

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (Teme) 4800 jäsentä työskentelevät teatterin, tanssin, sirkuksen, tv- ja elokuva-aloilla sekä taiteen opetuksen parissa. Noin puolet Temen jäsenistöstä työskentelee vakinaisessa työsuhteessa. Toinen puoli jäsenistöstä työskentelee muussa kuin vakituudessa ja kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa tai palkkatyösuhteen ulkopuolella erilaisissa itsensätyöllistämisen muodoissa, rinnakkain ja peräkkäin. Jälkimmäisten osalta voivat työskentelymuodot vaihdella vuoden aikana valtavasti. Työn vakiintumattomuus ja epävarmuus on Temen freelancereille osoitetun jäsenkyselyn perusteella monille jatkuva stressin aiheuttaja ja luo paineita alan vaihtoon jopa oman alan huippuosajien piirissä. Kyselyn perusteella vakituinen työsuhde on toiveiden täyttymys ja työuran suurin unelma.

Hallitus esittää työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamista niin, että alle 20 henkeä työllistävässä yrityksissä yksilöllisen irtisanomisen perusteita kevennettäisiin. Merkittävä osa temeläisten työpaikoista on pieniä, alle 20 hengen työpaikkoja (mm. elokuvatuotantoyhtiöt, tanssikoulut, tanssiteatterit ja sirkustoimijat sekä monet teatterit). Lakiehdotus tarkoittaisi, että monen vakinaisessa työsuhteessa työskentelevän jäsenen työsuhteturva heikkenisi. Toteutuessaan lakimuutos lisää työelämän epävarmuutta, luo paineita toimeentuloon ja vaikeuttaa mm. perheen perustamista. Teme vastustaa muistiossa esitettyjä muutoksia ja vaatii hallitusta perääntymään ehdottamistaan työsuhteturvan heikennyksistä.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen temeläisillä aloilla on johtanut siihen, että työntekijöiden on vaikea pitää kiinni heille lakien ja työehtosopimusten kautta turvatuista työsuhteen vähimmäisehdoista. Työntekijät kokevat usein työsuhteensa jatkuvuuden kannalta riskiksi vaatia edes vähimmäisehtojen noudattamista, sillä työnantajan näkökulmasta ns. vaikeaksi henkilöksi leimautuminen voi estää jatkossa työllistymisen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa useilla edustamillamme aloilla työtä tehdään myös ehdoilla, jotka alittavat työehtosopimuksen ja lainsäädännön pakottavan normiston.

Teme näkee lakiesityksen heikentävän työntekijöiden asemaa entisestään edustamillaan aloilla. Mikäli henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita kevennetään, on uhkana, että myös sellaisten työntekijöiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tosiasiallinen mahdollisuus vaatia lain ja työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen ehtoja, kapenee. Temeläisiä aloja kokonaisuutena katsottaessa tästä seuraa huonoimmillaan se, että työehtosopimus ja pakottava lainsäädäntö työsuhteen ehtojen määrittäjänä saavat entistä ohjeellisemmän aseman pakottavan luonteensa sijaan. Tämä seuraus tuskin on lainsäätäjän tarkoitus?

Laadukas kulttuuri perustuu kestävään kehittäväan, pitkäjänteiseen työhön työnantajan ja työntekijöiden välillä. Ehdotettu lakimuutos mahdollistaa entistä laajemman työntekijöiden vaihtuvuuden työnantajan yksipuolisen päätöksen perusteella ja rikkoo oleellisesti molemminpuoliseen lojaaliuuteen pohjaavaa työpaikan yhteistyön kulttuuria. Alkuvuodesta 2018 uutisoitiin näyttävästi, että TEM:n uuden (vuotta 2017 koskevan) työolobarometrin mukaan erityisesti pienissä yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset (TEM:n julkaisu 3/2018). Tämän tiedon valossa lakiesitys näyttyy absurdilta.

Lainsäätäjän tulee pyrkiä selkeään, ennakoitavaan, kannustavaan ja ihmisille ymmärrettävään järjestelmään. Lakiehdotus lisää työntekijöiden eriarvoisuutta, vähentää työnantajan ja työntekijän lojaaliussuhteen merkitystä ja nakertaa siten oleellisesti työntekijöiden pitkän aikavälin sitoutumista työpaikkaansa. Tällä taas on mm. työpaikkojen tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta aivan keskeinen merkitys.

### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Maakunnissa on pieniä kulttuurityönantajia ja niiden pitkäjänteinen toiminta saattaa vaarantua, jos työntekijöiden epävarmuutta lisätään lainmuutoksella. Lopputuloksena voi olla aluepoliittisia vaikutuksia, kun kulttuuri keskittyy yhä enemmän ruuhka-Suomeen.

Lausuntoa varten tilatuista selvitystöistä (PT, Etlä) käy ilmi, että muutoksen nettovaikutus työllisyyteen on pieni. Muutoksella ei selvitysten mukaan missään tapauksessa olisi merkittävää työllistävää vaikutusta. Yksilötasolla vaikutus temeläisten työntekijöiden kentässä on sen sijaan merkittävä. Toimialalla, jossa työtä tehdään paljon myös muutoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, muutos tuottaisi entistä suurempaa epävarmuutta ja ennakoimattomuutta yksilön elämään.

Lausuntopyyntöön liitteestä 3 ilmenee työsuhdeturvan heikennyksen vähentäneen muun muassa perhevapaiden käyttöä. Jo nykytilanteessa Temen edustamilla kulttuurialoilla perhevapaiden käyttö vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden työllistymiseen. Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan perhevapaisiin, kohdellaan toistuvasti syrjivästi niin työhönottotilanteissa kuin työsuhteen aikanakin. Teme näkee irtisanomissuojan heikentämisen lisäävän sukupuoli- ja ikäsyrjintää.

Teme edellyttää alueellista-, sukupuoli - ikäryhmittäistä- ja työsuhteen muodon perusteiden vaikutusarviointia. Lisäksi olisi selvitettävä, mitä vaikutuksia esitetyllä lakimuutoksella olisi työttömyysturvaan, mm. karensseihin.

## Säännöskohtaiset huomiot

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

Irtisanomisperusteeksi riittäisi alle 20 henkilöä työllistävillä työpaikoilla nykyistä vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti, rikkominen tai epäasiallinen käyttäytyminen silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa eikä työsuhteen jatkamista siksi voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työnantajalla ei esityksen mukaan olisi enää myöskään velvoitetta selvittää ennen henkilön irtisanomista, voisiko irtisanomisen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Kevennetyt irtisanomisperusteet ovat sisällöltään vaikeita. Mitä käytännössä on sellainen käyttäytyminen, joka horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta niin että irtisanomisperuste täyttyy? Mikä käytös vaikeuttaa työyhteisön toimintaa niin, että työnantajan kannalta ei ole kohtuullista jatkaa työsuhdetta? Perustuslain 18.3 § toteaa, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lakiesityksessä kuitenkin irtisanomisperusteiden sisällön määrittäminen jätetään oikeuskäytännön varaan. Entä miten lakiesitys suhteutuu mainittuun perustuslain 18.3 §:n säännökseen, jonka viitekehyksenä on työoikeudessa laajasti tunnustettu tarve suojella työsuhteessa heikompaa osapuolta, työntekijää? Miten tuomioistuimet ratkaisukäytännössään huomioivat henkilöperusteisten irtisanomisperusteiden eri sisällöt sen mukaan, minkä kokoinen työpaikka kulloinkin on kyseessä?

Lakiehdotuksen mukainen uudistus on Temen mielestä tarpeeton ja Teme vastustaa sitä. Oikeuskäytännössä on jo nykyään henkilöperusteisissa irtisanomisissa kiinnitetty huomiota yrityksen kokoon.

Päätämisperusteen olemassaolo arvioidaan aina kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat. Jo nyt otetaan kokonaisharkinnassa huomioon teon vaikutukset, yrityksen luonne ja työnantajan asema.

Peruste irtisanomiselle voisi olla esimerkiksi työyhteisön työilmapiirin huonontaminen, mikäli tilannetta ei pystytä muulla tavoin ratkaisemaan. Näin ollen, mikäli esimies ei osaa tai kykene ajoissa ja oikealla tavalla puuttumaan työyhteisön ongelmatilanteisiin, syylliseksi leimattaisiin yksittäinen työntekijä, jonka irtisanomisella asia ratkaistaisiin.

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

Lakiesityksessä poistetaan velvollisuus tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona, mikä entisestään heikentää työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa ja varmistaa työnantajan mahdollisuuden päästä eroon haluamastaan, tavalla tai toisella vaikkapa hankalaksi kokemastaan, työntekijästä.

## **Muut huomiot**

### **Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen temeläisillä aloilla on johtanut siihen, että työntekijöiden on vaikea pitää kiinni heille lakien ja työehtosopimusten kautta turvatuista työsuhteen vähimmäisehdoista. Työntekijät kokevat usein työsuhteensa jatkuvuuden kannalta riskiksi vaatia edes vähimmäisehtojen noudattamista, sillä työnantajan näkökulmasta ns. vaikeaksi henkilöksi leimautuminen voi estää jatkossa työllistymisen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa useilla edustamillamme aloilla työtä tehdään myös ehdoilla, jotka alittavat työehtosopimuksen ja lainsäädännön pakottavan normiston.

Teme näkee lakiesityksen heikentävän työntekijöiden asemaa entisestään. Mikäli henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita kevennetään, on uhkana, että myös sellaisten työntekijöiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tosiasiallinen mahdollisuus vaatia lain ja työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen ehtoja, kapenee. Temeläisiä aloja kokonaisuutena katsottaessa tästä seuraa huonoimmillaan se, että työehtosopimus ja pakottava lainsäädäntö työsuhteen ehtojen määrittäjänä saavat entistä ohjeellisemmän aseman pakottavan luonteensa sijaan. Tämä seuraus tuskin on lainsäätäjän tarkoitus?

Baran Karola  
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry