



Työ- ja elinkeinoministeriö

Viite: TEM/1399/03.01.01/2018

Asia: Tehy ry:n lausunto Työ- ja elinkeinoministeriön muistiosta ja siihen liittyvästä lakiesityksestä keventää työntekijästä johtuvia irtisanomisperusteita työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

1. Johdanto

Lausunnossa on käytetty Työ- ja elinkeinoministeriön (jäljempänä ”TEM”) muistion otsikointia sellaisenaan ja Tehy ry:n lausunnot on sijoitettu otsikoittain.

Tehy ry:n jäsenistöstä 4.800 henkilöä on uudistuksen piirissä lähinnä yksityisellä sosiaali- ja terveysalalla.

2. Nykytila

2.1. Voimassa olevan lainsäädännön sisältö

Tehy ry haluaa korostaa, että TEM:n muistiossa ei ole millään tavalla huomioitu voimassa olevan lainsäädännön osalta, että koeaikaa on juuri vähän aikaan sitten 29.12.2016 toteutetulla lakimuutoksella korotettu neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Muutosta perusteltiin nimenomaan samoilla työllistämiskynnyksen madaltamista koskevilla perusteilla, joilla perustellaan nyt tätä muutosehdotusta. Ko. muutoksen vaikutuksista ei vielä ole tarkempaa tutkimustietoa. Ylipäättään muistion liitteenä olevan taloustieteellisen tutkimuskirjallisuuskatsauksenkaan mukaan irtisanomissuojan vaikutuksia työllistämiseen ei voida todentaa ja nettovaikutuksia olisi tutkittava empiirisesti. Koeajan pidennyksen vaikutuksia ei ole vielä tutkittu, eikä siitä ole saatu riittäviä tietoja voimassa olevan lainsäädännön tilasta.

TEM:n muistiossa ei myöskään ole otettu millään tavalla kantaa siihen tosiasiaan, että jo nyky sääntelyllä henkilöperusteiset päättämisperusteet aiheuttavat oikeuskäytännössä runsaasti erimielisyyksiä, koska henkilöperusteisia päättämisperusteita koskevat määräykset ovat jo tällä hetkellä erittäin tulkinnanvaraisia. Korkein oikeus on viimeksi ratkaisussaan KKO:2018:26 joutunut antamaan ennakkoratkaisun henkilöperusteisen irtisanomisen rajoista. Uudistus todennäköisesti lisäsi oikeudenkäyntien määrää merkittävästi.

2.2. Kansainväliset sitoumukset



Tehy ry:n käsityksen mukaan lakiuudistuksen hyväksyminen johtaisi siihen, ettei Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan edellytys kaikkien työntekijöiden oikeudesta siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käyttökseen, enää täytyisi.

Esityksen mukaan riittävänä irtisanomisperusteena pidettäisiin myös nykyistä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa. Lisäksi edellytettäisiin, että työsuhteen jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena.

Muutos johtaisi siihen, että työsuhteen päättämisperusteena voisi olla muukin kuin työntekijöiden oikeudet turvaava pätevä syy. Nykylainsäädäntö edellyttää asiallista ja jo tällä hetkellä myös työnantajan koko huomioon ottavaa painavaa syytä, jotka sinällään täyttävät Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan edellytykset.

3. Lainsäädäntö eräissä muissa maissa

Kansainvälisesti vertaillen lakimuutokselle ei ole perusteita. OECD:n vuoden 2013 tietokannasta saatujen tietojen perusteella kollektiivisen irtisanomisen suoja on Suomessa Euroopan maiden alhaisimpia ja henkilöperusteisen irtisanomisen suoja on Suomessa suurin piirtein eurooppalaista keskitasoa. Kokonaisuudessaan henkilö- ja kollektiiviperusteinen irtisanomisturva on sekä OECD-maiden että EU-maiden keskitason alapuolella.

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

4. Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset

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 todisteita 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 päättämiseen nimenomaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Samoin käy helposti muun muassa ikääntyville työntekijöille.

Esityksen tavoitteeksi on kirjattu pääministeri Sipilän hallituksen arvio siitä, että erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat muodostuneet työllistämisen esteeksi tai ne ainakin ovat nostaneet työllistämiskynnystä merkittävästi.



Väitteille ei ole Tehy ry:n käsityksen mukaan todellisuus pohjaa eivätkä ne perustu mihinkään luotettavaan tutkimustietoon.

Tutkimustiedonkaan valossa muutosehdotus ei johda työllisyyden kehittymiseen. Vaikka työvoimaa rekrytoitaisiin enemmän, sitä vähennetään samassa suhteessa. Muutosehdotuksilla on tai saattaa olla merkittäviä jäljempänä kohdassa 6. selostettuja muita negatiivisia talouteen, työllisyyteen, työelämään ja viranomaistoimintaan liittyviä vaikutuksia. Lisäksi muutosehdotuksen toteuttamisella saattaa olla negatiivinen vaikutus syntyvyyteen, koska se lisää epävarmuutta erityisesti nuorten naisten työsuhdeturvaan.

TEM:n muistiossa on sivulla 6. lueteltu esimerkinomaisesti tilanteita, joihin lakimuutoksella haluttaisiin vaikuttaa.

Tehy ry korostaa, että kaikki muistiossa mainitut tilanteet ja epäkohdat ovat jo nykyään tyydyttäviä sellaisia, että niiden perusteella työntekijään voi kohdistaa työsuhteen päättämistoimia eli varoittaa työsuhteen päättämishenkisesti 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 nykytilanteessa ja – käytännössä otettu huomioon. Ainoa merkittävä ero on se, että 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 yhdenvertaisuuslain mukaisesti syrjivää ja perusoikeuksien ja varsinkin yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta kestämätöntä.

5. Vaikutukset

5.1. Irtisanomiskynnykset alentamisesta saadut selvitykset

TEM:n muistion mukaisesti vaikutuksista ei ole tietoa. Muutosehdotusta perustellaan useassa kohdassa virherekrytointien vaikutuksilla pienille yrityksille. Virherekrytointeja varten työsopimuslaissa on määräykset koeajasta, jota juuri vähän aikaa sitten pidennettiin neljästä kuukaudesta kuuteen.

Selvitysten puutteen vuoksi ehdotukselle ei ole perusteita ja sen perusteena olevaa virherekrytointien väitettyä ongelmaa on juuri korjattu ja muutettu. Ko. muutoksesta ja sen työllistämisaikutuksista ei ole olemassa tutkimustietoa.



5.2. Ehdotettujen muutosten vaikutukset

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 työllistäviksi 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 työsuhteturvaa 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 työsuojelullinen yhteistoiminta todennäköisesti lamaantuisi muutoksella.

6. Säättämjärjestys ja suhde perustuslakiin

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 työntekeodellytykset 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 tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Helsinki 15.8.2018

Millariikka Rytönen
Puheenjohtaja
Tehy ry

Else-Mai Kirvesniemi
Edunvalvontajohtaja
Tehy ry

Lisätietoja:

Else-Mai Kirvesniemi, edunvalvontajohtaja, else-mai.kirvesniemi@tehy.fi

Tero Peltonen, lakimies, tero.peltonen@tehy.fi