

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tehy ry vastustaa esitystä, eikä näe esityksen mukaiselle säädöstarpeelle mitään perusteita.

Esityksen vaikutukset ovat arvioitu puutteellisesti (katso myöhemmin esityksen vaikutusarviointiin liittyvistä huomioista).

Koeaikaa on juuri vähän aikaan sitten 29.12.2016 toteutetulla lakimuutoksella korotettu neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Muutosta perusteltiin nimenomaan samoilla työllistämiskynnyksen madaltamista koskevilla perusteilla eikä tämän muutoksen vaikutuksia ole vielä arvioitu.

Esityksen hyväksyminen tarkoittaisi vertailumaihin verrattuna käytännössä sitä, että se heikentäisi entisestään suomalaisten työsuhdeturvaa, joka on siis jo nykyisellään alle keskitason.

TEM:n muistiossa esitetään, että työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on tuotu ilmi, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys on vuosien myötä kiristynyt. Väite jää esityksessä täysin irralliseksi, eikä sitä sen enempää perustella.

Tehy ry:n käsityksen mukaan väitteelle ei ole perusteita ja ainakin työntekijäpuolella työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on päinvastoin noussut huoleksi kollektiivisen työsuhdeturvan heikkous. Työntekijöitä irtisanotaan kollektiivisilla työvoiman vähentämisperusteilla, vaikka taustalla vaikuttavat olevan henkilöön liittyvät syyt. Huoli on suurempaa erityisesti

pienemmissä yrityksissä, joissa jo pienikin erimielisyys työnantajan kanssa voi johtaa työsuhteen päättymiseen nimenomaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Samoin käy helposti muun muassa ikääntyville työntekijöille.

Muutosehdotuksessa on kysymys perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetystä syrjintäperusteen perusteella tapahtuvasta eri asemaan asettamisesta, vaikka TEM:n muistiossa todetaan toisin. Muutosehdotus vaikuttaisi merkittäväällä tavalla työnantajien velvollisuuteen tarjota muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä, jos työntekijän työsopimuksen mukaiset työntekoaedellytykset heikkenevät muun muassa sairauden tai esim. iän vuoksi. Muistion perusteluiden mukaan muutosehdotukselle olisi perustuslain 18 §:n mukainen hyväksyttävä tavoite, kun sillä tavoitellaan työllisyyden edistymistä. Väite on ristiriitainen jo itse TEM:n muistion kanssa. Muistiossa todetaan, että muutosehdotuksen vaikutuksista ei ole mitään tietoa. Muutosehdotus johtaa siihen, että kolmasosa työväestöstä asetetaan muista poiketen täysin eri asemaan. Muutosehdotus vaikuttaa työntekijöiden perustuslain 21 §:n mukaisten oikeuksien toteutumiseen, koska omien oikeuksien valvonta työpaikalla vaikeutuu. Lisäksi Suomen hallitus on vakavalla tavalla rikkomassa perustuslain 18 §:n 1 momentin määräystä, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Muutosehdotuksella vaarannetaan työssäkäyvien työntekijöiden kolmasosan työsuojelu, koska muutoksella vaarannettaisiin työntekijöiden ja työnantajan välinen yhteistoiminta.

Muutosta ei näin ollen voi säätää Tehy ry: käsityksen mukaan tavallisen lain säätämisyhteistyössä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Taloudelliset vaikutukset

TEM:n muistion analyysinä voidaan ainoastaan todeta, että irtisanomiskynnyksen alentamisen jälkeen työntekijöiden vaihtuvuus selvityksen kohteena olevien maiden yrityksissä lisääntyi. Vaihtuvuus ei luo uutta.

Taloudellisina vaikutuksina olisi otettava huomioon myös muutoksen piirissä olevan kolmanneksen kuluttamiskäyttäytymisen muutos, jos työsuhdeturvaa heikennetään.

TEM:n muistiossa muutosehdotusta perustellaan työllisyyden kasvulla, vaikka ministeriön omatkaan tutkimustiedot eivät tätä väitettä tue. Vaikutus työllisyyteen voisi olla jopa negatiivinen, jos suuri osa alle 20 työntekijää työllistävistä välttäisivät kasvamasta yli 20 henkilöä työllistäväksi sen pelossa, että työntekijöiden työsuhdeturvan taso paranisi.

Vaikutukset työllistämiskynnykseen ja työllisyyteen

Edelleen TEM:n käyttämien tutkimustietojen valossa työllisyys ei tällä lain muutoksella kasva. Tehy ry:n käsityksen mukaan negatiivinen vaikutus on suurempi riski, jos yritykset lopettavat kasvunsa 20 työntekijän rajapintaan.

Vaikutukset yritysten toimintaan

Muutosehdotuksen vaikutuksista ei ole mitään tutkimustietoa eikä sen vaikutuksia voi näin ollen arvioida. Hallitus on joka tapauksessa TEM:n muistiossa mainittuja virherekrytointeja silmällä pitäen nostanut juuri vähän aikaa sitten koeajan enimmäisaikaa neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Nämä vaikutukset olisi ensin pyrittävä selvittämään ja vasta sitten voitaisiin arvioida lain muutostarpeita.

Työelämävaikutukset

Muutoksen aiheuttamat työelämävaikutukset olisivat negatiiviset ja merkittävät.

Muutos loisi noin kolmannekselle työntekijöistä tilanteen, jossa kukaan ei tietäisi vuosikymmeniin, millä perusteella ja miksi työsuhde saattaisi yllättäen päättyä. Jo tällä hetkellä henkilöperusteinen työsuhteen päättäminen on mahdollista kaikilla niillä syillä ja perusteilla, joilla ko. lakimuutosta perustellaan. Koska lakiin nimenomaan kuitenkin kirjattaisiin, että pienissä yrityksissä irtisanomiskynnys olisi entistäkin matalammalla, niin uudistus todennäköisesti tarkoittaisi tämän kolmanneksen olemista jatkuvalla koeajalla, jolla olisi työelämävaikutusten lisäksi negatiivisia taloudellisia vaikutuksia, koska kuluttaminen todennäköisesti laskisi.

Muutosehdotus vaikuttaisi lisäksi negatiivisesti nykyisen hallituksenkin tahtotilaan lisätä pienillä työpaikoilla työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa ja paikallista sopimista. Kaikkien tutkimusten mukaan tiivis työnantajien ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta lisäävät kasvua ja tuottavuutta. Lisäksi työvoiman suojelussa tiivis yhteistyö on tärkeää.

Jo tällä hetkellä pienten yritysten työntekijät kokevat, etteivät uskalla käsitellä asioita yhdessä työnantajan kanssa, koska pelkäävät, että työnantajan kannasta eriävät mielipiteet saattavat johtaa työsuhteen päättymiseen tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Kokemusperäisen tiedon perusteella myöskin omien laillisten oikeuksien selvittäminen vaikeutuisi merkittävästi, koska muutosehdotus heikentäisi työsuhdeturvaa ja sen piirissä olevien työntekijöiden oikeuksia. Lakimuutos saattaisi myös vaikeuttaa ammattiyhdistystoimintaa työpaikoilla.

TEM:n muistiossa ei ole millään tavalla käsitelty muita työelämävaikutuksia. Työsuhdeturvamääräyksillä on vähintään edellä mainittuja muita työelämävaikutuksia ja muutosehdotus on vaillinainen, koska muita vaikutuksia ei ole selvitetty.

Viranomaisvaikutukset

Muutoksen vaikutukset viranomaistoimintaan olisivat isot. Muutoksella luotaisiin jo muutenkin tulkinnanvaraisiin työsuhteen henkilöperusteisiin päättämisiin uusi ulottuvuus, mikä tarkoittaisi lukuisten korkeimman oikeuden tulkintaratkaisujen antamisen tarvetta. Muutoksella ruuhkautettaisiin lisäksi merkittäväällä tavalla jo ennestään ruuhkaisia alioikeuksia.

Lisäksi työsuojeluviranomaisten työtaakka todennäköisesti lisääntyisi, koska muutoksen kohteena olevien yritysten työsuojellinen yhteistoiminta todennäköisesti lamaantuisi muutoksella.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Tehy ry korostaa, että kaikki muistiossa mainitut tilanteet ja epäkohdat ovat jo nykysääntelyllä sellaisia, että niiden perusteilla työntekijään voi kohdistaa työsuhteen päättämistoimia eli varoittaa työsuhteen päättämishenkisestä menettelystä ja myöhemmin päättää työsopimuksen, jos rikkomukset jatkuvat. Työnantajilla on direktio-oikeutensa ja työn ohjeistuksen nojalla vahva oikeus määrittää miten ja milloin työtä suoritetaan.

Esityksen tavoitteille ei nykyisen oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden perusteella ole mitään perusteita. Kaikki muutosehdotuksen kohteena olevat seikat ovat jo nykyilainsäädännössä ja – käytännössä otettu huomioon.

Perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan olisi huolehdittava työvoiman suojelusta. Muutosehdotus vaikuttaa negatiivisesti pienissä yrityksissä käytävään työsuojelun yhteistoimintaan ja hallitus on pikemminkin murtamassa työvoiman suojelua.

Muutosehdotusta ja sen hyväksyttävyyttä perustellaan perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaisella työllisyyden edistämisellä. Väitteelle ei ole perusteita. Muutosehdotus vaikuttaa työllisyyteen todennäköisemmin negatiivisesti.

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

Muutoksen jälkeen pienissä yrityksissä ei irtisanomistilanteessa tarvitsisi enää arvioida velvollisuutta sijoittaa työntekijää mahdollisuuksien mukaan toisiin tehtäviin.

Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että kun irtisanomisperusteena olisi pienessä yrityksessä esimerkiksi työkyvyn pysyvä ja olennainen heikkeneminen, niin työnantajan ei tarvitsisi enää esityksen kohteena olevissa pienissä yrityksissä jatkossa arvioida, olisiko työntekijä sijoitettavissa toisiin tehtäviin.

Menettely olisi perusoikeuksien ja varsinkin perustuslain 9 §:n mukaisen yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta kestävämpi. Julkisen vallan olisi perustuslain 22 §:n mukaan turvattava perusoikeuksien toteutuminen.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Peltonen Tero
Tehy ry