

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Henkilöstöala HELA edustaa yksityistä työnvälitystä eli henkilöstöalan yrityksiä ja yksityisiä työllisyys- ja valmennuspalveluiden tuottajia. HELAn jäsenyritysten määrä on reilu 400.

Yhteistoimintalaki tarvitsee kipeästi uudistusta. Vaikka lakia päivitettiin vuonna 2021, suurimmat ongelmat jäivät ratkaisematta, kuten liian laaja soveltamisala, monimutkaiset ja tulkinnanvaraiset säännökset, kohtuuttoman ankarat seuraamukset vähäisistäkin rikkomuksista sekä erityisesti pienyrityksiä rasittava hallinnollinen taakka. Uudistus jopa lisäsi pienempien yritysten byrokratiaa ja kustannuksia.

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa ja työryhmän toimeksiannossa on tunnistettu nämä haasteet, ja tavoitteet työelämän lainsäädännön uudistamiseksi sekä norminpurkutalkoiden edistämiseksi ovat kannatettavia. Työryhmän esittämät muutokset ovat pääosin hyviä, mutta jäävät osin riittämättömiksi eivätkä täysin toteuta hallitusohjelman tavoitteita.

Hallitusohjelmassa ehdotetaan, että yhteistoimintalain soveltamisala rajataan yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 50 työntekijää, ja muutosneuvottelujen vähimmäisajat puolitetaan. Pidämme näitä muutoksia tarpeellisina, sillä pienissä yrityksissä lain noudattaminen aiheuttaa merkittävää hallinnollista taakkaa ja hidastaa sopeutustoimia.

Työryhmän ehdotus kuitenkin poikkeaa hallitusohjelman linjauksista. Sen mukaan jatkuva vuoropuhelu ja tiedottamisvelvollisuus koskisivat edelleen myös alle 50 työntekijän yrityksiä, mikä ei ole tarkoituksenmukaista. Soveltamisrajan tulisi koskea mahdollisimman kattavasti kaikkia alle 50 työntekijän yrityksiä, poikkeuksena vain EU-direktiivin edellyttämät tilanteet.

Yleisperustelut

Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

Tausta ja nykytila on esitetty asianmukaisesti. Kuitenkin EU:n joukkovähentämisdirektiivin ja liikkeenluovutusdirektiivin asettamat rajoitteet lainsäädäntömuutoksille on kuvattu liian laajoiksi, erityisesti joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta. Henkilöstöala HELA ei kannata jatkuvan vuoropuhelun säilyttämistä 20–49 työntekijän yrityksissä, sillä pienissä yrityksissä yhteistoiminta tapahtuu epämuodollisesti, ja sääntömääräinen vuoropuhelu ainoastaan lisää hallinnollista taakkaa.

Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

Katsomme, että yhteistoimintalain soveltamisraja olisi pitänyt asettaa laajemmin kattamaan vähintään 50 työntekijän yritykset. Poikkeuksia olisi tullut tehdä vain silloin, kun EU:n joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) vaatii neuvotteluita alle 50 työntekijän yrityksissä. Samoin jatkuvan vuoropuhelun ja liikkeenluovutuksen soveltamisrajan olisi pitänyt koskea vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Esitysluonnoksessa ehdotetaan, että yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossa pääasiassa yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää, mikä on kannatettava muutos. Kuitenkin lakiehdotuksessa esitetään, että tietyt kevennetyt vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteet koskisivat edelleen myös 20–49 työntekijän yrityksiä. Lisäksi liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat säännökset ulottuisivat yhä kaikkiin vähintään 20 työntekijän yrityksiin.

Esitämme, että 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi noudattaa johdonmukaisesti, ja poikkeuksia tulisi tehdä vain niissä tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi sitä edellyttää. Tämä tarkoittaa, että alle 50 työntekijän yrityksissä ei tulisi olla velvoitteita jatkuvaan vuoropuheluun tai liikkeen luovutukseen liittyvään tiedottamiseen, ja muutosneuvotteluiden poikkeuksen tulisi koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia, ei lomautuksia tai osa-aikaistamisia.

Nykyisessä esitysluonnoksessa yhteistoimintalain soveltamisala johtaisi monimutkaiseen ja sekavaan järjestelmään, jossa eri kokosiin yrityksiin sovellettaisiin erilaisia sääntöjä. Tämän sijaan lain soveltamisraja tulisi yhtenäistää koskemaan kaikkia vähintään 50 työntekijän yrityksiä, ja tehdä vain välttämättömät poikkeukset, jotka direktiivit edellyttävät. Tämä yksinkertaistaisi lakia ja tekisi siitä johdonmukaisemman.

7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

Mietinnössä esitetään, että jatkuvan vuoropuhelun velvoite säilytettäisiin myös 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, vaikka menettelyjä kevennettäisiin. Esityksen mukaan jatkuva vuoropuhelu parantaa yrityksen ja henkilöstön välistä luottamusta ja yhteistä tilannekuvaa. Käytännössä pienissä yrityksissä vuoropuhelu kuitenkin tapahtuu luonnostaan ja joustavasti, ilman lainsäädännön asettamaa velvoitetta.

Hallitusohjelman tavoite nostaa yhteistoimintalain soveltamisraja 50 työntekijään on selkeä ja perusteltu. Alle 50 työntekijän yrityksissä lakisääteinen vuoropuheluelvoite kuitenkin aiheuttaa tarpeetonta hallinnollista taakkaa. Tämä on epätarkoituksenmukaista varsinkin huomioiden, että EU-lainsäädäntö ei edellytä vuoropuheluelvoitteen ulottamista alle 50 työntekijän yrityksiin.

On myös syytä huomioida, että vuoropuheluelvoite soveltuu huonosti henkilöstöalan yrityksiin, sillä vuokratyöntekijät työskentelevät eri puolilla Suomea ja useissa asiakasyrityksissä. Vuoropuhelun järjestäminen vuokratyöntekijöille on epätarkoituksenmukaista, koska heidän työnsä painottuu asiakasyrityksissä tapahtuvaan työhön.

Vastustamme lakisääteisen vuoropuheluelvoitteen säilyttämistä alle 50 työntekijän yrityksissä. Mietinnön mukainen vuoropuheluelvoite alle 50 työntekijän yrityksissä lisäisi byrokratiaa ja aiheuttaisi sekaannusta erilaisten vuoropuheluelvoitteiden myötä. Yhteistoiminnan sääntely pienissä yrityksissä ei ole tarpeen, sillä vuoropuhelu toteutuu niissä luontevasti ilman lainsäädännön asettamaa pakkoa.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Henkilöstöala HELA katsoo, että muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelun piiriin kuuluvat asiat tulisi uudistuksessa rajata hallitusohjelman mukaisesti koskemaan ainoastaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsuhteen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia. Nykyinen esitys edellyttää kuitenkin 20–49 työntekijän yrityksiltä muutosneuvotteluita myös osa-aikaistamisissa, työsuhteen ehtojen yksipuolisissa muutoksissa ja irtisanomisperusteisissa lomautuksissa, mikä ylittää EU:n joukkovähentämisdirektiivin vaatimukset. Direktiivin mukaan neuvotteluelvoite liittyy ainoastaan irtisanomisiin, kun kyse on vähintään 20 työntekijän irtisanomisesta 90 päivän aikana. Siksi muutosneuvotteluelvoite tulisi rajata 20–49 työntekijän yrityksissä koskemaan vain irtisanomisia. Pidämme kuitenkin myönteisenä, että TSL 5:2.1 momentin 2 kohdan mukaiset tilapäiset lomautukset on jätetty muutosneuvotteluiden soveltamisalan ulkopuolelle 20–49 työntekijän yrityksissä.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Henkilöstöala HELA kannattaa vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä esitysluonnoksen mukaisesti. Ehdotetut muutokset ovat tarpeellisia, koska nykyiset neuvotteluaajat ovat tarpeettoman pitkiä. On myös hyvä, että esitys mahdollistaa edelleen poikkeamisen vähimmäisneuvotteluaajoista sopimalla, jos molemmat osapuolet niin haluavat. Katsomme kuitenkin, että myös viiden päivän vähimmäisaikaa neuvotteluesityksen antamiselle pitäisi voida sopimalla lyhentää, jos osapuolet katsovat sen tarkoituksenmukaiseksi. Neuvottelujen odottaminen voi vaikuttaa negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin, joten neuvotteluiden käynnistäminen nopeammin osapuolten niin halutessa olisi suotavaa.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Joukkovähentämisdirektiivissä asetettu epätarkoituksenmukainen velvoite on mietinnössä ehdotettu toteutettavaksi sinänsä Suomen lainsäädäntöön sopivimmalla tavalla. Säännöksen soveltamisala on kuitenkin liian laaja. Katsomme, että sääntely tulisi rajata ainoastaan tapauksiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu, eli tilanteisiin, joissa irtisanotaan vähintään 20 työntekijää 90 päivän aikana, ei 10 työntekijää kuten esityksessä ehdotetaan.

38 § - Sopimisoikeus

Viitaten edellä esitettyyn 25 a §:n osalta katsomme, että sopimisoikeuden rajoituksen tulisi koskea ainoastaan tilanteita, joissa irtisanotaan vähintään 20 työntekijää.

46 §- Rangaistussäännökset

Pidämme ongelmallisena rangaistussäännöksen laajentamista koskemaan lakiluonnoksen 7 a §:n rikkomista, koska kyseisen säännöksen velvoitteet ovat luonteeltaan yleisiä. Mikäli tästä kuitenkin säädetään mietinnössä esitetyllä tavalla, pidämme rikkomisesta esitettävää seuraamusta asianmukaisena.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

Ei lausuttavaa

Ellimäki Petri
Henkilöstöala HELA ry