

Irtisanomissuoja ja -järjestys vahvemmakeksi

Työnantajien on kannettava suurempi vastuu työntekijöistä, jotka he irtisanovat tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Käytännössä työnantajan pitäisi maksaa työntekijöille erorahaa tai huolehtia muutosturvasta huomattavasti nykyistä paremmin.

Irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä on Suomessa helppoa. Tämä selviää OECD:n vertailuista, joissa on tutkittu eri maiden irtisanomissäännöksiä (yle.fi/uutiset/3-11518107)

Suomessa ei myöskään säädetä lailla siitä, missä järjestyksessä työntekijöitä voi irtisanoa. Esimerkiksi iäkkäämmät työntekijät eivät ole muita suojatummassa asemassa, kun yritys vähentää väkeä. Sama koskee osatyökykyisiä työntekijöitä.

Usein irtisanomiset kohdistuvat juuri näihin työntekijöihin. Asiaa voidaan riitauttaa vain, jos kyseessä on selkeä syrjintätapaus. Syrjintää on vaikea hyvin todistaa oikeudessa. Se onnistuu yleensä vain siinä tapauksessa, että irtisanottaviksi on päätenyt lähes pelkästään ikääntyneitä tai osatyökykyisiä.

Kun iso joukko ihmisiä menettää työpaikkansa, työttömyyden kustannukset lankeavat kaikkien työnantajien ja työntekijöiden kuitattaviksi. Tämä johtuu Suomen työttömyysturvajärjestelmästä. Olisi reilumpaa, että irtisanomisen kuluista suuremman osan kuittaa juuri se työnantaja, joka irtisanoa työntekijöitään.

Työnantajien pitäisi irtisanomissa ottaa huomioon myös se, miten pitkä työura ihmisellä on takanaan ja miten paljon hänellä on työvuosia edessään. Kun irtisanomistilanteessa suojataan työntekijöitä, joiden on vaikea työllistyä uudelleen, estetään samalla tehokkaasti pitkäaikaistyöttömyyttä.