

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Maan hallitus esittää työ sopimuslain 7:2:ää muutettavaksi niin, että alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, yhdistyksissä ja säätiöissä työntekijä voitaisiin varoituksen jälkeen irtisanoa nykyistä lievemmillä työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista tai epäasiallista käyttäytymistä koskevilla perusteilla, ilman velvoitetta selvittää muuhun työhön sijoittamista.

Akavan Erityisalojen jäsenistön työnantajarakenteen vuoksi irtisanomissuojakynnyksen alentaminen kohdistuu leimallisesti yksityissektorille. Myös seurakuntien joukossa on pieniä työnantajia.

Maan hallituksen tulee perua esityksen jatkovalmistelu ja jättää muutos toteuttamatta.

Perustelemme edellä todettua seuraavasti:

Muistion mukaan tämä ehdotus, jolla eriytetään individuaaliset irtisanomisperusteet yrityksen koon mukaan, poikkeaa voimassa olevasta työoikeudellisesta systematiikasta, jossa työlainsäädäntöä sovelletaan samoin edellytyksin kaiken kokoisissa yrityksissä (s. 2). Jo nykyisellään oikeuskäytäntö toteuttaa kokonaisarviota ja kohtuullisuutta myös pienten yritysten näkökulmasta. Esityksen toteuttaminen johtaisi kahteen erilaiseen irtisanomiskäsitteeseen ja –käytäntöön henkilökohtaisella perusteella. Muutokset vievät irtisanomissuojaa Suomessa aiempaa heikommalle tasolle mukaan luettuna OECD-vertailu. Esityksen toteuttaminen on vastoin maan hallituksen normien purkamistavoitetta. Lisäksi ennakoimme, että muutoksen toteuttaminen johtaa ajan myötä irtisanomissuojan heikentämiseen myös esitettyä suuremmissa yrityksissä, joita on vähemmistö. Esityksen toteuttamiselle ei ole oikeuspoliittisia perusteita.

Muistiossa viitattujen selvitysten mukaan irtisanomissuojaa koskevien muutosten vaikutus työllisyyteen on hyvin pieni (s. 7). Muutoksen vaikutus talouskasvuun saattaa olla pieni (s. 9). Muutos ei nostaisi työllisyysasetta merkittävässä määrin ja, samalla kun muutos voisi lisätä uusien työpaikkojen syntymistä, se voisi lisätä irtisanomisia (s. 10). Kaikki muistiossa viitattu näyttö kertoo hyvin pienistä työllisyyden nettovaikutuksista, joten tältä pohjalta arvioituna puuttuvat perusteet toteuttaa muutokset työllisyyden parantamiseksi.

Muutoksen piirissä on 97 % kaikista työnantajayrityksistä ja reilu kolmannes yrityskentän työntekijöistä. Lisätessään irtisanomisia, uudistus lisää samalla epävarmuutta työmarkkinoilla ja hämmentää työsopimuslain käytännön soveltamista. Se lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja työntekijöiden kokemaa epävarmuutta.

Työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta uudistus on arveluttava. Epävarmuus koskee työnantajia ja yrityksissä työssä olevaa henkilöstöä sekä tietenkin ehdotuksen mukaisilla perusteilla irtisanottuja, joita koskevien tulkintalinjausten muotoutuminen oikeuskäytännössä vie vuosia. Kun työnantaja esitettyillä perusteilla irtisanoo työntekijän, asetetaan irtisanotulle lähes automaattisesti työttömyysturvaan 90 päivän karenssi, jolta työttömyyspäivärahaa ei makseta. Karensista voi päästä eroon pääsääntöisesti vain riitauttamalla irtisanomisen. Irtisanotut työttömät työnhakijat joutuvat siis eriarvoiseen asemaan myös työttömyysturvan karenssin asettamisessa, eikä yhdenvertaisuus työnhakijoiden välillä enää toteutuisi. Myös tästä näkökulmasta katsottuna esitys kohtelee työntekijöitä ankarasti. Esityksen toteuttaminen johtaa työntekijän näkökulmasta toimeentulovaikeuksiin ja vaikeuttaa myös jatkotyöllistymistä, sillä työtodistuksessa olevalla työsuhteen päättymisen syyllä tai syyn merkitsemättä jättämisellä on merkitystä vastaiselle työllistymiselle.

Muistion sivuilla 7-8 on todettu tutkimustulosten pohjalta, että yritykset, jotka ovat juuri kynnyskokoja suurempia, hyödyntävät määräaikaista työsuhteita enemmän kuin juuri kynnyksen alapuolella olevat yritykset. Erityisesti alle 35-vuotiailla jäsenillämme määräaikaisten työsuhteiden käyttö on runsasta. Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yleistä myös tietyillä jäsenistöämme edustavilla aloilla, mm. museo-, kulttuuri- ja liikunta-aloilla. Viime vuonna julkistettiin tutkimus, jossa oli selvitetty jäsenten työttömyyttä ja työttömyyden läpikäyntiä vuosina 2011-2016. Jäsenten työttömyyttä kuvasivat määräaikaisten työsuhteiden määrä, mikä näytti olleen vastaajilla suhteellisen pysyvä ilmiö, ja työttömyyden toistuvuus. Vastanneista 54.9 % oli ilmoittanut syyksi työttömyyteen määräaikaisten työsuhteen päättymisen. Tämä oli yleisempää nuoremmissa ikäryhmissä. Mm. järjestösektorilla työttömäksi jääminen määräaikaista työsuhteesta oli huomattavasti yleisempää kuin yksityisellä sektorilla muuten. Koemme, että muistiossa esitetyn henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevan muutoksen toteuttaminen lisää entisestään koettua epävarmuutta työmarkkinoilla. Kyseenalaistamme sivulla 10 olevan toteamuksen, jonka mukaan irtisanomiskynnyksen alentaminen voi vaikuttaa suotuisasti siihen, että työntekijöiden kanssa tehdään määräaikaisten työsopimusten sijaan enemmän toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. On myös huomioitava, että maan hallitus on jo aiemmin muuttanut työsopimuslakia niin, että koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Koeaika itsessään jo lisää epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä.

Muutos syventää yritysکوosta johtuvia eroja eri työpaikkojen välillä. Pienten yritysten voi olla vaikeaa saada jatkossa ammattilaisia töihin, elleivät ne sovi sivulla 5 todetuin tavoin 7:2.1:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä todetun tasoisesta irtisanomissuojasta.

Työnantajan henkilöstömäärään kytkeytyvä irtisanomisperuste johtaa ratkaisuihin rajoittaa yrityskoon kasvua, esimerkiksi enenevään konsernirakenteen käyttöön.

## Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muutokset työmarkkinoilla ovat monimuotoisia ja pitkäkestoisia.

Akavan Eritysalojen jäsenkunta toimii yksityissektorilla pienissä työpaikoissa, joista puuttuvat työehtosopimukset, palkkaus on jäsenistön työn vaativuuteen ja koulutukseen nähden matala ja työsuhteen ehdot ovat heikompia verrattuna työehtosopimusten piirissä oleviin työpaikkoihin.

Muistiosta puuttuu arviointi muutosten vaikutuksista yritysten hallinnolliseen taakkaan huomioiden se, että tulkintalinjausten muotoutuminen oikeuskäytännössä vie vuosia. Ennakoimme, että kun nyt taloudellis-tuotannollisiin irtisanomisiin verhotaan laittomia henkilöperusteisia irtisanomisia, jatkossa tilanne muuttuu päinvastaiseksi.

Esityksessä on viitattu lojaliteetin heikkenemiseen, mikä lienee totta. Pienessä yrityksessä työntekijä on jo valmiiksi hyvin riippuvainen johdosta ja omistajasta sekä hyvässä että pahassa. Myös ammattimainen johto, esimiestyö ja hallinto puuttuvat usein, mikä on omiaan lisäämään muutosten aiheuttamaa epävarmuutta. Näillä työpaikoilla ei tarvitse soveltaa yritysten yhteistoimintalakia. Niissä ei useinkaan ole henkilöstöedustusta. Tämä kaikki vaikuttaa henkilöstöasioiden hoitoon etenkin, kun työntekijät ovat arkoja hoitamaan itseään koskevia henkilöstöasioita. Esitys on omiaan johtamaan työilmapiirin heikentymiseen ja pelolla johtamisen lisääntymiseen. Ne eivät edistä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Tämä on vahingollista työnantajille. Työntekijänäkökulmasta on kysymys loppumattomiin pidennetyistä koeajasta.

Esityksestä puuttuvat muutoksen sukupuolivaikutukset sekä ikä- ja ammattiryhmävaikutukset. Ylipäätään esityksestä puuttuu lähes kokonaan työntekijän näkökulma. Työntekijän näkökulmasta tuottavuuden edellytyksiä on mielestämme arvioitu liian suppeasti. Muistiosta ei ole arvioitu muutoksen vaikutusta suomalaiseen työkuulttuuriin. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edellytyksiä olisi tullut arvioida työelämä tutkimuksen pohjalta muistiosta käsiteltyä laajemmin ja erityisesti huomioiden koulutustason muutos ja asiantuntijatyön kasvu.

Kun työnantaja muistiosta esitetyillä perusteilla irtisanoo työntekijän, asetetaan irtisanotulle lähes automaattisesti työttömyysturvaan 90 päivän karenssi, jolta ajalta ei makseta päivärahaa. Karensista voi päästä eroon pääsääntöisesti vain riitauttamalla irtisanomisen. Muistiosta puuttuvat työttömyysturvaa koskevat vaikutusarviot.

## Säännöskohtaiset huomiot

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

Maan hallituksen tulee perua muistion ehdotus muuttaa työehtosopimuslain 7:2:ää niin, että alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhdistyksissä ja säätiöissä työntekijä voitaisiin varoituksen jälkeen irtisanoa nykyistä lievemmillä työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista tai epäasiallista käyttäytymistä koskevilla perusteilla. Perustelut on todettu edellä.

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

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on säilytettävä nyky muodossaan, ja maan hallituksen tulee perua muistion ehdotus muuttaa työehtosopimuslain 7:2:ää.

## Muut huomiot

### Suhde työehtosopimusmääräyksiin

On ennakoitavissa, että mikäli maan hallitus toteuttaisi esitetyt muutokset, ne toteutettaisiin jatkossa myös työehtosopimuksissa. Irtisanomissuojan voi arvioida siten heikkenevän jatkossa kattavasti koko siinä yrityskentässä, johon muutos kohdistuu.

Akavan Erityisalat AE ry

Helena Lamponen

edunvalvontayksikön päällikkö

Siren Kirsi  
Akavan Erityisalat AE ry