

Asia: VN/19527/2024

Luonnos hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen)

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme yhtyy lausunnossaan palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä lausuttuun. Esityksessä korostuu kohtuuttomalla tavalla elinkeinoelämän näkökulma työntekijöiden kustannuksella.

Vaikutuksissa arvioidaan, että yritysten työllistäminen kasvaisi ja tuottavuus lisääntyisi irtisanomiskynnyksen madaltamisen myötä. Kuitenkin esityksessä todetaan, että korkeampi irtisanomiskynnys voi lisätä henkilöstön sitoutumista, inhimillisen pääoman kasvua ja tätä kautta tuottavuuden parantumista. Tutkimusnäytön ristiriitaisuuden vuoksi ei voi vetää johtopäätöksiä, että lakimuutos lisäisi tuottavuutta.

Esityksen työllisyysvaikutusten arviointi on liioiteltua. Esityksessä mm. väitetään, että irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa rekrytointiastetta ja että tiukempi irtisanomissuoja kasvattaa työttömyyttä. Kuitenkin tutkimuksissa on todettu, että ei pystytä erottelemaan henkilöperusteista irtisanomista muista tilanteista, ja että vaikutusta on kunkin maan sääntelykokonaisuudella. Myös OECD-maita koskevan analyysin perusteella todennäköisempää on, että irtisanomissääntelyn purkamisella ei ole myönteistä työllisyysvaikutusta. Kuitenkin muistiossa päädytään siihen, että asia jää epäselväksi. Oikea tulkinta on, että on epätodennäköistä, että muutoksella olisi myönteisiä työllisyysvaikutuksia. Niin ikään tulisi olla selvää, että talouskriiseissä kerättyä aineistoa irtisanomiskynnyksen ja nuorisotyöttömyyden yhteydestä ei voi soveltaa koskemaan individuaaliperusteista irtisanomista.

Esityksessä vähätellään lakimuutoksen vaikutuksia työsuhteiden pysyvyyteen. Ensin kohdassa 4.2.5. sanotaan, että lakimuutos voi lisätä koettua epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä, ja seuraavassa

kappaleessa sanotaan, että entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Lakimuutos siis faktisesti lisäisi epävarmuutta, ei koettua epävarmuutta.

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen olisivat olemattomia, ja tämä tulisi tuoda esityksessä selvemmin ilmi. Lisäksi esityksessä tulisi tarkemmin käsitellä työntekijän aseman ja työsuhteturvan heikentymisen vaikutuksia yhteiskuntaan.

2. Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti)

Esityksessä jää näyttämättä, että lakimuutos johtaisi siihen, että irtisanomisperusteet ovat helpommin ymmärrettäviä työntekijän näkökulmasta. Tekstin määrän lisääntyminen ei automaattisesti tarkoita lain selventymistä. Joka tapauksessa irtisanomistilanteisiin jäisi myös paljon tulkintaa. Lisäksi aiempi oikeuskäytäntö jää suurelta osin käyttökelvottomaksi, ja kuten esityksessä on todettu, uusien tuomioistuinlinjausten vakiintuminen voi kestää useita vuosia. Tämän vuoksi lakimuutos myös todennäköisesti tulee lisäämään irtisanomisriitoja koskevien oikeudenkäyntien määrää tulevana vuosina, kun uudesta irtisanomiskynnyksestä ei vielä ole oikeuskäytäntöä tulkinnan tueksi.

Alisuoriutumisen osoittaminen jäisi lakimuutoksen myötä epäselväksi. Yhtäältä perusteluissa todetaan, että tavoitteiden tai tulosten tulisi olla mitattavissa laadullisesti tai määrällisesti, jotta työnantajan on mahdollista seurata tavoitteiden toteuttamista. Toisaalta sanotaan, että alisuoriutumista voi ilmetä myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia. Ei ole ollenkaan selkeää, mitä jälkimmäisessä tilanteessa pidetään tavanomaisena suorituksena, johon työntekijää verrataan. Teme edustaa esimerkiksi taiteellisia suunnittelijoita, joiden työtä ei voi mitata, eikä ole myöskään olemassa tavanomaisen suorituksen mittaa. Alisuoriutumisen käsite soveltuu hyvin huonosti taide- ja kulttuurialoille.

Työsuorituksen huonontuminen voi johtua esim. sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhenemisesta. Ei ole kohtuullista tai inhimillistä, että näissä tilanteissa irtisanominen olisi jatkossa helpompaa. Temen edustamilla aloilla esimerkiksi teatterissa työolot voivat olla fyysisesti kuormittavia. Työurien pidentyessä työelämässä on yhä enemmän ikääntyneitä, joiden ei voida olettaa pystyvän samanlaisiin fyysisiin suorituksiin kuin samassa työssä toimivien nuorempien työntekijöiden.

3. Kokonaisarviointin perusteet (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentti)

Teme yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä lausuttuun.

4. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

Teme yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä lausuttuun.

5. Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

Varoituksen antovelvollisuuden osalta jäisi liian epämääräiseksi, milloin työntekijän olisi tullut ilman varoitusta ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus tai milloin uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Tämä on työnantajankin oikeusturvan kannalta ongelmallinen muutos. Esityksessä ei ole perusteltu, mikä ongelma nykyisen lain mukaisessa varoituskäytännössä on, joten muutos pitäisi jättää tekemättä.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Teme huomauttaa, että irtisanomissuojan taso voi vaikuttaa palkansaajan neuvotteluasemaan. Jo nykyisin on havaittavissa, että osa työntekijöistä ei halua nostaa työpaikan ongelmia esiin, koska pelkäävät irtisanomista tai muita vastatoimia. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen tulee kasvattamaan tätä ilmiötä. Varsinkin Temen edustamilla, paljon freelancereita työllistävillä taide- ja kulttuurialoilla, joissa vaihtuvuus on jo muutenkin suurta, tämä ongelma saattaa lakimuutoksen myötä korostua.

Osaan työehtosopimuksista asiallinen ja painava syy on jo sisällytetty nykyisiin sopimuskirjauksiin, mutta monesta työehtosopimuksesta ei löydy vastaavaa kirjausta Lakimuutos heikentää erityisesti näiden alojen, joilla kirjausta ei työehtosopimuksessa ole ja neuvotteluvoima on siis heikompi, työntekijöiden asemaa entisestään. Tämä lisää merkittävästi epätasa-arvoa työmarkkinoilla. Osa työehtosopimuksista myös sisältää erilaisia viittaussäännöksiä nykyisiin työsopimuslain irtisanomispykäliin, jolloin lain muutos voi aiheuttaa tulkintaepäselvyyksiä ja -riitoja näillä sopimusaloilla.

Lakimuutoksen myötä syrjinnän osoittaminen irtisanomistilanteissa vaikeutuisi merkittävästi. Teme pitää tätä huolestuttavana ja työntekijän asemaa heikentävänä kehityssuuntana. Muutos on myös omiaan lisäämään irtisanomisriitojen ajamista syrjintäperusteilla.

Lakimuutos alentaisi työnantajan osuutta lojaliteettivelvollisuutta työn tarjoamisvelvollisuuden ja varoituksenantovelvollisuuden muutosten myötä. Miten osapuolten tasapaino säilyy, kun työntekijän puoli lojaliteettivelvollisuudesta pysyy muuttumattomana?

Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia, ja ne tulisi tästä syystä jättää tekemättä.

Lainema Ava
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry