

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry kannattaa hallitusohjelmassa esitettyä kirjausta yhteistoimintalain soveltamisalarajan muuttamisesta. Alalla on satoja yrityksiä, jotka työllistävät vähintään 20, mutta alle 50 työntekijää. Alan luonteen takia se on varsin suhdanneherkkä, minkä lisäksi kausikohtaiset kysynnän vaihtelut ovat kohtalaisen suuria. Edellä mainittu tarkoittaa yritysten joutuvan toteuttamaan myös henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä ulkoisien tekijöiden takia kohtalaisen usein.

Selvää on, että ravintola-ala on palvelualana erityisen työvoimaintensiivinen ala ja kysynnän vaihdellessa myös henkilökunnan määrän on joustettava, jotta työnantajayritykset voivat pitää yllä toimintaansa kannattavasti. Alalle on kuitenkin tyypillistä, että vielä alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä ei välttämättä ole erillistä henkilöstöhallintoa vaan yrittäjä itse hoitaa työntekijöihin liittyvät asiat. Yhteistoimintalain soveltaminen yrityksessä, jossa yrittäjä itse täysipainoisesti ottaa osaa tuotantotoimintaa tekemällä samoja työtehtäviä kuin yrityksessä työskentelevät työntekijät, aiheuttaa täysin kohtuutonta hallinnollista taakkaa yrittäjälle ja yritykselle. Lisäksi tarpeettoman pitkät neuvotteluajat aiheuttavat vahinkoa yrityksille, jotka toimivat erittäin nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä eivätkä kykene toteuttamaan yrityksen kannalta välttämättömiä toimenpiteitä niin nopeassa aikataulussa kuin olisi tarpeen.

Esitys on kokonaisuudessaan oikean suuntainen ja erittäin tarpeellinen, mutta Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n näkemyksen mukaan se ei vastaa hallitusohjelman kirjausta niiltä osin kuin soveltamisalaa ei nosteta koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä muilta kuin niiltä osin, joissa joukkovähentämisdirektiivi edellyttää neuvotteluja myös pienemmissä yrityksissä.

Yleisperustelut

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

-

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

MaRa ry:n näkemyksen mukaan kaikki ehdotukset eivät täysin vastaa hallitusohjelmakirjauksessa esitettyä. Poikkeukset koskien vähintään 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi rajata vain niihin tilanteisiin, joissa joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Velvoitteen käydä muutosneuvotteluja ei tulisi koskea tilanteita, joissa harkitaan työntekijöiden lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsuhteen ehdon muuttamista irtisanomisperusteella vaan ainoastaan tilanteita, joissa harkitaan työsuhteiden irtisanomista tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Saman periaatteen olisi tullut koskea myös jatkuvaa vuoropuhelua.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Yhteistoimintalain soveltamisrajan nostaminen koskemaan vähintään 50 työntekijää koskeviin yrityksiin on erittäin kannatettava ja tarpeellinen muutos. Soveltamisrajaa koskevat poikkeukset tulisi kuitenkin rajata ainoastaan niihin tilanteisiin, joissa direktiivi sitä edellyttää.

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

Vuoropuheluelvoitteen säilyttäminen poikkeuksena lain yleisestä soveltamisalasta on perusteetonta ja aiheuttaa tarpeetonta hallinnollista taakkaa alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Tällaisissa yrityksissä henkilöstön ja työnantajan jatkuva vuorovaikutus on normaalia yritystoiminnan arkea ja varsin avointa. Asian säätäminen lailla tekee vuoropuhelusta tarpeettoman muodollista ja toimii mahdollisesti jopa esteenä avoimelle ja jokapäiväiselle vuorovaikutukselle. Lisäksi vuoropuheluelvoitteen säilyttäminen tekee laista epä johdonmukaisen ja vaikeampitulkintaisen.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Soveltamisrajan noston 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin tulisi johtaa muutoksiin myös muussa lainsäädännössä siten, että velvoitteet rajataan koskemaan vain yhteistoimintalain piirissä olevia yrityksiä.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Kuten MaRa ry on jo aiemmin esittänyt, soveltamisrajaa koskevia poikkeuksia olisi tullut esittää vain niiltä osin kuin joukkovähentämisdirektiivi velvoittaa. MaRa ry:n käsityksen mukaan tällainen olisi ollut poikkeaminen 50 työntekijän soveltamisrajasta tilanteissa, joissa työsuhteita irtisanotaan. Poikkeuksen laajennus koskemaan lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsuhteen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muutoksia on tarpeeton eikä velvoitetta siihen ole. Näissä tapauksissa työntekijän työsuhde ei pääty eikä ole olemassa vastaava tarvetta muutosneuvotteluille kuin työsuhteen päättymistilanteissa. Näiden toimien sisällyttäminen poikkeuksen piiriin aiheuttaa myös tuntuva haittaa yrityksille, joilla on tarve toteuttaa henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä, mutta ne pyritään tekemään ilman työsuhteiden päättämistä.

Tilapäisten lomautusten rajaaminen neuvotteluelvoitteen ulkopuolelle on kuitenkin välttämätön ja kannatettava esitys.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry pitää neuvotteluaikojen lyhentämistä koskevaa esitystä erittäin hyvänä.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

Jatkuvaa vuoropuhelua koskeva uusi 7a§ on hyvin yleisluontoinen. MaRa ry ei pidä kannatettava rangaistussäännöksen ulottamista koskemaan myös sitä. Tällainen on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä koskien säännöksen tulkintaa ja edelleen mahdollisesti aiheuttaa haittaa aidon vuoropuhelun toteutumiselle.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Varmo Olli
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry