

LAKIALOITE 2/2004 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.

PERUSTELUT

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.

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 vaikut-

tavat monet tekijät, mutta sulkemistilanteessa irtisanomiskustannuksilla ja siihen liittyvillä menettelytavoilla on oma merkityksensä.

Kaikissa maissa on vaihtelevan suuruiselta irtisanomisajalta maksettava palkka. Erot syntyvät sen sijaan irtisanomisrahasta, joka on käytössä useissa maissa. Irtisanomisraha on joissakin maissa säädetty laissa. 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 kultakin 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, mahdollises-

ti ammattijärjestöjen toiminnan ansiosta tai julkisen paineen vuoksi maksaneet irtisanomisrahoja niissäkin maissa, joissa lainsäädäntö ei selaista edellyttä. Yksityiskohtaisempaa tietoa näistä järjestelyistä on Jyrki Raidan selvityksessä Työn ehdot Euroopassa, jonka Paperiliitto, Kemianliitto ja Sähköliitto ovat julkaisseet toukokuussa vuonna 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 4,1. Suomen lainsäädäntö on pisteytettynä samalla tasolla kuin Turkissa.

Tilannetta arvioitaessa on otettava huomioon myös, että suuryhtiöt maksavat huomattavan suuria erorahoja johtohenkilöilleen usein silloinkin, kun tehtävästä irtisanoutuminen on vapaaehtoista. Viimeksi on herättänyt huomiota UPM-Kymmene 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 työsuhdeturvaa nykytilanteessa, jossa ylikansalliset yhtiöt valitsevat tuotannon sijaintikohteita ja sulkevat tuotantolaitoksia jopa tuotannon kannattavuudesta riippumatta. Irtisanomisraha voidaan nimetä erorahaksi, ja se riippuisi työsuhteen pituudesta. Tätä varten olisi työsopimuslain 7 lukuun lisättävä uusi pykälä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Ehdotetun 4 a §:n 1 momentissa viitataan työsopimuslain 7 luvun 3 pykälään, jossa määritellään taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Eroraha koskisi siten irtisanomisia, jotka tapahtuvat taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa 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 suoritettava 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 siitä 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:

Työsuhteen kesto	Eroraha kuukausipalkkioina
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 (1290/2002) 6 luvun 4 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

Helsingissä 6 päivänä helmikuuta 2004

Mikko Kuoppa /vas
Jaakko Laakso /vas
Martti Korhonen /vas
Esko-Juhani Tennilä /vas
Unto Valpas /vas
Markus Mustajärvi /vas
Matti Kauppila /vas
Veijo Puhjo /vas
Pentti Tiusanen /vas

Annika Lapintie /vas
Outi Ojala /vas
Erkki Virtanen /vas
Minna Sirnö /vas
Mikko Immonen /vas
Kari Uotila /vas
Anne Huotari /vas
Jukka Roos /sd
Jukka Gustafsson /sd

LA 2/2004 vp — Mikko Kuoppa /vas ym.

Esa Lahtela /sd
Kalevi Olin /sd
Marjaana Koskinen /sd
Arto Seppälä /sd

Tero Rönni /sd
Mikko Elo /sd
Lauri Kähkönen /sd
Pia Viitanen /sd