

Lausunto

16.08.2018

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosastomme vastustaa jyrkästi irtisanomisen kriteereiden keventämistä alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Ei ole kovinkaan kauaa, kun koeaikaa pidennettiin. 6 kuukauden mittainen koeaika on niin pitkä, että siinä ajassa työnantajan tulisi olla kykeneväinen arvioimaan työntekijän sopivuutta kyseiseen työtehtävään.

Valtaosa suomalaisista yrityksistä on juuri näitä alle 20 työntekijää työllistäviä, eli suurin osa palkansaajista joutuisi elämään epävarmuudessa työpaikkansa menettämisen suhteen ja siten pelätä toimeentulonsa puolesta. "Kun naama ei miellytä", niin pistetään pihalle. Selkeä toimeentuloturvaan vaikuttava seikka, kun työnantaja voi irtisanoa käytännössä kenet vaan, ja työntekijälle heilahtaa karenssia.

Tällainen muutos työsopimuslakiin vain lisää työntekijän ja työnantajan vastakkainasettelua, puhumattakaan siitä, kuinka paljon aiheutuisi kustannuksia käsiteltäessä riitatapauksia oikeusteitse.

Entäpä näiden työpaikkojen houkuttelevuus työnantajana? Usein isommilla yrityksillä on tarjota työntekijöilleen kattavammat työsuhte-edut (ns. ison talon edut), joita pienemmillä ei ole. Jos tähän lisätään vielä seikka, että työntekijä voi saada helpommin kenkää pienemmässä yrityksessä, niin kuinka houkutteleva työnantaja alle 20 työntekijän yritys on versus isompi yritys? Isommalla yrityksellä on siis (työsuhte-etujen lisäksi) etu rekrytoinnissa - onko mietitty miten tämä vaikeuttaa pienempien yritysten rekrytointia? Ei kevyempi irtisanomisperuste ainakaan toimi houkuttimena.

Lisäksi ihmisiä tulisi kohdella yhdenvertaisesti. Yhdenvertaista kohtelua tämä lakimuutos ei ole missään määrin, vaan asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan työpaikkansa koon perusteella.

Eikä työntarjoamisen velvollisuutta sovellettaisi näihin alle 20 työntekijän yritykseen? Järjetöntä.

Laura Hyppölä, Piia Turunen ja Elisa Näätänen

PAM Porvoon seudun osasto ry

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

-

Pasanen Petri

Pam Porvoon seudun osasto ry - Pam Borgånejdens avdelning rf 188