

Vastaanottaja: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asia: HE 158/2025

Aika: 12.11.2025 klo 11.30

HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Kiitämme mahdollisuudesta jättää kirjallinen lausunto. Asia koskee monia vammaisia henkilöitä ja otamme kantaa erityisesti vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden ja vammaisoikeuksien sopimuksen toteutumisen näkökulmasta.

Lainsäädännön muutos vammaisen työntekijän näkökulmasta

Hallituksen esityksessä on myönteistä alisuoriutumista koskeneen kohdan poistuminen lausuntokierroksen jälkeen. Esitys on myös täsmentynyt siten, että 2 §:ssä on selkeästi tuotu esille syrjivien syiden kieltä irtisanomisperusteena.

Vammaisfoorumi huomauttaa, että vammaiset työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa työelämässä ja alttiita epäasialliselle kohtelulle. Työsuojeuviranomaisen valvonnassa on noussut esiin, että monilla työpaikoilla on heikko tietämys yhdenvertaisuuslain velvoitteista eikä myöskään ole tietoa siitä, mistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa. Vammaisfoorumi esittää edelleen, että työsuojelulakiin on lisättävä viittauksia yhdenvertaisuuslakiin ja nimenomaan työnantajan velvollisuuteen tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi saada työtä, suoriutua työtehtävistään ja edetä työurallaan.

Vammaisfoorumi on huolissaan siitä, että lain valmistelun vaikutusarviointi on riittämätön erityisesti yhdenvertaisuuden ja syrjinnän mahdollisuuksien näkökulmasta. Lakimuutosta tulisi seurata nimenomaan siitä näkökulmasta, lisääkö se vammaisten henkilöiden kohdalla rekrytoitumista vai irtisanomisia? Vammaisuus ilmenee niin monin eri tavoin, ja vaikutukset työkykyyn ovat yksilölliset. YK:n vammaisyleissopimusta valvova komitea antoi syyskuussa Suomelle suosituksia sopimuksen toimeenpanosta. Työtä ja työllisyyttä koskevan artiklan kohdalla komitea kiinnittää huolestuneena huomiota Suomessa ilmeneviin rakenteellisiin ja syvälle juurtuneisiin ennakkoluuloihin ja kielteisiin stereotyyppisiin vammaisten henkilöiden kyvyistä ja tuottavuudesta. Nämä kielteiset asenteet asettavat esteitä vammaisten henkilöiden työllistymiseen ja mahdollisesti työssä pysymiseen ja uudelleen työllistymiseen, mikäli tulevat irtisanotuiksi.

Lainsäädännön muutos henkilökohtaisen avustajan työnantajan näkökulmasta

Nyt esitetyllä sääntelyllä on toisaalta suuri vaikutus myös sellaisiin työsuhteisiin, joissa vammaiset ihmiset palkkaavat henkilökohtaisen avustajan työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen ja siten toimivat itse avustajansa työnantajana. Vammaispalvelulain mukaan em. työnantajamalli on yksi hyvinvointialueen korvaama henkilökohtaisen avun tuottamistapa. Henkilökohtaisen avun työnantajamallilla järjestettyä henkilökohtaista apua saa Suomessa arviolta yli 10 000 henkilöä. Yhdellä työnantajalla on tyypillisesti useampia työsuhteessa olevia avustajia. Työyhteisöt ovat kuitenkin pieniä ja työvuorossa on käytännössä vain yksi avustaja kerrallaan, jolloin työntekijä ja vammaisen työnantaja ovat usein kahden. Työsuhteessa vallitseva luottamus ja avustajan toimiminen työnantajan työnjohdon mukaisesti on henkilökohtaisessa avussa erityisen merkittäviä seikkoja.

Tilanteet, joissa joudutaan harkitsemaan henkilöperusteista irtisanomista, ovat vammaisille työnantajille monesti erittäin kuormittavia, koska lainsäädännössä oleva irtisanomisen kynnys on nykyisin korkea, eikä alan työnantajilla usein ole samanlaista henkilöstöhallinnon kokemusta kuin yrityksissä. Jos työntekijä riitauttaa työsuhteen päättämisen, laillisen irtisanomisperusteen olemassaolon osoittaminen tuomioistuimessa on vammaiselle työnantajalle raskas prosessi siitä huolimatta, että peruste objektiivisesti arvioiden on olemassa. Riita-asiassa oleva huomattavien kulujen mahdollisuus on kohtuuton riski usein vähävaraiselle työnantajalle.

Vammaisen työnantajan näkökulmasta hallituksen esitys selkeyttäisi työsuhteen päättämiseen liittyvää sääntelyä ja lisäisi oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta irtisanomistilanteissa. Tällöin vähenee myös riski siihen, että työsuhteen päättäminen riitautuu. Asiallisen syyn vaatimus irtisanomisperusteena ja sen täsmentäminen pykälätasolla ovat työnantajana toimivan vammaisen ihmisen kannalta kannatettavia muutoksia. Samoin irtisanomisperusteen olemassaolon kokonaisharkinnan tarkentaminen on kannatettavaa.

On myönteistä, että hallituksen esitykseen on tuotu nykyisen lainsäädännön tapaan osana kokonaisharkintaa sekä työnantajan että työntekijän olosuhteiden huomioiminen kokonaisuudessaan.

Vammaisfoorumi ry

Maija Aatelo

Varapuheenjohtaja

Anni Kyröläinen

pääsihteeri

p. 045 217 4936

anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi

Vammaisfoorumi on 29 valtakunnallisen vammaisjärjestön yhteistyöjärjestö, jonka tarkoituksena on YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen mukaisesti edistää vammaisten ihmisten yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Vammaisfoorumi edustaa jäsenjärjestöjensä kautta noin 223 000 vammaista ja pitkäaikaissairasta ihmistä.