

LAKIALOITE 18/2009 vp

Laki työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa esitetään työsopimuslakiin muutosta, joka velvoittaisi työnantajat maksamaan

erorahaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä.

YLEISPERUSTELUT

Työttömyyden kasvaessa nopeasti on otettava käyttöön kaikki mahdolliset keinot joukkotyöttömyyden torjumiseksi. Eräiden kansainvälisesti toimivien suuryhtiöiden päätökset, joissa tuotantolaitoksia Suomessa on suljettu ja samalla tuotantoa on jatkettu tai jopa laajennettu muualla, herättävät kysymyksen siitä, missä määrin irtisanomisten erilaiset kustannukset eri maissa ovat vaikuttaneet näiden yhtiöiden päätöksiin. Osassa on rajoitettu tuotantoa, mutta samanaikaisesti on rakennettu uutta kapasiteettia alhaisen palkkatason maihin.

Jari Hellsten on tutkimuksessaan *Provisions and Procedures Governing Collective Redundancies in Europe* (Helsinki 2001) osoittanut, että irtisanomisen kustannukset Suomessa ovat selvästi eurooppalaista tasoa alemmat. Ylikansallisten yhtiöiden sijoittumispäätöksiin vaikuttavat monet tekijät, mutta sulkemistilanteessa irtisanomiskustannuksilla ja irtisanomiseen liittyvillä menettelytavoilla on oma merkityksensä.

Nokia maksoi Bochumin tehtaan työntekijöille jopa 200 000 euron irtisanomiskorvaukset Saksassa. Irtisanotuille kertyi erorahakorvauk-

sia yhteensä noin 200 miljoonaa euroa. Saksassa Nokia korvasi työntekijöilleen irtisanomisesta aiheutuneita vahinkoja. Nokian sanoessa työntekijöitä irti Suomessa mahdolliset irtisanomiskorvaukset, jos niitä maksetaan, ovat lähinnä nimellisiä.

Kaikissa maissa on vaihtelevan suuruiselta irtisanomisajalta maksettava palkkaa. Erot syntyvät sen sijaan irtisanomisrahasta, joka on käytössä useissa maissa. Irtisanomisraha on joissakin maissa säädetty lailla. Esimerkiksi Ranskassa on lain mukaan maksettava irtisanomisrahaa, joka työsuhteen keston mukaan vaihtelee puolen kuukauden palkasta 2,7 kuukauden palkkaan. Isossa-Britanniassa irtisanomisraha on lain mukaan 1,2—5,7 kuukauden palkkaa vastaava. Italiassa maksetaan kaikille työsuhteen päättämisrahaa, joka on kuukauden palkka kuitakin palvelusvuodelta. Joissain maissa työnantajan on etukäteen varauduttava irtisanomisrahan maksamiseen rahastoimalla tietty työntekijän palkkaan suhteutettu summa vuosittain — irtisanomisraha on ikään kuin myöhennettyä palkkaa. Eri maissa on työehtosopimuksissa mää-

räyksiä, jotka antavat lainsäädäntöä paremman turvan irtisanomistilanteissa. Eräissä tapauksissa suuryhtiöt ovat vapaaehtoisesti, mahdollisesti ammattijärjestöjen toiminnan ansiosta tai julkisen paineen vuoksi maksaneet irtisanomISRahoja niissäkin maissa, joissa lainsäädäntö ei sellaista edellyttä. Yksityiskohtaisempaa tietoa näistä järjestelyistä on Jyrki Raidan selvityksessä Työn ehdot Euroopassa, jonka Paperiliitto, Kemianliitto ja Sähköliitto ovat julkaisseet toukokuussa 2003.

Sen, että Suomessa joukkoiRTisanomisten sääntely on työnantajien kannalta väljää, vahvistaa myös OECD:n aineisto, jossa OECD-maiden työlainsäädäntöä on pisteytetty yhtenäisen vertailuasteikon luomiseksi (Ks. OECD Labour Force Statistics Online Database). JoukkoiRTisanomisia koskevassa vertailussa Suomea tiukempi lainsäädäntö on 20 maassa, kun aineistona on 1990-luvun lopun lainsäädäntö. Vain viidessä maassa lainsäädäntö on väljempi. Kun pisteasteikko on 0—6, joukkoiRTisanomisia koskevassa vertailutaulukossa Suomen lainsäädännön pisteluku on 2,4, mutta esimerkiksi Italian pisteluku on 4,1. Suomen lainsäädäntö on pisteytettynä samalla tasolla kuin Turkin.

Tilannetta arvioitaessa on otettava huomioon myös, että suuryhtiöt maksavat huomattavan suuria erorahoja johtohenkilöilleen usein sil-

loinkin, kun tehtävästä irtisanoutuminen on vapaaehtoista. Mielestäni irtisanomisiin liittyvää lainsäädäntöä on kehitettävä Suomessa tiukemmaksi samansuuntaisesti kuin monissa muissa Euroopan maissa ottamalla käyttöön irtisanomISRahaa vastaava järjestely. Se parantaisi suomalaisten työntekijöiden työsuhdeturvaa nykytilanteessa, jossa ylikansalliset yhtiöt valitsevat tuotannon sijaintikohteita ja sulkevat tuotantolaitoksia jopa tuotannon kannattavuudesta riippumatta. IrtisanomISRaha voidaan nimetä erorahaksi, ja se määräytyisi työsuhteen pituuden mukaan.

Koska pienyritysten kyky maksaa erorahaa on usein rajallisempi kuin suuryhtiöiden, koskisi erorahan maksamisvelvollisuus yrityksiä, joiden liikevaihto on yli 20 miljoonaa euroa ja joiden henkilöstömäärä on 30 työntekijää tai enemmän. Niillä yrityksillä, joiden liikevaihto on alle 20 miljoonaa euroa tai joiden henkilöstömäärä on vähemmän kuin 30, olisi oikeus irtisanomistilanteessa saada työntekijälle maksettava eroraha tarkoitusta varten perustettavasta rahastosta, johon kaikki työnantajat osallistuvat. Rahastoon kerättävät varat voitaisiin kerätä myös yritysten maksamista osingoista. Tästä tulisi säätää lailla erikseen.

Tätä varten olisi työ Sopimuslain 7 lukuun liittävä uusi pykälä.

YKSITYSIKOHTAISET PERUSTELUT

Ehdotetun 4 a §:n 1 momentissa viitataan työ Sopimuslain 7 luvun 3 §:ään, jossa määritellään taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Eroraha koskisi siten irtisanomisia, jotka tapahtuvat taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Työ Sopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työ Sopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Ellei työntekijälle voida taata tällaista työtä, työnantajan olisi maksettava erorahaa.

2 momentissa todetaan, että eroraha perustuu vakiintuneeseen kuukausipalkkaan siten kuin työttömyysturvalain (1290/2002) 6 luvun 4 §:ssä määrätään. Tämän pykälän mukaan palkka lasketaan henkilön vakiintuneen palkan pohjalta työttömyyttä välittömästi edeltäneeltä ajankaksolta, jona henkilö on täyttänyt palkansaajan työssäoloehdon. Jos työ tai siitä saatava palkkatulo on ollut kausiluonteista tai epäsäännöllistä, ansioon suhteutettu päiväraha lasketaan vuositulosta.

Valtioneuvoston asetuksessa annetaan tarkempia määräyksiä vakiintuneesta palkkatulosta ja siinä huomioon otettavista tuloista, tulojen

selvittämisestä palkkatodistuksella tai verotustiedoin sekä vuositulon määrittämisestä.

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Edellä olevan perusteella ehdotan,

Laki

työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 7 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

7 luku		tosta, johon kaikki työnantajat osallistuvat. Ero- raha määräytyy seuraavasti:
Työsopimuksen irtisanomisperusteet		
4 a §		Eroraha kuu- kausipalkkojen lukumääränä
Eroraha	Työsuhteen kesto	
Ellei 3 §:n mukaisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle voida taata työtä 4 §:ssä tarkoite- ta tavalla, on työnantajan suoritettava hänelle erorahaa työsuhteen kestosta riippuen. Jos työn- antaja on yritys, jonka liikevaihto on alle 20 mil- joonaa euroa tai jonka henkilöstömäärä on vä- hemmän kuin 30, on työnantajalla oikeus saada maksamaansa erorahaa vastaava korvaus rahas-	3—4 vuotta	2
	5—9 vuotta	3
	10—14 vuotta	4
	15—19 vuotta	6
	20—24 vuotta	9
	25 vuotta tai enemmän	12

Erorahan perusteena oleva kuukausipalkka lasketaan vakiintuneen palkan pohjalta siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Helsingissä 5 päivänä maaliskuuta 2009

Mikko Kuoppa /vas