

Orpon hallitus muuttaa työelämää

Insinööriliitto on puoluepoliittisesti sitoutumaton, yli 75 000 jäsenen akavalainen ammattiliitto.

Insinööriliitto ei vastusta maan hallitusta, ainoastaan osaa hallitusohjelman kirjauksista. Hallitusohjelmassa on paljon hyvääkin, kuten panostukset perusopetukseen, tutkimukseen ja kehitykseen sekä investoinnit teollisuuteen.

Insinööriliitto katsoo, että sillä on oikeus ja velvollisuus vastustaa eri keinoin jäseniä koskevia työelämän heikennyksiä, joita ajetaan yksipuolisella sanelulla, ei osapuolten välisillä neuvotteluilla. Insinööriliitto on aina valmis neuvottelemaan ja sopimaan kokonaisuudesta.

Alla on muutokset, joita hallitus aikoo tehdä. Liilalla värillä on korostettuna ne muutokset, joita hallitus valmistelee jo nyt.

Työehtojen heikennykset

- Ensimmäiseltä sairauspoissaolopäivältä ei saa palkkaa.
- Työlainsäädännöstä halutaan poiketa sopimalla työpaikoilla heikommin ilman luottamusmiestä.
- Henkilöperusteinen irtisanominen helpottuu: jatkossa irtisanomisperusteeksi riittää ”asiallinen” syy.
- Määräaikainen työsopimus ei vaadi erityistä perustetta (12 kk).
- Lomautuksen varoaikaa lyhennetään seitsemään päivään.
- Yt-lakia noudatetaan vain yli 50 hengen yrityksissä.
- Muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto-aika lyhennetään puoleen.
- Vientivetoinen palkkamalli kirjataan lakiin.

Lakko-oikeuden rajoitukset

- Oikeutta tukilakkoihin ja poliittisiin lakkoihin rajoitetaan.
- Lakkoon osallistuneelle työntekijälle 200 €:n seuraamussakko, jos lakko todetaan laittomaksi.
- Työntekijäpuolen lakkosakkoja korotetaan roimasti.

Työttömyysturvan leikkaukset

- Ansiopäivärahaa leikataan jo kahden kuukauden jälkeen 20 %.
- Ansiopäivärahan saamiseen tarvittavaa työssäoloaikaa pidennetään 12 kuukauteen.
- Työttömyysturvan omavastuu-aikaa pidennetään 7 arkipäivään.
- Sovitellun työttömyysturvan 300 €/kk suojaosa poistetaan.
- Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen jaksotusajalta.
- Ikääntyvien työttömien turvaa heikennetään poistamalla lisäpäivät yli 58-vuotiailta.

Merkityksellisiä muutoksia

- Aikuiskoulutustuki lakkautetaan 1.8.2024 alkaen.
- Työmatkavähennyksen omavastuu nousee verotuksessa.



Insinööriliitto

www.ilry.fi

TYÖEHTOJEN HEIKENNYKSET

1. ENSIMMÄISELTÄ SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄLTÄ EI SAA PALKKAA.
2. TYÖLAINSÄÄDÄNNÖSTÄ HALUTAAN POIKETA SOPIMALLA TYÖPAIKOILLA HEIKOMMIN ILMAN LUOTTAMUSMIESTÄ.
3. IRTISANOMISPERUSTEESI RIITTÄÄ ”ASIALLINEN” SYY.
4. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS EI VAADI ERITYISTÄ PERUSTETTA (12kk).
5. LOMAUTUSILMOITUSAIKAA LYHENNETÄÄN SEITSEMÄÄN PÄIVÄÄN.
6. YT-LAKIA NOUDATETAAN VAIN YLI 50 HENGEN YRITYKSISSÄ
7. MUUTOSNEUVOTTELUIDEN VÄHIMMÄISKESTOAIKA LYHENNETÄÄN PUOLEEN
8. VIENTIVETOINEN PALKKAMALLI KIRJATAAN LAKIIN.

1. ENSIMMÄISELTÄ SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄLTÄ EI SAA PALKKAA.

Hallitusohjelmakirjaus:

Sairausajan palkkaa muutetaan siten, että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on omavastuupäivä, jolta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa, ellei työehto- tai työsopimuksessa ole toisin sovittu. Omavastuupäivää ei sovellettaisi viiden vuorokauden tai sitä pidempiin sairauslomiin, eikä silloin kun työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai ammattitaudista.

Nykytila:

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Lain mukaan sairausajalta maksetaan täysi palkka sairastumispäiväksi osuneelta työpäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä. Muusta palkallisuudesta säädetään tälläkin hetkellä työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Vaikutukset:

Ylempiä toimihenkilöitä työskentelee useilla aloilla, joissa ei ole voimassa olevaa työehtosopimusta. Näitä aloja ovat kaupan ala, elintarviketeollisuus, rakennusteollisuus ja metsäteollisuus. Näillä aloilla hallitusohjelma muuttaisi ensimmäisen päivän palkattomaksi, ellei asiasta ole sovittu työsopimuksessa.

On odotettavissa, että sairauspoissaolopäivästä tulee seuraavissa työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa työnantajapuolen neuvottelutavoite.

2. TYÖLAINSÄÄDÄNNÖSTÄ HALUTAAN POIKETA SOPIMALLA TYÖPAIKOILLA HEIKOMMIN ILMAN LUOTTAMUSMIESTÄ.

Hallitusohjelmakirjaus:

Hallitus uudistaa lainsäädäntöä yritystasolla tapahtuvan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi. Hallituksen tahtotila on, että paikallinen sopiminen on yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on.

Hallitus laajentaa paikallisen sopimisen edellytyksiä poistamalla työlainsäädännöstä järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot.

Työlainsäädäntöä muutetaan niin, että myös yrityksen kanssa tehdyllä työehtosopimuksella voidaan sopia poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on nyt mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Nykytila:

Työlainsäädäntö perustuu heikomman osapuolen suojaamiselle ja asettaa työehtojen minimitason. Paikallisesti sovittavat asiat ja sopijaosapuolet määritellään työehtosopimuksissa. Poikkeaminen työlainsäädännön vähimmäistasosta on mahdollista vain ammattiliittojen ja työnantajaliittojen solmimilla työehtosopimuksilla. Vain työnantajaliittoon kuuluvat yritykset voivat tehdä sellaisia paikallisia sopimuksia, joilla poiketaan työlainsäädännöstä.

Vaikutukset:

Jos paikallisia sopimuksia tehdään ilman luottamusmiestä, sopijaosapuolilta puuttuu osaaminen ja ymmärrys työehtosopimuksen ja työlainsäädännön sisällöstä. Jos työehtosopimukset ja alan tilanteen tunteva ammattiliitto eivät ole mukana, kukaan ei varmista, että paikalliset sopimukset ovat tasapainossa tai ettei sovita heikommin sellaisista asioista, joista ei saisi sopia.

Järjestäytymättömien yritysten suosiminen tarkoittaa, että työnantajilla on vähemmän intressiä liittyä työnantajaliittoon. Työnantajaliitoilla on velvollisuus valvoa työehtosopimusten noudattamista vain jäsenyritystensä osalta.

Yrityskohtaisten ja paikallisten sopimusten suosiminen johtaa siihen, että jatkossa yhä harvempi työnantaja liittyy työnantajaliittoon ja yhä vähemmän tehdään valtakunnallisia sopimuksia. Kun valtakunnalliset työehtosopimukset vähenevät, vähenevät myös yleissitovat työehtosopimukset. Siten yhä harvempi työntekijä on vähimmäisehtojen piirissä.

3. IRTISANOMISPERUSTEESI RIITTÄÄ ”ASIALLINEN” SYY.

Hallitusohjelmakirjaus:

Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy.

Nykytila:

Työnantaja voi tietyissä tilanteissa irtisanoa työntekijän työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönsä liittyvällä irtisanomisperusteella. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet arvioidaan tapauskohtaisesti ja kokonaistilanne huomioiden.

Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ovat työntekijän työntekoaedellytysten olennainen muuttuminen ja työntekijän veloitteiden vakava rikkominen, esimerkiksi työn tekemättä jättäminen, työn tekeminen puutteellisesti tai ohjeiden vastaisesti tai toistuva myöhästely. Perusteita arvioitaessa huomioidaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työntekijän irtisanominen sairauden, vamman tai tapaturman perusteella on mahdollista, jos hänen työkykynsä vähentyminen on olennaista ja pitkäaikaista eikä työntekijän työtehtäviä tai työoloja voida sopeuttaa hänen työkykyään vastaaviksi eikä työnantajalla ole tarjota muuta työtä. Arvio työkyvyn vähentymisen kestosta sekä vaikutuksesta työtehtävistä selviytymiseen tehdään terveydenhuollossa.

Vaikutukset:

Kynnys henkilöperusteiseen irtisanomiseen madaltuu. Mitä se käytännössä tarkoittaa, ei ole tiedossa.

Henkilöön liittyvällä perusteella tarkoitetaan

- *työsopimuksessa sovitun ehdon vakavaa rikkomista*
- *lain vakavaa rikkomista*
- *muun työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan veloitteen vakavaa laiminlyöntiä*
- *henkilön työntekoaedellytysten olennaista muuttumista siten, että hän ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.*

Työsopimuslain mukaan asiallinen ja painava irtisanomisperuste ei ole ainakaan

- *työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti siten, että työnantajaa ei voida kohtuudella edellyttää jatkamaan sopimussuhdetta työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun*
- *työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide taikka osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan tai yhdistystoimintaan*
- *työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.*

4. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS EI VAADI ERITYISTÄ PERUSTETTA (12kk).

Hallitusohjelmakirjaus:

Työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Nykytila:

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen työsopimuksen muoto. Määräaikaiselle työsopimukselle on oltava aina perusteltu syy.

Perusteltu syy voi olla esimerkiksi työn kausiluontoisuus, sijaisuus tai jokin yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä syy. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tarkoituksena ei saa olla työntekijän irtisanomissuojan kiertäminen.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Vaikutukset:

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työantajan työvoimatarpeesta riippumatta 12 kuukauden ajaksi ja tästä koeaikaa saa olla enintään 6 kuukautta. Muutos lisää määräaikaisten työsuhteiden tarjoamista.

Hallitusohjelman toive siitä, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista on kestävä.

5. LOMAUTUKSEN VAROAIKAA LYHENNETÄÄN SEITSEMÄÄN PÄIVÄÄN.

Hallitusohjelmakirjaus:

Työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Nykytila:

Työsopimuslain mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Lomautuksen alkaessa asetetaan ns. omavastuu aika, jonka ajalta ei makseta päivärahaa. Omavastuu aika on viiden arkipäivän mittainen.

Vaikutukset:

Lomautus voi tulla viikon varoajalla. Voit saada lomautuksen ajalta työttömyysturvaa työttömyyskassasta tai Kelasta. Lomautus tarkoittaa, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään väliaikaisesti, mutta työsuhde on voimassa. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Työttömyysturvan omavastuupäivät koskevat myös lomautusta. Hallitus heikentää jokaisen työttömän työttömyysturvan tasoa nostamalla omavastuupäivät 5 päivästä 7 päivään. Omavastuu aika tarkoittaa työttömyyden tai lomautuksen alkaessa päiviä, joiden aikana ei makseta työttömyysturvaa lainkaan.

Ilmoitusaikojen lyhentäminen on viikon palkan menetys niille, jotka tulevat lomautetuksi.

6. YT-LAKIA NOUDATETAAN VAIN YLI 50 HENGEN YRITYKSISSÄ

Hallitusohjelmakirjaus:

Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella. Vuonna 2022 uudistetun yhteistoimintalain mahdollisia muutostarpeita arvioidaan puoliväliriihessä mm. hallintoedustuksen osalta.

Työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Nykytila:

Yhteistoimintalakia noudatetaan yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Lakia ei sovelleta valtion tai kuntien virastoissa tai laitoksissa.

YT-lain tavoitteena on luoda edellytyksiä työolosuhteiden parantamiselle ja yritysten toiminnan kehittämiseksi. Siihen liittyy vaatimus henkilöstön kuulemisesta ja tiedottamisesta asioissa, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan. Ennen päätöksentekoa työnantajan on neuvoteltava työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

YT-lain mukaisissa neuvotteluissa työnantajan on annettava riittävän ajoissa aloite ja kulloistakin asiaa koskevat tiedot, jotta työntekijät voivat valmistautua neuvotteluihin.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on työntekijän takaisinottovelvollisuus tietyin edellytyksin. Kun työntekijä on irtisanottu taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä tai yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä, työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä em. syistä irtisanotuille tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin neljän kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä. Jos työsuhte on ennen sen päättymistä kestänyt vähintään 12 vuotta, työnantajan takaisinottovelvollisuus jatkuu kuusi kuukautta.

Jos yrityksellä on irtisanottujen lisäksi lomautettuja työntekijöitä, uutta työtä on ensiksi tarjottava lomautetuille. Myös velvollisuus tarjota lisätyötä yrityksen osa-aikaisille työntekijöille menee takaisinottovelvollisuuden edelle.

Vaikutukset:

Yt-lakia sovelletaan noin 3500 yrityksessä, joissa työskentelee noin 800 000 työntekijää. Muutoksen myötä yli 300 000 työntekijää jää yt-lain soveltamisen ulkopuolelle.

Takaisinottovelvollisuutta ei noudateta enää alle 50 henkeä työllistävissä yrityksissä. Muutos on pakottavaa lainsäädäntöä.

7. MUUTOSNEUVOTTELUIDEN VÄHIMMÄISKESTOAIKA LYHENNETÄÄN PUOLEEN

Hallitusohjelma:

Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella.

Nykytila:

Lainsäädännön mukaan, jos neuvotellaan irtisanomisista, jotka koskevat enintään 9 henkilöä, aika on kaksi viikkoa, isommalla joukolla aika on kuusi viikkoa. Kyse on vähimmäisneuvotteluajoista, oleellista on neuvotteluvaikeuksien täyttyminen.

Neuvotteluiden kestosta on sovittu eräissä työehtosopimuksissa toisin.

Vaikutukset:

Aloilla, joissa neuvotteluiden kestosta ei ole säädetty työehtosopimuksessa mitään, neuvotteluiden vähimmäiskesto laskee lainsäädännön mukaisesti.

Aloilla, joissa näistä on säädetty sopimuksissa, on odotettavissa työnantajien voimakkaat vaatimukset laskea neuvotteluajat lainsäädännön tasolle.

Neuvotteluajojen laskeminen on yhtä monen viikon palkan menetys niille, jotka tulevat niissä irtisanotuiksi.

8. VIENTIVETOINEN PALKKAMALLI KIRJATAAN LAKIIN.

Hallitusohjelma:

Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Nykytila:

Työriitalaki: Sovittelutoimessaan sovittelijan on, otettuaan perusteellisesti selkoa riidasta ja sen arvosteluun olennaisesti vaikuttavista seikoista sekä riitapuolten vaatimuksista, koetettava saada riitapuolet täsmällisesti määrittelemään riitakohtat ja rajoittamaan ne mahdollisimman vähiin sekä pyrittävä johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan.

Nk. vientimalli ei ole kirjattu lakiin, vaan sitä on noudatettu lähinnä työnantajien tahdosta ja koordinaatiosta. Sovittelijat ovat toki pyrkineet toteuttamaan yleistä linjaa katsoen sen kuuluvan sovittelijan rooliin.

Vaikutukset:

Alat, joissa on tunnistettu palkkakuoppa tai jälkeenjääneisyys, joutuvat hankalaan asemaan. Ainakaan sopimuskorotusten kautta tällaista jälkeenjääneisyyttä ei käytännössä enää voida ajaa, kun valtakunnansovittelijan kädet on sidottu. Tällainen ala on esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttiala.

Työriidat voivat pitkittyä, kun painostus kohdistuu entistä pidempään työnantajaan eikä sovittelutoimella ole mahdollisuuksia ratkaista riitoja rahalla.

Mahdollisuus tehdä asiaankuuluvia sopimuskorotuksia heikkenee ja valta on entistä harvemmalla. Alakohtainen sopiminen heikkenee ja sen seurauksena on todennäköisesti huonompi palkkakehitys kaikille.

LAKKO-OIKEUDEN RAJOITUKSET

1. OIKEUTTA TUKILAKKOKIHIN JA POLIITTISIIN LAKKOKIHIN RAJOITETAAN.
2. LAKKOKON OSALLISTUNEELLE TYÖNTEKIJÄLLE 200 €:N SEURAAMUSSAKKO, JOS LAKKO TODETAAN LAITOMAKSI.
3. TYÖNTEKIJÄPUOLEN LAKKOSAKKOJA KOROTETAAN ROIMASTI.

1. OIKEUTTA TUKILAKKOKIHIN JA POLIITTISIIN LAKKOKIHIN RAJOITETAAN.

Hallitusohjelmakirjaus:

Hallitus muuttaa lainsäädäntöä niin, että tukityötaistelut asetetaan suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi. Jatkossa laillisia tukityötaisteluja ovat ne, jotka ovat kohtuullisia suhteessa tavoitteisiin ja joiden vaikutukset kohdistuvat vain työriidan osapuoliin.

Pohjoismaisen käytännön mukaisesti poliittisen työtaisteluoikeuden käyttöä rajoitetaan enintään yhden vuorokauden mittaisiin mielenilmaisuihin.

Nykytila:

Tukilakolla muut ammattiliitot tukevat toisen ammattiliiton työtaistelua tai yhden ammattiliiton muiden sopimusalojen työntekijät tukevat yksittäisen sopimusalan työntekijöitä. Tukilakkojen avulla ammattiliitto pyrkii vauhdittamaan työehtosopimuksen syntymistä poikkeuksellisen vaikeassa tilanteessa. Tukilakot ovat laillisia, jos työtaistelu, jota tuetaan, on laillinen.

Suomessa on ollut poliittisia lakkoja koko 2000-luvulla vain muutamia. Edellisen kerran poliittinen lakko on järjestetty vuonna 2018.

Poliittinen lakko-oikeus perustuu mm. YK:n alaisen Kansainvälisen työjärjestön ILO:n hyväksymiin periaatteisiin, joihin Suomi on sitoutunut. ILO:n mukaan ammattiyhdistyksillä pitää olla mahdollisuus protestilakkoihin ja mielipiteensä ilmaisemiseen yhteiskunnallisissa kysymyksissä, vaikka ne eivät suoraan kuuluisi työehtosopimuksissa sovittuihin asioihin. ILO toimii kolmikantaperiaatteella, joten myös työnantajat ovat sitoutuneet ILO:n sopimuksiin ja periaatteisiin.

Yhdistymisvapaus ja siihen sisältyvä työtaisteluoikeus on turvattu ILO:n sopimusten lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja Suomen perustuslaissa. Euroopan ihmisoikeussopimus on Suomessa voimassa lakina.

Vaikutukset:

Hallitusohjelman mukaan laillisten tukityötaisteluiden tulee olla kohtuullisia suhteessa tavoitteisiin. Käytännössä joku ulkopuolinen taho siis määrittelee, milloin tukilakko on laillinen. Suhteellisuus on mielipidekysymys. Kuka tekee tulkinnan ja millä perusteilla?

Jos tukilakkoja ei voida enää käyttää tukitoimena, se heikentää pääriidan osapuolena olevien työntekijöiden asemaa. Pienet ammattiliitot ovat onnistuneet taistelemaan työnantajan heikennyksiä vastaan isompien tuella. Se on ollut myös merkittävää aloilla, joissa työntekijöiden järjestäytymisaste on ollut pieni tai työntekijän asema muuten heikko.

Tukilakoille ei ole laissa määrätty ennakkoilmoitusaikaa. Jos sellainen säädetään, se lisää byrokratiaa ja hidastuttaa reagointia työnantajan toimintaan.

Poliittisen työtaistelun rajoittaminen vie työntekijöiltä merkittävän mahdollisuuden vaikuttaa poliittisiin päätöksiin. Jos työtaistelu vain kestää vain päivän, sen painostusvaikutus on vähäinen ja työntekijän ääni voidaan helpommin sivuuttaa.

Suomi siirtyy niiden maiden joukkoon, joissa sanan- ja mielipiteenvapautta rajoitetaan.

2. LAKKOON OSALLISTUNEELLE TYÖNTEKIJÄLLE 200 €:N SEURAAMUSSAKKO, JOS LAKKO TODETAAN LAITTOMAKSI.

Hallitusohjelmakirjaus:

200 euron henkilökohtainen sakko, jos työntekijä osallistuu työtaisteluun, joka on aiemmin todettu laittomaksi, riippumatta siitä, kuka työtaistelun järjestämisestä vastaa.

Nykytila:

Yksittäinen työntekijä ei voi saada sakkoa, vaan vastuun kantaa aina työntekijöiden yhdistys.

Vaikutukset:

Muutoksella haetaan pelotevaikutusta, joka vaikuttaa ihmisten halukkuuteen osallistua työtaisteluun. Vaikka tosiasiallisesti henkilökohtainen hyvityssakko tulee harvoissa tilanteissa maksettavaksi, sillä on helppo pelotella työntekijöitä.

3. TYÖNTEKIJÄPUOLEN LAKKOSAKKOJA KOROTETAAN ROIMASTI.

Hallitusohjelmakirjaus:

Laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon tasoa korotetaan ja sakon ylärajaksi säädetään 150 000 euroa ja alarajaksi 10 000 euroa.

Nykytila:

Hyvityssakolle ei ole alarajaa, yläraja on 31 900 euroa.

Vaikutukset:

Muutoksella pyritään tosiasiallisesti estämään työtaisteluja. 150 000 euron suuruinen hyvityssakko vaikuttaa jo ammattiliittojen toimintaan. 10 000 euron alaraja esimerkiksi lyhyistä mielenilmauksista ammattiosastojen maksettavaksi on täysin kohtuuton sakko.



Insinööriliitto

TYÖTTÖMYYSTURVAN LEIKKAUKSET

1. ANSIOPÄIVÄRAHAA LEIKATAAN JO KAHDEN KUUKAUDEN JÄLKEEN 20 PROSENTTIA.
2. ANSIOPÄIVÄRAHAN SAAMISEEN TARVITTAVAA TYÖSSÄOLOAIKAA PIDENNETÄÄN 12 KUUKAUTEEN.
3. TYÖTTÖMYYSTURVAN OMAVASTUUAIKAA PIDENNETÄÄN 7 ARKIPÄIVÄÄN.
4. SOVITELLUN TYÖTTÖMYYSTURVAN 300 €/KK SUOJAOSA POISTETAAN.
5. TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ MAKSETTAVA LOMAKORVAUS ESTÄÄ TYÖTTÖMYYSETUUDEN SAAMISEN JAKSOTUSAJALTA.
6. IKÄÄNTYNEIDEN TYÖTTÖMIEN ASEMAN HEIKENTÄMINEN.

Hallitusohjelmakirjaus:

Työttömyyspäivärahan taso porrastetaan, omavastuupäivät nostetaan 5 päivästä 7 päivään, lapsikorotukset sekä sovitellun 300 euron suojaosa poistetaan ja lomakorvausten jaksottaminen palautetaan.

Nykytila:

Ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha on lähtökohtaisesti korkeampi kuin peruspäiväraha tai työmarkkinatuki.

Nykyään ansiopäivärahaa saa saman verran koko keston ajan. Jatkossa päivärahan määrää leikattaisiin noin kahden kuukauden työttömyyden jälkeen 20 prosenttia ja kahdeksan kuukauden jälkeen lähes 5 prosenttia lisää. Samalla hallitus heikentää jokaisen työttömän työttömyysturvan tasoa nostamalla omavastuupäivät 5 päivästä 7 päivään. Omavastuu aika tarkoittaa työttömyyden tai lomautuksen alkaessa päiviä, joiden aikana ei makseta työttömyysturvaa lainkaan.

Työttömän tehdessä osa-aikaisia tai keikkatöitä työttömyysetuus sovitellaan yhteen palkan kanssa. Palkassa on 300 euron suojaosa, jonka voi ansaita ilman vaikutusta työttömyysetuuden määrään.

Myös peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea voi saada soviteltuna. Soviteltu työttömyysetuus auttaa osa-aikatyötä tekevien toimeentulossa silloin, kun kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Vuodesta 2014 alkaen voimassa ollut suojaosa on kannustanut työttömiä ottamaan vastaan myös osa-aikaisia ja lyhytkestoisia keikkatöitä. Korona-aikana suojaosa oli 500 euroa.

Työtön voi saada alle 18-vuotiaista lapsista lapsikorotusta ansiopäivärahaan, peruspäivärahaan sekä työmarkkinatukeen. Lapsikorotukset ovat lasten määrän mukaan n. 150–285 €/kk.

Lomakorvausten jaksotus oli työttömyysturvassa aiemmin käytössä, mutta siitä luovuttiin vuonna 2013. Asiasta sovittiin raamisopimuksella. Lomakorvausten jaksotus tarkoittaa, että kokoaikaisen työsuhteen päättyessä pitämättömän vuosiloman vuoksi maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen ajalta, jolle etuus jaksotetaan.

Vaikutukset:

Kaikki ansiopäivärahan heikennykset – omavastuuajan pidentäminen, päivärahan leikkaaminen porrastamalla sekä lapsikorotuksen että suojaosan poisto – voivat osua myös samalle ihmiselle. Yksistään 20 prosentin leikkaus ansiopäivärahaan jo kahden kuukauden työttömyyden jälkeen tarkoittaa monille isoa lovea toimeentuloon.

Ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan leikkaamisella asteittain rangaistaan työttömyyden pitkittymisestä. Tämä osuu varsinkin niihin työttömiin, joilla on heikommat mahdollisuudet saada töitä. Esimerkiksi jos sopivaa työtä ei ole lähialueella tarjolla, osaaminen vaatii koulutusta tai terveydentila kuntoutusta.

Sovittelun suojaosan poistaminen ei auta kokoajatöiden tarjonnan lisääntymiseen. Sen sijaan se voi johtaa työttömien haluttomuuteen olla ottamatta lyhytkestoisia töitä vastaan ja kokoaikaiseen työttömyyteen. Lomakorvausten jaksotus monimutkaistaa työttömyysturvaa ja kohdistuu epäoikeudenmukaisesti niihin työntekijöihin, jotka eivät pysty pitämään vuosilomaa työsuhteensa aikana. Jaksotusaikana ei saa työttömyysturvaa, ja tämä aika on usein varsinaista lomaa pidempi.

Lapsiperheellisten työttömien toimeentuloa heikennetään 150–285 eurolla kuukaudessa lapsikorotukset poistamalla.

ESIMERKKILASKELMA:

Insinöörin mediaanipalkka on 4 300 €/kk. Ansiosidonnainen työttömyysturva olisi siten 2 295 €/kk.

Ensimmäinen -20 % porrastus tulee 8 viikon työttömyyden jälkeen, joten ansiosidonnainen olisi sen jälkeen 1 836 €/kk. Muutos kuukausitasolla on 459 €.

Jos mediaanipalkkainen insinööri joutuu työttömäksi ja hän ei löydä uutta työtä kahden kuukauden sisällä, niin hänen ansiosidonnainen työttömyysturvansa laskee 1 836 €/kk tasolle.

6. IKÄÄNTYNEIDEN TYÖTTÖMIEN ASEMAN HEIKENTÄMINEN.

Hallitusohjelmakirjaus:

Ikäsidonnaisista poikkeussäännöistä luovutaan eikä palkkatuettu työ enää kerrytä työssäoloahtoa.

Nykytila:

Ikäsidonnaiset poikkeukset tarkoittavat 58-vuotta täyttäneiden työttömien oikeutta kuntien järjestämään työhön tai työllistymistä edistävään palveluun sekä ansiopäivärahan tason säilymistä aiemmalla tasolla.

Ansiopäivärahan kesto on 500 päivää, jos olet täyttänyt 58 vuotta ja olet ollut työssä 5 vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Vaikutukset:

Ikäsidonnaisten poikkeussäännösten tarkoituksena on helpottaa ikääntyneiden työn saantia ja toimeentulon turvaamista. Ikääntyvien tukemisen poistaminen heikentää työurien pidentämistä.

Ansiopäivärahan kesto on jatkossa 300 vai 400 päivää. Yhä useampi ikääntynyt työtön tipahtaa ansiopäivärahan sijaan työmarkkinatuella.

MERKITYKSELLISIÄ MUUTOKSIA

1. AIKUISKOULUTUSTUEN LAKKAUTTAMINEN.
2. TYÖMATKAVÄHENNYKSEN OMAVASTUU NOUSEE VEROTUKSESSA

1. AIKUISKOULUTUSTUEN LAKKAUTTAMINEN.

Hallitusohjelmakirjaus:

Hallitusohjelman tekstissä ei ole mainintaa aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta, mutta se käy ilmi ohjelman liitteenä olevasta taulukosta. Tuki lakkautetaan 1.8.2024 alkaen.

Nykytila:

Aikuiskoulutustuki on rahallinen tuki, jota myönnetään työntekijälle tai yrittäjälle ammatillista kehittymistä tukeviin opintoihin. Työntekijät ja yrittäjät voivat hyödyntää aikuiskoulutustukea uransa aikana yksin tai useampiin opintoihin yhteensä 15 tukikuukauden ajan, yhdessä tai useammassa erässä.

Sen avulla voi opiskella kokonaisia tutkintoja tai lyhyempiä koulutuksia työn ohessa tai opiskelijana. Tuen määrä riippuu tuloista.

Vaikutukset:

Hallitusohjelman laskuissa on arvioitu, että se toisi 8 000 ihmistä enemmän työmarkkinoille. Määrä on kokonaisuudessa pieni ja vaikutus laskelmallinen. Siinä ei ole otettu huomioon esimerkiksi osaamisen paranemisen hyötyjä, kuten piteneviä työuria ja työssä jaksamista. Lisäksi kaikilla opiskelevilla on työpaikka, johon palata.

Tuen lakkauttaminen vähentää koulutuksiin osallistumista, mikä puolestaan pahentaa työvoimapulaa ja johtaa osaamistason laskuun.

Tuen lakkauttaminen ohjaa ihmisiä käyttämään opintotukea, jonka lisääntyvät kustannukset tulevat valtion budjetista. Lisäksi osa vaihtaa alaa työttömyyden kautta ja nämä kulut puuttuvat laskelmista.

2. TYÖMATKAVÄHENNYKSEN OMAVASTUU NOUSEE VEROTUKSESSA

Hallitusohjelmakirjaus:

Hallitusohjelman tekstissä ei ole mainintaa työmatkakuluvähennyksen omavastuun nostamisesta, mutta se käy ilmi ohjelman liitteenä olevasta taulukosta, jonka mukaan omavastuuta nostetaan asteittain 900 euroon. Vuoden 2024 alusta enimmäisvähennyksien määrä vähenee myös 7 000 euroon.

Nykytila:

Asunnon ja työpaikan välisistä matkoista saa verovähennyksen sen mukaan, mitä kulkuneuvoa matkoihin on halvinta käyttää. Matkakuluista vähennetään ensin omavastuu. Vuonna 2023 omavastuu on 750 euroa.

Matkakuluja saa omavastuun jälkeen vähentää enintään 8 400 euroa vuonna 2023. Maksimivähennyksen saa silloin, jos matkakuluja on yhteensä vähintään 9 150 euroa.

Vaikutukset:

Työmatkavähennyksen omavastuu nousee hallituskaudella asteittain 750 eurosta 900 euroon. Omavastuun kasvattamisesta tulee kaikille työmatkaajille 150 euroa lisää kuluja.

Matkakuluja saa omavastuun jälkeen myös vähentää ensi vuonna enintään vain 7000 euroa.

Vähennysmuutos kuluvan vuoden verotukseen on 1400 euroa. Maksimivähennyksen saa ensi vuonna, jos matkakuluja on yhteensä vähintään 7900 euroa.