ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK LAUSUNTO

Työelämä
Markus Äimälä 22.11.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAEIKSI TYÖSOPIMUSLAIN 7 LUVUN 2 §:N JA TYÖTTÖMYYSTURVALAIN 2 A LUVUN 1 §:N MUUTTAMISESTA

Pyydettynä lausuntoa esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Työsopimuslaki

EK kannattaa esityksen tavoitteena olevaa työllistämiskynnyksen alentamista ja työllisyyden parantamista. Henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomessa hyvin tiukka. Työsuhteen päättämisen edellytykset ovat kiristyneet viimeaikaisessa oikeuskäytännössä. Sääntelyn tulkinnanvaraisuuden vuoksi työnantajat kohtaavat merkittävää oikeudellista epävarmuutta harkitessaan työsuhteen päättämistä. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan kireys koetaan ongelmaksi kaiken kokoisissa yrityksissä, mutta vaikutukset työllistämishalukkuuteen ovat tuntuvampia pienissä yrityksissä.

EK pitää lakiesityksen ehdotusta yrityksen koon nimenomaisesta mainitsemisesta osana irtisanomisperusteiden täyttymistä koskevaa kokonaisarviointia hyvänä ja tasapainoisena ratkaisuna. Tämä sääntelytapa korostaa sitä, että yrityksen pieni koko voi olla ratkaisevan tärkeä osa irtisanomisperusteen riittävyyden kokonaisarviointia. Toisaalta se tarkoittaa myös sitä, että arvio on tapauskohtaista ja yrityksen koon merkitys vaihtelee muun muassa sen mukaan, minkä tyyppisestä työntekijän rikkomuksesta tai laiminlyönnistä on kysymys.

Lakiehdotuksen muotoilu on oikeaan osunut myös siinä suhteessa, että yrityksen kokoon liittyvää arviota ei ole kytketty mihinkään tiettyyn yrityksen enimmäiskokoon. Nimenomainen soveltamisraja saattaisi rajoittaa yritysten kasvua, mikäli irtisanominen vaikeutuisi merkittävästi työntekijämäärän noustessa tietyn tarkasti määritellyn kynnyksen yli. Ehdotettu muotoilu antaa mahdollisuuden yrityksen koon huomioon ottamiseen joustavasti

Entistä suuremman huomion kiinnittäminen yrityksen kokoon voisi teoriassa johtaa pienten yritysten irtisanomiskynnyksen alenemisen lisäksi suurten yritysten irtisanomiskynnyksen nousemiseen. EK pitää tämän vuoksi hyvänä ja selkeyttävänä, että esityksen mukaan merkityksellistä olisi nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä eikä tarkoituksena olisi muuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri.

2 Työttömyysturvalaki

Emme lähtökohtaisesti pidä työttömyysturvalakia koskevaa muutosesitystä hyvänä. Nykyinen 90 päivän korvaukseton määräaika tilanteessa, jossa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä, on mielestämme asianmukainen eikä sitä olisi tarvetta muuttaa.

Katsomme kuitenkin, että hallituksen esitys muodostaa EK:n näkökulmasta tarkastellen hyväksyttävän kokonaisuuden. Tämän vuoksi emme vastusta myöskään työttömyysturvalakia koskevaa muutosehdotusta.