

## Ammattiliitto Pron kommentit kilpailukyky sopimuksen muutosturvaa koskevien sopimuskohtien toteuttamisesta lainsäädännössä

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt 29.7.2016 STTK:lta lausuntoa kilpailukyky sopimuksen muutosturvaa koskevien sopimuskohtien toteuttamisesta lainsäädännössä. STTK on pyytänyt jäsenliitoilta kommentteja asiasta 24.8.2016 mennessä. Ammattiliitto Pro lausuu alla Työ- ja elinkeinoministeriön muistiossa esitettyihin kysymyksiin seuraavasti:

### 1. Kilpailukyky sopimuksen muutosturvakirjausten toteuttaminen lainsäädännössä:

*Jos lausunnonantajat kuitenkin katsovat, että irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän koulutuksen sisällön arviointi ja hankinta tulisi säätää viranomaistehtäväksi, miten tämä pitäisi toteuttaa?*

Pro: Vastuu irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisesta tulee olla yksinomaan työnantajalla. TE-keskuksille tulee säätää velvollisuus arvioida, onko koulutuksen sisältö lainmukainen. Arviointi tulee suorittaa joko ennen koulutusta tai viimeistään koulutuksen jälkeen työnantajan tai työntekijän pyynnöstä.

### 2.

*Työsopimuslakiin ehdotetaan kirjattavaksi ”Koulutus tai valmennus on toteutettava työntekijän irtisanomisaikana taikka kohtuullisen ajan kuluessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Koulutuksen tai valmennuksen toteutumisaika tai todennäköinen toteutumisaika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.”*

Pro: Esitys ei ole kilpailukyky sopimuksen mukainen. Koulutuksen tulee tapahtua kokonaan irtisanomisajalla ja työajalla. Koulutuksen järjestäminen työsuhteen päättymisen jälkeen aiheuttaa ongelmia työnhaun ja työttömyysturvan osalta.

### 3. Tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen arvo ja sen mittaaminen:

*Lausunnoissa pyydetään ottamaan kantaa siihen, millä tavoin henkilökohtainen / työnantajan palveluksessa olevien keskimääräinen yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä on tarkoitettu laskettavaksi? Tuleeko henkilöstön keskimääräisen palkan laskennassa ottaa huomioon kaikkien työsuhteessa olevien ansiot? Miten toimitusjohtajan palkka vaikuttaa silloin, kun tj on työsuhteinen /ei-tösuhteinen? Mitkä palkanosat tulee ottaa huomioon kuukausiansiota määritettäessä? Miten määrittely olisi tarkoituksenmukaista tehdä, jotta työnantajille ei aiheutettaisi tarpeetonta hallinnollista taakkaa? Miten keskimääräinen palkka on tarkoitus laskea silloin, kun työnantajan toiminta jakautuu eri tavoin toimiviin osa-organisaatioihin? (Kunnat, valtio jne.) Silloin kun koulutusta järjestetään henkilökohtaisena koulutuksena, koulutuksen arvon on oltava kyseisen henkilön tai henkilöstön keskimääräisen kuukausipalkan suuruinen. Miten koulutuksen ”arvo” tulisi määrittää silloin, kun koulutus järjestetään suuren työntekijäjoukon yhteiskoulutuksena? Olisiko työnantajan 100 työntekijän irtisanomistilanteessa järjestettävä koulutus, jonka kustannus on 100 x kuukausipalkan määrä? Vai olisiko koulutuksen työntekijäkohtainen arvo tällaisissa tilanteissa laskettavissa toisella tavalla (eikä siis irtisanottujen työntekijöiden kuukauden ansioista yhteenlaskettua määrää käyttäen). Miten koulutuksen arvon pitäisi yli päänsä määräytyä? Onko koulutuksen hankintahinta työnantajalle ainoa peruste määrittää valmennuksen tai koulutuksen arvo? Pitäisikö irtisanotun henkilön palkkaan kytkettyvää koulutuksen vähimmäisarvoa pitää yleisenä raamina eikä eksaktina mittarina?*

23.8.2016

Pro: Henkilöstön keskimääräisen kuukausipalkan laskentaan tulee ottaa huomioon kaikki työsuhteessa työnantajaan olevat henkilöt. Palkkaan kytkeytyvän koulutuksen vähimmäisarvo on kilpailukyky sopimuksen mukaisesti vähimmäismittari. Sopimuksen tarkoitus on aidosti tukea irtisanotun uudelleentyöllistymistä, minkä johdosta koulutukseen tulee panostaa yksilökohtaisesti yhtä suurin resurssein sekä pienessä että isossa yrityksessä. Koulutuksen ei ole tarkoitus olla yksi suuri ja massoille tarkoitettu seminaari vaan henkilökohtainen valmennus, joka edesauttaa yksilön työllistymistä ja huomioi irtisanottujen henkilökohtaiset koulutustarpeet.

#### 4. Tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen sisältö:

*Lausunnonantajia pyydetään luonnehtimaan sitä, minkälaista työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus voisi käytännössä olla ja tulisiko sisällöstä säätää tarkemmin laissa? Olisiko valmennuksen tai koulutuksensisältöä koskevat täsmennykset välttämättömiä työsuojeluviranomaisen valvonnan toteuttamiseksi? Niin ikään lausunnonantajilta pyydetään kannanottoja siihen, mitä KIKY-sopimuksessa on tarkoitettu "muilla sellaisilla järjestelyillä", joilla voidaan korvata pykälässä tarkoitettu valmennus tai koulutus? Pitäisikö työpaikalla yhteisesti todeta, että näillä muilla järjestelyillä korvataan työnantajalle säädettävä velvollisuus valmennuksen tai koulutuksen tarjoamiseen? Vai voidaan tällaisiin muihin järjestelyihin vedota vasta silloin, kun asiasta syntyy riittävä? Miten työsuojeluviranomaisen valvonta tulisi "muun järjestelyn" tilanteissa hoitaa?*

Pro: Vain kilpailukyky sopimusta neuvotelleet henkilöt voivat vastata kysymykseen, mitä sopimuksessa on tarkoitettu "muilla sellaisilla järjestelyillä". Lause väljentää muutoin selkeää määräystä ja mahdollistaa tulkinnalliset erimielisyydet. Lailla tulisi säätää, että muista järjestelyistä voidaan sopia yhteistoimintamenettelyssä ja niiden tulee olla taloudellisesti vastaavan tasoisia kuin koulutusvelvollisuus.

#### 5. Milloin valmennusta tai koulutusta olisi tarjottava ja mikä on työntekijän asema koulutuksen sijoittuessa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan:

*Esityksessä lähtökohtana olisi, että työnantajan tulisi järjestää työntekijälle mahdollisuus osallistua valmennukseen tai koulutukseen irtisanomisaikana tai kohtuullisen ajan kuluessa työsuhteen päättymisestä. Irtisanomisaikana toteutettavan valmennuksen tai koulutuksen ajalta työntekijälle maksetaan normaali palkka. Työntekijä voisi käyttää 12 §:ssä tarkoitettuja työllistymisvapaita tähän tarkoitukseen. Lausunnonantajia pyydetään arvioimaan, tulisiko valmennuksen ja koulutuksen antamiselle säätää tarkka aikaraja, eli milloin koulutus olisi viimeistään järjestettävä? Miten pitäisi säätää työntekijän asemasta koulutuspäivien sijoittuessa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan? Onko verolakeja mahdollista muuttaa niin, että verovapaus toteutuu KIKY-sopimuksen edellyttämällä tavalla?*

PRO: Kilpailukyky sopimuksen sanamuoto ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu edellyttävät, että valmennus ja koulutus tulee antaa kaikille irtisanomisajalla. Tämä myös tukee valmennuksen ja koulutuksen tarkoituksen toteutumista. Kilpailukyky sopimuksessa ei liene tarkoitettu, että työllistämistä käytetään koulutusvelvoitteen toteuttamiseen, vaan koulutusvelvoite on tarkoitettu lisäämään ja tukemaan jo olemassa olevia työllistämistoimia. Työllistämistä käytetään työnhakemiseen. Tämä ei ole mahdollista ja työllistämistä vapaan tarkoitus vaarantuu, jos sen aikana toteutetaan kilpailukyky sopimuksessa tarkoitettu koulutusvelvoite. Tuloverolain 4 luvussa tulee säätää erikseen, että muutosturvana annettava koulutus tai sen antamatta jättämisestä suoritettava korvaus ei ole veronalaista tuloa.

#### 6. Työnantajalle säädettävän velvollisuuden rikkomisen seuraamukset:

*Lausunnonantajia pyydetään ottamaan kantaa siihen, miten vahingonkorvausvelvollisuuden perusteena oleva vahinko olisi määriteltävä? Mikä olisi syntynyt vahinko siinä tapauksessa, että työntekijä työllistyy välittömästi uuteen työsuhteeseen? Pitäisikö vahingonkorvauksen erääntymisestä säätää?*

PRO: Tarkoituksenmukaista olisi säätää vastaavanlaisesta korvausnormista kuin irtisanomisajan noudattamatta jättämisen korvaamisesta on säädetty. Korvaustaso olisi koulutuksen arvo (henkilökohtainen kuukausipalkka tai vähintään henkilöstön keskimääräinen kuukausipalkka)

Lisätietoja: Else-Mai Kirvesniemi  
johtaja, palvelusektori