuten hallituksen esityksessäkkin arvioidaan.

Pitkä koeaika myös vähentää työvoiman liikkuvuutta, sillä koeaikaehdon tuottama epävarmuus vähentää vakituisten työntekijöiden halukkuutta siirtyä uuteen työhön.



to/ps

11.2.2016

Takaisinottaminen

Hallitus esittää takaisinottovelvollisuuden rajua lyhentämistä. Pääsääntönä olisi neljä kuukautta. Jos työntekijän irtisanomisaika on kuusi kuukautta, olisi takaisinottovelvollisuuden kesto aika kuitenkin kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuus liittyy kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin. Näiden tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisten taustalla on aina oltava työn olennainen ja pysyvä vähentyminen. Mikäli työ ei vähene odotetulla tavalla, on samaa tai samankaltaista työtä tarjottava ensisijaisesti irtisanotulle.

Yhdeksän kuukauden pituinen takaisinottovelvollisuus liittyy myös irtisanomisperusteen arviointiin. Mikäli työvoiman tarvetta ilmenee lyhyen ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä, voidaan sitä pitää osoituksena siitä, ettei työvoiman tarve ollutkaan vähentynyt työsuhteen edellyttämällä tavalla pysyvästi, eikä irtisanomisperustetta olisi alun perinkään ollut. Lyhempi takaisinottovelvollisuus johtaisi lisääntyviin erimielisyyksiin irtisanomisperusteen olemassaolosta. Tämä kasvattaisi irtisanomisten oikeudellisia riskejä ja lisäisi työmarkkinoiden jäykkyyttä.

Työnantajan hallinnollinen taakka ei takaisinottovelvollisuusajan lyhentämisestä vähenisi. Uuden työntekijän rekrytoiminen on aina hallinnollisesti raskaampaa ja monin tavoin riskialttiimpaa kuin vanhan työntekijän takaisinottaminen. Lisäksi eripituisten takaisinottoaikojen säätäminen eri työntekijöille aiheuttaisi työnantajalle entistä suuremman seurantavelvoitteen ja siten lisäisi hallinnollista taakkaa. Hallituksen esityksen julkilausutut tavoitteet eivät siten tällä muutoksella toteutuisi.

Hallituksen esityksessä tuodaan esiin, että Ruotsissa takaisinottovelvollisuuden kesto on yhdeksän kuukautta ja Norjassa vuoden. Nykyinen työsuhteen kesto on siinä linjassa mitä lähellä olevien työmarkkinoiden kanssa. Lähinnä keskusteluun voisi nostaa takaisinottovelvollisuuden keston pidentämisen.

Lopuksi

Muilta osin yhdyimme siihen, mitä palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK ja Akava ovat lausuneet yhteisessä lausunnossaan.

SUOMEN JOURNALISTILIITTO –
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND ry

Hanne Aho
puheenjohtaja

Petri Savolainen
edunvalvontajohtaja

Siltasaarenkatu 16, 7. krs
PL 252, FIN-00531 Helsinki
Puh. +358 9 6122 330
Fax +358 9 605 396

www.journalistiliitto.fi

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH

Broholmsgatan 16, 7. vån
PB 252, FIN-00531 Helsingfors
Tel. +358 9 6122 330
Fax +358 9 605 396

www.journalistiliitto.fi

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH