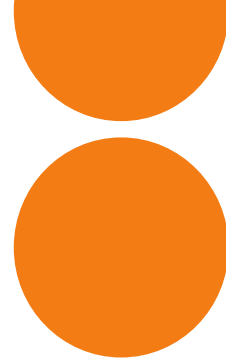




Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry



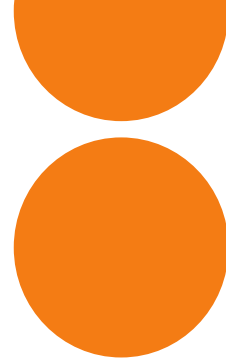
SIPILÄN HALLITUKSEN ESITYS KUSTANNUSKILPAILUKYKYÄ VAHVISTAVISTA TOIMISTA

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 9.12.2015

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry haluaa lausua Sipilän hallituksen esityksestä kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista (TEM/2145/00.02.01/2015).

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut haluaa lausunnossaan kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin asioihin:

- Hallituksen pakottavaan lainsäädäntöön perustuvat toimenpiteet rikkovat työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen välisen, luottamukseen perustuvan yhteistyön perinteen ja murtavat työlainsäädännön peruseriaatteen heikomman osapuolen, työntekijän suojelusta
- Esitysten taloudellisten vaikutusten arviointi ei luo vakuuttavaa kuvaa siitä, että lakimuutoksilla tavoitellut positiiviset vaikutukset toteutuisivat ainakaan kolmen vuoden määräajan kuluessa.
- Vuosilomaa ja lomarahaa koskevat työehdot ovat muotoutuneet kullakin sopimusosalalla osana työsuhteen ehtojen kokonaisuutta yhdessä palkkatason kanssa.
- Muutosturvan parantaminen on sinällään positiivista kehitystä, mutta esitys ei ota huomioon erilaisten työntekijöiden muutosturvatarpeita. Lisäksi esitykseen sisältyy merkittäviä ongelmia määräaikaisten työsuhteiden osalta.
- Sairausajan palkkaa koskeviin muutosesityksiin sisältyy huomattavia ongelmia työhyvinvoinnin ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden osalta.
- Lakipaketin muodostamaa kokonaisuutta tulee jatkovalmistelussa arvioida kriittisesti erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaikutusten osalta.



Pakottava lainsäädäntö ja kaavailtujen toimien määräaikaisuus

Suomalaisen työelämän ja työlainsäädännön kehittäminen on perinteisesti perustunut luottamukseen ja yhteistyöhön työntekijöiden, työnantajien ja maan hallituksen välillä. Nyt valitut, pakottavaan lainsäädäntöön ja hallituksen saneluun perustuvat toimenpiteet rikkovat tätä luottamusta ja luovat huonot edellytykset työmarkkinaosapuolten ja hallituksen tulevalle yhteistyölle. Hallituksen esitykset myös murtavat työlainsäädännön perusperiaatteen heikomman osapuolen – eli työntekijän – suojaamisesta. Työ- ja virkasuhteiden ehdoille laissa asetettavat ylärajat tukevat vahvemman osapuolen, työnantajan intressejä.

Sipilän hallituksen alkuperäisenä tavoitteena oli, että pakottavat lainsäädännökset ovat voimassa kolmen vuoden määräajan. Lakiesityksessä määräaikaisuus koskee kuitenkin vain työmarkkinaosapuolten toisin sopimisen kieltoa – muilta osin lakimuutokset on tarkoitettu pysyviksi. Esityksessä myös todetaan, että lainsäädännöllä tavoiteltavat kansantaloudelliset vaikutukset saavutetaan vain, mikäli työehtojen heikennykset jäävät pysyviksi. Esityksistä on siis alkuvaiheessa annettu julkisuuteen harhaanjohtava kuva.

Esityksessä todetaan, että työmarkkinaosapuolten sopimusvapautteen puuttuminen merkitsee rajoitusta perustuslaissa turvattuun oikeuteen. Hallituksen esittämien toimenpiteiden katsotaan olevan välttämättömiä Suomen talouden rahoituspohjan, työllisyyden sekä sosiaalisten perusoikeuksien turvaamiseksi ja siten perustuslain mukaisia. On kuitenkin kyseenalaista, onko maan vaikea taloudellinen tilanne riittävän painava peruste perusoikeuksien rajoittamiselle.

Tavoitteiden saavuttaminen kyseenalaista

Esitysten taloudellisten vaikutusten arvioinnissa on tehty monia oletuksia, joiden toteutuminen on epävarmaa, ja toisaalta jätetty huomioimatta monia muutosten negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi työllisyyden ja ostovoiman osalta. Näyttääkin siltä, että



kokonaisuutena esitetyt lakimuutokset eivät välttämättä tuota tavoiteltuja positiivisia taloudellisia vaikutuksia ainakaan kolmen vuoden määräajan kuluessa.

Esityksestä ilmenee, että toimenpiteiden taloudelliset vaikutukset riippuvat pitkälti sopimusrajoitusten jälkeen solmittavien työ- ja virkaehtosopimusten sisällöstä. Taustalla on siis selvästi oletus siitä, että työehtoihin tässä tehtävät heikennykset jäävät pysyviksi eivätkä työ- ja virkaehtosopimusten ehdot kaikilta osin palaudu ennalleen. On kuitenkin selvää, että tällaiset työ- ja virkaehtojen heikennykset vaikuttavat palkkaneuvotteluihin tulevaisuudessa, jolloin esityksen laskelmien mukaiset säästöt eivät toteutuisi.

Vuosiloman enimmäispituuden ja lomarahen suuruuden rajoittaminen

Vuosilomaetuksista on sovittu monissa työ- ja virkaehtosopimuksissa vuosilomalainsäädännöstä poiketen. Samoin lomaraha / lomaltapaluuraha on puhtaasti työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva työsuhteen ehto. Vuosilomaa ja lomarahaa koskevat työehdot ovat muotoutuneet kullakin sopimusosalalla osana sopimuskokonaisuutta. Hyvin usein esimerkiksi yleistä linjaa matalampaa palkkatasoa on kompensoitu erilaisilla lomaetuksilla. Tämä koskee muun muassa julkisella sektorilla vaativissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivia korkeasti koulutettuja.

Lakisääteistä vuosilomaa paremmat lomaetudet ovat yleisiä nimenomaan sellaisilla toimialoilla, joissa muun muassa henkinen ja fyysinen kuormitus ovat normaalia suurempia. Työnantaja- ja työntekijäpuolet ovat tällöin olleet yksimielisiä siitä, että työssä jaksaminen edellyttää erityisesti näillä aloilla riittävää palautumisaikaa vuosiloman muodossa. On myös syytä korostaa, että lakia parempien vuosilomaetuuksien kertyminen on aina sidottu työ- ja virkasuhteen kestoajaan ja etuudet ansaitaan pitkän työuran perusteella. Vuosilomaetudet on monissa tapauksissa nähty työnantajan puolelta myös positiivisena sitouttamisen elementtinä.



Yksioikoinen ja eri sopimusalojen erityispiirteet täysin sivuuttava puuttuminen vuosiloma- ja lomarahajärjestelyihin ei ole missään tapauksessa omiaan edistämään hallituksen tavoitetta kustannuskilpailukyvyn vahvistamiseksi.

Muutosturva

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut pitää tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanottavien työntekijöiden muutosturvan parantamista sinällään hyvänä kehityssuuntana. Esitys sisältää kuitenkin selkeitä ongelmia määräaikaisten työsuhteiden kannalta eikä ota huomioon erilaisten työntekijöiden muutosturvatarpeita.

Hallituksen esityksessä todetaan, että vakituisten työntekijöiden todellisten irtisanomiskustannusten kasvaminen luo työnantajille taloudellisen kannustimen lisätä määräaikaisten työntekijöiden määrää suhteessa vakituisiin, sillä muutosturva ei koske määräaikaisia työsuhteen päätyttyä sovitun määräajan kuluttua. Lisäksi hallitusohjelmassa halutaan mahdollistaa alle vuoden mittaisten määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perusteita. Näyttääkin siltä, että työnantajilla olisi jatkossa entistä merkittävämmät mahdollisuudet sekä kannusteet käyttää määräaikaisia työsuhteita toistaiseksi voimassa olevien sijaan. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisellä olisi todennäköisesti negatiivisia tasa-arvovaikutuksia, sillä Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan naiset työskentelevät määräaikaisessa työsuhteessa miehiä useammin.

Hallituksen muutosturvaesityksessä luvataan valmennusta, jonka arvo vastaa irtisanotun työntekijän kanssa samassa työpisteessä työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä kuukausiansiota. Jos valmennukselle määritellään hinta, mutta sisältö jätetään auki, ei erilaisille työntekijöille pystytä tarjoamaan heidän tarpeitaan vastaavia palveluita. Eri tehtävissä toimivan ja eri asteisesti koulutetun henkilöstön lisä- ja uudelleen kouluttamistarpeet eroavat merkittävästi toisistaan niin sisällön kuin kustannustenkin osalta. Hallituksen esittämää muutosturvamallia toimivampi vaihtoehto työllistymisen tukemiseen olisi esimerkiksi henkilökohtainen koulutustili, josta



työntekijä voisi maksaa omien tarpeidensa mukaista lisä- ja täydennyskoulutusta. Tällainen ratkaisu tukisi aikuisväestön osaamisen kehittämisen tarpeita yleisemminkin, ei vain irtisanomistilanteissa.

Sairausajan palkkaa koskevat muutokset

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen esittämään kritiikkiin sairausajan palkkaa koskevia muutoksia kohtaan. Ottaen huomioon muutosten vaikutukset työntekijän toimeentuloon on todennäköistä, että työntekijät tulevat jatkossa sairaana työpaikalle. Ruotsin vastaavasta karenssijärjestelmästä saadut kokemukset osoittavat, että lyhyiden sairauspoissaolojen määrä saattaa vähentyä, mutta vastaavasti pitkät sairauspoissaolot lisääntyvät. Sairausajan palkan muutoksilla on myös merkittäviä yhdenvertaisuusvaikutuksia. Esityksen vaikutukset kohdistuvat eri lailla eri-ikäisiin, eri ammattiasemassa tai työaikajärjestelmässä toimiviin sekä miehiin ja naisiin. Esitettyjä muutoksia tuleekin jatkossa tarkastella erityisen tarkasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmasta.

Esityksen valmistelu

Hallituksen esitys on selvästi valmisteltu kiireellä, mistä syystä esitettyjen muutosten vaikutusten arviointi on monin paikoin puutteellista. Tämä tekee esityksen uskottavuuden ja hyväksyttävyyden arvioinnista vaikeaa. Esitetyn lakipaketin kokonaisvaikutuksia on jatkovalmistelussa arvioitava erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmasta. Jatkovalmistelussa on yleisesti kiinnitettävä erityistä huomiota esitysten perustuslainmukaisuuteen sekä niiden suhteeseen Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin sekä EU-lainsäädäntöön.

Myös kuulemismenettely lakipaketin valmistelussa on puutteellinen. Lausuntopyynnössä tai hallituksen esityksessä ei esitetä perusteita



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry

oikeusministeriön säädösvalmistelun kuulemisohjeista poikkeavalle,
vain neljän viikon mittaiselle (11.11.–9.12.) lausuntoajalle.