

Lausunto

15.08.2018

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesitys tarkoittaa yrittäjäriskin siirtämistä työntekijälle

Asiasta annettujen asiantuntijalausuntojen pohjalta ei ole vedettävissä johtopäätöstä, jonka mukaan irtisanomiskynnyksen keventäminen nostaisi yleistä työllisyysastetta. Esitystä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon Suomessa käytössä olevat erilaiset työsopimusmallit, sekä lähtökohta joissa työnantaja omistaa ja hallinnoi tuotantotiloja, työvälineitä, päättää niiden käytöstä ja työajasta. Tästä lähtökohdasta tarkasteltuna antaa nykyinen työlainsäädäntö riittävät edellytykset työllistämiseksi kaiken kokoisissa yrityksissä. Nykyisen työlainsäädännön mukaan työntekijälle voidaan mm. asettaa jopa kuuden kuukauden koeaika.

Voidaan myös kohtuudella olettaa, että irtisanomiskynnyksen alentaminen vaikeuttaa erityisosaaajien rekrytointia pienempiin yrityksiin. Työntekijällä, jolla on valittavana työpaikka suuremman tai pienemmän yrityksen välillä, valinta kohdistuu todennäköisimmin yritykseen, jossa työntekijän irtisanomiskynnys on korkeampi.

Asiantuntijalausunnoissa viitataan empiirisiin tutkimuksiin, joissa irtisanomiskynnyksen alentaminen on vähentänyt ko. yrityksissä sairauspoissaoloja ja sitä kautta nostanut yritysten taloudellista tulosta ilman merkittäviä työllisyysvaikutuksia. Mikään näyttö ei kuitenkaan tue väittämää pienempien työpaikkojen erityisiä terveysvaikutuksista suhteessa suurempiin yrityksiin. Tässä valossa tarkasteltuna lakiesityksen todellinen tarkoitusperä on ideologinen pyrkimys tulosparannukseen työehtoja heikentämällä.

Koska lakiesityksessä arvioinnin kohteeksi määritellyt lojaliteetti ja luottamus ovat erittäin tulkinnanvaraisia seikkoja, on oletettavaa, että lakiesityksen hyväksyminen johtaisi lukuisiin irtisanomisten riitauttamisiin ja oikeuskäsittelyihin. Todennäköistä on myös ns. surulakkojen ja myötätuntotyötaisteluiden lisääntyminen.

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

-

Salonen Antti
Tampereen Teollisuustyöväen ammattiosasto ry, Puheenjohtaja Antti
Salonen