

Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry.

Lausunto

16.08.2018

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

## **Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry. vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

## **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

## **Säännöskohtaiset huomiot**

### **TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)**

-

### **TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)**

-

## **Muut huomiot**

### **Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Meriläinen Mika  
Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry.