Suomen Varustamot
Rederierna i Finland
Finnish Shipowners' Association

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 15.11.2016
TyV@eduskunta.fi

Asia: HE 211/2016 vp Hallituksen esitys eduskunnalle kilpailukykysopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi

Viitaten työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntöön 31.10.2016 edellä mainitussa asiassa, Suomen Varustamot (SV) lausuu seuraavaa:

Hallituksen esitys muutoksiksi muutosturvaan ja työterveyshuoltoon liittyen, ovat omiaan lisäämään varustamotyönantajien kustannuksia huomattavasti sekä lisäämään hallinnollista taakkaa. On selvää, että hallinnollisia kustannuksia lisäämällä ei paranneta jo valmiiksi ahdingossa olevan työnantajan tilannetta.

Työnantajan joutuessa irtisanomaan pitkäaikaisia työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä ei ole sellainen tilanne, jossa työnantajalla todennäköisesti menee hyvin. Se, että työnantajien kustannuksia lisätään jo valmiiksi heikossa tilanteessa, ei edesauta työnantajaa selviämään taloudellisesta ahdingosta, vaan päinvastoin. Hallituksen esityksen suorat ja hallinnolliset kustannukset ovat sellaiset, että ne aiheuttavat työnantajalle tilanne huomioon ottaen kohtuuttomia kustannuksia ja syventävät työnantajan ahdinkoa entisestään. Tämän vuoksi koemme, että kyseiset muutokset eivät aja tarkoitustaan työllisyystilanteen parantamisen suhteen.

Merityösopimuslain 11 §, irtisanotun työntekijän työllistämistä edistävä valmennus ja koulutus.

SV katsoo, että ei ole olemassa tarpeeksi näyttöä siitä, että esityksessä tarkoitetulla valmennuksella olisi todellisia vaikutuksia irtisanottujen työntekijöiden työllistymismahdollisuuksiin. Vaikkakin esityksen mukaan sisällöllisenä vaatimuksena valmennukselle tai koulutukselle olisi työllistymisen edistäminen. Kuukautta vastaava korvaus ei kuitenkaan mahdollista täysin uutta koulutusta, jonka vuoksi tämän merkitys saattaa jäädä vähäiseksi. Lisäksi on vaikea rajata, mikä on todellisuudessa työllistymistä edistävä koulutus ja onko työnantajan korvattava sellaista koulutusta jota ei katso työllistymistä edistäväksi.

SV katsoo myös, että valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisvelvollisuus on säädetty työnantajalle. Työnantajalla on oma näkemyksensä siitä, mikä on työntekijän työllisyyttä edistävä koulutu tai valmennus. Tarkoituksenmukaisempaa olisi työntekijän itse selvittää ja esittää, mikä koulutus ja valmennus olisi tarkoituksenmukaisin hänen tilanteeseensa

huomioiden. Tällöin koulutus tai valmennus ohjautuisi siihen suuntaan, joka on tarkoituksenmukaista. Vaikkakin koulutuksesta ja valmennuksesta työntekijä ja työnantaja voi sopia keskenään, ei se takaa työntekijälle mahdollisuutta päästä vaikuttamaan omaan koulutukseensa tai valmennukseensa, jolloin koulutuksesta tai valmennuksesta ei todennäköisesti muodostu täysin työllistymistä edistävä koulutus. Tällöin kyseisestä koulutuksesta tai valmennuksesta ei saada kaikkea hyötyä irti.

Katsomme kuitenkin, että on varsinkin merenkulun ja aluksen liikennöinnin kannalta tarkoituksenmukaista, että esityksen mukainen valmennus tapahtuisi nimenomaisesti työsuhteen päättymisen jälkeen, ei työsuhteen aikana.

Työterveyshuoltolakia koskevat muutokset:

SV ymmärtää perusterveydenhuollon paineen sellaisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi kaupungin tehdas tai vastaava suljetaan. Tällöin irtisanottavien määrä on usein suuri ja perusterveydenhuolto saattaa kuormittua. Hallituksen esityksen mukaiset muutokset tulisikin siten rajata tilanteisiin, jossa irtisanottavien määrä on suurempi. Yksittäisiä työntekijöitä irtisanottaessa ei ole tarkoituksenmukaista sysätä valtiolle kuuluvan terveydenhuollon vastuuta työnantajalle, joka lisää jälleen mahdollisesti ahdingossa olevan työnantajan ahdinkoa entisestään.

Katsomme myös, että vastuun jatkuminen lyhyen työsuhteen päättyessä ennen kuuden kuukauden ajanjakson loppumista tulisi jättää pois lainsäädännöstä. Työnantajalla ei voi säilyä vastuu sellaisesta työntekijästä joka on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja jonka työsuhde on kuuden kuukauden ajanjakson sisällä vielä päättynyt. Tämä avaa mahdollisuuden väärinkäytöksille, jotka koituisivat alkuperäisen työnantajan korvattavaksi. Työsuhteita saatetaan tehdä vain määräajaksi, jotta säilytettäisiin terveydenhuollon vastuu alkuperäisellä työnantajalla. Lisäksi alkuperäiselle työnantajalla kuten myös työntekijälle itselleen saattaa olla tietyissä tilanteissa epäselvää, että kenen vastuulla tietyn työntekijän terveydenhuolto juuri kyseisellä hetkellä on.

Ymmärrämme lähtökohdat muutoksille, mutta nopean valmistelun vuoksi asiat saattavat siirtyä lainsäädäntöön keskeneräisinä ja aiheuttaa ongelmia tulevaisuudessa. Tämän vuoksi koemmekin, että valmistelua tulisi jatkaa ja pohtia vaihtoehtoisia ratkaisuja työllisyyden edistämiselle.

Tomi Tanskanen
Nuorempi asiantuntija
Suomen Varustamot ry
+358 40 753 0587
tomi.tanskanen@shipowners.fi