

Marita Aura

**TYÖSOPIMUSLAIN MUUTOKSET JA NIIDEN VAIKUTUKSET TYÖNANTAJAN
NÄKÖKULMASTA**

TYÖSOPIMUSLAIN MUUTOKSET JA NIIDEN VAIKUTUKSET TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Marita Aura
Opinnäytetyö
Syksy 2017
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, oikeus ja hallinto

Tekijä: Marita Aura

Opinnäytetyön nimi: Työsopimuslain muutokset ja niiden vaikutukset työnantajan näkökulmasta

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2017

Sivumäärä: 55 + 3

Uudistettu työsopimuslaki tuli voimaan 1.1.2017. Sen mukaan pitkäaikaistyöttömän saa palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Koeajan pituus on mahdollista sopia kuudeksi kuukaudeksi ja työnantajalla on oikeus jatkaa sitä, jos työntekijä on ollut koeajan aikana poissa töistä työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia. Työnantajan takaisinottovelvollisuus on uudistetun lain mukaan neljä kuukautta.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, millaisia ovat työsopimuslakiin tulleet muutokset, mitä tavoitteita ja vaikutuksia lakimuutoksilla on, mitkä ovat työnantajien ja TE- toimiston työntekijän kokemukset lakimuutosten vaikutuksista ja toteutuvatko lakimuutosten tavoitteet heidän mielestään. Lisäksi tarkoituksena on selvittää työnantajien ja TE- toimiston työntekijän ajatuksia siitä, mitä toimenpiteitä pitäisi tehdä työllisyyden ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymisen parantamiseksi.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työsopimuslain valmistelumateriaalista, uudistuneesta työsopimuslaista, oikeuskirjallisuudesta ja tilastotiedosta sekä oikeuskäytännöstä. Lisäksi lähteinä on käytetty artikkeleita. Työn empirinen osuus on toteutettu käyttämällä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tutkimusaineisto on kerätty sähköpostitse lähetetyn kyselyn avulla, johon yksi vastaaja vastasi sähköpostitse, muut puhelimitse. Kysely lähetettiin kuudelle työnantajan edustajalle, joista viisi vastasi. Toinen kysely lähetettiin TE- toimiston työntekijälle, joka vastasi kyselyyn puhelimitse.

Tutkimustulosten perusteella työnantajien ja TE- toimiston työntekijän näkökulmasta lakimuutoksilla ei ole juurikaan vaikutusta työllisyyteen, etenkin pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Muutokset vaikuttavat kuitenkin enemmän pk- yritysten kuin suurempien yritysten työllistämishalukkuuteen. Kaikista muutoksista ei kaikilla työnantajan edustajilla ollut vielä kokemusta. Kaikkien työnantajan edustajien mukaan muutokset ovat kuitenkin hyviä ja ne ovatkin jo useimmissa kyselyyn vastanneissa yrityksissä käytössä. Osalla heistä oli myös ehdotuksia työllisyyden ja etenkin pitkäaikaistyöttömien työllistymisen parantamiseksi lainsäädäntöön tehtävien muutosten lisäksi.

Tehtävien muutosten pitäisi olla merkittävämpiä. Vaikka nyt työsopimuslakiin tehdyt muutokset nähdään positiivisina, niiden vaikutus jää vähäiseksi työllisyyden kannalta. Työnantajien edustajat kaipasivat muun muassa pitkäaikaistyöttömien työnhakutaitojen edistämistä ja suurten työnantajien eläkeriskin pienentämistä sekä joustoa työmarkkinoille.

Asiasanat: työsopimuslaki, määräaikaisuus, koeaika, takaisinottovelvollisuus, uudistus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Business administration, law and administration

Author: Marita Aura

Title of thesis: The changes of the Employment Contracts Act and their impacts on the employer's point of view

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2017 Number of pages: 55 + 3

The renewed Employment Contracts Act came into force on the first of January 2017. According to it concluding a fixed-term employment contract with a long-term unemployed person doesn't require justified reason. The employer and the employee may agree on a trial period of a maximum of six months. Trial period starts from the beginning of the work. If, during the trial period, the employee has been absent from work due to incapacity for work or family leave, the employer is entitled to extend the trial period. If an employee is given a notice on the basis of financial and production-related grounds for termination and the employer needs new employees within four months of termination of the employment relationship the employer is obligated offer work to this former employee.

The purpose of this thesis is to determine how are the changes of the Employment Contracts Act, what are their goals and impacts, what are employer's and official of the employment agency's experience about the impacts of the changes and are the goals of the changes actualizing in their opinion. The purpose is also to determine what are employers' and official of the employment agency's thoughts about what actions should be done for improving the employment situation and especially the employment situation of the long-term unemployed persons.

The thesis is a qualitative study. The data of the thesis was collected via questionnaires sent by email. One respondent answered by email, the others by phone. One questionnaire was sent to six employer's representatives. Five of them answered. The other questionnaire was sent to the official of the employment agency. She answered by phone.

According to answers of the questionnaires, the changes of the Employment Contracts Act have hardly any impacts to the employment situation on the employer's and the official of the employment agency's point of view. The changes should be more considerable. Although employers think that the changes are positive, their impacts to the employment situation are minor. Employers thought that contributing the job searching skills of the long-term unemployed persons and decreasing pension risk for the big employers and also adding flexibility to labor market will have a much bigger impact to the employment situation.

Keywords: Employment Contracts Act, fixed-term employment contract, trial period, obligation to re-employ, revision

SISÄLLYS

LYHENTEET.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖNANTAJAN EDUSTAJIEN NÄKEMYKSIÄ LAKIMUUTOKSISTA	10
3 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUKSET	14
3.1 Edellytykset määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle.....	14
3.2 Määräaikaisen sopimuksen päättyminen.....	16
3.3 Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen ja muuttaminen	17
3.4 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.....	18
3.5 Lakimuutoksen vaikutukset pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen	22
4 KOEAIKA.....	27
4.1 Koeajan pidentäminen työntekijän poissaolon vuoksi.....	28
4.2 Uudesta koeajasta sopiminen	29
4.3 Työsopimuksen purkaminen koeaikana	29
4.4 Lakimuutoksen vaikutukset koeajan osalta	31
5 TYÖNANTAJAN TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS	35
5.1 Takaisinottovelvollisuutta koskevan säännöksen soveltamisala.....	35
5.2 Takaisinottovelvollisuuden etusijajärjestys	36
5.2.1 Työn samankaltaisuus	38
5.2.2 Alihankinta, vuokratyö, sisäiset siirrot ja liikkeen luovutus	39
5.3 Lakimuutoksen vaikutukset takaisinottovelvollisuuden osalta	40
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	44
7 POHDINTA.....	49
LÄHTEET.....	51
OIKEUDEN RATKAISUT	55
LIITTEET.....	56
LIITE 1 Saatekirje työnantajille ja TE- toimiston virkailijalle.....	56
LIITE 2 Kysely työnantajan edustajille.....	57
LIITE 3 Kysely TE- toimiston työntekijälle.....	58

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys eduskunnalle
ILO	International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö)
KKO	korkein oikeus
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö)
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PL	Suomen perustuslaki
TSL	työsopimuslaki
TT	työtuomioistuin

1 JOHDANTO

Hallituksen esityksen eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016 vp) mukaan Suomessa on kohtalaisen suuri työttömyysaste. Lisäksi Suomea vaivaa heikko taloudellinen kehitys. Suomen taloutta koettelevan taantumun myötä erityisesti pitkäaikaistyöttömien määrä on lähtenyt runsaaseen kasvuun. Vuoden 2015 lokakuussa kausitasoitettu työttömyys oli 9,3 prosenttia. Suomessa on myös paljon rakenteellista työttömyyttä: työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan se oli vuonna 2013 6,1 prosenttia työvoimasta ja OECD:n arvion mukaan 7,1 prosenttia työvoimasta. Hallituksen tavoite tällä hallituskaudella on vahvistaa työllisten määrää 110 000 henkilöllä. Työllisyysaste täytyy nostaa 72 prosenttiin. Tilastokeskuksen mukaan Suomen työllisyysaste oli 68,7 prosenttia vuoden 2015 lokakuussa.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta annettiin 16.6.2016 (HE 105/2016 vp). Työsopimuslain osalta esityksessä ehdotettiin, että pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Koeajan enimmäispituus olisi jatkossa kuusi kuukautta ja työnantajalla olisi oikeus jatkaa sitä, mikäli työntekijä on ollut koeaikana poissa töistä työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia. Esityksessä ehdotettiin myös, että työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa lyhennettäisiin neljään kuukauteen. Takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta, jos työsuhde on kestänyt 12 vuotta. Ehdotuksen tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia työllistyä, madaltaa työnantajien työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien halukkuutta kasvuun. (Valtioneuvosto 2017, viitattu 23.5.2017.) Opinnäytetyöni keskittyi näihin muutoksiin, jotka tulivat voimaan 1.1.2017.

Valitsin aiheeksi työsopimuslain uudistukset, koska aihe on ajankohtainen. Uutisissa kerrotaan usein toimista, joilla hallitus pyrkii luomaan uusia työpaikkoja. Työelämä on muuttunut epävarmempaan suuntaan ja määräaikaiset työsuhteet ja niiden ketjutus ovat arkipäivää monelle työntekijälle. Halusin tutustua lakiin tulleisiin uudistuksiin ja hallituksen tavoitteisiin niiden suhteen. Halusin tarkastella tavoitteiden toteutumista työnantajien näkökulmasta ja kuulla, millaisia kokemuksia ja ajatuksia heillä on lakimuutoksista.

Resurssien rajallisuuden takia valitsin tutkimukseni kohteeksi viisi eri alan työnantajaa. Valitsemani yritykset toimivat eri puolilla Suomea ja vaihtelevat kooltaan pienestä LVI- alan pk- yrityksestä yli 2000 henkilöä työllistävään tiede-, tutkimus- ja koulutuspalveluja tarjoavaan laitokseen. Tutkimuksen kohteena ovat myös suurehko leipomo- ja ravintolapalveluja tarjoava yritys, maanlaajuisesti toimiva kauppaketju ja ympäri Suomea toimiva rakennusliike. Haastattelin TE- toimiston työntekijää saadakseni myös hänen näkökulmaansa työhön lakimuutoksen vaikutuksista. Mielestäni vaihtelevuus yritysten toimialan ja koon osalta palvelee työn tarkoitusta paremmin kuin keskenään samankaltaisten yritysten edustajien haastatteleminen. Hallituksen esityksessä mainitaan erikseen PK- yritykset, joten oli tärkeää saada myös pk- yrityksen edustajan näkökulmaa työhön. Työ toimii myös tietopakettina työnantajille ja muille työsopimuslaista ja sen uudistuksista kiinnostuneille.

Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on pyrkiä ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä (Jyväskylän yliopisto 2015, viitattu 6.4.2017). Laadullisen tutkimuksen tuloksia havainnollistetaan aineistoesimerkeillä, esimerkiksi haastateltavilta saaduilla vastauksilla (Satu Liukko 2012, viitattu 11.6.2017). Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen. Toinen käyttämäni menetelmä on lainoppi. Lähestyn uudistunutta lakia tutustumalla oikeusnormeihin ja niiden sisältöihin sekä käyn läpi merkittävimmät muutokset. Haastattelin kuutta työnantajan edustajaa sekä TE- toimiston työntekijää. Toteutin haastattelut puhelimitse / sähköpostitse teemahaastatteluina. Tutkimusongelmani ovat:

- Millaisia ovat työsopimuslakiin tulleet muutokset?
- Mitkä ovat lakimuutoksien tavoitteet ja vaikutukset?
- Miten työnantajat kokevat lakimuutoksen vaikuttaneen työntekijöiden rekrytointiin?
- Millaisia lakimuutoksen vaikutukset ovat TE- toimiston työntekijän mukaan?
- Mitä muutoksia työnantajien ja TE- toimiston työntekijän mielestä pitäisi tehdä, että sillä olisi vaikutusta työllisyyteen ja varsinkin pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen?

Laadullisen tutkimuksen haastatteluaineistoa analysoitaessa yleisimmin ensimmäinen vaihe on litterointi. Litteroinnilla tarkoitetaan, että puhuttu teksti saatetaan kirjoitettuun muotoon. Litteroida voidaan eri tavoilla ja litterointitavan valinta riippuu siitä, miten tarkasti puhe ja sen tuottaminen halutaan tallentaa analyysia varten. Tutkittavien puhe voidaan litteroida sanatarkasti, yleiskielisesti tai ajatussisältöjen mukaan. (Manninen, Rissanen & Ruohonen 2006, viitattu 29.6.2017.) Tutkimusaineisto on työssäni litteroitu ajatussisältöjen mukaan.

Keräsin tutkimusaineiston opinnäytetyötäni varten pääasiassa puhelinhaastattelujen avulla. Yhden yrityksen edustaja vastasi kysymyksiin sähköpostitse. Tulokset esitellään anonymisti niin, ettei työstä käy ilmi vastaajan henkilöllisyys eikä hänen edustamansa yritys. Poikkeuksena tästä on TE-toimisto, koska kyseessä on julkinen laitos ja sen nimen salaaminen olisi äärimmäisen hankalaa ja vaikuttaisi vastausten tutkimusarvoon.

Kyselyn tarkoitus oli selvittää vastaajien kokemuksia työsopimuslain uudistusten vaikutuksista ja lisäksi selvittää, toteutuvatko lakimuutoksien tavoitteet heidän näkökulmastaan. Tarkoituksena oli myös selvittää työnantajien ja TE-toimiston työntekijän ajatuksia siitä, mitä toimenpiteitä pitäisi tehdä työllisyyden ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymisen parantamiseksi.

Työn tietoperusta koostuu keskeisten uudistuneeseen työsopimuslakiin liittyvien käsitteiden esittelystä. Käyn läpi koeaikaan, takaisinottovelvollisuuteen ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvää juridiikkaa. Avaan myös pitkäaikaistyöttömyyden käsitettä. Selvitän lakimuutoksen vaiheet, tavoitteet ja vaikutukset. Lähteinä käytän työsopimuslakia, lain valmisteluasiakirjoja sekä aiheeseen liittyviä kirjoja ja korkeimman oikeuden sekä työtuomioistuimen päätöksiä. Lisäksi käytän lähteinä tilastotietoa ja artikkeleita.

2 TYÖNANTAJAN EDUSTAJIEN NÄKEMYKSIÄ LAKIMUUTOKSISTA

Hallituksen esityksessä (HE 105/2016 vp) mainittiin työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2009 julkaisema Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aiheet pk- yrityksissä- tutkimus. Sen mukaan yli 40 prosenttia pk- yrityksistä ovat sitä mieltä, että palkkauksen esteenä tai hidasteena ovat ”irtisanomiseen liittyvät lainsäädännölliset tekijät”. Elinkeinoelämän keskusliitto julkaisi vuonna 2007 selvityksen ”Tehokas hallinto ja yritysten oikeussuoja”, jonka mukaan 76 prosenttia yrityksistä asetti yleisimmäksi ongelmaksi työnantajatoiminnassa säännösten väärästä soveltamisesta mahdollisesti seuraavat rangaistus- ja korvausvelvoitteet. Yrityskoolla ei ollut selvityksen mukaan merkitystä jälkimmäisen tuloksen kannalta.

Hallitus pyrkii alentamaan lakiin tulleilla muutoksilla erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä olevaa uusien työntekijöiden palkkausta koskevaa kynnystä. Lakimuutoksilla pyritään vähentämään oikeudellisia ja taloudellisia riskejä, joita uuden työntekijän palkkaamiseen liittyy. Tällä uskotaan olevan työllisyyttä parantavia vaikutuksia, kun työllistämiskynnys madaltuu. Työllistämiskynnykseen vaikuttavia asioita ovat kysynnän ja markkinatilanteen lisäksi työlainsäädäntö, palkkaamiseen liittyvät sivukulut ja työnantaja-aseman hallinnolliset velvoitteet. (HE 105/2016 vp.)

Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen kertoi Talouselämä- lehden Internet- artikkelissa vuonna 2016, että hallituksen esityksessä esitellyt muutokset ovat oikean suuntaisia, mutta eivät riittäviä. Pentikäisen mukaan muutokset eivät käännä Suomen työllisyyskehitystä, vaan paljon rohkeammat rakenteelliset muutokset ovat tarpeen, jotta nykyinen massatyöttömyys voitetaan. Pentikäisen mukaan muutoksissa on hyvää se, että ne auttavat yrityksiä tarjoamaan enemmän työtä. (Talouselämä 2016, viitattu 21.7.2017.)

Työnantajan edustaja 1 kertoo, että mitä pienempi riski ihmisen työllistämiseen liittyy, sitä enempi työnantajat työllistävät. Hänen mukaansa hänen edustamassaan yrityksessä työntekijän palkkaaminen on kallein heidän tekemistään investoinneista, varsinkin, mikäli jonkun työntekijän palkkaaminen osoittautuu virherekrytoinniksi. Vastaajan mielestä lait, jotka helpottavat työntekijän palkkaamiseen liittyvää kynnystä ja riskiä, ovat yleisesti ottaen hyviä. Hän olisi toivonut, että lakimuutoksen rinnalle olisi luotu jonkinlaisia kouluttautumismahdollisuuksia, jotka olisivat helpottaneet yrityksen ja työntekijän kohtaamista. Työnantajan edustaja 1 käyttää työssään jonkin verran lakipykäliä. Hän käyttää tarvittaessa apunaan Mara: n lakimiehiä, mikäli hän ei ymmärrä jotain tai mikäli

hän haluaa Mara: n tulkinnan jostakin säännöksestä. (Työnantajan edustaja 1, haastattelu 2.7.2017.)

Työnantajan edustaja 1 on myös sitä mieltä, että lainsäädäntö ei kaipaa tällä hetkellä muutoksia. Hänen mielestään pitäisi panostaa ihmisten työnhakutaitoihin. Esimerkkinä vastaaja kertoo, että hänen edustamassaan yrityksessä pitkissä työsuhteissa olleet ja jostain syystä irtisanotut tai terveydellisistä syistä alaa vaihtamaan joutuvat työntekijät eivät osaa hakea töitä. Hän kertoo esimerkiksi työntekijästä, joka joutui lopettamaan yrityksen palveluksessa työskentelyn terveydellisistä syistä eikä yrityksellä ollut tarjota hänelle sopivaa työtä. Pohtiessaan työntekijän tilannetta he ottivat yhteyttä yhteistyökumppaniinsa, jotta tämä lähtisi rakentamaan työntekijälle ammatillista identiteettiä ja opastaisi häntä hakemisprosessissa ja hakutekniikassa sekä asenteessa työnhakua kohtaan. (sama.)

Työnantajan edustaja 2: n mielestä lakiin tulleilla muutoksilla ei ole vaikutusta ainakaan suurempien yritysten työllistämishalukkuuteen. Pienille yrityksille muutokset voivat hänen mukaansa olla merkittävämpiä. Muutokset ovat kuitenkin vastaajan mielestä pääsääntöisesti hyviä. Hänen mielestään säännökset ovat yllättävän selkeitä lakimuutokseksi. Suomen Yrittäjät on myös tehnyt sivuilleen selkeän ja kattavan yhteenvedon esimerkkeineen lakiin tulleista muutoksista. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 3: n mukaan lakimuutoksilla ei ole suurta kuvaa ajatellen vaikutusta yritysten työllistämishalukkuuteen. Hänen mielestään uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvollisuus estävät työnantajaa tarjoamasta työtä vähäisemmällä ammattiosaamisella varustetuille ulkopuolisille. Käytännössä tämä tarkoittaa, ettei organisaatio voi uudistua työntekijöidensä kautta. Vastaajan mukaan säännökset ovat kohtuullisen selkeitä ja helppoja. Hänen mielestään säännökset helpottavat työnantajan toimintaa jatkossa jossain määrin. (Työnantajan edustaja 3, sähköpostiviesti 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 4: n mukaan kaikilla muutoksilla on positiivinen vaikutus yritysten työllistämishalukkuuteen. Hän ihmettelee vain sitä, miksi muutoksia ei tehty jo aikaisemmin: taloudelliseen tilanteeseen olisi pitänyt reagoida heti, kun siinä näkyi merkkejä heikkenemisestä. Vastaajan mielestä lakimuutokset eivät ole selkeitä ja helppoja ymmärtää. Mutta hänellä on lähipiirissään apunaan ihmisiä, jotka ymmärtävät lain säännöksiä ja joille nämä asiat ovat tuttuja. Jos joku asia tulee

omalla kohdalla ajankohtaiseksi, siihen paneudutaan sitten. (Työnantajan edustaja 4, haastattelu 21.7.2017.)

Työnantajan edustaja 5 sanoo, että lakimuutokset ovat askel oikeaan suuntaan, mutta niillä ei ole suurta vaikutusta yritysten työllistämishalukkuuteen. Globaalin ja EU:n talouden ollessa ennustamatonta antaa sääntelyn vapauttaminen jonkin verran työnantajille enemmän mahdollisuuksia reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Työnantajilla täytyy olla keinoja, joiden avulla tehdä muutoksia muuttuvien tilanteiden ehdoilla nopeastikin. Nämä muutokset ovat sen tyyppisiä, että ne edesauttavat tätä. Vastaajan mukaan kaikki ovat puollettavia asioita, joskaan ne eivät vastaajan edustamassa yrityksessä juurikaan tällä hetkellä vaikuta eivätkä näy. Niistä voi olla enemmän hyötyä tulevaisuudessa. Säännökset ovat selkeitä työnantajan edustaja 5:n mielestä. (Työnantajan edustaja 5, haastattelu 26.7.2017.)

Työnantajan edustaja 5:n mielestä työttömiä täytyisi aktivoida enemmän. Hän arvelee, että TE-toimistojen resursseja on vähennetty aika lailla. Veronmaksajana ja kansalaisena sekä yrityksen edustajana hän on hieman huolissaan siitä, että työttömien joukossa on ilmeisesti työtä vältteleviä ihmisiä. Vastaajan mielestä työnhakuun ja hakemuksien lähettämiseen pakottaminen ei välttämättä ole paras tapa, mutta täytyisi olla keinoja aktivoida työttömiä tavalla tai toisella. Keinojen täytyisi olla sellaisia, että aktivoidaan TE-toimistoissa työttömänä oleva työvoimareservi ja lähestytään samalla yritystä sellaisilla toimintamalleilla, joissa rahallisen porkkanan lisäksi tehdään työllistäminen mahdollisimman helpoksi minimoimalla vaadittavien papereiden ja hakemusten täyttäminen. Aktivointikeinot täytyisi tehdä niin valmiiksi kuin mahdollista, jotta työnantajalle jäisi lähinnä henkilön työhön opastus ja perehdyttäminen eikä resursseja kuluisi papereiden ja hakemusten täyttämiseen ja byrokraatiaan. (sama.)

Seuraavissa kappaleissa käsittelen tarkemmin kolmea keskeistä lakimuutosta ja niiden toivottuja ja ei-toivottuja vaikutuksia. Käsittelen vaikutuksia asiantuntijalausuntojen avulla, jotka annettiin lakimuutosten eduskunnan käsittelyn yhteydessä sekä haastatteluvastausten avulla. Työhön valikoituneet asiantuntijalausunnat ovat pääasiassa työntekijöiden edustajilta, koska työnantajien edustajien lausunnoissa ei juuri otettu kantaa lakimuutosten mahdollisiin negatiivisiin vaikutuksiin. Työnantajien lausuntojen keskeinen sisältö oli, että muutokset ovat askel oikeaan suuntaan, mutta ne eivät ole riittäviä.

Uudistetussa TSL: ssa on siirtymäsäännös, jonka mukaan niissä työsuhteissa, joissa työnantajan täytyy tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai ennen 1.1.2017 voimassa olleen työsopimuslain nojalla tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa aikaisemman lain 1.1.2017 voimaan tulleesta laista poikkeavia määräyksiä. Hän voi tehdä näin työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen asti, ellei työehtosopimusta muuteta aikaisemmin. (TSL 14:3 §.) Työssä käsiteltävät lakimuutokset eivät siis koske sellaisia aloja, joiden ennen 1.1.2017 tehty, uudistetusta laista poikkeavia määräyksiä sisältävä yleissitova työehtosopimus on vielä voimassa.

3 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUKSET

Tilastokeskuksen Findikaattorin mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevaksi lasketaan palkansaaja, jonka työsuhde on tehty määräajaksi, koeajaksi tai tietyn työn suorittamisen ajaksi. Suomessa oli vuonna 2016 noin 2 105 000 palkansaajaa ja heistä määräaikaisia oli 333 000. Määräaikaisten palkansaajien määrä oli 11 000 henkilöä suurempi kuin edellisvuonna. (Tilastokeskus 2017, viitattu 6.5.2017.)

Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp) mukaan Suomen ansiotyössä olevista määräaikaisten työntekijöiden osuus on ollut lievässä laskussa 2000- luvun taitteesta asti. Suomessa enemmän kuin 60 prosenttia eli enemmistö määräaikaisista työntekijöistä on naisia. Määräaikaiset sopimukset ovat huomattavasti yleisempiä nuorten kuin vanhempien työntekijöiden keskuudessa. Naisten osuus määräaikaisesta työvoimasta kasvaa ikääntymisen myötä eläkeiän lähestymiseen saakka. Suomessa yksi syy siihen, miksi määräaikaisen työvoiman määrä on suurehko, on sijaistarve, joka syntyy pitkien perhevapaiden ja vuorotteluvapaiden myötä. Tämä selittää osaltaan myös määräaikaisuuksien runsaan käytön juuri naisvaltaisilla aloilla. Kuitenkin enemmistö eli noin 70 prosenttia määräaikaisista työsopimuksista perustuu muihin syihin kuin sijaisuuksiin. Tällaisia syitä ovat Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan muun muassa se, että työ on kausi- tai projektityötä.

3.1 Edellytykset määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle

Työsopimuslain mukaan työsopimus voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen. Jollei määräaikaiselle sopimukselle ole perusteltua syytä, on työsopimus voimassa toistaiseksi. Mikäli sopimus on tehty työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi, eikä siihen ole perusteltua syytä, pidetään sitä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 3:3 §.) Muilta osin sopimus on tietenkin pätevä. Yleensä riidat, joita tuomioistuimissa käsitellään, koskevat jo loppuneita määräaikaisia työsopimuksia. Tällöin tutkittavana on työntekijän esittämä vaatimus koskien työsuhteen perusteetonta päättämistä ja irtisanomisajan noudattamista jättämistä. Mikäli työsuhde on vielä voimassa, voi työntekijä vaatia vahvistuskanteella, että tuomioistuin vahvistaa työsuhteen toistaiseksi voimassa olevaksi. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 93.)

Kun työnantajan aloitteesta on tehty toisiaan seuraavia määräaikaista sopimuksia ilman perusteltua syytä, pidetään näitä sopimuksia toistaiseksi voimassa olevina (Nieminen 2016, 29). Hyväksyttäviä perusteltuja syitä solmia määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ovat vuoden 1970 työsopimuslain mukaan esimerkiksi se, että työn luonne edellyttää määräaikaista sopimusta. Näin on silloin, kun kyseessä on projekti tai kausiluonteinen työ tai kun työntekijä palkataan tietyn työn suorittamista varten. Perusteluna voi olla myös sijaisuus eli sovitaan, että sijaisuus päättyy vakituisen työntekijän palatessa työhön. Syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu sekä se, että määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu sekä se, että määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu sekä se, että määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu. Lisäksi määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu sekä se, että määräaikaisten työsopimusten tekemiseen voi olla harjoittelu. (Saarinen 2015, 109-112.)

Vaikka nämä perusteet eivät löydy nykyisestä työsopimuslaista, hallituksen esityksessä (HE 157/2000) todetaan kuitenkin, että kun arvioidaan perustellun syyn käsitettä määräaikaisten työsopimusten kohdalla, täytyy edelleen ottaa huomioon edellä mainitut, vuoden 1970 työsopimuslain mukaiset perusteet (Eduskunta 2016, viitattu 13.5.2016). Mikäli toistuvien määräaikaisten työsopimusten kesto osoittaa, että työnantajan työvoimatarve on pysyvä, niitä ei ole sallittua käyttää. Tämä voidaan todeta määräaikaisten työsopimusten lukumäärän, niiden yhteenlasketun keston tai niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella. (TSL 3:3 §.)

Muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisut (KKO:2015:64 ja KKO:2015:65) koskivat määräaikaisten työsopimusten solmimisedellytyksiä. Molemmissa tapauksissa kyse oli kunta-alan työntekijästä, joista toinen oli työskennellyt lähes katkeamatta yhteensä 22:ssa ja toinen 64:ssä määräaikaisten työsopimusten yhteydessä. Tapauksissa pääasiallinen peruste määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli sijaisuus. Ratkaisuisaan KKO totesi, että sijaisuus sinänsä voi olla perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen, paitsi siinä tapauksessa, että työvoiman tarpeen voidaan arvioida olevan pysyvä. Tapauksissa KKO päätyi suorittamansa kokonaisarvion perusteella siihen lopputulokseen, että työnantajan työvoiman tarve oli pysyvä huolimatta siitä, että työntekijät työskentelivät sijaisina. Johdantojen perusteluina KKO käytti muun muassa työntekijöiden eri työsopimusten työtehtävien samankaltaisuutta, määräaikaisten työsopimusten kestoja ja niiden muodostamaa kokonaisuutta. Lisäksi työntekijät olivat molemmissa tapauksissa hoitaneet useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. Koska laillista perustetta solmia määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ei ollut, päätyi KKO siihen, että työsopimukset täytyy pitää toistaiseksi voimassa olevina. Tästä syystä ja koska työnantajat olivat antaneet työsopimusten tekemiseen perusteltua syytä, pidetään näitä sopimuksia toistaiseksi voimassa olevina.

teiden päättyä, KKO velvoitti työnantajat suorittamaan työntekijöille maksamatta jääneen irtisanomisajan palkan ja lomakorvaukset. Lisäksi he joutuivat suorittamaan korvauksia TSL: n 12 luvun 2 §:n mukaan perusteettomasta irtisanomisesta.

Laissa säädettyjä rajoitteita ei sovelleta, mikäli työsopimus on solmittu työntekijän aloitteesta tai pyynnöstä määräaikaiseksi. Tunnusomaista työntekijän aloitteelle on se, että hänellä on jokin omista olosuhteistaan johtuva peruste, joka vaatii määräaikaisen sopimuksen tekemistä. Peruste voi olla esimerkiksi toisen työsuhteen tai opintojen alkaminen. Jotta epäselvyyksiltä vältyttäisiin, on aiheellista kirjata työsopimukseen työntekijän aloite ja syy sen taustalla. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 73.) Muun muassa työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:2008-41) perusteluissa todetaan selkeästi, että mikäli työntekijä omista lähtökohdistaan esittää pyynnön määräaikaisesta työsopimuksesta, se on yleensä riittävä peruste solmia työsopimus määräaikaisena.

3.2 Määräaikaisen sopimuksen päättyminen

Työsopimukseen tai työnantajan kirjalliseen selvitykseen työsuhteen ehdoista on kirjattava työsopimuksen arvioitu päättämisaikakohta, mikäli tarkka ajankohta ei ole tiedossa. Arvio päättämisaikakohdasta ei ole sitova työnantajan kannalta, mutta sen kirjaaminen on pakollista. Arvion täytyy liittyä siihen, milloin työ valmistuu, sijaisuus päättyy tai muuhun objektiiviseen syyhyn, joka liittyy työn päättymiseen. Tällaisen tapahtuman täytyy olla etukäteen tiedossa ja sen toteutumisen havaittavissa. (Moilanen 2013, 43.) Mikäli selvitys jää antamatta, voidaan siitä tuomita sakkoa (Nieminen 2016, 35).

Mikäli ajankohta, jolloin työsopimus päättyy, on vain työnantajan tiedossa, on hänen ilmoitettava työsopimuksen loppumisesta työntekijälle viipymättä, kun päättämisaikakohta on tullut hänen tietoonsa. Näin on silloin, kun työntekijä on palkattu määräaikaisella työsopimuksella siihen asti, kun määrätty työ tai työkokonaisuus valmistuu. Mikäli työnantaja lyö laimin hänelle säädetyn ilmoitusvelvollisuuden, se ei estä työsopimuksen loppumista TSL: n perustelujen mukaan. Laissa ei ole määritelty ylärajaa määräaikaisen työsopimuksen kestoajalle. Mikäli määräaikainen työsopimus on solmittu yli viiden vuoden pituiseksi, se on irtisanottavissa samoilla perusteilla ja menettelytavoilla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tämä koskee työnantajaa. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen ilman perustetta. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 333-335.)

Työntekijän eroamisikä on 68 vuotta: työntekijän työsuhde loppuu ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden loppuessa, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, mikäli osapuolet eivät sovi työsuhteen jatkamisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työsuhdetta jatketaan määräaikaisena 68 vuotta täyttäneen työntekijän kanssa. Tällöin määräaikaiselle työsuhdelle ei tarvita mitään muuta perustetta kuin työntekijän 68 vuoden ikä. (Moilanen 2013, 55.)

3.3 Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen ja muuttaminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että määräaikainen sopimus on irtisanottavissa. Sopiminen tapahtuu niin, että työsopimukseen otetaan ehto koskien irtisanomista. Tällaista määräaikaista työsopimusta sanotaan sekamuotoiseksi työsopimukseksi. Kun irtisanomismahdollisuudesta on sovittu, edellyttää irtisanominen työnantajalta kuitenkin seuraavia asioita: työnantajan täytyy noudattaa sopimuksen tai TSL:n mukaista irtisanomisaikaa, työnantajalla täytyy olla laillinen irtisanomisperuste ja työnantajan on noudatettava työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia määräyksiä. Täytyy muistaa, että irtisanomistilanteessa työnantajalla on työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä takaisinottovelvollisuus työsuhteen loppumisen jälkeen. Nämä velvoitteet ovat voimassa määräaikaisen työntekijän osalta siihen saakka, kun alkuperäinen määräaikainen työsopimus päättyy. (Moilanen 2013, 166.) Määräaikainen sopimus voidaan purkaa samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus (Nieminen 2016, 64). Työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia myös sellaisesta sekamuotoisesta työsopimuksesta, jossa sovitaan, että määräajaksi tehty sopimus jatkuu uudella määräajalla tai toistaiseksi, ellei sopimusta sanota irti vähintään tiettyä aikaa ennen kuin sopimus päättyy. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 72).

TSL:ssä on mainittu lisäksi kolme syytä, joiden perusteella määräaikaisen työsopimuksen voi irtisanoa. TSL:n 5:7.1 §:n mukaan työntekijä saa sanoa määräaikaisen työsopimuksen irti lomautuksen aikana, mutta ei kuitenkaan seitsemän päivän aikana ennen lomautuksen loppumista. TSL:n 5:7.1 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta irtisanoa määräaikainen työsopimus liikkeen luovutuksen yhteydessä. Molemmilla sopimusosapuolilla on oikeus purkaa määräaikainen työsopimus silloin, kun työnantaja asetetaan konkurssiin (TSL 7:8.1 §). Kun työnantaja on kuollut, työnantajan kuolinpesän osakkailla tai työntekijällä on sama irtisanomisoikeus (TSL 7:8.2 §).

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on mahdollista muuttaa määräaikaiseksi. Muuttaminen onnistuu lähinnä yhteisesti sopimalla. Vaikka asiasta olisi sovittu, on asia altis epäselvyyksille. Määräaikainen sopimus loppuu, kun määräaika päättyy, eikä uudelleensijoittamis-, koulutus- ja takaisinottovelvollisuus sido työnantajaa. Tällöin voi kysyä, tarkoittiko työntekijä, että hän menettää kyseiset oikeutensa hyväksyessään määräaikaisen sopimuksen. (Moilanen 2013, 157.)

Yleensä ei ole työntekijän edun mukaista sopia hänen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa jatkoksi määräaikaisesta työsopimuksesta. Mikäli työtä on edelleen tarjolla, ei toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta saa sanoa irti, vaan sen tulee jatkua entisellään. (Jalanko 2009, viitattu 22.6.2017.) Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:2006-69) katsottiin, että määräaikainen sopimus oli solmittu työsopimuslain vastaisesti, kun työnantaja oli solminut työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen. Sopimus oli solmittu, kun sitä edeltäneen, toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika oli ollut käynnissä. Tämän ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen jälkeen oli seurannut lähes ilman keskeytyksiä kahdeksan määräaikaista sopimusta, jotka oli tehty samoilla perusteilla. Katsottiin, että sopimukset olivat muodostaneet toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen alkaen ensimmäisen, toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen solmimisesta.

TSL: n 6 luku 5 § koskee sopimussuhteen hiljaista pidennystä. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työnantaja antaa työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan jälkeen, katsotaan, että sopimussuhdetta on jatkettu toistaiseksi. Määräaika voi olla kalenteriaika tai määräaika, joka on kytketty jonkin tehtävän suorittamiseen. Todistamisvelvollisuus sopimuksen jatkamisesta on sillä, joka vetoaa tällaiseen uuteen sopimukseen. TSL: n 6 luvun 5 §:ää sovellettaessa aiemmin määräaikainen sopimus muuttuu irtisanomisvaraiseksi. Tällöin irtisanominen vaatii TSL: n mukaisia irtisanomisperusteita sekä sitä, että noudatetaan TSL: n tai työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja. Kun sopimussuhde pidentyy hiljaisesti, työehdot pysyvät ennallaan lukuun ottamatta edellä mainittua muutosta. (Hietala ym. 347-348.)

3.4 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Pitkäaikaistyöttömyyden käsitteet ja määritelmät työ- ja elinkeinohallinnossa eli TE- toimistoissa ovat seuraavat: pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut 12 kuukautta työttömänä

yhdenjaksoisesti. Rinnasteinen pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut työtön 12 kuukautta viimeisen 16 kuukauden aikana. Esimerkiksi korkea ikä, matala koulutustaso ja aikaisempi työttömyys lisäävät pitkäaikaistyöttömyyden riskiä. Kun työttömyys pitkittyy, heikkenee todennäköisyys sille, että työllistyy. Pitkäaikaistyöttömillä työhön palaaminen on vaikeaa. (Jaakko Pesola 2010, viitattu 13.5.2017).

Rakenteelliseksi työttömyydeksi taas kutsutaan työttömyyttä, joka ei vähene samaan aikaan vallitsevasta työvoimapolusta huolimatta. Yhtenä keskeisenä syynä rakenteelliseen työttömyyteen ajatellaan olevan työelämän vaatimusten kasvaminen niin, ettei työttömien ammattitaitoa enää riitä työtehtäviin, joita on tarjolla. Syitä on haettu myös verotuksesta, tulonsiirroista ja työttömyysturvasta: yksittäistapauksissa on katsottu, että niiden suuruudella on vaikutusta siihen, ettei ole taloudellisesti kannattavaa tarjota tai vastaanottaa työpaikkaa. (Tilastokeskus 2017, viitattu 14.5.2017.) Toukokuun 2017 lopussa työ- ja elinkeinotoimistoissa oli 106 500 yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä ollutta pitkäaikaistyötöntä. Määrä on 18 500 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Yhtäjaksoisesti yli kaksi vuotta työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 54 000 henkilöä, mikä on 2000 henkilöä vähemmän kuin vuosi sitten. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, viitattu 22.7.2017).

TSL:n uudistuksen perusteella määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ei edellytä aikaisemmin mainittua perusteltua syytä, mikäli palkattava on pitkäaikaistyötön. Työttömyyden yhtäjaksoisuus ei kuitenkaan katkea enintään kahden viikon pituisen palvelussuhteen vuoksi. (TSL 1:3 a §.) Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916, 1:3 §.) määrittelee työttömän henkilönä, joka ei ole työsuhteessa eikä työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään keskeyttämättömästi yli kahta viikkoa eikä myöskään opiskele päätoimisesti. Työtön on myös työsuhteessa oleva henkilö, joka on kokonaan lomautettu tai jonka viikoittainen säännöllinen työaika on alle 4 tuntia.

Työsopimuksen voi tehdä määräaikaisena, vaikka työnantajan työvoimantarve on pysyvää työsopimuslain 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla. Määräaikainen työsopimus on enimmäiskestoltaan yhden vuoden ja sopimus voidaan uusida enintään kahdesti vuoden kuluessa siitä, kun ensimmäinen määräaikainen työsopimus on alkanut. Nämä sopimukset saavat kuitenkin olla yhteiskestoltaan korkeintaan yhden vuoden. (TSL 1:3 a.1 §, 1:3 a.3.) Lain voimaantulosäännöksen mukaisesti TSL 1:3 a §:ää vastaavia määräaikaisia työsopimuksia voi tehdä 1.1.2017 alkaen (Kärkkäinen & Leppänen 2016, viitattu 18.5.2017).

Sääntelyllä pyritään siihen, että työnantajan työllistämiskynnys pitkäaikaistyöttömän palkkaamisessa alenisi. Työnantajan näkökulmasta ainoana sopimusedellytyksenä määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen olisi työntekijän pitkäaikaistyöttömyys eikä se sisältäisi perustellun syyn vaatimusta. Jotta säännös turvaisi riittävän oikeusvarmuuden, täytyy säännöksen soveltamisedellytyksien olla selkeät. Työllistämiskynnyksen alenemiseksi pitäisi työsopimuksen solmimiseen liittyvien taloudellisten ja oikeudellisten riskien olla hyvin tiedossa. Säännönmuutoksen toivotaan alentavan erityisesti sellaisen työnantajan työllistämiskynnystä, joka on epävarma työvoimatarpeen olemassaolosta tai siitä, onko työntekijän palkkaaminen liiketaloudellisesti kannattavaa. Työnantaja voisi arvioida näitä seikkoja määräaikaisen työsopimuksen aikana ja jos palkkaus osoittautuu kannattavaksi, lopulta palkata työntekijän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. (HE 105/2016 vp.)

Hallituksen esityksessä (HE 105/2016 vp) huomautettiin, että pitkäaikaistyöttömyys kääntyi jälleen nousuun vuoden 2009 tienoilla oltuaan pitkään laskussa. Vaikka pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvussa, työttömyysjaksojen kestot ovat Suomessa pääasiassa alle puolen vuoden pituisia. Hyvin pitkiä, yli kolmen vuoden työttömyysjaksoja, on tilastoissa jokseenkin vähän. Tämä havainto voi selittyä sillä, että monet, jotka ovat olleet työttöminä pitkään, ovat olleet jossain vaiheessa jonkin aktivointitoimen kautta hetken aikaa työssä. Tämä voi vääristää tilastointia, jota pitkäaikaistyöttömyydestä tehdään. Suomessa pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä on huomattavia vaikeuksia. Työnvälitystilastojen mukaan todennäköisyys sille, että pitkäaikaistyöttömät työllistyvät avoimille työmarkkinoille ilman tukitoimia on vain 5-6 prosenttia annettuna ajanjaksona verrattuna alle vuoden työttömänä olleiden todennäköisyyteen työllistyä itse avoimille työmarkkinoille.

Työnantajan edustaja 1 on sitä mieltä, että pitkäaikaistyöttömien yksi ongelma voi olla, etteivät he välttämättä osaa hakea töitä. Työnhakulomake toimii tavallaan markkinointikirjeenä työnhakijasta, eivätkä kaikki pitkäaikaistyöttömät osaa välttämättä markkinoida itseään ja osaamistaan. Vastaajan mielestä voi olla niin, ettei työnhakija pitkän työttömyyden jälkeen ehkä osaa ajatella pystyvänsä vielä johonkin työhön. Pelkkä työn hakeminen ei auta, ellei työhakemus ole hyvä. Tähän asiaan ei vastaajan mukaan ole panostettu riittävästi. (Työnantajan edustaja 1, haastattelu 2.7.2017.)

Työnantajan edustaja 2 mainitsee, että suurilla työnantajilla on sataprosenttinen omavastuu työkyvyttömyyseläkkeissä. Hänen mukaansa riski kasvaa pitkäaikaistyöttömiä palkattaessa, koska heidän joukossaan saattaa olla ihmisiä, joilla on korkeampi riski ennenaikaisiin eläköitymisiin. Mikäli pitkäaikaistyöttömällä on esimerkiksi mielenterveys- tai työkykyongelmia ja hän ehtii työskennellä lyhyen pätkän työnantajan palveluksessa, menee työnantajayrityksellä usein suuria summia hänen

eläkkeensä maksuun. Toki tämä koskee myös muita työntekijöitä. Jos työnhakija tai pitkäaikaistyötön on nuori ja kärsii esimerkiksi mielenterveysongelmista ja halutaan kokeilla, pärjäisikö hän tietyn yrityksen tehtävissä, vastaajan mukaan työnantaja ei voi koskaan tietää, minkä suuruisen summan se joutuu mahdollisesti maksamaan, mikäli työntekijä ei kykenekään työhön. Suurilla yrityksillä eläkeriski on suuri, kun taas pieniin yrityksiin tämä asia ei vastaajan mukaan niinkään vaikuta olemattomien omavastuiden takia. Tähän asiaan puuttamalla voitaisiin vastaajan mukaan parantaa ainakin suurten yritysten halua palkata pitkäaikaistyötön. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.)

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta annettiin 16.6.2016 (Eduskunta 2017, viitattu 23.5.2017). Perustuslakivaliokunta antoi lausuntonsa hallituksen esityksestä 6.10.2016, joka annettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Lausunnossaan perustuslakivaliokunta katsoi, että lakiehdotukset eivät ole ristiriidassa perustuslain kanssa ja näin ne voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Perustuslain 6 §:n 2 momentti kieltää kenenkään asettamisen eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Kyseinen säännös ei kiellä kaikenlaista erottelua ihmisten välillä, vaikka eronteko perustuisi nimenomaan syyhyn, joka mainitaan syrjintäsäännöksessä. Olennaista on, voidaanko erottelu perustella tavalla, joka on hyväksyttävä perusoikeusjärjestelmän kannalta. Erottelut eivät saa myöskään muodostua kohtuuttomiksi eivätkä olla mielivaltaisia. (PeVL 40/2016 vp.)

Sen, että pitkäaikaistyöttömiä kohdellaan eri tavalla, voidaan ajatella olevan eri asemaan asettamista henkilöön liittyvän syyn, eli henkilön yhtäjaksoisen työttömyysajan pituuden vuoksi. Hallituksen esityksessä ehdotetun sääntelyn perusteena on tavoite pienentää työnantajan työllistämisestä aiheutuvia kustannuksia ja näin parantaa pitkäaikaistyöttömän asemaa työmarkkinoilla. Perustuslakivaliokunnan mukaan ehdotetun sääntelyn taustalla voidaan katsoa olevan PL: n 6 §:n 2 momentin velvoittama hyväksyttävä peruste. Tällä on myös yhteys julkisen vallan velvollisuuteen edistää työllisyyttä, PL: n 18 §:n 2 momentin mukaan. Ilman perustellun syyn vaatimusta solmittu määräaikainen työsopimus olisi enintään yhden vuoden pituinen. Sääntelyn ei voida myöskään ajatella olevan ongelmallinen erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen suhteen. (sama.)

3.5 Lakimuutoksen vaikutukset pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen

Kansainvälinen työmarkkinatutkimus jokseenkin vahvistaa oletusta, että kun määräaikaisen työn sääntelyä vapautetaan, se olisi avuksi nimenomaan pitkäaikaistyöttömien työllistymiselle. Viitteitä tästä löytyy kirjallisuudesta, joka tutki Espanjan työmarkkinareformeita sekä taloustieteellisestä tutkimuksesta, joka koskee yleistä työsuhdeturvaa. Kun katsotaan Espanjan esimerkkiä, voidaan odottaa, että lakimuutos edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä, erityisesti talouden nousukausien aikana. Lakimuutoksen vaikutukset ovat siis huomattavan riippuvaisia tulevasta taloussuhdanteista. (HE 105/2016 vp.)

Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp) mukaan lakimuutoksen tarkoituksena on, että työnantaja voisi pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta tietoa työhön sopivista pitkäaikaistyöttömistä, jotka ovat antaneet siihen suostumuksensa. Kun työnantaja on saanut tiedon, voisi työnantaja palkata työntekijän ilman perustellun syyn vaatimusta määräaikaiseen työsuhteeseen, eikä hänen tarvitsisi varmistautua muulla tavalla siitä, että palkattava henkilö on pitkäaikaistyötön, vaan työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus olisi riittävä. Määräaikainen sopimus on pätevä, vaikka kävisi ilmi, että TE- toimiston ilmoitus oli erheellinen. Pitkäaikaistyötön voisi hakea työtä myös työnantajalta suoraan. Madaltaakseen työnantajan työllistämiskynnystä, pitkäaikaistyötön saattaa tällaisessa tilanteessa itsekin ehdottaa määräaikaisen työsopimuksen tekemistä.

Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus oli mahdollinen jo vanhan työsopimuslain perusteella ilman erikseen perusteltua syytä. Tarvittaessa pitkäaikaistyötön voi kuitenkin pyytää työ- ja elinkeinotoimistosta todistuksen tai muun asiakirjan, jonka perusteella hän osoittaa, että on pitkäaikaistyötön. Jos palkattava on tällaisella todistuksella osoittanut, että on pitkäaikaistyötön, voisi työnantaja tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä. Käytännössä työnantaja voisi luottaa vain lyhyen ajan sisällä otettuun todistukseen. (HE 105/2016.) Huomioon ottaen se, että palvelussuhde, joka on pidempi kuin kaksi viikkoa katkaisee vaadittavan 12 kuukauden yhtäjaksoisen työttömyyden, on työnantajan aiheellista vaatia, ettei todistuksen päivämäärän ja työsuhteen alkamisen välillä ole kulunut pitempää aikaa kuin kaksi viikkoa. (Kärkkäinen & Leppänen 2016, viitattu 18.5.2017).

Lakimuutoksen myötä julkisille TE- palveluille aiheutuu jossain määrin hallinnollista taakkaa, koska pitkäaikaistyöttömyys on voitava todentaa luotettavasti ja työnhakijan on voitava saada siitä todistus. TE- palveluille aiheutuisi hallinnollista taakkaa noin 1,5 henkilötyövuotta, jos yhden todistuksen

käsittely ja asiointi veisivät aikaa noin 15 minuuttia ja 50 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä hakisi vuodessa yhden todistuksen. Toisaalta se, että pitkäaikaistyöttömät työllistyvät, vähentäisi muuta taakkaa TE- hallinnolta. (HE 105/2016 vp.)

TE- toimiston työntekijälle tehdystä haastattelusta kävi ilmi, että lakimuutoksella ei ole ainakaan haastatteluun mennessä ollut vaikutusta työnantajien yhteydenottoihin TE- toimistoon. Muutos ei ole siis ainakaan toistaiseksi aiheuttanut TE- toimiston työntekijöille hallinnollista taakkaa. Toisaalta haastateltavan mukaan heidän näkökulmastaan lakimuutoksen myötä ei ole näkyvissä vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Tämä johtuu siitä, että pitkäaikaistyöttömiä työllistetään yleensä palkkatuella. Nämä työsuhteet ovat määräaikaista tietyn mittaisen palkkatukijakson takia. (TE- toimiston työntekijä, haastattelu 3.7.2017.)

Palkansaajakeskusjärjestöt mainitsevat lausunnossaan työ- ja elinkeinoministeriölle, että hallituksen esityksen mahdollistamat moneen osaan pilkotut määräaikaaisuudet ja useat aikarajat aiheuttavat työnantajille, työntekijöille, henkilöstön edustajille ja työsuojeluvirnaomaisille sekaannusta ja ylimääräistä työtä. Jokaisen työntekijän työsuhteet, niiden kestot, miten ne ajoittuvat sekä laillisuus täytyy selvittää etukäteen ja/tai todentaa tarvittaessa. Myöskin se, että esitettyä uutta määräaikaaisuutta kutsutaan työllistämissopimukseksi, on omiaan aiheuttamaan sekaannusta, varsinkin, kun työllistämissopimus voi pitää sisällään kolme eri pätkeä. Nimitys menee helposti sekaisin erilaisten työllistämistoimenpiteiden kanssa. Se myös hämärtää sitä, että kysymyksessä on työ sopimuslain mukainen, joskin perusteeton määräaikaisten työ sopimus. (Ahokas 2016, viitattu 22.7.2017.)

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajat, lakimiehet Vesa Ullakonoja ja Anna Pärty mainitsivat asiantuntijalausunnossaan valiokunnille, ettei lakiesitysluonnoksessa esitetä mitään todellista tarvetta uuden erityisen työ sopimustyyppin, työllistämissopimuksen luomiselle. Sen sijaan luonnoksen osiossa, jossa kuvataan kansainvälistä kehitystä, sanotaan, että Suomen nykyisen säätelyn tiukkuus OECD: n maiden keskiarvon alapuolella. Lakiesitysluonnoksen säännösehdotuksessa koetetaan rajoittaa työllistämissopimusten käyttöä vuoden määräajan avulla sekä sillä, ettei työllistämissopimusten yhteenlaskettu kesto saisi ylittää yhtä vuotta. Luonnoksen mukaan tähän ei oteta huomioon keskeytyksiä tai määräaikaista työ sopimusta, joka on tehty perustellusta syystä. Siksi säännösehdotus on Pärty ja Ullakonon mukaan hyvin epäselvä ja tulkinnallinen, minkä vuoksi se todennäköisesti vaikeuttaa työnantajien toimintaa. Käytännössä tämä voi myös lisätä määräaikaisten työ sopimusten epäasiallista ketjuttamista. (Pärty & Ullakonoja 2016, viitattu 26.5.2017.)

Myös Jaana Paanetoja, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti otti lausunnossaan kantaa hallituksen esitykseen. Hän huomauttaa, että vaikka ehdotettu säännös rajoittaisi pitkäaikaistyöttömän kanssa solmittavan määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto, vaikuttaa kuitenkin siltä, että se ei estäisi työnantajaa solmimasta eri pitkäaikaistyöttömien kanssa peräkkäin työsopimuksia koskien samaa työtä. Olisi siis mahdollista, että työnantaja teettäisi pysyviä töitä jatkuvasti määräaikaisten työsopimusten perusteella, jos työsopimus solmittaisiin pitkäaikaistyöttömän kanssa. Tällöin tehtävä jäisi, mutta sitä suorittava työntekijä vaihtuisi. On epäselvää, onko näin tosiaan tarkoitettu. Jos työsopimuksen solmiminen kytketään vain työntekijään, eikä lisäksi myös työnantajaan (esimerkiksi säätämällä, että työnantaja saa solmia samaa tehtävää koskien vain yhden kerran tietynä aikana TSL: n 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun sopimuksen), olisi mahdollista, että työnantaja teettäisi pysyviä töitä alinomaan eri pitkäaikaistyöttömillä. (Paanetoja 2016, viitattu 27.5.2017.)

Paanetojan mielestä säännösmuotoilussa on myös epäselvyyksiä. Esimerkkinä se, että henkilön täytyy olla työttömänä ”edellisen 12 kuukauden aikana”, mutta esityksestä ei käy ilmi, mistä alkaen kyseessä oleva 12 kuukauden aika lasketaan, toisin sanoen onko se ajankohta, kun työnantaja esitti pyynnön vai joku muu. Lisäksi esityksen mukaan kahden viikon pituinen työsuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Esityksen tätä osaa ei perustella ollenkaan: mihin kaksi viikkoa pohjaa ja onko tosiaan tarkoitettu pelkän työsopimuksen olevan tarkastelun kohteena riippumatta siitä, kuinka paljon sen aikana työskennellään. Paanetojan mielestä esitettyä TSL: n 1 luvun 3 a §:ää ei tulisi hyväksyä edes määräajaksi voimassa olevaksi säädettynä. (sama.)

TE- toimiston työntekijän mukaan tehtävien muutosten tulisi olla huomattavasti merkittävämpiä. Niihin pitäisi myös sisältyä porkkanaa tai jopa pakotteita työnantajille, esimerkiksi tietyt kiintiöt niin kuin muissa EU- maissa, jotta työnantajat ottaisivat rekrytoinneissa huomioon pitkäaikaistyöttömät. Yritykset voisivat myös käyttää enemmän hyödykseen palkkatukea. Sitä on pyritty yksinkertaistamaan ja tekemään helpommaksi yrityksille, mutta yritykset käyttävät palkkatukea edelleen valitettavan vähän. Yhdistykset ja kuntatyönantajat käyttävät palkkatukeen varattuja määrärahoja paljon enemmän kuin yritykset. Yritykset käyttävät työllistämiseen maksimissaan noin 30 prosenttia määrärahoista. (TE- toimiston työntekijä, haastattelu 3.7.2017.)

Työnantajan edustaja 1 työskentelee ravinto- ja leipomopalveluja tarjoavan yrityksen henkilöstöjohtajana. Hän sanoi haastattelussa, että työnantajan näkökulmasta pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa ei ollut ongelmia aikaisemmin eikä muutos niitä myöskään aiheuttanut. Haastateltavan

mukaan ravintola-alalla ei ole kovin paljoa pitkäaikaistyöttömiä, vaan siellä on ennemminkin työvoimapula. Leipomoalalla taas työnantaja palkkaisi mielellään pitkäaikaistyöttömän, mikäli hänellä olisi tarvittava koulutus. Tosin leipomoalallakaan pitkäaikaistyöttömien määrä ei ole suuri. Pääkaupunkiseudulla vaihtuvuus on suurempaa, mutta muualla ei tarvitse tehdä niin paljoa rekrytointia. (Työnantajan edustaja 1, haastattelu 2.7.2017.)

Työnantajan edustaja 2 työskentelee kauppaketjussa, jolla on myymälöitä maanlaajuisesti henkilöstöjohtajan tehtävisä. Hän sanoo, että hänen edustamassaan yrityksessä ei ole koskaan tullut esiin esteitä pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen. Toisaalta yrityksessä ei ole koskaan erikseen päätetty, että haetaan pitkäaikaistyötöntä johonkin työpaikkaan. Pitkäaikaistyöttömyys ei siis ole ollut rekrytointiin vaikuttava tekijä eikä ole sitä lakimuutoksen voimaantulon jälkeenkään. Vastaajan mielestä tämä lakimuutos vaikutti kaikista vähiten hänen edustamansa yrityksen rekrytointiin. Heidän yrityksessään on korostettu sitä, että määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen täytyy aina olla joku peruste. Ennemminkin pitkäaikaistyöttömiä koskeva poikkeus on vastaajan mielestä ikävä asia, koska on reilua työntekijää kohtaan, että määräaikaisuudelle on aina peruste. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 3 työskentelee suuressa tiede-, tutkimus- ja koulutuspalveluja tarjoavan laitoksen palveluksessa henkilöstöjohtajana. Hänen mukaansa lakimuutoksella ei ole ollut vaikutusta pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen eikä esteitä ollut aikaisemminkaan. Vastaajan edustaman yrityksen rekrytointipäätökset on tehty sopivan osaamisen ja kokemuksen sekä henkilön soveltuvuuden perusteella. (Työnantajan edustaja 3, sähköpostiviesti 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 4 edustaa LVI- alan pk- yritystä. Hän toimii yrityksen toimitusjohtajana. Hänen mielestään lakimuutoksella on lähtökohtaisesti positiivinen vaikutus pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen. Vastaajan mukaan pitkäaikaistyöttömistä on kuitenkin lähtökohtaisesti vaikea löytää sellaista työntekijää ilman yhteiskunnan tukea, jonka palkkaamiselle olisi taloudelliset perusteet. Yleensä heidän taustoissaan on jotakin sellaista, mikä on johtanut pitkäaikaistyöttömyyteen. Tämä ei tietenkään koske kaikkia, mutta pitkäaikaistyöttömillä voi olla jotain esteitä työllistymiselle, kuten henkisiä ongelmia tai fyysisiä vajavaisuuksia tai mitä tahansa asioita, jotka ovat johtaneet pitkäaikaistyöttömyyteen. Ilman yhteiskunnan tukea tai panostusta on vastaajan mukaan lähtökohtaisesti vaikea löytää heille työtä. Toki poikkeuksiakin on. Vastaaja kertoo löytäneensä vuosien varrella muutaman pitkäaikaistyöttömän, jonka on voinut palkata. (Työnantajan edustaja 4, haastattelu 21.7.2017.)

Työnantajan edustaja 4: n mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisen pitkäaikaistyöttömän kanssa tekeminen mahdolliseksi on yksi niistä yhteiskunnan taholta tehdyistä ”palomuuereista”, joita ylipäätään pitäisi purkaa. Se on ollut tähän asti yksi työllistämisen este. Vastaajan mielestä on erittäin hyvä, että yhteiskunta siirtyy joustavampaan suuntaan. (sama.)

Työnantajan edustajan 4: n mukaan työkokeiluja ja työharjoitteluja pitäisi pystyä käyttämään yhteiskunnan tuella nimenomaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla, niin, että yhteiskunta maksaa tietyn ajan palkan. Näin työntekijä pystyy näyttämään kyntensä ja työllistymään sitä kautta. Vastaajan mielestä ei pitäisi testata työnantajan kustannuksella, onko pitkäaikaistyötön työkykyinen ja motivoitunut. (sama.)

Työnantajan edustaja 5 työskentelee suuressa rakennusalan yrityksessä henkilöstöjohtajana. Hän kertoo, että rakennusala on toimialana hieman poikkeava, koska siellä työsuhteet ovat perinteisesti olleet ja tulevat olemaan monimuotoisia. Rakennusala on projektiliiketoimintaa, jossa työmaat alkavat ja päättyvät. Niitä on käynnissä välillä enemmän, välillä vähemmän. Työmaita on vastaajan mukaan myös eri puolilla Suomea ja ihmiset liikkuvat töiden perässä tai yritys palkkaa työntekijöitä paikallisesti määräaikaisiin työsuhteisiin. (Työnantajan edustaja 5, haastattelu 26.7.2016.)

Lakimuutos on työnantajan edustaja 5: n mukaan hyvä asia. Vastaajan edustamalla alalla sillä ei kuitenkaan ole juurikaan vaikutusta alalla tehtävien määräaikaisten työsopimusten vuoksi, joille on projektikohtaiset perusteet. Toki vastaajan edustaman yrityksen palveluksessa on myös toimihenkilöitä, jotka työskentelevät toimistoissa, heihin muutos voi jonkin verran vaikuttaa. Muutos ei kuitenkaan vastaajan edustaman yrityksen näkökulmasta toimi sellaisena porkkanana, että se merkittävästi edistäisi työllistämistä. (sama.)

4 KOEAIKA

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, joka sijoittuu työsuhteen alkuun. Sen tarkoituksena on selvittää, vastaako tehty työsopimus molempien osapuolien etukäteisodotuksia. Koeajasta ja sen kestosta täytyy sopia työsopimuksessa. Kun työsopimusta tehdään, työnantaja voi myös ilmoittaa, että työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen määräystä koeajan suhteen. Työsuhteessa ei ole koeaikaa, ellei siitä ole sovittu eikä työehtosopimuksen koeaikamääräykseen ole viitattu. Lähtökohtaisesti koeaika voidaan solmia vain kerran samojen osapuolten välille. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017, viitattu 28.5.2017.)

TSL: ssa ei aseteta asiallisia edellytyksiä koeajan käyttämiselle, vaan sopimisen edellytykset ovat koeajan osalta pelkästään ajallisia. Vain vuokratyöntekijän palkkaamisessa käyttäjärytykseen ollessa kyseessä, asetetaan koeajan käyttämiselle muutamia asiaedellytyksiä (työntekijä palkataan samoihin tai vastaaviin tehtäviin). Koeaika ei tarkoita sitä, että kun se on päättynyt, solmittaisiin uusi toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsopimus, vaan ellei sopimusta pureta, alun perin tehdyn sopimuksen voimassaolo jatkuu. Koeaikasopimusta, kuten työsopimusta yleensäkin, ei ole sidottu määrämuotoon, vaan se voidaan tehdä joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Molempien osapuolten täytyy kuitenkin olla tietoisia siitä, että kyseessä on koeaika. (Kairinen ym. 2017, luku 2.)

Lakiuudistusten tultua voimaan 1.1.2017 alkaen työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta, joka alkaa työnteon aloittamisesta (TSL 4 §). Lyhyemmästä koeajasta voidaan kuitenkin sopia työehtosopimuksella (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017, viitattu 28.5.2017). Uutta koeaikaa sovelletaan työsopimukseen, jotka tehdään 1.1.2017 tai sen jälkeen. Aikaisempi koeajan enimmäispituus oli neljä kuukautta. (Yrittäjät 2016, viitattu 10.8.2017.)

Uudistettuun koeikasäännökseen lisättiin myös erityissäännös koskien työkokeilua. Säännöksen mukaan koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jolloin työntekijä on tehnyt samoja tai samankaltaisia tehtäviä työnantajalle ennen työsuhteeseen palkkaamista julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4:5.1 §:n 3 kohdassa tarkoitettussa työkokeilussa eli rekrytointikokeilussa, joka on järjestetty soveltuvuuden arvioimiseksi. Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata asiakkaan tällaiseen rekrytointikokeiluun työnantajan ja työntekijän yhteisen pyynnön perus-

teella. Koska rekrytointikokeilu on tilapäinen, säädettiin samana päivänä annetulla lailla työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (1458/2016) koko koeaikasäännös olemaan voimassa vain saman ajan eli 1.1.2017–31.12.2018. Kun väliaikainen voimassaolo on päättynyt, palaa koeaikasäännös muuten samanlaiseksi, mutta erityismaininta koskien rekrytointikokeilua poistuu, ellei kokeilua päätetä vakinaistaa tai jatkaa väliaikaisena. (Kairinen ym. 2017, luku 2.)

4.1 Koeajan pidentäminen työntekijän poissaolon vuoksi

Työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa, mikäli työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia, kuukaudella jokaista työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. (TSL 1:4 §). Sillä ei ole merkitystä, onko työntekijälle maksettu palkkaa poissaolon ajalta (Kärkkäinen & Leppänen 2016, viitattu 18.5.2017). Työnantajan täytyy ilmoittaa työntekijälle pidennetystä koeajasta ennen kuin koeaika päättyy. Koeaika saa määräaikaisessa työsuhteessa olla pidennykset mukaan lukien korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta se ei saa olla pidempi kuin kuusi kuukautta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työsopimusta solmittaessa, mikäli työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa määrätään koeajasta ja työnantaja soveltaa tätä määräystä. (TSL 1:4 §.) Vanhassa työsopimuslaissa koeaika voitiin sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi, mikäli työsuhteen alussa oli työnantajan työntekijälle järjestämä erityinen koulutus. Lakimuutoksen myötä tällaisen erityisen koulutuksen vuoksi ei koeaikaa voida pidentää. (Kärkkäinen & Leppänen 2016, viitattu 18.5.2017.)

Poissaolot, jotka sisältyvät alkuperäiseen ja jatkokoeaikaan voidaan laskea yhteen. Koeajan pidentäminen voidaan toteuttaa vain tietyllä kuukausimäärällä eikä tätä lyhyemmissä jaksoissa tai osakuukausin. Säännöksessä ei ole vaatimuksena, että poissaolo kestäisi yhtäjaksoisesti 30 kalenteripäivää, vaan päivät voivat sisältää useamman poissaolojakson. Kun kalenteripäiviä lasketaan, otetaan huomioon kaikki kalenteripäivät, jotka sisältyvät työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon, myös vapaapäivät. Jotta kaikki päivät voitaisiin ottaa huomioon, niiden täytyy osua koeajalle. (Kärkkäinen & Leppänen 2016, viitattu 18.5.2017.) Jos koeajasta ei ole sovittu eikä viitattu työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, työsuhteessa ei ole koeaikaa. Lähtökohtaisesti koeaika voidaan sopia vain kerran samojen osapuolten välille. (Palvelualojen ammattiliitto PAM, viitattu 28.5.2017.)

4.2 Uudesta koeajasta sopiminen

Koeaikaehdon käyttäminen voi olla perusteltua, jos työsopimus uusitaan sen vuoksi, että työntekijän työtehtävissä ja asemassa on tapahtunut huomattava muutos, (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Valkonen & Ullakonoja 2017, luku 2). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tällaisesta muutoksesta myös toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen voimassa ollessa. Näissä tilanteissa kummallakin sopijaosapuolella on oikeus purkaa kyseinen sopimusehto ”koeajan” aikana. Oikeus riippuu tehdystä sopimuksesta eikä koske työsopimuksen purkamista kokonaisuudessaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 146.)

Koeajan uusiminen voi olla mahdollista myös esimerkiksi silloin, kun työnantaja ottaa takaisin työhän entisen työntekijänsä. Tällöin se, sallitaanko koeaikaehto, riippuu muun muassa siitä, kuinka pitkään työntekijä on ollut poissa työstä, millaisiin työtehtäviin hän tulee takaisin ja onko hänen ammattitaidossaan saattanut tapahtua muutoksia ja niin edelleen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 391). Koeaikaehto arvioidessa vaikutusta näissä tilanteissa on ennen muuta pyrkimyksellä estää työsuhdeturvan kiertäminen (KKO:1986-II-52). Ratkaisu siitä, onko uusi koeaikaehto kohtuullinen, täytyy tehdä aina tapauskohtaisesti (HE 157/2000 vp, s. 62). Erityinen syy voi oikeuttaa koeaikaehdon uusimisen. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että oikeus palata sairauslomalta ja koeaikaehto sovitaan irtisanomisen vaihtoehdoksi. Koeaikaehto ei voi ottaa uudelleen käyttöön esimerkiksi liikkeen luovutuksessa, koska tällöin työsuhde jatkuu niin kuin ennenkin, paitsi silloin, kun on muutenkin sallittua sopia uusista ehdoista. (Koskinen ym. 2008, 391).

4.3 Työsopimuksen purkaminen koeaikana

Työsopimus voidaan purkaa koeajan kuluessa sekä työnantajan että työntekijän toimesta. Tämä ei saa kuitenkaan tapahtua syrjivillä tai muutenkaan epäasiallisilla perusteilla koeajan tarkoitukseen nähden. Myöskään mikäli työnantaja on laiminlyönyt työsopimuslain tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa, hän ei saa purkaa työsopimusta. (TSL 1:4 §.) Epäasiallisia perusteita voivat olla esimerkiksi työntekijän raskaus tai valinta luottamusmieheksi. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät saa myöskään olla koeaikapurun perusteena. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017, viitattu 28.5.2017.) Korkeimman oikeuden päätöksessä (KKO:1980-II-10) epäasiallisena perusteena on pidetty aiheettomia epäilyjä koskien työntekijän terveydentilaa.

Koeaikapurku on perusteiltaan erilainen kuin muut työsopimuksen päättämistavat. Se, onko kyseessä koeaikapurku, normaali purku vai esimerkiksi irtisanominen ilman irtisanomisaikaa, ratkaistaan sen mukaan, mikä oikeustoimen todellinen sisältö on: arviointia ei ratkaise se, miksi oikeustoimi on nimetty. Kun koeajasta sovitaan, edellytetään, että molemmat osapuolet ymmärtävät sopimuksen voivan päättyä koeajan aikana riippumatta normaalista sopimuksen päättämisperusteesta. Koeaikapurkua ei voi käyttää ennen kuin työsuhde on alkanut, koska tällöin työnantaja ei ole voinut testata tavalliseen tapaan, soveltuuko työntekijä työhön. Siksi työsopimuksen purkamista ennen työsuhteen alkamista arvioidaan normaalien päättämissäännösten perusteella koeaikapurkusäännöksen sijaan. (Kairinen ym. 2017, luku 2.)

Lokakuussa 2015 noin 15 000 henkilöä työnhakijoista oli ilmoittanut, että edellinen työsuhde päättyi koeajalla. Määrä on noin 4 prosenttia työttömistä työnhakijoista. Esimerkiksi työnhakijoita, jotka siirtyivät työttömiksi määräaikaisen työsuhteen päättymisen vuoksi, oli ilmoitusten mukaan paljon enemmän, noin 250 000 henkilöä. Tämä luku toisaalta sisältää myös myöhemmin työllistyneitä henkilöitä. Kun tarkastellaan edellä esitettyjä lukuja, ei vaikuta siltä, että Suomessa koeaikapurkua käytettäisiin tällä hetkellä erityisen paljon, tai että se olisi yleinen syy, joka johtaa työttömyyteen. Sellaiset tapaukset, joissa koeaikaa olisi väärinkäytetty työsopimuslain kiertämistarkoituksessa, lienevät määrältään kohtalaisen rajallisia. Huomattavasti yleisempää tilastojen mukaan on se, että työsuhde loppuu määräaikaisuuden kuin koeaikapurun vuoksi. (HE 105/2016 vp.)

Koeaikapurun yhteydessä on jaettu näyttövelvollisuus eli velvollisuus osoittaa faktaväitteensä todeksi on ensi sijassa sillä, joka nostaa kanteen. Koeaikapurku lopettaa työsopimuksen heti. (Kairinen ym. 2017, luku 2.) Korkeimman oikeuden päätöksessä (KKO:2009:35) käsiteltiin tätä näyttövelvollisuutta. Tässä tapauksessa työntekijä oli nostanut kanteen epäasiallisesta syystä puretusta työsopimuksesta. Korkein oikeus mainitsi perusteluissaan hallituksen esityksen (HE 205/1983 vp), josta säädettiin lait työsopimuksen irtisanomismenettelystä ja työsopimuslain muuttamisesta. Sen mukaan työsuhteen purkamisperusteeksi riittäisi koeaika eikä työnantajalla olisi velvollisuutta näyttää toteen, että irtisanominen koeaikana ei ole tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Hallituksen esityksen mukaan tällaisen perusteen olemassaolon täytyisi joko ilmetä sellaisenaan jo jutun tosiasioista tai olisi työntekijän velvollisuus esittää riittävä näyttö siitä, ettei irtisanominen ole liittynyt koeaikasopimuksen tarkoitukseen, vaan syynä on ollut jokin epäasiallinen peruste. Lisäksi korkein oikeus perustelee, että työntekijän täytyy yksilöidä ne seikat, joiden perusteella on syytä epäillä, että työsopimuksen purkaminen on todellisuudessa johtunut jostakin tietystä syystä, joka voidaan katsoa epäasialliseksi. Jos tällaisen perusteen olemassaolo ei sellaisenaan käy ilmi seikoista, jotka

ovat tulleet asiassa esiin, täytyy työntekijän lisäksi tarvittaessa todistaa todennäköiseksi työsuhteen purkamisen voineen johtua epäasiallisesta syystä. Vasta sen jälkeen on työnantajan asia näyttää toteen, että työsopimuspurun syy on ollut asiallinen, niin kuin työsopimuslaki edellyttää. (KKO:2009:35.)

4.4 Lakimuutoksen vaikutukset koeajan osalta

Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp) mukaan lakimuutoksen vaikutusten arviointi objektiivisin kriteerein koeajan osalta on todella hankalaa. Näin siksi, että on olemassa todella niukasti tutkittua tietoa siitä, mitkä ovat koeajan pituuden vaikutukset. Siitä, miten koeaika Suomessa käytetään, ei myöskään ole olemassa luotettavaa tilastotietoa, jonka perusteella olisi mahdollista arvioida, miten lakimuutos kohdentuu eri ihmisryhmiin. Voidaan ajatella, että koeajan pidentäminen laskee irtisanomiskynnystä työsuhteen alkuvaiheessa. Tällä voidaan arvioida taloustieteellisen teorian avulla olevan myös työllistämiskynnystä alentava vaikutus, jolloin työmarkkinoiden joustavuus lisääntyy. Tällä voi olla tuottavuutta ja työllisyyttä parantavia vaikutuksia. Teorian perusteella voidaan myös ajatella, että koeajan pidentäminen lisää työn etsintäprosessin tehokkuutta, minkä myötä työmarkkinoiden osapuolet kohtaavat paremmin. Koeajan pidennys vähentää erityisesti pk-yritysten liike-toimintariskejä, koska pienelle yritykselle rekrytoinnin epäonnistumisen suhteellinen kustannus on isoa yritystä suurempi.

Lausunnossaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle Akavan vastaava lakimies Jaana Meklin huomautti, että kuten hallituksen esityksen perusteluissa on todettu, on koeajan vaikutuksista tietoa hyvin vähän ja lain vaikutusten arviointi objektiivisilla kriteereillä hyvin haasteellista. Perusteluissa todetaan, että pidentämällä koeaika alennetaan työllistämiskynnystä ja työvoiman vaihtuvuus lisääntyy jossain määrin. Meklinin mukaan vaikutus voi kuitenkin olla myös päinvastainen ja jäykistää työmarkkinoita, kun riski työpaikan vaihtamiseen kasvaa. (Meklin 2016, viitattu 4.6.2017.)

Vaikka työsuhdetta ei saa purkaa koeajalla sen perusteella, että työntekijä on raskaana tai perhevapaalla, sisältyy koeajan pidentämiseen perhevapaiden osalta syrjintää koskevia riskitekijöitä. Riitatilanteen sattuessa työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, ettei koeajan purun syynä ollut tosiasiassa perhevapaan käyttö. Lakimuutoksen myötä perhevapaiden käyttö voi johtaa joissakin paikoissa hyvin pitkiin koeaikoihin, jolloin työntekijä on suurimman osan ajasta poissa työpaikalta.

Joissakin tilanteissa tämä voi lisätä laittomin syrjivin perustein tehtyjen koeaikapurkujen määrää, koska koeaikaa voidaan jatkaa niin kauan kuin perhevapaakausi kestää. Lakimuutoksen takia kuitenkin vältetään niitä ristiriitoja, joita voi syntyä työntekijän jäädessä perhevapaalle ennen kuin työnantaja on ehtinyt todella arvioida hänen soveltuvuuttaan työtehtävään. Lakimuutos antaa mahdollisuuden jatkaa koeaikaa työntekijän työpaikalle paluuseen asti ja tällöin työnantajalla on mahdollisuus arvioida työntekijän soveltuvuus huolellisemmin. Näin houkutus työsuhteen purkamiseen koeajan alkuvaiheessa pienenee. Pitkien sairauspoissaolojen ollessa kyseessä, koeajan pidentäminen vähentänee myös jonkin verran niitä riitatilanteita, joissa ei ole selvää, johtuiko koeaikapurku tosiasiansa siitä, että työntekijä sairastui. (HE 105/2016 vp.)

Riitta Martikainen Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tasa-arvoyksiköstä totesi lausunnossaan, että hallituksen esityksen riskit koeajan pidentämisen osalta ovat seuraavat: ensinnäkin riski syrjintään perhevapaan osalta. Näin on huolimatta siitä, että koeaikapurkua ei saa tehdä raskauden tai perhevapaan takia. Lisäksi koeajan pidentäminen 6 kuukauteen lisää koeajalla työskentelevän naisen raskauden tulemistakin ilmeiseksi koeajan aikana. Joissakin tapauksissa koeajan pidentäminen voisi lisätä koeajan aikana tapahtuvia työsuhteen purkuja, jotka johtuvat raskaudesta tai vanhempainvapaasta. Myös isät, jotka käyttävät perhevapaata, voisivat joutua irtisanotuiksi koeajalla. (Martikainen 2016, viitattu 4.6.2017.)

Lakimiehet Anna Pärtty ja Vesa Ullakonoja Lounais-Suomen Aluehallintovirastosta kertoivat lausunnossaan mielipiteensä koeajan pidentämisestä työsuojelun vastuualueen näkökulmasta. Pidentämisen laskentasaännöt, jotka esityksen luonnoksessa on esitetty, voivat heidän mukaansa olla sinänsä perusteltuja, mutta ne merkitsevät käytännössä monimutkaista järjestelmää. Tämä vaatisi työnantajan puolelta poissaolojen erityistä seurantaakin, johon varsinkin pienissä yrityksissä liittyisi merkittävä erehtymisen mahdollisuus. Työsuojelun valvonnassa olisi vaikeaa arvioida, onko työnantajan menettely oikeellista. Myös työsuhteen osapuolten ohjaaminen ja neuvonta tässä asiassa veisi enemmän aikaa ja olisi vaativampaa kuin ennen. (Pärtty & Ullakonoja 2016, viitattu 26.5.2017.)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) pääsihteeri Tanja Auvinen totesi asiantuntijalausunnossaan, että TANEN: n mielestä ei ole perusteltua pidentää koeaikaa vanhempainvapaiden perusteella. Auvisen mukaan törmätään siihen, että vanhempainvapaiden pitäminen aiheuttaa tai voi aiheuttaa syrjintää työmarkkinoilla, kun arvioidaan työtä ja toimeentuloa koskevan lainsäädännön

sukupuolivaikutuksia. Lisäksi vanhempainvapaiden jakautuminen epätasaisesti isien ja äitien välillä aiheuttaa sukupuolten epätasa-arvoa. (Auvinen 2016, viitattu 5.6.2017.)

Koeajan pidentäminen koskee myös työtaturmia. Auvisen mielestä on kohtuutonta, jos esimerkiksi tapaturma, joka on tapahtunut työnantajan laiminlyönnin seurauksena, pidentäisi koeaikaa. 70 prosenttia työtaturmista sattuu miehille. Vuonna 2013 palkansaajille tapahtui 40 473 työtaturmaa, joka aiheutti vähintään neljän päivän työkyvyttömyyden. TANEN mielestä hallituksen esityksen toivottuja vaikutuksia ei voida vakuuttavasti todentaa tutkimuksella tai todennetulla tiedolla. Ihmisten oikeusturvaa ei saisi lähtökohtaisesti huonontaa sen perusteella, että jollakin toimenpiteellä toivotaan olevan tietynlainen lopputulos. (sama.)

TE- toimiston työntekijän mukaan koeajan pidennyksellä ei ole juuri lainkaan vaikutusta ainakaan pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen johtuen siitä, että pitkäaikaistyöttömiä työllistetään yleensä palkkatuella määräaikaisiin työsuhteisiin. Mikäli työnantaja palkkaa pitkäaikaistyöttömän vakituisen työhön ilman palkkatukea, saattaa pidempi koeaika antaa mahdollisuuden pidempään työsuorituksen tarkasteluun. Valitettavasti kuitenkin pitkäaikaistyöttömiä palkataan suoraan vakituisiin työsuhteisiin melko vähän ilman mitään tukia. (TE- toimiston työntekijä, haastattelu 3.7.2017.)

Työnantajan edustajan 1 mukaan koeajan pidennyksellä ei ole vaikutusta heidän yrityksensä rekrytointeihin, koska 80 prosenttia heidän henkilöstöstään on Maran työehtosopimuksen piirissä. Koeajan pidennys ei tullut voimaan kyseisessä työehtosopimuksessa. (Työnantajan edustaja 1, haastattelu 2.7.2017.) Työnantajan edustaja 2 kertoo, että koeajan pidennys ei sinänsä vaikuta hänen edustamansa yrityksen haluun rekrytoida työntekijöitä, koska he palkkaavat työvoimaa tarpeeseen. Sillä ei ole merkitystä, mitkä reunaehdot työntekijän palkkaamisessa on. Pidempi koeaika on kuitenkin vastaajan mielestä hyvä asia, ja hänen edustamassaan yrityksessä se onkin otettu käyttöön. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.)

Myös mahdollisuus pidentää koeaikaa työntekijän poissaolon takia on vastaajan mielestä hyvä muutos. Se on myös reilua, koska työntekijän ollessa pidempiä jaksoja poissa työstä koeajan aikana hänen taitojaan ja ominaisuuksiaan työtehtävän kannalta ei voida arvioida. Myöskään työntekijä ei voi tällöin arvioida työtä. Jos koeaikaa pidennetään, täytyy siitä ilmoittaa työntekijälle. Tästäkin syystä menettely on vastaajan mielestä avoin ja reilu. Se on myös vastaajan edustamassa yrityksessä käytössä. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 3 toteaa, ettei koeajan pidennyksellä ole toistaiseksi ollut vaikutusta hänen edustamansa yrityksen haluun rekrytoida työntekijöitä, koska koeajan pituudesta on sovittu alan työehtosopimuksessa, joka on edelleen voimassa. Tulevaisuudessa, mikäli työehtosopimus sen sallii, pidempi koeaika helpottaa vastaajan mukaan varsinkin ulkomailta palkattujen henkilöiden kanssa toimimista. Näin siksi, että toisinaan heille eivät Suomen työsuhteisiin liittyvät seikat ehdi avautua ja tämä on ollut haastavaa. (Työnantajan edustaja 3, sähköpostiviesti 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 4 on tietoinen pidemmästä koeajasta ja on sitä jo käyttänytkin. Sen sijaan mahdollisuudesta pidentää koeaikaa työntekijän poissaolon takia vastaaja ei ollut tietoinen. Nämä ovat vastaajan mielestä ehdottomasti positiivisia muutoksia, erityisesti koeajan pidennys. Totta kai myös koeajan pidennys työntekijän poissaolon takia, mutta tämä tulee kyseeseen vain poikkeustapauksissa. Vastaajan mukaan nämä muutokset menevät samaan kategoriaan kuin mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen eli työmarkkinoille täytyy saada lisää joustavuutta. Työnantajan näkökulmasta koeajan pidennys edesauttaa työllistämispäätöstä. (Työnantajan edustaja 4, haastattelu 21.7.2017.)

Työnantajan edustaja 5: n mukaan koeajan pidennyksellä ei ole työllistämisen edistämisen kannalta merkittävää vaikutusta. Vastaajan edustamassa yrityksessä pidempää koeaikaa ei ole otettu käyttöön, tarkoitus olisi tehdä niin todennäköisesti vuoden vaihteessa. Vastaajan kertoo, että ehkä joissakin yksittäistapauksissa pidempi koeaika olisi saattanut johtaa työsuhteen koeaikapurkuun. Yritys palkkasi viime vuonna yli 200 henkilöä ja tänäkin vuonna yli 100: niin suureen joukkoon mahtuu henkilöitä, jotka eivät sovellu työhön syystä tai toisesta. Vastaajan mielestä joissain yksittäistapauksissa pidempi koeaika voisi toimia, mutta suoraa yhteyttä työllistämisen edistämisen kanssa hän ei näe. Varsinkin, kun vastaajan edustaman yrityksen toimialalla perusteet määräaikaisten työsuhteiden tekoon syntyvät puhtaasti liiketoiminnan kautta sen projektiluonteen seurauksena. (Työnantajan edustaja 5, haastattelu 26.7.2017.)

Työnantajan edustaja 5 mainitsee, että mahdollisuus pidentää koeaikaa työntekijän poissaolojen takia on ehdottomasti asia, joka tukee pelkästään ”maalaisoikeudentajuakin”. Jos henkilö on poissa töistä syystä tai toisesta, työnantajalle ei jää omasta puolestaan mahdollisuutta arvioida työntekijän sopeutumista työyhteisöön tai työsuorituksen arviointiin. Toisaalta myöskään työntekijällä ei ole tällöin mahdollisuutta arvioida työnantajaa tai työnantajan toimintaa. Muutos on vastaajan mielestä ehdottomasti positiivinen ja kannustaa työllistämiseen. Jos työntekijälle tulee poissaoloja perheväpään tai sairauden takia, koeaikaa voidaan tavallaan siirtää. (sama.)

5 TYÖNANTAJAN TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

TSL: n mukaan työnantaja on veloitettu tarjoamaan työtä työsopimuslaisissa määriteltyjen taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen työntekijälle, joka on edelleen työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijana. (TSL 6:6 §.) Työn tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan edellytä, että työntekijän pitäisi olla työttömänä työnhakijana, vaan riittää, että hänellä on TE- toimistossa työhakemus vireillä. Työntekijä osoittaa olevansa etsimässä työtä työvoimaviranomaisen välityksellä noudattamalla ilmoitusmenettelyä, jonka kyseinen viranomais on määrännyt. (Kairinen ym. 2017, luku 11.)

Velvollisuus on voimassa, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden sisällä siitä, kun työsuhde päättyi ja tehtävät ovat samoja tai samankaltaisia, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut ilman keskeytyksiä vähintään 12 vuotta siihen mennessä, kun se päättyi. (TSL 6:6 §.) Takaisinottovelvollisuuden määräaika lasketaan siitä, kun irtisanomisaika on päättynyt, ei siitä, kun irtisanominen on toimitettu. Näin myös silloin, kun työntekijä on irtisanomisaikana vapautettu työntekovelvollisuudesta (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017, viitattu 23.5.2017.) Uusi lyhyempi takaisinottovelvollisuus koskee 1.1.2017 tai sen jälkeen päättyviä työsuhteita (Yrittäjät 2016, viitattu 10.8.2017).

Takaisinottovelvollisuutta koskeva säännös ei määrittele, missä järjestyksessä takaisinotettavat työntekijät palaavat. Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan työnantajan täytyy noudattaa TSL: n 2:3.3 §:n mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta eikä työhön kutsuttavia saa valita syrjivän perustein TSL:n 2:2.1 §:n vastaisesti. Mikäli takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluu sekä miehiä että naisia, työntekijöiden valitsemisessa täytyy noudattaa tasa-arvolakia (Kairinen ym. 2017, luku 11).

5.1 Takaisinottovelvollisuutta koskevan säännöksen soveltamisala

TSL: n 6:6.2 §:n mukaan takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeen luovutuksensaajaa siinä tapauksessa, että luovuttaja on sanonut työsopimuksen irti päättymään ennen luovutushetkeä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että työnantaja tekee työtarjouksen entiselle työntekijälle,

joka on halukas palaamaan samaan tai vastaavaan työhön ja on työhön sovelias säännöksessä tarkoitettuna aikana säädettyä menettelytapaa noudattaen. Tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä. Säännös laajentaa työnantajan velvollisuuksia entisiä työntekijöitään kohtaan työsuhteen keston jälkeiseen aikaan, mutta se ei määrää työntekijöille mitään velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan. Säännöksen myötä työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä entiselle työntekijälleen vailla velvollisuutta palauttaa katkennut työsuhde. Jos työntekijä irtisanoo itsensä sen jälkeen, kun hänet on sanottu irti taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella, oma irtisanoutuminen ei välttämättä aina estä TSL: n 6:6 §:n soveltamista, jos irtisanoutumisen tarkoituksena on pelkästään nopeampi työllistyminen. Kyseinen irtisanoutuminen ei muuta tosiallista syytä, joka vaikuttaa työsuhteen päättymisen taustalla. (Kairinen ym. 2017, luku 11.)

Takaisinottovelvollisuus koskee myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottuja työntekijöitä, luottamusmiehiä ja luottamusvaltuutettuja, jotka ovat raskaana tai perhevapaalla. Työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa irtisanottua työntekijää takaisin, jos työsuhteen päättymisen syynä on ollut työsopimuksen purkaminen, työntekijän irtisanoutuminen tai määräaikaisen sopimuksen loppuminen. (HE 157/2000 vp). Työn tarjoamisvelvollisuus ei koske myöskään tilanteita, joissa työntekijän työsuhdetta olisi voitu käsitellä purkaantuneena TSL: n 8:3 §:n mukaan. Muissakin tilanteissa, joissa irtisanominen johtuu työntekijän henkilöstä, säännöstä ei voida soveltaa. Tällöin riittää, että työnantajalla olisi ollut oikeus työsuhteen päättämiseen perustuen henkilöön liittyvään syyhyn. Kyseiseen yksityiskohtaan voidaan myös vedota vasta oikeudenkäynnissä. Säännöstä ei myöskään sovelleta tilanteisiin, joissa irtisanominen tapahtuu osittainkin henkilöstä johtuvien syiden perusteella. (Kairinen ym. 2017, luku 11.)

5.2 Takaisinottovelvollisuuden etusijajärjestys

Työnantajan on otettava selvää sen paikkakunnan työ- ja elinkeinotoimistosta, jonka alueella työtä on tarjolla, onko entisiä työntekijöitä etsimässä työtä työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Työnantaja voi korvata tiedustelun niin, että tarjoaa työtä suoraan irtisanotulle työntekijälle. Hän voi tarjota paikkaa muille vain siinä tapauksessa, että irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta tarjottua työtä vastaan. Mikäli työnantaja on laiminlyönyt takaisinottovelvollisuutensa, joutuu hän korvaamaan aiheutuneen vahingon työntekijälle. Työnantaja ei voi täyttää takaisinottovelvollisuuttaan vain laittamalla ilmoituksen työpaikasta lehteen, vaan työpaikkaa on nimenomaisesti tarjottava irtisanotulle

työntekijälle. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017, viitattu 23.5.2017). Työnantaja voi tehdä tämän niin, että lähettää tiedon tarjolla olevasta työstä esimerkiksi kirjeellä kaikille työntekijöille, jotka on sanottu irti. Menettelyä on hyvä käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka järjestetään ennen irtisanomista. Mikäli työpaikkoja tarjotaan niin, että kaikki irtisanotut työntekijät voivat hakea niihin, täytyy työnantajan kuitenkin huolehtia siitä, että etusija annetaan TSL: n 6:6 §:n mukaan työntekijöille, jotka hakevat TE- toimistosta työtä. Jos irtisanotuissa siis on henkilö, joka ei ole ilmoittautunut työnhakijaksi, hän ei saa syrjäyttää henkilöä, joka soveltuu työhön ja jolla on työnhaku voimassa TE- toimistossa. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 456.) Mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotusta työstä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse enää tarjota hänelle uudestaan vastaavanlaista työtä takaisinottoajan aikana (KKO:1986-II-165). Jos tarjolle tulee puolestaan erilaista työtä, täytyy tiedustelu tehdä uudestaan (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 456).

Työnantajan velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä ohittaa TSL: n takaisinottovelvollisuuden. Työntekijät, jotka kuuluvat takaisinottovelvollisuuden piiriin ovat heikoimmassa asemassa niistä, joille työnantajalla on erityinen velvollisuus tarjota työtä. Tämä johtuu siitä, että takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työsuhde on jo loppunut ja työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ensi kädessä niille työntekijöille, jotka ovat työsuhteessa. (Moilanen 2013, 14-15.)

Toisaalta työnantaja ei voi syrjäyttää takaisinottovelvollisuutta jatkamalla määräaikaisen työntekijän työsopimusta tai vakinaistamalla tämän työsuhteen. Jälkimmäiset toimenpiteet perustuvat sopimusvapauteen ja siksi ne eivät syrjäytä työnantajan velvoitetta, joka perustuu lakiin. (Kairinen ym. 2017, luku 11.) Työnantajalla on velvollisuus ottaa työntekijä takaisin. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä menee siis pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan edelle. (HE 157/2000 vp.) Kun selvitetään takaisinottovelvollisuuden koko laajuutta, edellytetään vastaamista seuraaviin kysymyksiin: Keitä entisiä työntekijöitä velvoite koskee? Mitä tarkoitetaan ”samalla tai samankaltaisella” työllä, jota työnantajan täytyy tarjota? Milloin työnantaja ”tarvitsee työntekijöitä” tavalla, jota takaisinottosäännöksessä tarkoitetaan? Mikäli takaisinotettavia työntekijöitä on monia, onko heillä tarjolla olevaan työhön jokin keskinäinen etusija? (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 453.) Näitä kysymyksiä käsitellään seuraavissa kappaleissa.

5.2.1 Työn samankaltaisuus

Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus vain, mikäli tarjolla oleva työ on samaa tai samankaltaista kuin työ, jota irtisanottu työntekijä teki aikaisemmin (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 456). Lainvalmisteluasiakirjojen perusteella työn voidaan yleensä ajatella olevan samankaltaista, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä. Lisäksi työntekijän täytyy omata sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että voitaisiin olettaa, että hänenlaisensa työntekijä tulisi valituksi kyseiseen työhön, jos työhön ei olisi muita hakijoita. Kun arviota tehdään, tehtävänimikkeillä ei sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä. (HE 157/2000 vp., s. 94). Takaisinottovelvollisuus on suppeampi kuin TSL: n 7:4 §:ssä mainittu uudelleensijoittamisvelvollisuus liittyen lomauttamiseen ja irtisanomiseen. Takaisinottovelvollisuus ei koske ollenkaan sellaisia työtehtäviä, joiden hoitamiseksi entinen työntekijä tarvitsisi koulutusta, vaan takaisin otettavalla työntekijällä täytyy olla valmiina ammattitaito ja koulutus, joita työssä vaaditaan, jotta työtä olisi tarjottava hänelle takaisin. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 456-457.)

Takaisinottovelvollisuutta ei ole maantieteellisesti rajoitettu eikä tarjolla olevan työn tarvitse sijaita siinä toimipisteessä, mistä työntekijä on sanottu irti. Työntekijöiden työnhakua tarvitsee kuitenkin tiedustella vain siitä TE- toimistosta, jonka alueella työtä on tarjolla. Jo tästä syystä lienee selvää, ettei takaisinottovelvollisuus koske työtä, jota työnantajalla on kenties tarjolla ulkomailla. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 457).

Työntekijälle, joka kuuluu takaisinottovelvollisuuden piiriin, täytyy lähtökohtaisesti tarjota myös määräaikaista ja osa-aikaista työtä. On kuitenkin selvää, että hyvin lyhytkestoisen työn ollessa kyseessä, sen ei voida ajatella olevan samankaltaista kuin työ, jota työntekijä teki aikaisemmin. Esimerkiksi takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvalla työntekijälle ei tarvitse tarjota vain yhden päivän kertaluonteista tilapäistä työtä. Erilainen tulkinta johtaisi käytännössä haastaviin tilanteisiin varsinkin, jos tarve lyhytaikaiselle työvoimalle tulee yllättäen, koska TE- toimistolle osoitettu tiedustelu vie jonkin verran aikaa. Arviointiin vaikuttaa myös, kuinka kiireellisesti työ täytyy tehdä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 457-458.)

5.2.2 Alihankinta, vuokratyö, sisäiset siirrot ja liikkeen luovutus

Takaisinottovelvollisuus ei ole esteenä työn teettämiselle ulkopuolisella työvoimalla, joka ei ole työsuhteessa työnantajaan. Irtisanomissuoja ei estä sitä, että työnantaja käyttää liikkeenjohtovaltaansa ja esimerkiksi ulkoistaa alihankintana tehtäväksi työt, jotka aiemmin suoritettiin työsuhteydenä. Mikäli ulkopuolisen työvoiman käyttöön siirtyminen johtaa siihen, että työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden työt vähenevät, täyttyy kollektiivinen irtisanomisperuste. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työnantajan ei tarvitse TSL: n 7:4 §:n perusteella tarjota työntekijälle ulkopuolisella työvoimalla teettämäänsä työtä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 461.)

Myös oikeuskäytännössä takaisinottovelvollisuutta on tulkittu niin, ettei se vaikuta yrityksen ratkaisuihin, jotka koskevat ulkopuolisen työvoiman käyttöä (Kärkkäinen ja Äimälä 2017, 461). Työtuo- mioistuimen ratkaisun mukaan yritys on voinut esimerkiksi käyttää vuokratyövoimaa sen sijaan, että tarjoaisi työtä työntekijöille, jotka on aikaisemmin sanonut irti (TT:2007:6). Sillä, että vuokratyöntekijät tai alihankkijan työntekijät tekevät työtä kyseisen työnantajan toimitiloissa ja osaksi myös valvonnassa, ei vaikuta asiaan. Myös tässä on perusteena se, etteivät työntekijät, jotka ovat alihankkijan palveluksessa ja vuokratyöntekijät ole työsuhteessa kyseiseen työnantajaan. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 462.)

TSL: n 6:6 §:ssä käytetään ilmaisua ”tarvitsee työntekijöitä”. Ilmaisulla viitataan nimenomaan työntekijöihin, jotka palkataan työsuhteeseen, niin kuin muuallakin työsopimuslaissa. Lisäksi kyseessä täytyy olla uudet työntekijät, koska takaisinottovelvollisuus ei koske työntekijöiden siirtoja tehtävästä toiseen, jotka toteutetaan yrityksen sisällä. Työnantajan ei siis tarvitse tarjota työtä takaisinotettaville työntekijöille, mikäli avoinna oleva työpaikka täytetään sisäisten siirtojen avulla eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä (TT:2007:6.)

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työsuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajalle. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen koskee kuitenkin vain työsuhteita, jotka olivat voimassa luovutushetkellä. Luovutuksensaajalla ei ole velvollisuuksia niitä työntekijöitä kohtaan, joiden työsuhteet ovat loppuneet ennen luovutushetkeä. Takaisinottovelvollisuus on poikkeus tästä pääsäännöstä: liikkeen luovutuksensaajan täytyy tarjota työtä myös työntekijälle, jonka luovuttaja on irtisanonut. Näin myös silloin, kun työntekijän työsuhde on loppunut ennen luovutushetkeä, mikäli muut edellä selostetut kriteerit takaisinottovelvollisuudelle täyttyvät. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 462.)

Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä irtisanotulle, takaisinotetulle työntekijälle entisin työsuhteen ehdoin, vaan irtisanottu työntekijä tulee työhön ikään kuin uutena työntekijänä ja työsuhteen ehdot määräytyvät sen mukaan, mitä tarjottu työ on. Työehtojen täytyy kuitenkin luonnollisesti täyttää laeissa ja työehtosopimuksissa määritellyt vähimmäisvaatimukset. (sama.)

5.3 Lakimuutoksen vaikutukset takaisinottovelvollisuuden osalta

Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp) mukaan takaisinottovelvollisuutta joustavoittamalla vähennetään hallinnollista taakkaa ja lisätään työnantajan valinnanvapautta koskien työntekijän palkkaamista. Hallinnollinen taakka vähenee siitä syystä, että takaisinottoaika lyhenee portaittain. Toisaalta kahden portaan tuominen lisää kasvattaa hieman menettelyn monimutkaisuutta. Mikäli takaisinottovelvollisuuden porrastaminen ei monimutkaista tilannetta liikaa, yrityksissä voi syntyä hallinnollista säästöä. Koska takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista työmarkkinoilla ei ole juurikaan tehty empiiristä tutkimusta, on mahdotonta arvioida luotettavasti, onko sillä todellisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen. Lakimuutoksella on sen sijaan varmasti vaikutusta määräaikaisen ja vakituisen työvoiman väliseen suhteeseen. Kun työnantajan valinnanvapaus lisääntyy, se kannustaa palkkaamaan työvoimaa vakituisiin työsuhteisiin. Yleisesti ottaen lakimuutos edistää muiden työnhakijoiden työmarkkina-asemaa suhteessa niihin, jotka on irtisanottu vakituisesta työsopimuksesta. Työvoiman vaihtuvuus lienee lisääntynyt tämän myötä. Työnantajan vapauden valita tehtävään sopiva henkilö ilman rajoitteita lisääntyessä voi sillä olla myös vaikutuksia, jotka kasvattavat tuottavuutta.

Jaana Meklin otti lausunnossaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kantaa Akavan puolesta hallituksen esitykseen takaisinottovelvollisuuden osalta. Työllisyys ei hänen mukaansa parane lainkaan takaisinottoajan näin merkittävän lyhentämisen myötä, mutta käytännössä lyhennys mitätöi takaisinottovelvollisuuden tarkoituksen. On myös kyseenalaista, miten mahdollisuus työntekijän entistä nopeampaan korvaamiseen uudella vaikuttaa yrityksen kasvuhaluuteen. Varmaa on vain se, että esityksen takia irtisanomissuojan kiertäminen helpottuu. Takaisinottoajan lyhentämisestä aiheutuu myös ristiriita TSL: n 7:3.1 §:n ja 7:3.2 § k.1: n välille. Jos samaa tai samankaltaista työtä on tarjolla jo neljän kuukauden kuluttua siitä, kun työsuhde päättyi, voiko kyseinen työ vähen-

tyä pysyvästi? Takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen näkyisi siis heikennyksenä myös irtisanomisperusteiden arvioinnissa. Samalla vähenisivät edellytykset sopia työsuhteiden päättämisestä ja irtisanomisia koskevien riitojen määrä kasvaisi. (Meklin 2016, viitattu 4.6.2017.)

Takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen edistää määräaikaisen työvoiman asemaa tilanteessa, jossa työntekijällä päättyy määräaikaisuus samoihin aikoihin kuin samalla työnantajalla syntyy tarve palkata uusi vakituinen työntekijä. Kun takaisinottovelvollisuus on ollut voimassa, työnantaja ei ole voinut palkata määräaikaista työntekijää, vaan takaisinottovelvollisuuden takia hänellä on ollut velvollisuus palkata vakituisesta työstä irtisanottu työntekijä. Tältä osin lakimuutos vahvistaa määräaikaisten asemaa ja helpottaa vakituisen työhön siirtymistä määräaikaisesta työstä. Vakituisten työntekijöiden työsuhdeturva puolestaan heikkenee hieman ja heidän osaltaan työttömyysriski lisääntyy. Näin ollen muutoksesta olisi hyötyä ennen kaikkea nuorille samalla kun iäkkäät menettäisivät. (HE 105/2016 vp.)

Meklinin mukaan Suomessa irtisanomissuoja on jo muutenkin heikko ja irtisanotun työntekijän ottaminen takaisin, kun työtilanne kohentuu, on osa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ja irtisanomissuojaa. Suomessa ei edellytetä viranomaisten tai yhteistyöelinten kanssa tehtyjä sopimuksia, joita käytetään muualla Euroopassa. Suomessa ei myöskään tarvitse maksaa irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavia erärahoja, jotka maksetaan työsuhteen pituuden mukaan ja ovat yleisesti käytössä. Meklin huomauttaa, että edellä mainittuihin menettelyihin verrattuna etusija entisen työn takaisin saamiseen on etuna ja työnantajan velvoitteena todella vähäinen. (Meklin 2016, viitattu 4.6.2017.)

Palkansaajakeskusjärjestöt esittivät lakia valmisteleavassa työryhmässä, että lakiin oikeuskäytännön myötä syntynyt porsaanreikä tukittaisiin tasapainottamaan muutosta edes jollain lailla. Niiden mukaan pitäisi olla kiellettyä teettää takaisinottoaikana irtisanotun työntekijän työtä paitsi uudella työntekijällä myös muulla työnsuorittajalla. Tällaisia ovat esimerkiksi vuokratyöntekijät, itsensätyöllistäjät tai alihankkijat. Hallituksen esitykseen ei sisälly myöskään tätä täsmennystä, jota yleinen oikeustaju edellyttää. (Ahokas 2016, viitattu 22.7.2017.)

TE- toimiston työntekijän näkökulmasta takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä ei ole vaikutusta yritysten rekrytointiin, kuten ei muillakaan tehdyillä lakimuutoksilla, jotka ovat hänen mukaansa varsin pieniä. Sen sijaan takaisinottovelvollisuuden kaksi eri määräaikaista aiheuttaa pohdintaa, arviointia ja sekaannuksia. Se on tuonut myös mukanaan väärinkäsityksiä ja lupauksia, joita ei voidakaan

pitää. Määräajat menevät sekaisin sekä henkilö- että työnantaja-asiakkailla. Vastaajan mielestä on sinänsä harmillista, ettei näitä määräaikoja kyetä yhdistämään. (TE- toimiston työntekijä, haastattelu 3.7.2017.)

Työnantajan edustaja 1: n mukaan takaisinottovelvollisuus aiheuttaa työnantajalle todella paljon työtä varsinkin ravintola-alalla, missä vaihtuvuus on melko suurta. Vastaajan edustamassa yrityksessä ei juuri ole taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tapahtuvia irtisanomia, vaan kyseessä on lähinnä joku yksittäinen työntekijä silloin tällöin. Vastaajan mielestä takaisinottovelvollisuutta voisi ajatella prosessina, joka täytyy pitää hallussa. Haasteita aiheuttaa pitkä lista asioita, jotka täytyy muistaa irtisanomisen yhteydessä. Vastaajan mielestä lyhyempi takaisinottovelvollisuus aika ehkä lyhentää tätä listaa. Kun takaisinottovelvollisuutta koskeva prosessi on luotu ja se on suunniteltu hyvin, kahdella takaisinottovelvollisuuden määräajalla ei ole vaikutusta. (Työnantajan edustaja 1, haastattelu 2.7.2017.)

Työnantajan edustaja 2: n mukaan takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen helpottaa asioita työnantajan näkökulmasta, mutta sillä ei ole vaikutusta vastaajan edustaman yrityksen rekrytointiin. YT-neuvotteluja yrityksessä käydään yleensä vain toimipisteiden lakkauttamisen takia. Kahden eri määräajan vaikutuksista vastaajalla ei ole vielä kokemusta, mutta pidempi takaisinottovelvollisuus aika on hänen mielestään käden ojennus pidemmissä työsuhteissa olleita kohtaan. Kaksi eri määräaikaa eivät siis ole ongelma. Vastaaja mainitsi, että toki olisi selkeintä ja parempi ratkaisu, mikäli määräaika olisi kaikille sama, esimerkiksi viisi kuukautta. Se olisi myös teknisesti helpompaa. Kahden määräajan kanssa kuitenkin vastaajan mielestä pärjätään. (Työnantajan edustaja 2, haastattelu 6.7.2017.) Työnantajan edustaja 3: n mielestä takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä on vain vähäinen vaikutus hänen edustamansa yrityksen rekrytointiin. Lyhennys vähentää takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden tilanteen seuraamiseen ja työn tarjoamiseen edellytettävää hallinnollista työtä. (Työnantajan edustaja 3, sähköpostiviesti 6.7.2017.)

Työnantajan edustaja 4: llä ei ole kokemusta takaisinottovelvollisuuden lyhentämisestä, koska hän ei ole koskaan joutunut irtisanomaan työntekijää taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Irtisanomisiin vaikuttaa yleinen taloudellinen tilanne ja lama. Vastaajan yritykselle näillä ei ole ollut konkreettista merkitystä, koska hänen yrityksensä toimintaperiaatteisiin on kuulunut, ettei yrityksen toimintaa kannata laskea yhden toimialan varaan, vaan täytyy olla useita "tukijalkoja". Työntekijöidenkin olisi hyvä olla moniosaajia, jotta heidät voi tarvittaessa siirtää työskentelemään sektorilta toiselle. Vastaajan mielestä tässä lakimuutoksessa on enemmänkin kyse nyansseista kuin työllistämiseen

vaikuttavasta muutoksesta. Kaksi aikaisempaa muutosta ovat merkityksellisempiä työllistämisen kannalta. (Työnantajan edustaja 4, haastattelu 21.7.2017.)

Työnantajan edustaja 5: n mielestä muutos on positiivinen. Vastaajan edustaman yrityksen työntekijät kuuluvat usean työehtosopimuksen piiriin, joista osassa takaisinottovelvollisuus oli ennen kuusi kuukautta ja osassa yhdeksän. Vastaaja ei ollut aivan varma, tuleeko muutos automaattisesti voimaan niissä työehtosopimuksissa, joissa takaisinottovelvollisuus aika on laista poikkeava vai täytyykö siitä sopia työehtosopimuskohtaisesti. Hänen mukaansa muutos on hyvä siksi, että tilanteet yrityksen kannalta muuttuvat aika nopeasti. Kun joskus puhuttiin yrityksen tuloksen tulosvuoden ja puolivuositaisesta seurannasta, tänä päivänä on hyvä, jos kvartaalitalouskaan riittää toiminnan suunnitelmalliseen toteuttamiseen. Rakennusalalla voi tapahtua jyrkkiäkin muutoksia melko nopeasti: asuntojen ostaminen tai kiinteistösijoittaminen voi hyytyä hyvinkin nopeasti esimerkiksi jonkin uutisen seurauksena, joka horjuttaa kansalaisten luottamusta omaa taloudenpitoaan kohtaan. Silloin nopeat toimenpiteet ovat tarpeen. Se, että takaisinottovelvollisuus on lyhyempi, on vastaajan mielestä ehdottomasti hyvä asia, koska takaisinottovelvollisuuden aikana ehtii maailmakin muuttua sekä osaamisen tarve tai osaaminen, jota palkattavalta henkilöltä vaaditaan. Työnantaja pystyy myös mahdollisesti tarjoamaan työtä alueellisesti. Siksi on hyvä, että takaisinottovelvollisuus on neljä kuukautta, se ei sido työnantajaa liikaa. Lyhyempi koeaika antaa hieman enemmän vapauksia tehdä muuttuvan tilanteen myötä niitä resurssipainotuksia ja valintoja, mitkä ovat tarpeellisia sen hetken tilanteen perusteella. (Työnantajan edustaja 5, haastattelu 26.7.2017.)

Kahdella eri määräajalla ei työnantajan edustaja 5: n mukaan ole juuri merkitystä, aika olisi voinut olla vaikka neljä kuukautta kaikilla. Vastaajan edustamaan yritykseen kaksi eri määräaikaa eivät vaikuta, koska heidän yrityksessään on vain muutama henkilö, joka on työskennellyt yli 12 vuotta heidän palveluksessaan. Vastaaja kuitenkin ymmärtää kahden eri määräajan idean eli tarjota pidempiaikainen turva pidemmissä työsuhteissa olleille. (sama.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Millaisia ovat työsopimuslakiin tulleet muutokset?
- Mitkä ovat lakimuutosten tavoitteet ja vaikutukset?
- Miten työnantajat kokevat lakimuutosten vaikuttaneen työntekijöiden rekrytointiin?
- Millaisia lakimuutosten vaikutukset ovat TE- toimiston työntekijän mukaan?
- Mitä muutoksia työnantajien ja TE- toimiston työntekijän mielestä pitäisi tehdä, että sillä olisi vaikutusta työllisyyteen ja varsinkin pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen?

Kävin työssäni läpi kolme keskeistä työsopimuslakiin tullutta muutosta. Ensimmäinen niistä on mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Toinen muutos koskee koeajan pidennystä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus pidentää koeaikaa, mikäli työntekijä on ollut poissa työstä koeajan aikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia, kuukaudella jokaista työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Kolmas muutos on takaisinottovelvollisuuden lyhennys neljään kuukauteen entisen yhdeksän kuukauden sijaan. Takaisinottovelvollisuus on kuitenkin kuusi kuukautta, mikäli työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 kuukautta siihen mennessä, kun se päättyi.

Hallituksen ehdotuksen (105/2016 vp) tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia työllistyä, madaltaa työnantajien työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien halukkuutta kasvuun. Työnantajien vastausten perusteella lakimuutokset ovat lähtökohtaisesti hyviä. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että työnantajien mielestä tehdyillä muutoksilla ei ole suurta vaikutusta työllisyyteen ja yritysten rekrytointiin. Tämä koskee varsinkin suurempia yrityksiä, pk- yrityksen edustajan mielipide oli, että muutoksilla on positiivinen vaikutus yritysten työllistämishalukkuuteen. Työnantajan edustajat ehdottivat muita muutoksia lainsäädännön lisäksi, muun muassa kouluttamismahdollisuuksien lisäämistä. Myös työnhakutaitojen parantamiseen panostaminen ja suurten työnantajien kohdalla eläkeriskin pienentäminen parantaisivat vastaajien mielestä etenkin pitkäaikaistyöttömien työllistymistä.

TE- toimiston työntekijän mukaan muutosten pitäisi olla huomattavasti merkittävämpiä, että niillä olisi vaikutusta pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Hän myös mainitsee, että yritykset voisivat käyttää palkkatukea hyödykseen enemmän pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi. Yksi työnantajan edustaja on myös sitä mieltä, että erilaisia työkokeiluja ja työharjoitteluja pitäisi järjestää yhteiskunnan tuella, ettei pitkäaikaistyöttömän työkunnon ja -motivaation testaaminen tapahtuisi työnantajan kustannuksella.

Määräaikaisia työsuhteita koskevan ehdotuksen vaikutuksena hallituksen ehdotuksessa mainitaan TE- toimistojen hallinnollisen taakan lisääntymisen. TE- toimiston työntekijän mukaan tällaista vaikutusta ei ole ainakaan toistaiseksi havaittavissa. Toisaalta lakimuutoksella ei TE- toimiston työntekijän näkökulmasta uskota olevan vaikutusta pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen, koska pääosa heistä työllistetään työllistämistuella. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan taas moneen osaan pilkotut määräaikaisuudet ja useat aikarajat aiheuttavat kaikille osapuolille sekaannusta ja lisätyötä. Työsuojelun näkökulmasta taas säännöksen valvonnan haasteet aiheuttavat riskin, että määräaikaisia sopimuksia käytetään väärin. Lisäksi lakiehdotus on työsuojelun edustajien mukaan epäselvä ja tulkinnallinen, mikä vaikeuttaa työnantajien toimintaa ja voi lisätä määräaikaisten työsopimusten epäasiallista ketjuttamista. Työ- ja sosiaali oikeuden dosentti Jaana Paanetojan mukaan ehdotuksen perusteella on mahdollista, että työnantaja teettäisi pysyviä töitä jatkuvasti määräaikaisten työsopimusten perusteella, jos työ sopimus solmittaisiin pitkäaikaistyöttömän kanssa. Lisäksi Paanetoja huomauttaa, että säännösmuotoilussa on epäselvyyksiä.

Suurempi osa työnantajista olivat sitä mieltä, että säännökset ovat selkeitä ja helppoja ymmärtää. Yksi työnantajan edustajista sanoi käyttävänsä apunaan oman alansa ammattiliiton lakimiestä tarvittaessa, yksi työnantajan edustaja taas mainitsee Suomen Yrittäjien sivuilleen tekemän yhteenvedon lakimuutoksista. Yksi työnantajan edustaja mainitsi, etteivät säännökset ole selkeitä ja helppoja, mutta häneltä löytyy lähipiiristä aina joku, jolta kysyä apua. Yksi työnantajan edustaja kertoi, että säännökset helpottavat työnantajan toimintaa jossain määrin.

Neljän työnantajan edustajan mukaan lakimuutoksella ei ole juurikaan vaikutusta pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. Aikaisemminkaan pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi ei ole ollut esteitä, kunhan heillä on sopiva koulutus ja soveltuvuus työhön. Yksi työnantajan edustaja sanoo, että muutos vaikuttaa lähtökohtaisesti positiivisesti pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. Hänen mu-

kaansa on hyvä, että työllistämisen esteitä poistetaan ja yhteiskunta siirtyy joustavampaan suuntaan. Yksi työnantajan edustaja taas on sitä mieltä, että on vain reilua, että määräaikaaisuudelle on aina peruste.

Haastattelujen perusteella ei siis ole havaittavissa riskiä, että työnantajat käyttäisivät määräaikaaisia sopimuksia väärin. Työnantajan edustajat käyttävät apunaan tahoja, jotka ymmärtävät säännöksiä paremmin, mikäli heillä itsellään on niiden suhteen epäselvyyksiä.

Hallituksen esityksessä (HE 105/2016 vp) mainittiin, että koeajan pidennyksen vaikutusten arviointi objektiivisin kriteerein on todella hankalaa. Esityksen mukaan voidaan ajatella koeajan pidennyksen laskevan irtisanomiskynnystä työsuhteen alkuvaiheessa ja sitä kautta alentavan työllistämiskynnystä ja lisäävän työmarkkinoiden joustavuutta. Tällä voi olla tuottavuutta ja työllisyyttä parantavia vaikutuksia. Koeajan pidennys vähentää esityksen mukaan etenkin pk-yritysten liiketoimintariskiä, koska pienelle yritykselle rekrytoinnin epäonnistumisen suhteellinen kustannus on isoa yritystä suurempi. Asiantuntijat olivat huolissaan koeajan pidennyksestä työntekijän poissaolon takia, koska se saattaa aiheuttaa syrjintää perhevapaita käyttäviä naisia ja miehiä kohtaan. Akavan vastaava lakimies Jaana Meklin myös mainitsi, että muutos saattaa jäykistää työmarkkinoita. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) pääsihteeri Tanja Auvinen oli myös huolissaan siitä, että vanhempainvapaiden jakautuminen epätasaisesti isien ja äitien välillä aiheuttaa sukupuolten epä-tasa-arvoa. Hänen mukaansa olisi myös kohtuutonta, mikäli työnantajan laiminlyönnin seurauksena aiheutunut työtapaturma pidentäisi koeaika.

Kahdella työnantajan edustajalla ei ole kokemusta koeajan pidentämisestä, koska heidän aloillaan noudatettavassa työehtosopimuksessa muutos ei tullut voimaan. Yhden työnantajan edustajan edustamassa yrityksessä pidennystä ei oltu otettu vielä käyttöön, mutta aiottiin ottaa tulevaisuudessa. Yksi heistä sanoi kuitenkin, että mikäli tulevaisuudessa työehtosopimus sen sallii, pidempi koeaika helpottaa varsinkin ulkomailta palkattujen henkilöiden kanssa toimimista. TE-toimiston työntekijän mukaan koeajan pidennyksellä ei ole juuri lainkaan vaikutusta ainakaan pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen, koska heitä työllistetään yleensä palkkatuella määräaikaisiin työsuhteisiin. Yksi työnantajan edustaja mainitsi, ettei koeajan pidennyksellä ole vaikutusta hänen edustamansa yrityksen rekrytointiin, koska he rekrytoivat vain tarpeeseen. Hänenkin mielestään muutos on kuitenkin hyvä ja pidempi koeaika onkin hänen edustamassaan yrityksessä jo käytössä kuin myös

koeajan pidennys työntekijän poissaolon takia. Pk- yrityksen edustaja taas totesi, että muutos edesauttaa työllistämispäätöstä. Hänenkin mielestään molemmat muutokset ovat hyviä samasta syystä kuin määräaikaista työsopimusta koskeva muutoskin: työmarkkinoille tarvitaan joustavuutta.

Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp) mukaan takaisinottovelvollisuutta joustavoittamalla vähennetään hallinnollista taakkaa ja lisätään työnantajan valinnanvapautta koskien työntekijän palkkaamista. Hallinnollinen taakka vähenee siitä syystä, että takaisinottoaika lyhenee portaittain. Toisaalta kahden portaan tuominen lisää kasvattaa hieman menettelyn monimutkaisuutta. Esityksen mukaan lakimuutos edistää muiden työnhakijoiden työmarkkina-asemaa suhteessa niihin, jotka on irtisanoittu vakituisesta työsopimuksesta. Työvoiman vaihtuvuus lienee lisääntyy tämän myötä. Työnantajan vapauden valita tehtävään sopiva henkilö ilman rajoitteita lisääntyessä voi sillä olla myös vaikutuksia, jotka kasvattavat tuottavuutta. Yhden työnantajan edustajan mukaan uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvollisuus estävät organisaation uudistumisen työntekijöidensä kautta. Esityksen mukaan takaisinottovelvollisuuden lyhennys vahvistaa määräaikaisten asemaa ja helpottaa vakituisen työhön siirtymistä määräaikaisesta työstä. Vakituisten työntekijöiden työsuhdeturva puolestaan heikkenee hieman ja heidän osaltaan työttömyysriski lisääntyy.

Työnantajan edustajien mielestä takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä ei ole vaikutusta heidän edustamiensa yritysten rekrytointiin, mutta lyhennys vähentää työnantajan työmäärää irtisanomisten yhteydessä. Kaksi eri määräaikaakaan ei ole ongelma, yksi työnantajan edustaja tosin mainitsee, että yksi määräaika kaikille olisi selkeämpää ja helpompaa.

TE- toimiston työntekijän näkökulmasta takaisinottovelvollisuuden lyhennyksellä ei ole vaikutusta yritysten rekrytointiin. Hän kuitenkin mainitsee, että kaksi eri määräaika aiheuttavat paljon sekaannuksia ja väärinkäsityksiä sekä yritys- että henkilöasiakkailla. Hänen mukaansa on sinänsä harmillista, ettei määräaikoja pystytä yhdistämään.

Haastatteluvastausten perusteella lakimuutoksilla ei ole juurikaan vaikutusta ainakaan suurempien yritysten rekrytointiin. Pk- yrityksen edustajan vastauksien perusteella vaikutus on suurempi pienemmille yrityksille, niin kuin hallituksen esityksessäkin mainittiin. Muutokset ovat kuitenkin vastaajien mielestä pääosin positiivisia, vaikkakin riittämättömiä. Niiden rinnalle toivottiin myös muita muutoksia, jotka helpottaisivat yritysten työllistämistä ja kannustaisivat palkkaamaan etenkin pitkäaikaistyöttömiä. Kaksi vastaajaa mainitsikin, että pitkäaikaistyöttömien kohdalla henkisten tai fyysis-

ten työkyöyongelmien riski on suuri ja se voi tulla työnantajalle kalliiksi. Tähän työnantajan työllistämrisriskiin toivottiin muutosta. Myös pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen erilaisten tukitoimien avulla ja varsinkin siihen liittyvään byrokratiaan toivottiin helpotusta.

7 POHDINTA

Halusin kirjoittaa opinnäytetyöni työsopimuslaista, koska työoikeus on aina kiinnostanut minua. Aihe on myös ajankohtainen, koska työelämään liittyvät lakiuudistukset ja hallituksen toimet työllisyyden parantamiseksi ovat usein esillä julkisuudessa. Työlläni ei ole toimeksiantajaa, vaan olen tutkinut asiaa laajemmin työnantajien näkökulmasta. Työnantajien ottaminen näkökulmaksi tuntui järkevimmältä tutustuttuani materiaaliin ja lakiehdotuksen tavoitteisiin.

Opinnäytetyöni suunnittelu alkoi tammikuussa 2017, kun mietin aihetta työlleni. Aloituskeskustelu pidettiin maaliskuun puolivälissä, joten minulla oli aikaa miettiä aihetta ja sen näkökulmaa. Työn aihe ja näkökulma muuttuivat vielä aloituskeskustelun jälkeen, samoin kuin otsikko. Olen lopputulokseen tyytyväinen. Tein työtä viimeisten opintojeni ja pienen lapsen hoidon ohessa. Tarkoitus oli saada työ valmiiksi elokuun alkupuolella esitysseminaariin ja työ valmistui heinäkuun lopussa. Aikataulu piti siis hyvin.

Lähdemateriaalina olen käyttänyt työsopimuslain valmistelumateriaalia, uudistunutta työsopimuslakia ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Määräaikaisista työsopimuksista, koeajasta ja takaisinotovelvollisuudesta on kirjoitettu runsaasti päivitettyä kirjallisuutta ja työsopimuslain muutoksestakin materiaalia oli suhteellisen helppo löytää. Tilastotietoa löysin Tilastokeskuksen Findikaattori-sivustolta, jota päivitetään vuosittain. Myös työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksesta löytyi ajankohtaista tietoa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien määrästä. Käytin työssäni myös korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja esimerkkeinä säännösten soveltamisesta.

Opinnäytetyöni osana olevalla kyselytutkimuksella on merkittävä rooli työssäni. Tavoitteenani oli selvittää, miten lakimuutokset ovat vaikuttaneet yritysten rekrytointiin, saada muutoksista ja niiden vaikutuksista mielipiteitä ja kokemuksia TE- toimiston työntekijän ja työnantajien näkökulmasta sekä selvittää, millaisilla muutoksilla työnantajien ja TE- toimiston työntekijän mielestä olisi vaikutusta työllisyyteen ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Oli todella haastavaa muotoilla haastattelukysymykset niin, että saan vastausten avulla tarvitsemaani tietoa eikä niissä ole toistoa. Lisäksi halusin sellaisia kysymyksiä, joihin täytyy vastata muutenkin kuin ”kyllä” tai ”ei”, jotta niistä olisi mahdollisimman paljon hyötyä työn tavoitteen kannalta.

Haastavaksi osoittautui myös haastateltavien työnantajien edustajien valinta. Halusin mukaan mahdollisimman monipuolisen kattauksen eri alan ja kokoluokan yrityksiä ja mielestäni onnistuin siinä hyvin. Otos on valitettavan pieni käytettävissä olevien resurssien rajallisuuden vuoksi eli tuloksia ei oikein voi yleistää. Mutta mielestäni tuloksista saa kuitenkin hieman osviittaa siitä, onko muutoksilla työnantajien mielestä vaikutusta työllisyyteen ja siitä, ovatko vaikutukset erilaiset suurempien yritysten ja pk- yrityksen kohdalla. Lisäksi työnantajien edustajilla oli hyviä ehdotuksia siitä, millaisilla toimilla yritykset työllistäisivät enemmän, erityisesti pitkäaikaistyöttömiä. Työssä on siis neljän suuremman työnantajan edustajan, yhden pk- yrityksen työnantajan edustajan ja TE- toimiston työntekijän näkemyksiä aiheesta. Olisi ollut mielenkiintoista haastatella myös muita pk- yrityksen edustajia, jotta olisin saanut paremmin selville, ovatko lakimuutosten vaikutukset suuremmat heidän näkökulmastaan kuin suurempien yritysten edustajien näkökulmasta.

Tein kyselyt pääasiassa puhelinhaastatteluina. Yksi työnantajan edustaja vastasi kysymyksiin sähköpostilla. Laitoin saatekirjeen ja kysymykset etukäteen sähköpostilla, jotta vastaajilla olisi mahdollisuus tutustua niihin etukäteen. Puhelinhaastattelu osoittautui parhaaksi tavaksi hoitaa kysely. Tällöin pystyin tarkemmin kertomaan, miten haastattelun materiaalia käytetään ja miten vastaukset esitetään työssä. Ymmärrettävästi työnantajien edustajat halusivat varmistaa, että vastaukset tulevat työhön niin, ettei vastaajaa voi tunnistaa. Puhelinhaastattelu aiheutti hieman enemmän työtä haastattelujen puhtaaksikirjoittamisen takia, mutta koska haastateltavia ei ollut enempää, työmäärä pysyi kohtuullisena. Poistin tallennetut haastattelut heti puhtaaksikirjoittamisen jälkeen luottamuksellisuuden säilyttämiseksi. Puhelinhaastattelussa oli myös mahdollista kysyä tarkennusta ja lisäkysymyksiä tarvittaessa.

Jatkotutkimusta voisi tehdä muista hallituksen esityksessä mainituista laista eli erityisopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetusta laista. Tutkimuksessa voisi myös tutkia työkokeilun käyttöä ja vaikutuksia työllisyyteen. Tämä säännöshän tuli voimaan määräaikaaisesti. Myös työnantajan velvollisuutta tarjota taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotuille työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ja sen käyttöä ja vaikutuksia voisi tutkia. Itse rajasin sen työni ulkopuolelle. Työsopimuslain muutosten vaikutusta työllisyyteen voisi tutkia uudestaan myöhemmin, kun muutoksen vaikutukset ovat paremmin näkyvissä ja siitä mahdollisesti löytyy myös tilastotietoa. Vaikutuksista voisi tehdä myös osin kvantitatiivisen tutkimuksen esimerkiksi kyselylomakkeen avulla, jolloin olisi helpompi tavoittaa suurempi kohderyhmä. Jatkotutkimuksessa voisi esimerkiksi keskittyä kokonaan pk- yrityksiin.

LÄHTEET

Ahokas, H. 2016. Lausunto. Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamisesta. Viitattu 22.7.2017.
<https://www.sttk.fi/files/hallituksen-esitys-tyosopimuslain-muuttamisesta/>.

Auvinen, T. 2016. Asiantuntijakuuleminen 29.9.2016. Viitattu 5.6.017.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-76633.pdf>.

Eduskunta 2017. Työsopimuslain muuttaminen. Viitattu 4.4.2017.
https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyosopimuslain-muuttaminen.aspx.

HE 105/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 205/1983 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle Työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Jalanko, R. 2009. Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991-2008. Viitattu 22.6.2017.
https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/Jjh0wimCd/06_Maaraaikainen_tyosopimus_oikeuskaytannossa_1991-2008_Risto_Jalanko.pdf.

Jyväskylän yliopisto 2015. Laadullinen tutkimus. Viitattu 6.4.2017.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. & Ullakonoja, V. 2017. Työoikeus, juridiikka. Helsinki: Alma Talent Oy.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2004. Työsopimusoikeus. Helsinki: Alma Talent Oy

Kärkkäinen, M. & Leppänen, K. 2016. Muutokset määräaikaiseen työsopimukseen, koeaikaan ja takaisinottovelvollisuuteen. Muistio. Viitattu 18.5.2017.
<https://ek.fi/wp-content/uploads/TSL-MUUTOKSET-2017-osa-I-soveltamisohje.pdf>.

Kärkkäinen, M. & Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta 1458/2016.

Liukko, S. 2017. Opinnäytetyön raportointi. Viitattu 11.6.2017.
<http://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/tag/laadullinen-tutkimus/>.

Manninen, P., Rissanen, R. & Ruohonen, S. 2006. Laadullinen tutkimus. Litterointi. Viitattu 29.6.2017.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/030906/1144934265902/1144934482934/1144934703586/1146052870489.html>.

Martikainen, M. 2017. Lausunto. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 29.9.2016 klo 12.15. Viitattu 4.6.2017.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-76631.pdf>

Meklin, J. 2016. Lausunto. Dnro 001/81/2016. Viitattu 4.6.2017.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-71776.pdf>.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Nieminen, K. 2016. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2017. 15. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Paanetoja, J. 2016. Lausunto. Viitattu 27.5.2017.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-80901.pdf>.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017. Koeaika. Viitattu 28.5.2017.

<https://www.pam.fi/wiki/koeaika.html>.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2017. Takaisinottovelvollisuus. Viitattu 23.5.2017.

<https://www.pam.fi/wiki/takaisinottovelvollisuus.html>.

Pesola, J. 2010. Pitkäaikaistyöttömyydestä Uudenmaan ELY- keskuksen alueella. Viitattu 13.5.2017.

http://www.socca.fi/files/431/pitkaaikaistyottom_pesola_221010.pdf

PeVL 40/2016 vp. Valiokunnan lausunto PeVL 40/2016 vp - HE 105/2016 vp.

Pärty, A. & Ullakonoja, V. 2016. Lausunto. Dnro LSAVI/169/00.02.00./2016. Viitattu 26.5.2017.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-77526.pdf>.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. 8. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro.

Talouselämä 2016. Suomen Yrittäjät työsopimuslain muutoksista: "Eivät käänne Suomen työllisyyskehitystä". Viitattu 21.7.2017.

<http://www.talouselama.fi/uutiset/suomen-yrittajat-tyosopimuslain-muutoksista-eivat-kaanna-suomen-tyollisyyskehitysta-6603745>.

TE- toimiston työntekijä 2017. Puhelinhaastattelu 3.7.2017.

Tilastokeskus 2017. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Viitattu 6.5.2017.

<http://findikaattori.fi/fi/53>.

Tilastokeskus 2017. Työmarkkinatilastot. Viitattu 14.5.2017.

http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=5&subject_id=6&page_type=sisalto.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työllisyyskatsaus toukokuu 2017. Viitattu 22.7.2017.

<http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?lang=fi&top=2&ssid=1707220026592&sub=24>

Työnantajan edustaja 1 2017. Puhelinhaastattelu 2.7.2017.

Työnantajan edustaja 2. Puhelinhaastattelu. 6.7.2017.

Työnantajan edustaja 3. Opinnäytetyöstä. Sähköpostiviesti 6.7.2017.

Työnantajan edustaja 4. Puhelinhaastattelu 21.7.2017.

Työnantajan edustaja 5. Puhelinhaastattelu 26.7.2017.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Valtioneuvosto 2017. Työsopimuslain muuttamista valmisteleva työryhmä. Viitattu 23.5.2017.

<http://valtioneuvosto.fi/hanke?selectedProjectId=15105>.

Yrittäjät 2016. Koeaika pitenee, sivukulut alenevat – Työnantaja, muista ensi vuoden lakimuutokset. Viitattu 10.8.2017.

<https://www.yrittajat.fi/uutiset/546612-koeaika-pitenee-sivukulut-alenevat-tyonantaja-muista-ensi-vuoden-lakimuutokset>.

OIKEUDEN RATKAISUT

KKO:1980-II-10

KKO:1986-II-52

KKO:1986-II-165

KKO:2015:64

KKO:2015:65

TT:2006-69

TT:2007:6

TT:2008-41

HYVÄ VASTAANOTTAJA

SAATEKIRJE

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa oikeustradenomiksi. Teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on uudistunut työsopimuslaki ja sen vaikutukset työnantajan näkökulmasta.

Työsopimuslakiin on tullut 1.1.2017 alkaen useita muutoksia. Opinnäytetyöni viitekehyksen tarkoituksena on käsitellä niistä kolmea keskeistä, jotka ovat: määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, koeajan pidentäminen kuuteen kuukauteen ja työnantajan takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen neljään / kuuteen kuukauteen. Lisäksi työssä käydään läpi määräaikaisiin työsopimuksiin, koeaikaan ja työnantajan takaisinottovelvollisuuteen liittyviä säännöksiä ja niiden soveltamista sekä niihin liittyvää oikeuskäytäntöä. Tutkimuksella halutaan selvittää, miten työnantajat kokevat lakimuutoksen vaikuttaneen työntekijöiden rekrytointiin ja millaisia lakimuutoksen vaikutukset ovat TE- toimiston työntekijän kannalta. Lisäksi halutaan selvittää, millaisia muutoksia työnantajien ja TE- toimiston työntekijöiden mielestä pitäisi tehdä, että sillä olisi vaikutusta työllisyyteen ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen.

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa toimii sähköpostitse tai puhelimitse tehty kysely, joka tehdään kuudelle työnantajalle ja TE- toimiston työntekijälle. Antamanne vastaukset käsitellään nimettömästi sekä luottamuksellisesti. Mikäli vastaatte kyselyyn sähköpostitse, vastaamiseen on aikaa kaksi viikkoa eli pyydän teitä antamaan vastauksenne 16.7.2017 mennessä. Puhelimitse tehtävään haastatteluun voitte vastata sovittuna päivänä edellä mainittuun päivämäärään mennessä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15-20 minuuttia.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Pentti Seppänen Oulun ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö tulaa julkaisemaan Internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Ystävällisin terveisin

Marita Aura

k4muma00@students.oamk.fi

Sähköpostitse lähetetyn / puhelimitse suoritettun kyselyn kysymykset yritysten edustajille

1. Työsopimuslain uudistuksen myötä pitkäaikaistyöttömän voi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Millainen vaikutus muutoksella on pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen yrityksenne palvelukseen? Oliko heidän palkkaamiseensa aikaisemmin jotain esteitä?
2. Työsopimuslaki uudistui niin, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta. Lisäksi työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella jokaista työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Miten pidempi koeaika vaikuttaa halunne rekrytoida työntekijöitä? Entä mahdollisuus pidentää koeaikaa, mikäli työntekijä on poissa työstä työkyvyttömyyden tai vanhempainvapaan takia?
3. Lakiuudistuksen myötä työnantajan takaisinottovelvollisuus lyheni neljään kuukauteen, kuuteen, mikäli työsuhde oli kestänyt yli 12 vuotta keskeytyksettä sen päättämiseen mennessä. Millainen vaikutus taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanottuja koskevalla takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä on rekrytointiin? Entä miten kaksi eri määräaikaa vaikuttavat yleisesti?
4. Mikä on kokemuksesi lakimuutoksen myötä tulleista säännöksistä? Ovatko ne selkeitä ja helppoja ymmärtää?
5. Miten lakimuutokset yleisesti mielestäsi vaikuttavat yritysten työllistämishalukkuuteen?
6. Mitä mielestäsi täytyisi muuttaa, että sillä olisi vaikutusta työllisyyteen ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen?

Sähköpostitse suoritettun kyselyn kysymykset TE- toimiston virkailijalle

1. Millaisia vaikutuksia työsopimuslain uudistuksilla on pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen?
2. Mitä vaikutuksia lakiin tulleilla muutoksilla on ollut työnantajien yhteydenottoihin TE- toimistoon?
3. Millainen vaikutus taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanottuja koskevalla takaisinotovelvollisuuden lyhennyksellä on yritysten rekrytointiin? Aiheuttaako kaksi eri määräaikaa mielestäsi liikaa työtä yrityksille ja TE- toimistojen työntekijöille?
4. Miten lakimuutos mielestäsi vaikuttaa yritysten työllistämishalukkuuteen?
5. Mitä mielestäsi täytyisi muuttaa, että sillä olisi vaikutusta työllisyyteen ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen?