

Lausunto: Luonnos hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/19527/2024

Akavan Erityisalat on monialainen ammattiliitto, joka muodostuu 19 jäsenjärjestöstä. Jäsenemme työskentelevät muun muassa kulttuurin, hallinnon, viestinnän, liike-elämän ja hyvinvoinnin parissa asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä.

Vastustamme työntekijöiden turvan heikennyksiä

Akavan Erityisalat vastustaa hallituksen esityksessä esitettyjä muutoksia henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevaan lainsäädäntöön. Esitetyt muutokset, kuten irtisanomiskynnyksen madaltaminen sekä irtisanomismenettelyyn liittyvät heikennykset, johtavat merkittäviin ja kohtuuttomiin heikennyksiin työntekijän asemaan työsuhteen heikompana osapuolena. Muutosten kohtuuttomuutta lisää vielä se, että työntekijöiden turvaa on jo heikennetty kuluvan hallituskauden aikana merkittäväillä työttömyysturvan heikennyksillä.

Esityksen vaikutusten arviointi riittämätöntä

On huomionarvoista, että muutoksia on valmisteluprosessin aikana laajennettu selvästi yli hallitusohjelmassa mainittujen tavoitteiden. Tämän kaltaiset merkittävät muutokset edellyttäisivät erityisen kattavaa vaikutusten arviointia sekä työntekijöiden aseman huomiointia. Akavan Erityisalat pitää esityksen vaikutusten arviointia riittämättömänä erityisesti työntekijöiden työsuhteturvan kannalta. Esitys ei myöskään osoita, että muutoksilla olisi merkittäviä positiivisia vaikutuksia työllisyyteen tai talouteen. Päinvastoin taloudelliset kokonaisvaikutukset onkin arvioitu vähäisiksi.

Oikeudellinen epävarmuus lisääntyy

Ehdotetut muutokset aiheuttavat myös väistämättä pitkäkestoisen oikeudellisen epävarmuuden tilan, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää lakimuutosten seurauksena paljolti merkityksensä. Lisäksi sääntelyn muutokset vaikeuttavat ennakoitavuutta ja lisäävät riskiä syrjivien työsuhteen päättämisten naamiomiseen asiallisiksi perusteiksi. Akavan Erityisalat korostaa erityisesti, että ehdotettu sääntely lisää riskiä raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän yleistymiselle työelämässä. Tämä on suoraan ristiriidassa hallitusohjelman kirjauksen kanssa, jonka tavoitteena on nimenomaan ehkäistä ja vähentää tällaista syrjintää.

Näkökulma valmistelussa yksipuolinen

Esitettyjä lainsäädäntömuutoksia on valmisteltu yksipuolisesti työnantajien näkökulmaa painottaen, mistä myös palkansaajakeskusjärjestöt ovat ilmaisseet

huolensa. Lainvalmisteluun kuuluu lähtökohtaisesti kaikkien osapuolten näkökulmien kattava ja tasapainoinen huomioiminen, mikä on tässä tapauksessa jäänyt puutteelliseksi.

Akavan Erityisalat painottaa, että työntekijän tulee saada jo perustuslain 18 §:n 3 momentin nojalla riittävästi suojaa epäoikeudenmukaista työsuhteen päättämistä vastaan. Tätä näkökulmaa hallituksen esityksessä ei ole arvioitu riittävästi, mikä heikentää työntekijöiden asemaa entisestään ja vahvistaa työnantajan asemaa työsuhteen vahvempana osapuolena. Tämän tason sääntelymuutoksia ei voida tehdä ilman tarkkaa analyysia perusoikeusvaikutuksista.

Keskeiset muutosesitykset

Työsopimuslain irtisanomista koskeva yleissäännös (7 luvun 1 §) esitetään kumottavaksi. Lisäksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:stä, jossa säädetään työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta, poistetaan hallitusohjelman mukaisesti viittaus "painavaan syyhyn". Tämän lisäksi:

- Irtisanomiskynnystä madalletaan muuttamalla säännöksen rakennetta ja sanamuotoja.
- Irtisanomisperusteen kokonaisarviota heikennetään siten, että kaikkia työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kannalta olennaisia seikkoja ei enää oteta huomioon. Arviossa painotetaan entistä vahvemmin työnantajan näkökulmaa, vaikka työsuhteen suojelun kohteena on nimenomaan heikompi osapuoli – työntekijä.
- Työnantajan velvollisuutta varoittaa työntekijää ennen irtisanomista heikennetään merkittävästi. Tämä käytännössä johtaa myös siihen, että annetut varoitukset säilyttävät tehonsa pidempään, vaikka todellista tarvetta olisi luoda selkeä prosessi perusteettomiin varoituksiin puuttumiseksi.
- Työnantajan velvollisuutta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön, supistetaan merkittävästi.
- Irtisanomiskynnystä alennetaan myös tilanteissa, joissa työntekijän työntekoedellytykset muuttuvat – lukuun ottamatta tilanteita, jotka liittyvät työkykyyn.

Kaikki edellä mainitut muutokset ovat merkittäviä ja johtavat tilanteeseen, jossa irtisanomiskynnyksen konkreettisia rajoja olisi mahdotonta arvioida tarkasti ja luotettavasti. Tämä oikeudellinen epävarmuus korjaantuisi vasta vuosien, mahdollisesti vuosikymmenten, kuluessa uuden oikeuskäytännön muodostumisen myötä. Jäsenkunnassamme on jo nyt havaittavissa lisääntyntä varoitusten käyttöä sekä teemaan liittyviä yhteydenottoja, mikä ennakoii individuaaliperusteisten irtisanomisten yleistymistä.

Turvattomuus ei rakenna parempaa työelämää

Työsuhdeturvan heikentäminen ei ole vain lakitekninen muutos – sillä on suoria ja välillisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin, työpaikkojen ilmapiiriin ja koko yhteiskunnan toimintaan. Kun epävarmuus oikeuksista kasvaa ja irtisanomisen pelko hiipii arkeen, työntekijän kokemus turvallisuudesta horjuu. Ja koska varoituksen antamisvelvoitetta lievennettäisiin ja varoitukseksi riittäisi entistä herkemmin muikin kuin selkeä varoitus, työntekijän turvattomuus olisi välitöntä ja jatkuvaa, koeajan jälkeenkkin. Tämä ei jää yksilötasolle, vaan heijastuu työkykyyn, tuottavuuteen ja halukkuuteen kehittää itseään ja työyhteisöä. On tärkeää ymmärtää, mitä kaikkea menetämme, kun luottamus työelämän reiluuteen murenee.

Työntekijä, joka kokee olevansa "löyhässä hirressä":

- voi huonosti, mikä lisää paitsi inhimillistä pahoinvointia, myös työnantajan ja terveydenhuoltojärjestelmän kustannuksia ja kuormitusta;
- ei kykene hyödyntämään täysimääräisesti tuottavuuttaan ja luovuuttaan, mikä vaikuttaa negatiivisesti sekä työnantajan että koko yhteiskunnan kannalta;
- ei uskalla siirtyä turvalliseksi koetusta työpaikasta ottaakseen seuraavaa askelta urallaan tai siirtyäkseen paikkaan, jossa voisi hyödyntää osaamistaan täysimääräisesti – jälleen haitaksi sekä työntekijälle että yhteiskunnalle.

Nämä tekijät johtavat myös siihen, että:

- työntekijän asema neuvottelutilanteissa, kuten palkkakeskusteluissa, mutta erityisesti työsuhteen päättösopimusneuvotteluissa, heikkenee. Päättösopimukset ovat usein olleet keino löytää inhimillinen ratkaisu vaikeassa työyhteisötilanteessa. Nyt mahdollisuudet saavuttaa sisällöltään kohtuullinen sopimus heikentyvät.
- työnantaja-aloitteiset päättösopimusesitykset sekä irtisanomiset todennäköisesti lisääntyvät, myös tilanteissa, joissa oikeudenmukaisempaa olisi antaa varoitus tai ryhtyä muihin korjaaviin toimiin – kuten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseen, kohtuullisiin mukautuksiin, lisäkoulutukseen tai tehtävämuutosten kartoittamiseen.

Kun työsuhte päättyy individuaaliperusteiseen irtisanomiseen, se heikentää työntekijän asemaa työmarkkinoilla ja pidentää työttömyysjaksoja. Irtisanomiseen liittyvä stigma ei katoa, vaikka irtisanomiskynnystä madalletaan. Tämä kasvattaa yhteiskunnan kustannuksia, myös työttömyysturvan osalta, vaikka individuaaliperusteisesta irtisanomisesta seuraa jatkossakin lähes poikkeuksetta 45 päivän karenssi. Tämä on kohtuutonta etenkin tilanteissa, joissa työntekijän toiminnassa ei ole moitittavuutta ja joissa karenssin tulisi olla kyseenalaistettavissa. Lisäksi huomionarvoista on, että korvaus perusteettomasta työsuhteen päättämisestä on tällä hetkellä Suomessa matalalla tasolla. Esityksessä ei puututa tähän

epäkohtaan, vaikka Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on jo todennut Suomen loukkaavan sosiaalisen peruskirjan velvoitteita.

Jo pelkkä lainsäätäjän viesti siitä, että irtisanomisperusteisiin kajotaan heikomman osapuolen tappioksi, tulee varmasti yhtäältä madaltamaan työnantajien kynnystä irtisanoa työntekijöitä henkilökohtaisin perustein ja toisaalta korottamaan työntekijöiden kynnystä kyseenalaistaa työnantajan suorittaman irtisanomisen laillisuus.

Lopuksi

Muilta osin yhdyimme palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, STTK ja AKAVA eriävään mielipiteeseen (18.2.2025) sekä Akavan lausuntoon (07.04.2025).