

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesitys työntekijän irtisanomissuojan heikentämisestä alle 20 hengen yrityksissä on peruttava!

36 prosenttia yrityskentän työntekijöistä työskentelee alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, eli kyseessä on todella merkittävä osa työväestöstä. Jos nykyinen trendi jatkuu, niin pienten työpaikkojen osuus tulee vain lisääntymään, koska yrityskenttä on pirstaloitunut koko ajan pienempiin osiin.

Lakiesityksen läpimeno toisi työntekijöiden työsuhteisiin lisää epävarmuutta, joka on muutenkin jo lisääntynyt merkittävästi. Irtisanominen on jo nykyäänkin mahdollista epäasiallisen käytöksen takia. Hyvin yleinen syy irtisanomisiin on tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tällä perusteella työnantajat ovat jo pitkään irtisanoneet heille epämieluisia työntekijöitä.

Miksi tätä pitäisi vielä helpottaa? Perusteluina on sanottu, että pienet yritykset palkkaisivat helpommin työntekijöitä. Koeajan pituutta on jo nostettu neljästä kuuteen kuukauteen. Siinä ajassa pitäisi tunnistaa minkälainen työntekijä on kyseessä ja onko työnantajan ja työntekijän välille muodostumassa hyvä ja pitkä työsuhde. Yhtenä asiana on perusteltu, että työnantajat pääsisivät eroon työilmapiiriä myrkyttävästä työntekijästä. Kuinka voi varmistua, ettei tämän varjolla irtisanottaisi työntekijää, joka on järjestäytynyt ammattiliittoon tai uskaltaa sanoa vastaan työnantajalle, joka ei esimerkiksi toiminnassaan noudata lakia tai työehtosopimusta. Seurauksena voisi olla, että täysin ammattitaitoinen työntekijä irtisanotaan ja hänelle koituisi tästä vakavat taloudelliset ja sosiaaliset seuraamukset. Henkilöperusteisen irtisanomisen johdosta työntekijä saa 90 päivän karenssin ja työllistyminen uuteen työpaikkaan varmasti vaikeutuu.

Erikokoisten työpaikkojen työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoisempaan tilanteeseen, kuin nyt jo on. Tälläkin hetkellä isoissa yrityksissä on monesti paremmat työsuhde-edut ja luottamus työntekijöiden ja työnantajien välillä on parempi kuin pienissä yrityksissä. Luottamusmiesorganisaatiokin on yleisemmin paremmin kunnossa isommissa yrityksissä. Tämä takaa, että työntekijöitä kuunnellaan, heidän kanssa neuvotellaan ja yrityksen toiminnasta ja tulevaisuudesta tiedotetaan työntekijöille.

Halutaanko tällä lakiesityksellä siis hiljentää pienten yritysten työntekijät, jotta työnantajat saavat aseman toteuttaa diktatuurimaista johtamistyyliä? Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistyö, yhteiset näkemykset, yhteiset pelisäännöt ja molemminpuolinen kunnioitus takaavat yritykselle hyvän ja tuottavan tulevaisuuden. Pelon ja epävarmuuden lisääminen työntekijöille kasvattaa stressiä ja työhyvinvoinnin merkittävää alenemaa, jotka johtavat sairauslomien kasvuun ja tuottavuuden laskuun. Tuskin hallitus sellaista tulevaisuutta työelämältä haluaa!

Toijalan Metallityöväen ammattiosasto ry nro 169

Hallituksen puolesta

Puheenjohtaja Antti Maijala

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

-

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

-

Maijala Antti
Toijalan Metallityöväen ammattiosasto ry