

LAKIALOITE 20/2008 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

Eräiden kansainvälisesti toimivien suuryhtiöiden viimeaikaiset 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. Niinpä Fujitsu-Siemensin Kilon tehtaan sulkeminen vuonna 2000 herätti epäilyn, että ylikansallinen yhtiö lopetti tuotannon Suomessa osittain juuri siksi, että irtisanominen Suomessa on niin halpaa. Tuoreempi vastaavanlainen tapaus on Wärtsilän ilmoitus siitä, että Turussa kauan toiminut dieselmoottoritehdas suljetaan ja tehtaan tuotanto siirretään Italian Triesteen. Wärtsilä ilmoitti tammikuussa vuonna 2004, että tämän vuoksi aloitetaan yt-neuvottelut 480 hengen vähentämiseksi Turussa. Volvo ilmoitti lopettavansa autokoritehtaan toiminnan Tampereella ja irtisanovansa 300 henkilöä sekä siirtävänsä tuotannon Puolaan pienempien palkkakustannusten johdosta. Lisäksi metsäteollisuudessa on ollut lukuisia suuria joukkoirtisanomisia, jotka ovat koskeneet tuhansia työntekijöitä. Osassa on ra-

joitettu 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 siihen liittyvillä menettelytavoilla on oma merkityksensä.

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 kul-

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

Sen, että Suomessa joukkoyrtisanomisten sääntely on työnantajien kannalta väljää, vahvistaa myös OECD:n aineisto, jossa OECD-maiden työläinsäädäntöä on pisteytetty yhtenäisen vertailuasteikon luomiseksi (Ks. OECD Labour Force Statistics Online Database). Joukkoyrtisanomisia 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, joukkoyrtisanomisia koske-

vassa vertailutaulukossa Suomen lainsäädännön pisteluku on 2,4, mutta esimerkiksi Italian pisteluku on 4,1. Suomen lainsäädäntö on pisteytetynä samalla tasolla kuin Turkin.

Tilannetta arvioitaessa on otettava huomioon myös, että suuryhtiöt maksavat huomattavan suuria erorahojia johtohenkilöilleen usein silloinkin, kun tehtävästä irtisanoutuminen on vapaaehtoista. Viimeksi on herättänyt huomiota UPM-Kymmenen eroavalle toimitusjohtajalle luvattu kahden vuoden ylimääräinen palkka kuuden kuukauden irtisanoutumisajan palkan lisäksi. Erorahan arvoksi on julkisuudessa kerrottu 1,8 miljoonaa euroa.

Mielestämme irtisanomisiin liittyvää lainsäädäntöä on kehitettävä Suomessa tiukemmaksi samansuuntaisesti kuin monissa muissa Euroopan maissa ottamalla käyttöön irtisanomISRahaa vastaava järjestely. Se parantaisi suomalaisten työntekijöiden työsuhteturvaa nykytilanteessa, jossa ylikansalliset yhtiöt valitsevat tuotannon sijaintikohteita ja sulkevat tuotantolaitoksia jopa tuotannon kannattavuudesta riippumatta. IrtisanomISRaha voidaan nimetä erorahaksi, ja se määräytyisi työsuhteen pituuden mukaan. Tätä varten olisi työsuopimuslain 7 lukuun lisättävä uusi pykälä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Ehdotetun 4 a §:n 1 momentissa viitataan työsuopimuslain 7 luvun 3 §:ään, jossa määritellään taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Eroraha koskisi siten irtisanomisia, jotka tapahtuvat taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Työsuopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsuopimuksensa 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 ajanjaksolta, 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.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

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

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

4 a §

Eroraha

Ellei 3 §:n mukaisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle voida taata työtä 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla, on työnantajan suoritettava hänelle erorahaa työsuhteen kestosta riippuen seuraavasti:

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Työsuhteen kesto	Eroraha kuukausipalkkojen lukumääränä
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

Helsingissä 13 päivänä maaliskuuta 2008

Mikko Kuoppa /vas
Markus Mustajärvi /vas
Matti Kangas /vas

Veijo Puhjo /vas
Annika Lapintie /vas
Jyrki Yrttiaho /vas

LA 20/2008 vp — Mikko Kuoppa /vas ym.

Unto Valpas /vas
Martti Korhonen /vas
Merja Kyllönen /vas
Erkki Virtanen /vas
Esko-Juhani Tennilä /vas
Esa Lahtela /sd

Marjaana Koskinen /sd
Reijo Laitinen /sd
Jaakko Laakso /vas
Jukka Gustafsson /sd
Marko Asell /sd
Paavo Arhinmäki /vas