



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Kirjaamo  
PL 32  
00023 Valtioneuvosto

Lausunto

1 (6)

9.12.2015

Lausuntopyyntönnä TEM/2145/00.02.01/2015, 11.11.2015

## Lakiesitys kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt Elinkeinoelämän keskusliitolta lausuntoa kilpailukykyä vahvistavia toimia koskevasta lakiesityksestä. Pyydettyinä lausuntona esitämme kunnioittavasti seuraavaa.

Suomalaiset yritykset ovat menettäneet kilpailukykyään kansainvälisillä markkinoilla, mikä on heijastunut vakavalla tavalla koko kansantalouteen. Yksikkötyökustannukset ovat nousseet Suomessa huomattavasti enemmän kuin keskeisissä kilpailijamaissamme. Suomen vienti on jäänyt selvästi jälkeen maailmankaupan kehityksestä. Yritysten mahdollisuudet tarjota työtä näyttävät heikoilta. Kilpailukyyn palauttaminen ja kansantalouden saattaminen kasvu-uralle vaatii pikaisia ja tehokkaita toimenpiteitä.

Työsuhteen ehdoilla ja työhön liittyvillä kustannuksilla on iso merkitys yritysten kustannuskilpailukyvyille.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kävivät pitkään neuvotteluja kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista, mutta sopimukseen ei valitettavasti päästy. Maan hallitus oli jo aiemmin ilmoittanut, että elleivät työmarkkinajärjestöt pysty sopimaan toimenpiteistä suomalaisen työn kustannuskilpailukyyn parantamiseksi, se joutuu toteuttamaan tarvittavat toimet lailla.

Hallituksella ja eduskunnalla on paitsi oikeus myös velvollisuus ryhtyä kansantalouden kannalta välttämättömiin lainsäädäntötoimiin. Perustuslaki asettaa yhteiskunnalle monia hyvinvointivelvoitteita, joiden täyttäminen ei ole mahdollista ilman taluskasvua.

Lakiesityksen lähtökohdat ovat oikeat ja lakien valmistelua tulee jatkaa niin, että esitys voidaan antaa siten, että eduskunta ehtii käsitellä sen kevätestuntokaudella 2016. Lakien on oltava voimassa ennen syksyn 2016 liittokohtaisen työmarkkinakierroksen alkua.

Lainmuutosten vaikutukset yritysten kustannuskilpailukykyyn ja kansantalouteen on arvioitu olettaen, että säästötoimet muodostuvat pysyviksi tai ainakin hyvin pitkäaikaisiksi. Tätä ei pystytä lakiehdotuksella kuitenkaan takaamaan.

Työelämä  
Mikko Nyysölä

9.12.2015

Lait rajoittaisivat työehtosopimusosapuolten sopimisvapautta vain tietyn määräajan. Selvää on, että lainmuutoksille asetetut tavoitteet eivät toteudu, jos säästötoimet jäävät tähän. Lakiesitys toisi yrityksille myös uusia pysyviä kustannuksia muutosturvan, työterveyshuollon ja lomaltapaluukorvauksen muodossa. Muutosturvan kustannuksia ei ole otettu huomioon ehdotuksen kansantaloudellisten vaikutusten arvioinnissa.

Jatkovalmistelun tavoitteena on oltava yritysten kustannustaakan keventäminen pysyvästi tai ainakin hyvin pitkäksi aikaa. Yrityksille, jotka joutuvat taloudellisen tilanteen vuoksi muutoinkin supistamaan toimintaansa, ei pidä asettaa uusia rasitteita. Lopputulos, jossa säästöt jäisivät määräaikaisiksi ja kustannukset pysyviksi, heikentäisi yrityksiä ja kansantaloutta entisestään. Jatkotyössä on varmistettava, että tällaista tilannetta ei pääse syntymään lainmuutosten seurauksena.

Yksityisen sektorin työnantajan sosiaaliturvamaksun alentaminen 1,72 prosenttiyksiköllä on vaikutuksiltaan suurin yksittäinen toimenpide hallituksen kilpailukykyä vahvistavista toimista. Lakiesitysluonnoksessa ei kuitenkaan ole tätä koskevia säädösmuutoksia. Ne tulee valmistella ja antaa eduskunnalle samassa aikataulussa kuin muut kilpailukykyä vahvistavat säädösmuutokset.

Lakiesityksen yksittäisten ehdotusten osalta toteamme seuraavaa.

#### *Muutosturva*

Työnantajan, joka on irtisanonut työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, pitäisi tarjota hänelle koulutusta tai valmennusta, jonka avulla työntekijä voisi sijoittua toisen työnantajan palvelukseen. Lakiesityksessä on arvioitu, että muutosturvan piirissä olisi vuosittain 30 000 - 40 000 työntekijää ja että koulutus aiheuttaisi yrityksille runsaan 100 miljoonan euron vuotuiset kustannukset. Tämä rasite kohdistuisi erityisesti yrityksiin, joilla on taloudellisia haasteita.

Uusi velvoite voisi merkitä käytännössä esimerkiksi sitä, että yrityksen pitäisi selvittää, mihin ammattiin työntekijä voitaisiin kouluttaa, jotta tämä työllistyisi uuteen työhön toisella paikkakunnalla.

Yrityksissä ei ole resursseja eikä osaamista näiden erityisasiantuntemusta vaativien kysymysten hoitamiseen. Tämä koskee niin pieniä kuin isojakin yrityksiä. Muutosturvan vuoksi yrityksiin olisi palkattava asiantuntijoita hoitamaan lain edellyttämiä koulutuskysymyksiä. Edellä mainitussa kustannusarviossa ei ole otettu huomioon yrityksille muutosturvasta koituvia hallinnollisia kustannuksia.

Muutosturva toisi ehdotetussa muodossaan uuden ison rasitteen taloudellisissa vaikeuksissa olevalle yritykselle ilman, että koulutuksen hyödyistä työntekijälle tai yhteiskunnalle olisi takeita. Rahan käyttäminen koulutukseen ei ole kansantaloudellisesti perusteltua, ellei se johda työntekijän työllistymiseen myös käytännössä.

Työelämä  
Mikko Nyysölä

9.12.2015

Emme voi pitää muutosturvaesitystä toteuttamiskelpoisena tässä muodossa. Lakiteknisesti ehdotus on selvästi vielä luonnosasteella; uusi työnantajavelvoite on kuitattu lakiesityksessä käytännössä yhdellä virkkeellä.

Muutosturva vaatisi huomattavasti täsmällisempää sääntelyä. Työnantajan ja työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyy paljon vaikeita kysymyksiä. Laista pitäisi käydä selvästi ilmi esimerkiksi, milloin työnantajan voidaan katsoa täyttäneen muutosturvavelvoitteensa. Yleisluonteinen sääntely jättää ongelmakysymykset työpaikkojen ratkaistavaksi, sitoo yrityksen resursseja ja aiheuttaa tarpeettomia erimielisyyksiä työnantajan ja työntekijöiden välille.

Muutosturvakoulutusta koskevat periaatteet pitäisi lakiesityksen mukaan sisällyttää yhteistoimintalain 49 §:n mukaiseen toimintasuunnitelmaan. Säännöksen rikkomisen varalle on laissa entuudestaan hyvitysseuraamus. Työnantaja voitaisiin ehdotuksen mukaan tuomita koulutussuunnitelman puutteista jopa 30 000 euron hyvitykseen työntekijää kohti. Sanktio voisi nousta käytännössä satoihin tuhansiin euroihin ja sen ylikin.

Seuraamus on täysin kohtuuton. Tällaista sanktiota ei voi liittää velvoitteeseen, jonka sisältöä ei ole laissa täsmällisesti määritelty. Hyvitys on niin ankara seuraamus, että se tulisi väistämättä vaikuttamaan yritysten työllistämishalukkuuteen.

Muutosturvan soveltamiskynnys 20 työntekijää on selvästi liian alhainen. Se voi yhdessä muiden työnantajavastuiden kanssa johtaa jopa siihen, että yritykset välttelevät kasvua tai ainakin uusien työntekijöiden palkkaamista. On aloja ja yrityksiä - esimerkiksi rakennusala ja henkilöstöpalvelut - joilla on työn luonteen vuoksi tavanomaista enemmän työsuhteen päättämisiä. Uusi velvoite olisi erityisen raskas näiden alojen yrityksille. Muutosturvan soveltamisen alaraja on nostettava selvästi korkeammalle 50 työntekijään.

Koulutusvastuun tulisi koskea vain työntekijöitä, joilla on pitkä työsuhde työnantajaansa. Työsuhteen kestovaatimusta vahvistettaessa lähtökohtana voitaisiin pitää vuorotteluvapaan saamisen edellytyksiä. Koulutuksesta tai valmennuksesta ei saa muodostua työntekijälle verotettavaa tuloa. Edellytyksenä on, että muutosturva koskisi vain sellaista koulutusta tai valmennusta, joka edistää työntekijän työllistymistä käytännössä.

Muutosturvan käytännön hallinnointiin ja työnjakoon sisältyy isoja avoimia olevia kysymyksiä. Yritykset eivät voi ottaa tässä taloustilanteessa uusia tehtäviä, jotka eivät edistä niiden kilpailukykyä. Koulutusmahdollisuuksien arviointi ja sopivan valmennuksen hankkiminen kuuluu luontevimmin työhallinnolle, jolla tähän tarvittava asiantuntemus.

Muutosturvavelvoite ei luonnollisesti voi olla pysyvä, jos säästölakien pakottavuus on voimassa vain määräajan. Vastuun voimassaolo olisi sidottava samaan määräaikaan säästönormien pakottavuuden kanssa.

*Työterveyshuolto*

Työelämä  
Mikko Nyysölä

9.12.2015

Hallitus esittää, että taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulla työntekijällä olisi oikeus käyttää työterveyshuollon palveluita vielä kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämäkin uusi vastuu kohdistuisi taloudellisesti huonoimmassa asemassa oleviin yrityksiin. On hyvä tiedostaa, että työterveyshuollon laajentaminen ehdotetulla tavalla voi johtaa jollakin aikavälillä työterveyshuoltopalvelujen supistumiseen kaikkien työntekijöiden kohdalla.

Esitetty työterveyshuollon laajennus ja sen kustannukset eivät ole työllistämisen näkökulmasta perusteltuja. Jos työnantajien vastuita katsotaan voitavan lisätä, palvelut pitäisi voida kohdentaa työntekijöihin, joilla on terveystensä vuoksi erityinen riski syrjäytyä työelämästä.

Työterveyshuoltoa koskevan lainmuutoksen soveltamisala on rajattava yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää ja työntekijöihin, joilla on ollut pitkä työsuhte. Lainmuutoksen voimassaolo on kytkettävä ajallisesti säästönormien pakottavuuden voimassaoloon. Ehdotettu kuuden kuukauden määräaika tulisi laskea työsuhteen päättymisen sijasta työntekovelvoitteen päättymisestä. Etuudesta ei saa muodostua työntekijälle veronalaista tuloa.

#### *Arkipyhät*

Hallitus esittää työaikojen pidentämistä. Loppiainen ja helatorstai muutettaisiin palkkottomiksi vapaapäiviksi vuosityöaikaan lyhentämättä. Vastaavat tunnit tehtäisiin muuna aikana, ja jos näinä päivinä oltaisiin työssä, siitä maksettaisiin yksinkertainen palkka.

Lakiesityksen tavoite on oikea, mutta emme voi pitää esitystä lakiteknisesti onnistuneena. Sen säästövaikutuksia on vaikea arvioida, eikä yksittäistapauksessa pystytä aina sanomaan, johtaisiko esitys työajan pitenemiseen vai sen lyhenemiseen. Mutkikas säännöstö tulisi todennäköisesti aiheuttamaan runsaasti soveltamisongelmia ja erimielisyyksiä työpaikoilla.

Työajan pidennystavoite on toteutettavissa yksinkertaisesti niin, että loppiainen ja helatorstai muutetaan lainsäädäntöteitse tavanomaisiksi työpäiviksi, joilta ei maksettaisi sunnuntaityön kaksinkertaista palkkaa ja jotka lisäisivät vuosittaista työaika kahdella päivällä kaikilla toimialoilla. Tämä vaihtoehto oli esillä jo lakipaketin valmistelussa, mutta jostain syystä siitä luovuttiin ja valittiin selvästi vaikeampi vaihtoehto. Jatkovalmistelussa tulisi palata aikaisempaan malliin.

Arkipyhäasiassa on hyväksyttävä se, että muutos vaikuttaa hieman eri tavalla erilaisissa työnteon muodoissa ja eri vuosina. Ei ole löydettävissä mallia, joka toimisi samalla tavalla kaikissa tilanteissa. Erot jäävät pitkällä aikavälillä kuitenkin vähäisiksi.

#### *Vuosiloman enimmäispituus*

Työelämä  
Mikko Nyysölä

9.12.2015

Suomalaisten vuosilomaetuudet ovat varsin hyvät, ja kustannussäästöjä etsittäessä ne ovat luonteva toimenpiteiden kohde. Leikkauksen kohdentaminen vuosilomiin, jotka ovat pitempiä kuin vuosilomalaki normaalisti antaa, on erittäin perusteltu toimenpide. Julkisen sektorin normaalia pitempien vuosilomien leikkaaminen tuo merkittävät säästöt julkisen talouden ongelmiin.

Syntyvän säästön ohjaaminen yksityisen työnantajan sosiaaliturvamaksun alentamisen rahoittamiseen on perusteltua, kun tarkoitus on parantaa Suomessa tehtävän työn kilpailukykyä ja sitä kautta tukee talouskasvua.

Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että oppilaitoksissa, yliopistoissa ja korkeakouluissa on runsaasti opetus- ja tutkimushenkilökuntaa (noin 32 000), joka on lähes kokonaan vuosilomalain ja suurelta osin myös työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Lakiehdotus ei toisi säästöjä näissä henkilöstöryhmissä. On tärkeätä, että jatkovalmistelussa selvitetään vielä, miten säästöt saadaan kohdistettua näihin työsuhteisiin niin, että saman työnantajan palveluksessa olevat työntekijät tulevat kohdelluiksi tasapuolisesti ja että merkittävä toimiala ei jää suurelta osin säästötoimenpiteiden ulkopuolelle.

### *Lomaraha*

Lomarahan leikkaaminen alentaa yksikkötyökustannuksia pääosalla suomalaisia yrityksiä, ja se on perusteltu toimenpide. On kuitenkin huomattava, että lomarahan leikkaukset eivät tuo säästöjä aloilla, joissa lomarahaa ei nykyään makseta.

Hallitus esittää lomaetuuksien leikkausten yhteydessä uutta työsuhde-etuutta, lomaltapaluukorvausta. Se maksettaisiin työntekijälle, joka ei saa työehtosopimuksen mukaista lomarahaa. Uuden edun on sanottu olevan tarpeen lomaetuuksien leikkausten tasapuoliseksi kohdentamiseksi.

Lomarahan tai vastaavan edun leikkaus on kohdennettavissa aloille, joilla sitä maksetaan. Emme pidä perusteltuna, että tämän leikkauksen toteuttaminen edellyttäisi etuuden ulottamista aloille, joilla sitä ei ole.

Esitys nyky muodossaan tekisi suomalaisen työlainsäädännön entistä mutkikkaammaksi, mikä osaltaan vaikeuttaa työ sopimusten tekemistä ja työsuhteiden syntymistä. Lainvalmistelun tavoitteena on yleensäkin oltava työlainsäädännön yksinkertaistaminen.

### *Sairausajan palkkaetuudet*

Kannatamme hallituksen esitystä, jonka mukaan sairausajan palkkaan sisällytetään yksi omavastuupäivä ja palkan tasoa lasketaan ensimmäisen kahdeksan päivän ajalta.

Työehtosopimukseen perustuvat sairausajan palkkaetuudet ovat varsin hyvät. Työntekijä saa täyttä sairausajan palkkaa useiden viikkojen, jopa kuukausien ajalta.

Työelämä  
Mikko Nyysölä

9.12.2015

Työehtosopimuksissa sovittu palkallisen sairausloman pituus voi ylittää laissa vaaditun vähimmäiskeston moninkertaisesti. Kokonaisuus huomioon ottaen sairausajan palkkaetuuksien supistaminen vaikeassa taloustilanteessa ei ole kohtuutonta.

Sairausajan palkkaa koskeva esitys kaipaa lakiteknistä täsmennystä lähinnä sen osalta, mitä ehdotuksessa tarkoitetaan täydellä palkalla.

#### *Pakottavuuden määräaikaisuus*

Suomalaisten yritysten kilpailukykyongelmat eivät ole suhdanneluonteisia, vaan rakenteellisia. Siksi niiden ratkaiseminen vaatii pysyviä toimenpiteitä. Hallituksen esityksen taloudellisten vaikutusten arvioinnissa on lähdetty siitä, että muutokset muodostuvat pysyviksi. Esityksen sisältö ei valitettavasti tue tätä arviota. Lakiesitys pitää tämän vuoksi muuttaa pakottavuuden osalta pysyväksi.

Mikäli pakottavuuden määräaikaisuudesta ei kuitenkaan katsota voitavan luopua, sen kesto on pidennettävä ja sisältöä täsmennettävä. Laissa on sanottava yksiselitteisesti, että pakottavuus estää sopimasta pakottavuuden vastaisista työehtosopimusmääräyksistä pakottavuuden voimassaoloaikana siitä riippumatta, milloin määräys tulisi voimaan. Jos työehtosopimuksella esimerkiksi haluttaisiin palauttaa vanha, pakottavuuden vastaisena mitättömäksi muuttunut sopimusehto, siitä voitaisiin lausunnolla olevassa mallissa sopia aikaisintaan 1.1.2020 tai sen jälkeen.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
Työelämä

Ilkka Oksala  
Johtaja