



Suomen tietokirjailijat ry

LAUSUNTO

26.8.2008

Opetusministeriö
PL 29
00023 Valtioneuvosto

Asia: Lausunto *Selvityksestä työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17)*

Suomen tietokirjailijat ry kiittää mahdollisuudesta lausua selvityksen pohjalta, joka koskee työsuhdeolettaman ottamista tekijänoikeuslakiin. Annamme lausunnon mielellämme, koska kyseinen selvitys ei huomioi kirjankustannustoiminnan erityispiirteitä ja on tässä suhteessa yksipuolinen.

Suomen tietokirjailijat ry edistää suomalaista tietokirjallisuutta, valvoo tietokirjailijoiden tekijänoikeudellisia ja taloudellisia etuja, tukee tietoteosten kirjoittajia sekä edistää jäsentensä ammattitaitoa ja -etiikkaa. Suomen tietokirjailijat ry on Suomen suurin kirjailijajärjestö. Se edustaa yli 2200 oppi- ja tietokirjailijaa.

Valtaosa suomalaisista oppi- ja tietokirjailijoista työskentelee myös jossakin toisessa ammatissa. He ovat opettajia, tutkijoita, kouluttajia, konsultteja ja journalisteja. Opettajina he ovat peruskouluissa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja yliopistoissa. Valtaosa heistä tekee oppikirjoja ja tietokirjoja sivutoimisesti.

Yhdistyksemme tekemän jäsenkyselyn mukaan jäsenemme tekevät kirjoja kolmella tavalla:

- oman virkansa alalta
- oman koulutuksensa alalta
- omien harrastustensa alalta

Suomen kaltaisessa pienessä maassa tekijänoikeustulot ovat yleensä niin vähäiset, etteivät ne mahdollista päätoimista tieto- tai oppikirjailijuuutta. Suomalaisen kulttuurin ja yhteiskunnan myönteisen kehityksen kannalta on kuitenkin erittäin tärkeää, että meillä tehdään myös jatkossa korkeatasoisia kotimaisia oppikirjoja ja tietokirjoja.

Suomen tekijänoikeuslaissa on perinteisesti katsottu, että tekijänoikeuden siirtymisestä työnantajalle on sovittava erikseen esimerkiksi työsopimuksessa tai kollektiivisesti työehtosopimuksessa. Käytäntö on nojannut siihen, että tekijänoikeus syntyy lähtökohtaisesti luonnolliselle henkilölle, tekijälle. Hänellä on oikeus päättää siitä, kuinka hän oikeuksiaan hyödyntää.

Useimmissa työsuhteissa tekijä onkin luovuttanut työsuhteessa syntyneiden teosten tekijänoikeudet työnantajalle. Kirjankustannusalalla on yleinen käytäntö, että muun



muassa graafiset suunnittelijat ja kustannustoimittajat tekevät näin, eikä tästä ole syntynyt tietääksemme ongelmia.

Suomen tietokirjailijat ry pitää tärkeänä, että tekijällä on jatkossakin oikeus päättää tekijänoikeuksiensa siirrosta ilman, että sitä on tehty hänen puolestaan lainsäädännön tasolla. Tekijälle tekijänoikeus luomiinsa teoksiin on kannustimena luoda uutta. Tämä on tärkeää Suomen kaltaisella pienellä kieli- ja markkina-alueella, jossa tekijänoikeuksista muodostuvat tulot ovat usein hyvin vähäiset. Työsuhdeolettamalla voi olla kielteinen vaikutus tekijän taloudellisiin odotuksiin ja tekijän motivaatioon julkaista uutta tuotantoa.

Opetusministeriön selvityksessä (2008:17) ehdotetaan ns. työsuhdeolettaman ottamista tekijänoikeuslakiin. Muissa pohjoismaissa, joiden kanssa Suomella on pitkä traditio tekijänoikeuslainsäädännön alueella, työnantajalle ei automaattisesti siirry tekijänoikeuksia työsuhteessa luotuihin teoksiin. On epätoivottavaa, että Suomi ottaisi ensimmäisenä pohjoismaana tekijänoikeuslakiinsa syvälle tekijänoikeuden ytimeen, tekijän suojaan, kajoavan yleissäännöksen tekijänoikeuden siirtymisestä työnantajalle työsuhteessa.

Suomen tietokirjailijat ry:n kannan mukaan vapaa tekijänoikeuksista sopiminen työsuhteessa tulee säilyttää. Työntekijä on jo nyt useimmiten työnantajaa heikommassa neuvotteluasemassa työsuhteen ehdoista sovittaessa. Työsuhdeolettaman myötä työntekijän asema tekijänoikeuksista sovittaessa heikkenisi entisestään. Tekijänoikeudet siirtyisivät työnantajalle ilman nimenomaista mainintaa sopimuksessa. Useimmissa tapauksissa työntekijän tietotaito sopimusasioissa ei riitä tällaista kohtaa sopimukseen edellyttämään.

On erikoista, että työnantajapuoli perustelee työsuhdeolettaman tarpeellisuutta yritysten kyvyttömyydellä sopia tekijänoikeusasioista. Ensisijaisena keinona työnantajien tulisi tehostaa yritysten edunvalvontaa ja neuvontaa. Suomalaiset työnantajat ovat hyvin järjestäytyneitä. Kun Elinkeinoelämän keskusliitto ja Suomen yrittäjät pystyvät neuvomaan työnantajia muissakin työsuhdekysymyksissä, pystyvät ne siihen tässäkin asiassa. Lainmuutoksen sijasta huomio olisikin kiinnitettävä pk-yritysten sopimusosaamisen kohentamiseen.

Opetusministeriön selvityksen lopussa todetaan: "Esitettyyn nähden olettamasaännös ei heikennä tekijän asemaa ainakaan, jos tekijöiden edunvalvonta on asianmukaista". Vastuuta pyritään näin siirtämään työntekijöiden edunvalvojien suuntaan. Työsuhdeolettaman myötä tekijöiden tekijänoikeusasioista huolehtiminen olisi lähes täysin edunvalvonnan varassa, mikä ei tasapainota nyt kallellaan olevaa neuvottelutasapainoa.

Työsuhdeolettaman käyttöönotto aiheuttaisi tulkinnanvaraisuutta työajan, työntekijän oman ajan sekä työsuhteen työn määrittelemisen kohdalla. Tietokirjailijoiden keskuudessa syntyisi epävarmuutta siitä, joutuisivatko he solmimaan työnantajan kanssa erillisen sopimuksen, vaikka he harjoittaisivat kirjoittamista sivutoimisesti omalla ajallaan, jotta he voisivat varmistaa tekijänoikeuden säilymisen itsellään.

Missä vaiheessa tällaisesta tulisi sopia? Silloin kun idea vasta muhii kirjoittajan päässä? Silloin kun käsikirjoitus on tekeillä vai valmis? Silloinko kun tekijä ryhtyy keskustelemaan kustantajan kanssa? Epäluuloiset ja ymmärtämättömät työnantajat voisivat halutessaan asettaa esteitä tällaiselle kirjalliselle toiminnalle. Tekijöiden neuvotteluasema oli tällaisessa tilanteessa erittäin heikko. Lisäksi olettamasaännös siirtäisi todistustaakan työsuhteen työn rajanvedosta työntekijälle eli heikommalle osapuolel-



le. Työntekijän tulisi tällöin voida näyttää toteen, että tietyn kirjallisen työn tekijänoikeudet eivät kuulu olettasäännöksen piiriin.

Työnantajapuoli on lausunnoissaan kyseenalaistanut vallitsevien käytäntöjen ja ns. hiljaisten sopimusten tarkoituksenmukaisuuden ja oikeudellisen sitovuuden tekijänoikeuksista määrättäessä. Nyt tällaisia säännöksiä ollaan ehdottamassa työsuhdeolettamaan, joka toisi työnantajille tekijänoikeudet työsuhteessa tehtyihin teoksiin. Ehdotuksessa olettasäännökseksi mainitaan, että tekijänoikeudet siirtyisivät työnantajalle, jollei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Käsite on äärimmäisen tulkinvarainen ja näyttövelvollisuus tällaisen vakiintuneen käytännön olemassaolosta olisi jälleen työntekijällä.

Erityisen ongelmallinen työsuhdeolettaman käyttöönotto olisi yliopistoissa tutkimuslaitoksissa. Julkaisuilla on tekijöille taloudellinen (tosin ei yleensä kannattava) ja meritoiva arvo. Sen vuoksi tekijän pitää voida itse ratkaista esimerkiksi julkaisupaikka ja ajankohta.

Entä lyhyet työsuhteet? Kirja voi olla tekeillä vuosikausia, mutta se tulee julki yhden pätkätyösuhteen aikana. Mille työnantajalle oikeus tällaisessa tapauksessa kuuluu?

Suomen tietokirjailijat ry pitää yllättävänä ja epä johdonmukaisena, että työnantajalauseunnoissa vaaditaan lainsäädännöntasoisia toimia tässä asiassa, sillä käytännössä useimmissa muissa asioissa työnantajat nimenomaan vastustavat lainsäädäntötasolla määritettävää normitusta ja haluavat sopia asioista työehtosopimuksissa tai vielä mieluummin paikallisesti, yrityskohtaisesti tai henkilökohtaisesti.

Tekijänoikeuksista tulee voida sopia jatkossakin, kuten tähän asti on onnistuttu kirjallisella kentällä tekemään. Tekijöiden oikeuksien ja tekijöiden taloudellisen korvaamisen turvaamiseksi Suomen tietokirjailijat ry vastustaa jyrkästi työsuhdeolettaman ottamista osaksi tekijänoikeuslakia.

Helsingissä 25. päivänä elokuuta 2008

Pirjo Hiidenmaa
puheenjohtaja

Jukka-Pekka Pietäinen
toiminnanjohtaja