

Analyysi 31.10.2018

## Maan hallituksen uusi esitys irtisanomislainsiksi mietityttää – saadaanko kolmikanta toimimaan?

### Johdanto

Useita kuukausia kestänyt ay-liikkeen ja maan hallituksen kiista irtisanomislainsista on saatu useiden työtaisteluiden jälkeen välirauhan tilaan. Mikäli pohjaa sopimiselle ei olisi löytynyt, olisivat työtaistelutoimet tiukentuneet. Nyt lain perustelut ovat kolmikantaisessa valmistelussa.

Asiassa on kuitenkin vielä olemassa riskejä ja kompastuskiviä, jotka voivat vielä hankaloittaa kompromissin löytymistä maan hallituksen sekä ammattiyhdistysliikkeen välillä.

Tässä analyysissä käydään läpi keskeisimpiä aiheeseen liittyviä huomioita.

### Irtisanomislakikiistan tausta

Maan hallitus lähetti 5.7.2018 lausuntokierrokselle lakiesityksen irtisanomissuojan heikentämisestä alle 20 hengen yrityksissä. Hallituksen mukaan uusi esitys kannustaisi pieniä työnantajia uusien rekrytointien tekemisessä. JHL lähetti oman [lausuntonsa](#) Työ- ja elinkeinoministeriöön 16.8.2018.

Syyskuun 2018 alussa JHL sekä lukuisat muut ammattiliitot sekä palkansaajien keskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK kertoivat yhtenä rintamana vastustavansa esitystä, joka loisi Suomeen kahden kerroksen työmarkkinat. Liitot pitivät lakiuudistusta tarpeettomana ja kritisoivat esitystä mm. siitä, että työllisyyttä parantavat perustelut eivät olleet todistettavissa.

Työntekijäpuoli alkoi luoda paineita hallitukselle järjestöllisin keinoin, ja lokakuun 2018 alussa työtaistelutoimenpiteet alkoivat. JHL:n aloitti lähes kaikilla sopimusaloillaan [ylityö- ja vuoronvaihtokiellon](#) 1.10.2018- 21.10.2018 välisenä aikana. Lisäksi 10 000 liiton jäsentä olivat 22.-23.10.2018 [poliittisessa lakossa](#), joka näkyi siivouksessa, kiinteistöhuollossa, ruokapalveluissa sekä liikunta-, kulttuuri- ja urheilutoimissa.

Syksyn työtaisteluissa oli mukana useita liittoja kunnes lokakuun 2018 lopulla alkoi vihdoinkin näkyä jo toivoa ratkaisun löytymisestä. Pääministeri Juha Sipilä antoi 26.10.2018

Analyysi 31.10.2018

työmarkkinakriisiin ratkaisemiseksi [uuden esityksen](#), josta myös keskusjärjestöt [SAK](#), [STTK](#) ja [Akava](#) olivat valmiita keskustelemaan.

Liitot keskeyttivät järjestölliset toimenpiteensä (ainakin toistaiseksi) ja linjasivat tiukasti, että lain perustelut on linjattava yhdessä kolmikantaisesti hallituksen, työntekijöiden ja työnantajien kesken. Tällä oli tarkoitus varmistaa, että lakiin tai sen perusteluihin ei tule kirjattua eriarvoistavia elementtejä.

## **Ammattiliitoilla toiveena aito kolmikantainen työ**

[Uudessa esityksessä](#) hallitus joutui perääntymään yrityksen kokoon liittyvistä rajoista. Uusi esitys kuuluu seuraavanlaisesti:

”Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on **kokonaisarvioinnissa** otettava huomioon työnantajan **palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan** ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.”

Irtisanomislain perustelut ovat tärkeitä, mutta niillä ei kuitenkaan voida lakia säätää. SAK:n lakimiehen ja työtuomioistuimen jäsenen Anu-Tuija Lehdon mukaan on mahdotonta kirjoittaa perusteluihin, että irtisanomiskynnys alenisi pienissä, mutta että se pysyisi nykyisellään suurissa yrityksissä. Jos näin olisi tarkoitettu, se olisi pitänyt kirjoittaa varsinaiseen lakitekstiin. Nyt sellaista muotoilua ei pykälässä ole, joten lakia on tulkittava niin, että yrityksen koko vaikuttaa joko henkilöperusteista irtisanomissuojaa heikentävästi tai vahventavasti, riippuen yrityksen koosta osana tuomioistuimen kokonaisharkintaa.

Uusi versio laista on tarkoitus valmistella kolmikantaisesti. Lisäksi hallitus on taipunut kolmikantaiseen valmisteluun myös mm. aktiivimallissa sekä työttömän karenssin kestossa. Kun aktiivimallin edellyttämiä aktiivisuuskriteereitä arvioidaan, liittojen tavoitteena on tehdä mallista edes hitusen inhimillisempi.

Positiivista [uudessa karenssiesityksessä](#) on se, että karenssia lyhennetään nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Kevennys koskee kaiken kokoisissa yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä.

Analyysi 31.10.2018

Myös [omaehtoisen työnhaun mallin](#) valmistelua työttömyysturvan vastikkeellisuuden toteuttamiseksi jatketaan kolmikantaisesti. Määräaika työlle on 28.2.2019.

## Perustuslakiin liittyvien ongelmien selvittämisestä

Alkuperäisessä irtisanomislakia koskevassa esityksessä oli vaarana yleinen irtisanomissuojan heikentäminen. Se olisi tapahtunut, mikäli irtisanomislakiin olisi kirjattu 20 tai 10 hengen raja yritysten koolle, jonka alla irtisanomissuojaa olisi heikennetty. Tähänkin asti yritysten koko on huomioitu tuomioistuinten ratkaisuissa.

[Perustuslain 6 §:n 1 momentin](#) mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee paitsi perinteisen vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta, myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samankaltaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s.42). Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan.

Erilainen kohtelu työsuhteissa esimerkiksi iän perusteella loukkaisi selvemmin yhdenvertaisuussäännöstä. Työnantajan henkilöstömäärä on mukana jo nykyisen työsopimuslain irtisanomisperusteiden kokonaisarvioinnissa. Perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi olisi hallituksen aikaisemmassa esityksessä jäänyt, onko hyväksyttävissä perusteita madaltaa irtisanomiskynnystä alle 10 työntekijän yrityksissä.

Kun työsopimuslaki koskee yli miljoonaa työsuhdetta, sääntelyn selkeydelle ja käytännön toimivuudelle pitää asettaa korkeat laatuvaatimukset perustuslain reunaehtojen ohella. Perustuslakivaliokunnan aiemman tulkintakäytännön pohjalta arvioiden ehdotettua sääntelyä ei voi katsoa riittävän selväksi, täsmälliseksi ja tarkkarajaiseksi.

Hyväksyttävyyttä liittyy pitkälti näyttöön siitä, olisiko muutoksella ollut perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä syy eli hallituksen väittämiä positiivista työllisyysvaikutusta vai pelkästään työntekijän työsuhdeturvaa kaventava vaikutus. Hallituksen esityksen vaikutukset työllisyyteen olisivat olleet marginaaliset.

Turun yliopiston työoikeuden professori Seppo Koskinen on julkisuudessa kiinnittänyt huomiota esityksen [mahdolliseen ristiriitaan ILO:n yleissopimuksen 158 kanssa](#), kun henkilöperusteisen irtisanomisen määrittelyssä on asiaan sekoitettu kollektiivinen eli yritysperusteinen irtisanominen juuri työnantajan koon ja olosuhteiden kautta. Perustuslakivaliokunnan olisi pitänyt arvioida lakiehdotukset myös Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kannalta ja kuulla asiantuntijoita myös tästä kysymyksestä.

Analyysi 31.10.2018

## 4. Lopuksi

Koska Suomen irtisanomissuoja ei ole erityisen vahva, vaikuttaa siltä, että hallituksen halu heikentää irtisanomissuojaa oli ideologinen tavoite. OECD:n uusimman kansainvälisen irtisanomissuojavertailun mukaan irtisanomissuoja Suomessa on EU- ja OECD-maiden keskiarvon alapuolella erityisesti, kun katsotaan vakituisia työntekijöitä. Siihen vaikuttaa myös yt-neuvottelukäytäntö, joka on meillä varsin helppo tie taloudellis-tuotannollisiin irtisanomisiin.

Henkilöperusteisen [irtisanomisen osalta suoja Suomessa on OECD:n mukaan eurooppalaista](#) keskitasoa. Euroopassa on maita, joissa irtisanomissuojaa on porrastettu yrityskoon mukaan. Joukkoon kuuluvat muun muassa Saksa, Ranska ja Tanska.

[Suomen työsopimuslain](#) mukaan työnantajan yleinen lyhin irtisanomisaika on 14 päivää, kun työsuhde on jatkunut enintään vuoden. Meillä irtisanomisaika pitenee, kun työsuhdekin pitenee. Yli vuoden työssä olleen irtisanomisaika on Ruotsin tapaan 1 kuukausi, ja pisimmillään yli 12 vuotta jatkuneissa työsuhhteissa irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat Suomessa ovat 14 päivää, kun työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta ja 1 kk, kun työsuhde on jatkunut sitä pidempään

Uudessa esityksessä työnantajan koko tulee vahvemmin varsinaiseen lakitekstiin. Tämä merkitsee, että osalla henkilöperustainen irtisanomissuoja heikkenee, mutta osalla se paranee nykyisestä.

Irtisanomislakikeskustelu osoitti, ettei maan hallituksella ole halua aitoon kolmikantaan. Lain perustelut ovat edelleen auki, minkä vuoksi työntekijäjärjestöt eivät ole peruuttaneet, vaan ainoastaan keskeyttäneet työtaistelutoimet Henkilöperustainen irtisanomissuoja heikentyä pienimmässä, muutaman hengen työpaikoissa.

Suurimmalla osalla palkansaajia irtisanomissuoja ei muutu mitenkään. Suurempien työnantajien palveluksessa olevilla henkilöperustainen irtisanomissuoja taas paranee. Aito kolmikanta tekee, tosin vielä vaatimattomasti, paluuta

Nähtäväksi jää, toimiiko hallituksen lupaama kolmikantavalmistelu asianmukaisesti, vai onko asia jälleen vain pelkkää silmänlumetta.

### Lisätietoja:

Vesa Mauriala, suunnittelupäällikkö, JHL, [vesa.mauriala@jhl.fi](mailto:vesa.mauriala@jhl.fi)  
Keijo Karhumaa, lakimies, JHL, [keijo.karhumaa@jhl.fi](mailto:keijo.karhumaa@jhl.fi)  
Anu-Tuija Lehto, lakimies, SAK, [anu-tuija.lehto@sak.fi](mailto:anu-tuija.lehto@sak.fi)