

Työllistämiskynnyksen madaltaminen pienissä yrityksissä

Tiedotustilaisuus 2.10.2018



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Keskeiset tavoitteet ja vaikutusmekanismi



- **Irtisanomiskynnyksen korkeudella on vaikutusta työllistämiskynnykseen.**
 - Virherekrytoinnin riski
- **Tämä riski on erityisen korkea pienillä työnantajilla.**
 - Pienellä työnantajalla on heikommät mahdollisuudet kantaa yksittäisen työntekijän moitittavan menettelyn seurauksia.
- **Pienissä yrityksissä koetaan, että irtisanomiskynnys on muodostunut liian korkeaksi ja tällä on vaikutusta työllistämiskynnykseen.**
- **Hallitus päätti kehysriihessään 11.4.2018, että se valmistelee työsopimuslain muutoksen, jolla yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä kevennetään alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä.**
- **Esitysluonnos lähetettiin lausuntokierrokselle 5.7.2018.**

Lausuntokierros



- **Esitysluonnoksessa ehdotettiin muutosta henkilöperusteista irtisanomista koskevaan säännökseen. Muutoksella kevennettäisiin irtisanomiskynnystä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä.**

”Kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää, irtisanomisperusteena pidetään myös edellä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena.”

- **Esitystä on kritisoitu muun muassa:**
 - Ehdotetun sääntelyn vaikuttavuudesta
 - Kohdistuu liian laajaan osaan yrityskenttää
 - Tulkinnanvaraisuudesta ja asian jäämisestä oikeuskäytännön varaan.

Esityksen jatkovalmistelu



- **Lausuntokierroksen jälkeen säännösehdotukseen on tehty seuraavat muutokset:**
 - Alennettu irtisanomiskynnys koskee vain alle 10 työntekijää työllistäviä työnantajia.
 - Pykälän sanamuoto sopeutettiin rakenteeltaan vastaamaan voimassa olevan lain irtisanomisperusteita, kuitenkin siten, että irtisanomiskynnys on matalampi.

”Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti alle 10 työntekijää, asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää myös edellä 1 momentissa säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta.”

- **Lakiin sisältyisi jatkossakin kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelo, jota sovellettaisiin myös pienissä yrityksissä.**
- **Myös varoituksen antovelvollisuutta koskevaa säännöstä olisi noudatettava.**

Ehdotuksesta



- **Säännös ei oikeuta irtisanomaan työntekijää mielivaltaisella tai vähäisellä perusteella.**
- **Ehdotettu sääntely ei estäisi sopimasta työntekijälle paremmasta irtisanomissuojasta.**
- **Lainsäädännöllä pyritään rohkaisemaan työnantajia palkkaamaan uutta työvoimaa**
 - Lopulliset vaikutukset riippuvat siitä, kuinka rohkeasti yritykset uskaltavat palkata uutta työvoimaa.

Esityksen vaikutuksista



- **Vaikutusarviointeihin liittyvät epävarmuudet eivät tarkoita sitä, etteikö muutoksilla olisi työllistämiskynnykseen myönteisiä vaikutuksia.**
 - Tutkimustietoa irtisanomiskynnyksen madaltamisesta nimenomaisesti pienissä yrityksissä ei ole saatavilla. On kuitenkin perusteltua olettaa, että muutoksilla olisi kannustava vaikutus työllistämiseen.
- **Työmarkkinoiden kohtaanto paranee ja dynamiikka vahvistuu.**
 - Työpaikat täyttyvät paremmin tehtäviin soveltuvalla henkilöstöllä. Työntekijät päätyvät pitkällä aikavälillä heille paremmin sopiviin työpaikkoihin.
 - Työn tuottavuus kasvaa.
- **Sääntely luo kannusteita oman työvoiman käytölle ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemiselle.**
 - Mahdollisesti vähentää vuokratyön ja muiden epätyypillisten työn muotojen käyttöä.

Työttömyysturva



- **Nykyisin työnhakijalle asetetaan 90 päivän korvaukseton määräaika eli ns. karenssi, jos hän on aiheuttanut työsuhteen päättymisen omalla moitittavalla menettelyllään**
 - Korvauksetonta määräaika ei aseteta, jos työnhakija on toiminut työssään moitteetta.
- **Jatkossa korvaukseton määräaika olisi 60 päivää, jos työnantaja on irtisanonut työntekijän tämän henkilöön liittyvästä syystä.**
 - Edellytyksenä edelleen, että irtisanominen on johtunut työntekijän moitittavasta menettelystä.
- **Korvaukseton määräaika olisi nykyistä vastaavasti 30 päivää, jos työsuhteen jäljellä oleva kesto olisi ollut enintään viisi päivää.**

YT-lain uudistus



- **Hallitus on käynnistänyt YT-lain muutostarpeiden kartoituksen tilaamalla selvityshenkilöiltä Murto ja Vanhanen marraskuuhun mennessä valmistuvan selvityksen YT-lain muutostarpeista.**
- **Hallitus on valmis perustamaan kolmikantaisen työryhmän YT-lain muutosten jatkovalmistelua varten ottaen soveltuvin osin huomioon valmistuvan selvityksen johtopäätökset.**

