

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Ammattiliitto Jyty yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 18.2.2025 jättämässä eriävässä mielipiteessä esille tuotuihin huomioihin ja toteaa lisäksi seuraavaa.

Ammattiliitto Jyty vastustaa esitettyjä muutoksia. Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman työlainsäädäntöä ja työmarkkinoita koskevat muutokset ovat kokonaisuutena erittäin epätasapainoiset ja työntekijöiden asemaa heikentävät. Nyt käsiteltävänä olevat muutokset valmisteltiin kolmikantaisessa työryhmässä, jossa palkansaajapuolella ei ollut käytännössä mahdollisuuksia vaikuttaa esityksen sisältöön. Sen sijaan hallitusohjelman kirjausta laajennettiin – jälleen kerran – työntantajapuolen toivomaan suuntaan. Työsopimuslain henkilöperusteista irtisanomista koskevasta säännöksestä ei vain poistettu ”painavaa”-sanaa, vaan muutettiin koko irtisanomista koskevien säännösten rakennetta ja sisältöä.

Työsuhdeturvan heikennykset lisäävät epävarmuutta työmarkkinoilla erityisesti palkansaajien näkökulmasta. Pistemäisesti, erillisinä lainsäädäntöhankkeina toteutettavat muutokset ovat johtaneet siihen, ettei hallitusohjelman perusteella toteutettavien muutosten kokonaisvaikutuksia ole kyetty eikä haluttu arvioida.

Ammattiliitto Jytyn näkemyksen mukaan ehdotetut muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa ja työsuhdeturvaa merkittävästi. Ehdotetuilla muutoksilla tavoitellaan hallitusohjelman mukaan muiden muassa työllistämisen esteiden purkamista, mutta tavoitteiden toteutumisesta ei ole esityksen vaikutusarvioiden mukaan varmuutta. Vaikutusarvioinnin mukaan ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan olevan vain vähäisiä, maltillisen pieniä vaikutuksia työllisyyteen ja siten julkiseen talouteen, eikä vaikutuksia työttömyysturvaankaan voida luotettavasti arvioida. Vaikutusarvioinnissa

korostuva tavoiteltujen vaikutusten toteutumisen epävarmuus asettaa muutosten todellisen tarpeen kyseenalaiseksi.

Työelämään liittyvien vaikutusten arvioinnissa todetaan, että irtisanomiskynnyksen alentaminen voi vähentää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Hallitus on kuitenkin samaan aikaan valmistelemassa lainsäädäntöä, jolla määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin solmia ilman perusteita enintään vuoden ajaksi. On hyvin todennäköistä, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö tulee joka tapauksessa työmarkkinoilla lisääntymään.

Työelämää koskeissa vaikutusarvioinneissa myös todetaan (s. 35), että ”muutos lisää varmasti epävarmuutta niiden kohdalla, joilla työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta.” Mainitut syyt ovat sellaisia, joihin työntekijä ei itse voi juurikaan vaikuttaa. Terveysongelmat ja ikääntyminen voivat vaikuttaa työsuoritukseen pitkäaikaisesti tai pysyvästi, mikä lisää irtisanomisen riskiä tosiasiallisesti syrjivillä perusteilla. Mainitussa tilanteessa olevien työntekijöiden huolien sivuuttaminen pelkällä maininnalla kuvaa lakimuutoksen taustalla olevaa asennemaailmaa. Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen puolestaan on myös työnantajan vastuulla – etenkin, kun tällä hallituskaudella on heikennetty työntekijöiden mahdollisuuksia oman osaamisensa päivittämiseen mm. aikuiskoulutustuen poistamisen myötä.

Työttömyysturvaa on heikennetty Orpon hallituskaudella merkittävästi, mikä omalta osaltaan lisääntyvät työntekijöiden huolia oman työsuhteensa jatkuvuudesta ja toimeentulosta. Sillä voi taas olla negatiivinen vaikutus työntekijöiden tuottavuuteen, innovaatiokykyyn ja riskinottomahdollisuuksiin. Olisikin syytä arvioida esimerkiksi työttömyysturvan karenssien perusteita ja pituuksia uudelleen, koska todennäköisesti huomattavasti aiempaa vähäisempi rikkomus tai laiminlyönti voi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen.

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että esityksen tavoitteiden toteutuminen on erittäin epävarmaa. Työntekijöiden näkökulmasta työn pysyvyyden epävarmuus kuitenkin varmuudella lisääntyy, kun irtisanomiskynnystä alennetaan, varsinkin kun otetaan huomioon muut työlainsäädäntöön ja työttömyysturvaan ehdotetut muutokset.

Työn pysyvyyden epävarmuus tutkimustiedon mukaan heikentää syntyvyyttä, kuten vaikutusarvioinnissa on todettu. Suomen väestörakenne huomioon ottaen tämä ei ole tavoiteltavaa – etenkin, kun samanaikaisesti on vaikeutettu ulkomaalaisen työvoiman pääsyä Suomeen ja pysymistä suomalaisilla työmarkkinoilla.

Esityksessä vaikutuksia tasa-arvoon on arvioitu hyvin suppeasti. Esityksen mukaan miehet ovat noin kaksi kertaa naisia useammin henkilöperusteisen irtisanomisen kohteena, minkä takia ehdotuksen

on arvioitu vaikuttavan useammin miehiin kuin naisiin. Esityksessä ei huomioida sitä, että irtisanomisen helpottaminen helpottaa myös tosiasiallisesti syrjivin perustein tehdyn irtisanomisen naamioidusta asiallisella syyllä tehdyksi. Ehdotetut muutokset lisäävät erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän mahdollisuutta. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on Suomessa jo nyt merkittävä ongelma, mikä käy ilmi mm. tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksesta 2023. Ehdotetut muutokset ovat ristiriidassa myös hallitusohjelman kanssa: hallitusohjelman mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.

On myös syytä todeta, että miesvaltaisilla aloilla työehtosopimuksissa on säännelty irtisanomiskynnystä ja -menettelyä useammin kuin naisvaltaisilla aloilla. Tämä merkitsee sitä, että lakimuutos osuu suoraan naisvaltaisiin aloihin.

Lisäksi Ammattiliitto Jyty huomauttaa, että esityksellä on vaikutuksia myös kirkon alalla työskenteleviin työsuhteisiin työntekijöihin, joita ei ole esityksen vaikutusarvioinnissa mainittu.

Kuten palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä on todettu, lisäävät nyt esitetyt lakimuutokset oikeudellista epävarmuutta työmarkkinoilla pitkäksi aikaa. Lainsäädännössä todetut irtisanomisperusteet konkretisoituvat oikeuskäytännön myötä pitkän ajan kuluessa. Näin merkittävien muutosten seurauksena aiempi, 25 vuoden aikana (ja jo ennen sitä) muotoutunut oikeuskäytäntö muuttuu pitkälti merkityksettömäksi. Tämä lisää riskejä sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta, kun käytännössä ei kuitenkaan voida arvioida, miten tuomioistuimet tulkitsevat irtisanomistilanteita.

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

Ehdotetun 7 luvun 2 §:n 1 momentin osalta ongelmallisinta on, että ehdotuksesta tai sen perusteluista ei saa käsitystä siitä, kuinka paljon irtisanomiskynnystä lasketaan nykytilaan verrattuna. Perustelujen mukaan asiallisen syyn arviointi on sidottu siihen, voitaisiinko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään.

Tämän ja 1 momentissa olevan esimerkkiluettelon perusteella irtisanomiskynnyksen määrittely jää liian epäselväksi. Irtisanomissääntelyn selvyys on erittäin tärkeää sekä työntekijän että työnantajan oikeusturvan kannalta, eikä epäselvän oikeustilan aiheuttamista voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Ehdotetun 7 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteluissa työntekijöitä käsitellään homogeenisenä joukkona, eikä perusteluissa ole otettu kantaa siihen, miten henkilöön liittyviä syitä, esimerkiksi työntekijän ikää, arvioidaan alisuoriutumisen arvioinnin yhteydessä. Tämä yhdistettynä ehdotettuun 2 §:n 2 momenttiin, jonka mukaan kokonaisarviointi ei jatkossa sisällä työntekijän olosuhteiden huomioon ottamista, heikentää työntekijöiden irtisanomissuojaa merkittävästi ja altistaa esimerkiksi ikäsyrjinnälle tai syrjinnälle terveydentilan perusteella.

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

Ehdotettu 7 luvun 2 §:n 2 momentti heikentää nykytilaa huomattavasti. Erityisen ongelmallista on, että ehdotuksen mukaan kokonaisarviointi ei jatkossa sisällä työntekijän olosuhteiden huomioon ottamista, kuten voimassa oleva laki edellyttää, vaan kokonaisarvioinnin keskiössä ovat ennen muuta työntekijän moitittava menettely ja työnantajan olosuhteet.

Lisäksi perusteluiden kohta, jonka mukaan jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon, heikentää tuntuvasti kokonaisarvioinnin merkitystä ja vie pohjaa kokonaisarvioinnin toteuttamiselta. Perusteluissa ei ole avattu sitä, millaisessa tilanteessa kokonaisarvioinnin voi jättää tekemättä, mikä jättää laajan harkintavallan työnantajille ja heikentää edelleen työntekijöiden irtisanomissuojaa.

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

Ehdotettu 7 luvun 2 §:n 3 momentti kaventaa merkittävästi työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä. Esityksessä ei ole perusteltu, miksi nykytilaa on tältä osin tarpeellista muuttaa.

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

Ehdotetun uuden 7 luvun 2 b §:n 2 ja 3 momentit heikentävät työntekijän oikeusturvaa. Ehdotetuilla uusilla säännöksillä tosiasiallisesti laajennetaan varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuutta, ja aiheutetaan uusia tulkintaongelmia sen sijaan, että korjattaisiin olemassa olevia tunnistettuja epäkohtia.

Käytännössä epäselvyyttä aiheuttaa varoituksen muoto (suullinen/kirjallinen). Ehdotetun 1 momentin mukaan varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. Ehdotetussa momentissa ei kuitenkaan edellytetä kirjallista muotoa, joka olisi sekä työnantajan että työntekijän oikeusturvan kannalta tarpeellista ja vähentäisi näyttöongelmia riitatilanteissa.

Käytännössä epäselvyyttä aiheuttaa myös varoituksen voimassaolo. Ehdotetun 3 momentin mukaan varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijä on ”aiemmin” saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Perusteluissa ei oteta kantaa varoituksen voimassaoloon.

Ehdotetun 2 momentin mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Epäselväksi jää, mitä uudelleen muotoilulla tavoitellaan.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Maarianvaara Jukka
Ammattiliitto Jyty ry.