

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry  
Ratamestarinkatu 12  
00520 Helsinki

**Työ- ja elinkeinoministeriö**  
**PL 32**  
**00023 Valtioneuvosto**

**ASIA: SuPer ry:n lausunto Hallituksen esityksestä kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista / TEM/2145/00.02.01/2015**

## **Sopimusvapauden rajoittaminen**

Näemme hallituksen esityksen hyvin ongelmallisena Suomen perustuslain sekä Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kannalta. Esityksellään hallitus kävelee yhdistymisvapautta koskevien pakottavien normien yli. Oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluita on yksi työntekijäpuolen perustavaa laatuisimmista oikeuksista, joka on kirjattu lukuisiin Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin. Se on kiinteästi sidottu järjestäytymisoikeuteen, joka on taattu ILO:n yleissopimuksessa nro 87. Se kuuluu kiinteästi myös Euroopan ihmisoikeussopimuksessa turvattun yhdistymisvapauden piiriin. Suomella on sitova velvollisuus kunnioittaa järjestäytymisvapautta ja sitä kautta työmarkkinajärjestöjen oikeutta neuvotella työehtosopimuksilla jäsenilleen lakia paremmista ehdoista. Mikäli pakkolait runnotaan läpi, tulee tästä seuraamaan se, että Suomea vastaan nostetaan oikeustoimia kansainvälisissä valvontaelimissä ja tuomioistuimissa. Suomen maine maana, jossa noudatetaan ihmisoikeuksia, tulee myös kokemaan huomattavan kolahduksen.

Tähän länsimaisille oikeusvaltioille ominaiseen sopimusvapauteen Suomen hallitus pyrkii nyt kajoamaan vakavalla tavalla pyrkimyksissään säätää työn hinnasta. Vaikka Suomen talous- ja työllisyysnäkymät ovat haasteelliset, taloudelliset tai ideologiset seikat eivät oikeuta laistamaan jäsenvaltiota sitovista perustavaa laatua olevista kansainvälisen oikeuden velvoitteista.

Työlainsäädännön kantavana periaatteena Suomessa on vuosikymmeniä ollut työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijöiden suojelu. Suojeluperiaatteen johdosta lainsäädännöllä on rajoitettu sopimusvapautta työntekijän turvaksi, toisin sanoen säädetty minimitaso työntekijöiden suojalle. Ns. pakkolakiesityksessä tämä länsimaisissa oikeusvaltioissa yleisesti hyväksytty suojeluperiaate aiotaan hylätä ja kääntää pakottava lainsäädäntö työntekijän vahingoksi. Tällaisel-



**SUPER**

le työntekijöiden aseman radikaalille huononnukselle ei ole perusteita eikä sitä voida hyväksyä, etenkin kun Suomen oikeusjärjestelmässä on jo valmiiksi säädetty lukuisia elementtejä työnantajan hyväksi: työnjohto-oikeus, tulkinta-etuoikeus sekä oikeus palkata haluamansa työntekijät ja päättää työntekijöiden työsuhde.

Hallituksen nyt esittämät pakottavaan lainsäädäntöön kaavailut rajoitukset työmarkkinaosapuolten sopimisvapauteen tarkoittavat käytännössä luopumista heikomman osapuolen suojelun periaatteesta. Suojeluperiaatteen nojalla on tähän asti neuvoteltu työmarkkinapöydissä työntekijöille lain minimiä paremmista työsuhteen ehdoista, erityisesti koskien palkkausta ja työaikoja.

Nyt suunnitellut pakottavat säännökset estävät myös alakohtaisten tarpeiden huomioimisen työehtosopimuksissa. Tavoite paikallisen sopimisen lisäämisen tarpeesta on keinotekoinen, sillä jo nyt eri alojen työehtosopimukset sekä lainsäädäntö mahdollistavat hyvin laajan paikallisen sopimisen. Hallituksen kaavailemat muutokset eivät edistä paikallista sopimista, vaan niiden on nähtävä yksinomaan tuovan työnantajapuolelle vapaammat kädet määrätä nykyistä huonommista työsuhteen ehdoista, kun samalla ei ole tehty mitään henkilöstön edustajien aseman kohentamiseksi.

Pakkolakipaketti onkin nähtävä hallituksen väliintulona työehtosopimuspöytiin työnantajan puolelle. Emme voi hyväksyä sitä, että kustannuskilpailukyvyyn vahvistaminen säädetään yksinomaan palkansaajapuolen tehtäväksi.

Suomessa vallitsevalla korkealla järjestäytymisasteella ja työmarkkinaosapuolten neuvottelemilla työehtosopimuksilla on turvattu työmarkkinoiden ennustettavuutta ja vakautta. Jos sopimusvapauden alaa nyt rajoitetaan hallituksen kaavailuilla toimilla, voi tilanne työmarkkinoilla olennaisesti radikalisoitua. On sanomattakin selvää, että esityksessä kaavailut lakimuutokset toteutuessaan tulevat lietsomaan levottomuuksia työmarkkinoilla.

## Sairausajankarenssi

Ensimmäisen sairauspäivän palkattomuus (karenssipäivä) ja 20 %:n palkanalennus karenssipäivän jälkeisiltä kahdeksalta sairauspäivältä tulevat lisäämään sairaana työskentelyä. Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien mukaan sairaana työskentelyn kustannukset ovat jo nykyisin yhtä suuret kuin sairauspoissaolojen kustannukset eli 3,4 miljardia euroa vuodessa (Menetetyn työpanoksen kustannus, STM 2014). Sairausajan palkkaan kaavailut muutokset eivät siis todellisuudessa tuo säästöä, vaan on puhdas tulonsiirto palkansaajilta työnantajalle.

Yksittäisen työntekijän ja myös työnantajan näkökulmasta on vaarana, että sairaana työskentely johtaa sairauden ja työstä poissaolon pitkittymiseen. Sairaana työskentely altistaa myös muut työntekijät, asiakkaat, potilaat tai hoitolapset,



**SUPER**

jolloin sairastuneiden lukumäärä helposti moninkertaistuu. Sairaana työskentelyn aiheuttama terveydellinen lisäkuormitus lisää myös työkyvyttömyyden riskiä. Ehdotettu lakimuutos iskee kaikkein kovimmin pienipalkkaiseen sosiaali- ja hoitoalan työntekijöihin, jotka eivät voi tehdä etätöitä tai joustaa työajoissaan eivätkä myöskään eettisistä syistä voi samalla tavalla tulla sairaana töihin, kuin monen muun alan työntekijät. Kun työkseen hoidetaan tai ollaan muutoin läheisessä kanssakäymisessä sairaiden ihmisten kanssa, on myös selvää, että työntekijät altistuvat jatkuvasti erilaisille sairauksille monien muiden alojen työntekijöitä herkemmin. Sairausajan palkkaetujen leikkaaminen iskeekin sosiaali- ja hoitoalan työntekijöihin tätä kautta määrällisesti aivan eri tavalla, kuin muiden alojen työntekijöihin.

Sairausajan karenssipäivän soveltamisen ulkopuolelle on jätetty ainoastaan työtaturmista ja ammattitaudeista sekä samasta syystä johtuvasta uudesta työkyvyttömyysjaksosta 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päätymisestä johtuvat sairauspoissaolot. Työstä johtuvaa altistumista ei ole lakiesityksessä millään tavalla huomioitu, kuten ei ole myöskään huomioitu työuupumiseen sairastumisen tilanteita tai muita sellaisia tilanteita, joissa työntekijän sairastuminen johtuu työstä tai työolosuhteista, mutta jotka eivät ole määriteltävissä ammattitaudeiksi (esim. kiusaamisesta tai sisäilmaongelmista aiheutuneet työkyvyttömyysjaksot), eivätkä ole työtaturmia. On täysin kohtuutonta, että työolosuhteissa olevien epäkohtien seurauksena sairastunut työntekijä joutuu kantamaan itse osan taloudellisista kustannuksista sairausajan palkan leikkauksen muodossa, vaikka työolosuhteista huolehtiminen on työsuojelusäännöksissä säädetty työnantajan vastuulle.

Sairausajan palkan leikkauksilla tulee olemaan valtava vaikutus naisten ja miesten tasa-arvoon, mikä on kirjattu näkyville hallituksen esitykseen ja on siten ollut hallituksen tiedossa lakiesitystä annettaessa. Heikennys tasa-arvoon onkin siten nähtävä tietoisena valintana. Ruotsin kokemusten valossa tiedetään, että ensimmäinen sairauspäiväkarenssi vähentää lyhyitä poissaoloja ja lisää pitkiä sairauspoissaolojaksoja. Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimus on osoittanut, että naisille, erityisesti huomattavaa fyysistä työtä tekevissä ammattiryhmissä, kertyy selkeästi miehiä enemmän lyhyitä sairauspoissaoloja. Tästä seuraa se, että ensimmäisen sairauspäivän karenssin taloudelliset vaikutukset kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin ja se, että todennäköisyys naisten sairaana työskentelyn lisääntymiseen kasvaa. Kun tiedossa on myös se, että eniten sairastavien joukossa on eniten niitä, joilla keskitulot ovat vähän sairastavia alemmat, tulee lakimuutos tasa-arvon heikennyksen lisäksi myös kasvattamaan eri sosiaaliluokkaan kuuluvien kansalaisten terveyseroja.

Karenssipäivä kohtelee eriarvoisesti myös erityyppisissä työaikajärjestelmissä työskenteleviä ja kohtelee tätäkin kautta naisia eriarvoisella tavalla. Niille työntekijöille, joiden palkasta huomattava osuus muodostuu erilaisista epämurkavan työajan lisistä, karenssipäivän palkanmenetys on suhteessa suurempi kuin päivätyötä tekeville. Erityisen rankasti tämä leikkaus koskettaa naisvaltaisella jo



**SUPER**

valmiiksi matalapalkkaisella sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä, joiden työaikamuoto pääsääntöisesti on jaksotyö.

## Työaikojen pidentäminen

### Sunnuntaityö ja loppiaisen ja helatorstain palkattomuus

Loppiaisen ja helatorstain palkattomiksi säätämällä hallitus puuttuu työmarkkinajärjestöjen oikeuteen määrittää työn hintaa. Kyse on räikeästä puuttumisesta sopimusvapauteen, mitä on jo aiemmin tässä lausunnossa käsitelty, ja mitä SuPer ry ei voi hyväksyä.

Pakkolakipaketissa esitetään säädettäväksi, että loppiaisen ja helatorstain eivät jatkossa enää lyhentäisi työntekijän säännöllistä työaika. Mikäli päivät olisivat työntekijälle vapaapäiviä, tulisi esityksen mukaan kyseisen päivän työtunnit joko tehdä takaisin muuna ajankohtana tai palkkaa alentaa tekemättä jääneiden työtuntien verran. Niille taas, jotka ovat näinä päivinä töissä, kuten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät, maksettaisiin esityksen mukaan normaali säännöllisen työajan palkka ilman sunnuntaityökorotuksia. Kyse on merkittävästä palkanalennuksesta molemmissa tapauksissa. SuPer ry ei voi hyväksyä jo valmiiksi matalapalkkaisten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien naisten palkkojen alentamista. Nykyiselläkin ansiotasolla on vaikea tulla toimeen.

Esityksessä todetaan, että tavoitteena on pidentää työaika nykyisestä ja samalla turvata työntekijöiden ansiotaso. Tämä on tarkoitus toteuttaa säätämällä työnantajalle velvollisuus järjestää vastaava työaika jonain muuna aikana. Säännös on kuitenkin laadittu työnantajalle niin joustavaksi, että tämä voi hyvin vapaasti päättää, järjestääkö työntekijälle mahdollisuuden tehdä tunnit sisään muuna ajankohtana vai pidättääkö työntekijältä loppiaisen ja helatorstain palkan. Työntekijöiden ansiotaso tulee tämän säännöksen johdosta selvästi laskemaan ja sen myötä heidän ostovoimansa kaventuu entisestään.

Lainsäädännön ymmärrettävyys ja selkeys kärsivät, jos kahden arkipyhän osalta sunnuntaityökorvauksista säädetään eri tavalla kuin muiden arkipyhien osalta.

### Vuosilomaa koskevat muutokset

Vuosilomalain 30 §:ään ehdotetaan lisättäväksi säännös lomaltapaluukorvauksesta, joka olisi määrältään enintään 35 % työntekijän vuosilomapalkasta tai siitä vastaavasta lomakorvauksesta. Suuremmasta lomaltapaluukorvauksesta ei saisi siis enää sopia työehtosopimuksella.

Jotta nykyisiä lomarahoja tai lomaltapaluurahoja on ylipäättään mahdollista leikata, esitetään vuosilomalakiin lisättäväksi uusi 33 a § lomaltapaluukorvauksesta, jota sovellettaisiin vasta lain voimaantulon jälkeen tehtyihin työehtosopimuksiin.



**SUPER**

Säännös on säädetty tahdonvaltaiseksi eli työnantaja ja työntekijä voisivat työ-sopimuksessa sopia siitä toisin, mm. ettei sitä maksettaisi lainkaan tai että se suuruudeltaan poikkeaisi vuosilomalaisissa säädetystä.

Lomaltapaluukorvaukseen eivät siis olisi oikeutettuja ne työntekijät, joiden työ-suhde on alkanut ennen lain voimaantuloa. Lakimuutos tulee johtamaan yhden-vertaisuusongelmiin, koska työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että samoista tai samankaltaisista töistä tulee työnantajan maksaa työntekijöilleen samaa palkkaa.

Pidämme huonona lainsäätämisenä sitä, että oikeudesta lomaltapaluukorvaukseen säädetään laissa vain ja ainoastaan siitä syystä, että tähän asti työ- ja virkaehtosopimuksilla sovittua oikeutta olisi mahdollista leikata/rajoittaa.

Leikkaaminen lomarahosta johtaa osaltaan myös ostovoiman kaventumiseen. Suomalaiset pienyritykset, jotka ovat merkittäviä työllistäjiä, tulevat kärsimään tästä eniten.

Vuosilomalain 32 § 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, joka rajoittaa työehtosopimukseen perustuvan vuosiloman enimmäiskertymän kolmeen arkipäivään kuukaudessa. Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva vuosiloma voisi siis jatkossa olla enintään kuuden viikon pituinen.

Vuosilomien lyhentäminen kohdistuu kaikkein eniten niihin erityisesti julkisen sektorin työntekijöihin, joilla on pitkä työura takanaan ja jotka ovat sitä kautta ansainneet lomansa. Julkisella sektorilla on aikaisemmilla työehtosopimusneuvottelukierroksilla kompensoitu yksityistä sektoria alemmaa palkkatasoa vaihtamalla palkankorotukset pidempiin lomiin, joten lomien lyhentämisestä säättäminen tarkoittaisi käytännössä ns. tuplamenetystä julkisen sektorin työntekijöille. Myös tämä leikkaus rankaisee erityisen kovalla kädellä julkisen sektorin naisvaltaisia aloja.

Lomien lyhentäminen tulee vaikuttamaan työssä jaksamiseen ja työurien pidentämistavoitteeseen. Esimerkiksi lähi- ja perushoitajien kaltaisissa fyysisesti ja psyykkisesti raskaissa ammateissa työssä jaksaminen vähenee erityisesti uran loppupäässä. Pidempien lomien aikana työntekijöillä on mahdollisuus palautua työn rasituksista, mikä auttaa jaksamaan työnteon jatkamista vanhuuseläkeikään asti tai jopa sen yli.

Lomien leikkaaminen ei voi olla myöskään vaikuttamatta julkisen sektorin houkuttelevuuteen ja tulee todennäköisesti johtamaan myös alan työvoimapulaan. Väestön ikääntymisen johdosta sosiaali- ja terveydenhoitoalalla tullaan tulevaisuudessakin tarvitsemaan osaavaa ja koulutettua henkilökuntaa, mistä syystä julkisen sektorin houkuttelevuutta ei tule ajaa näillä lakimuutoksilla alas.



**SUPER**

## Muutosturva ja työterveyshuollon palvelut irtisanomisen jälkeen

SuPer ry pitää kannatettavana asiana muutosturvan kehittämistä nykyisestä. Muutosturvaa koskeva ehdotus jää kuitenkin valitettavan ohueksi. Työnantajalla olisi ehdotuksen mukaan velvollisuus kustantaa ja järjestää mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen ja koulutukseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomilleen työntekijöille, mutta ei velvollisuutta järjestää sitä. Ehdotuksessa ei ole myöskään millään tavalla määritelty valmennuksen sisältöä, valvontaa eikä seuraamuksia ja se on rajattu koskemaan vain työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Säännöksen tulisi ilman muuta koskea myös niitä työntekijöitä, jotka ovat itse irtisanoutuneet ns. roikkolomautustilanteissa eli vähintään 200 päivää kestäneen yhdenjaksoisen lomautuksen johdosta.

SuPer ry vaatii, että työnantajan kustantaman koulutuksen arvo suhteutetaan irtisanottavan henkilön palkkaan ja vähintään työpaikan keskimääräiseen kuukausipalkkaan. Mikäli konserni irtisanoo henkilöstöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tulee koulutuksen arvoa määritettäessä huomioida konserninäkökulma eli suhteuttaa työnantajan kustantaman koulutuksen arvo koko konsernin keskimääräiseen kuukausipalkkaan.

Työterveyshuollon jatkuminen puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen on myönteinen asia, mutta koska sekin on rajattu vähintään 20 työntekijän työpaikkoihin, seuraa tästä työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettaminen pelkästään yrityksen koon perusteella.

Rajausta on perusteltu kohtuuttomalla taloudellisella rasituksella pientyönantajalle. Koska Kela voi korvata työterveyshuollon kustannuksia (I+II-luokat) yhteensä 223 e/ vuosi/ työntekijä keskimäärin, ei perustetta pienempien työnantajien työntekijöiden ulkopuolelle jättämisestä voida hyväksyä. Viime vuosina työnantajille maksetut korvaukset ovat olleet n. 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Ennaltaehkäiseviin kustannuksiin ja korvauksiin sisältyy myös koko työyhteisöä koskettavia tehtäviä, joista aiheutuvat kulut eivät ole suoraan riippuvaisia yksittäisestä työntekijästä (mm. työpaikkaselvitykset).

Alle 10 hengen työpaikoilla on lisäksi mahdollista jo nyt saada korotus työntekijäkohtaiseen keskimääräiseen maksimikorvaukseen (2014 yhteensä 2235 e/ pientyönantaja).



**SUPER**



Tilastokeskuksen vuodelta 2013 olevien tilastojen mukaan 97,49 prosenttia Suomen yrityksistä työllistää alle 20 työntekijää. Näissä alle 20 hengen yrityksissä työskentelee em. tilaston mukaan 37,15 prosenttia työntekijöistä eli 546 540 henkilöä. Viimeisten muutaman vuoden aikana merkittävä osa mittavista irtisanomisista on tapahtunut suurissa yrityksissä ja uusia työpaikkoja on puolestaan syntynyt lähinnä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Näiden numeroiden valossa voidaan todeta, että muutosturvan parannusten ulkopuolelle tulee jäämään joka kolmas työntekijä.

## Lopuksi

SuPer ry paheksuu erittäin voimakkaasti tapaa, jolla ns. pakkolakipakettia on valmisteltu. Suomessa on perinteisesti työelämää koskeva lainsäädäntö valmisteltu kolmikantaisesti. Työntekijöiden aseman vakavia heikennyksiä on nyt valmisteltu yksinomaan virkamiestyönä työnantajapuolen sanelemilla raameilla. Palkansaajapuolta edustavia työmarkkinajärjestöjä on työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä ainoastaan kuultu, mutta ei kuunneltu. Länsimaiseen demokraattisia arvoja kunnioittavaan oikeusvaltioon ei myöskään sovellu se, että työryhmän jäseniä kielletään esittämästä lakiesitykseen eriäviä mielipiteitä. Erittäin ongelmallisena pidämme sitä, että ehdotettujen toimenpiteiden vaikutusarviot perustuvat pitkälti oletuksiin, eivätkä faktoihin tai luotettavasti tehtyihin selvityksiin.

Hallituksen esityksillä ei Suomen kilpailukykyä paranneta, vaan kyse on puhtaasti siitä, että naisvaltaisilla julkisen sektorin aloilla maksatetaan parempipalkkaisen miesvaltaisen vientiteollisuuden kilpailukykyongelmat. Tätä SuPer ry ei voi hyväksyä.

Emme hyväksy myöskään sitä, että hallituksen esittämät leikkaukset osuvat voimakkaimmin julkisen sektorin naisvaltaisiin ammatteihin ja palveluihin, jotka ovat jo valmiiksi laahanneet muiden alojen palkkakehityksen perässä.

Toistaiseksi hallitus on edellyttänyt ainoastaan palkansaajiin kohdistuvilta toimilta mitattavuutta. SuPer ry vaatii, että yhtä lailla työnantajapuoleen kohdistuvat toimet on voitava mitata rahassa. Jos työntekijöiden asemaan tehdään nyt kaavailtuja mittavia heikennyksiä, on ainoastaan kohtuullista ja oikeudenmukaista, että vastaavasti mm. työsuhdeturvaan ja henkilöstön edustajien aseman parantamiseen saadaan yhtä mittavia parannuksia.

Helsingissä 30.11.2015

Silja Paavola  
puheenjohtaja  
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry



**SUPER**