

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa työryhmän mietinnöstä, joka sisältää ehdotuksen yhteistoimintalain muuttamiseksi. Ehdotuksessa lain yleistä soveltamisalaa muutettaisiin siten, että laki koskisi jatkossa yrityksiä, joissa on vähintään 50 työntekijää. Yrityksille, joissa on 20-49 työntekijää, tulisi lisäksi kevennettyjä velvoitteita mm. jatkuvaan vuoropuheluun ja muutosneuvotteluihin. Lisäksi neuvotteluaikojat ehdotetaan lyhennettäväksi kaikissa lain piiriin kuuluvissa yrityksissä.

Yleisellä tasolla pidämme hyvänä ja kannatettavana esitysluonnoksen tavoitetta, jossa työnantajien hallinnollinen taakka kevenee yhteistoiminnassa. Esitys edistää myös hallituksen tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa yritysten toimintaedellytyksiä.

Puutteena on ennen kaikkea se, ettei hallinnollista taakkaa vastaavasti keventäviä uudistuksia ehdoteta tehtäväksi myös lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449).

Esimerkiksi sille, että yritysten muutosneuvotteluiden määräaikojen pituudet olisivat eri mittaisia kuin kunnan tai hyvinvointialueen toimiessa työnantajana, ei ole perusteita. Molemmissa näihin neuvotteluaikoihin liittyvä yhteistoiminta on luonteeltaan samanlaista.

Näin ollen KT esittää, että vastaavat, myös kunnassa ja hyvinvointialueella kaivatut yhteistoimintaprosessia sujuvoittavat ja työnantajan hallinnollista taakkaa keventävät uudistukset tehdään myös lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449).

Lisäksi toteamme, että kuten työryhmän (EK:n ja SY:n) eriävissä mielipiteissä on tuotu esiin, olisi hallinnollista taakkaa muutosneuvotteluiden osalta tullut keventää niin paljon, kuin EU-oikeus tämän osalta mahdollistaa. Nyt osassa yksityiskohtaisempia ratkaisuita on päädytty EU-oikeuden mahdollistamaa tiukempiin vaatimuksiin.

Yleisperustelut

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

-

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

KT huomauttaa, että kuntien hallinnollisen taakan kasvamista tulee seurata ja korvata mahdollinen kustannusten nousu esimerkiksi mahdollisesti kasvavien TE-palvelukustannusten myötä kunnille täysmääräisesti.

Esityksen vaikutuksissa on osattu huomioida, että TE-palvelut siirtyvät kuntien ja työvoimaviranomaisten vastuulle vuonna 2025, ja vaikutuksina tunnistetaan mahdollinen palvelutarpeen lisääntyminen. Tämän ja sen aiheuttamien kustannusten seuranta ja korvaaminen kunnille tulee huomioida.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Esitys on perusratkaisultaan kannatettava. Kuitenkin muun muassa lainsäädännön selkeyden ja asiaan liittyvän hallitusohjelmakirjauksen vuoksi uudessa soveltamisalassa tulisi pitäytyä niin laajalti, kuin se mahdollista EU-oikeuden puitteissa on.

Rajoittava säännös on ennen kaikkea EU:n joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY), eikä nyt ehdotettavasta soveltamisalasta tulisi poiketa muissa kuin niissä direktiivin tarkoittamissa poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa muutosneuvotteluita edellytetään myös alle 50 työllistävissä yrityksissä.

Esityksessä EU-minimistä poiketaan ottamalla soveltamisalan piiriin muun muassa 20-49 työllistäviltä yrityksiltä muitakin kuin irtisanomista koskevia muutosneuvottelutilanteita. EU-oikeus ei edellyttäisi alle 50 työllistäviltä muutosneuvotteluiden käymistä esimerkiksi lomautus-, osa-aikaistus- ja yksipuolisen muutoksen tilanteissa.

Myös liikkeenluovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen kohdalla EU:n liikkeenluovutusdirektiivi mahdollistaisi näkemyksemme mukaan sen, että kansallisesti toimittaisiin yhteistoimintalain pääasiallisen soveltamisalan - jatkossa 50 ja enemmän työllistävien - mukaisesti. Näin ollen näihin liittyviä yhteistoimintalain 4 luvun velvoitteita ei olisi tarpeen poikkeuksena ulottaa myös alle 50 työllistäviin yrityksiin.

Näitä poikkeuksia ehdotetusta uudesta soveltamisalasta, mitä EU-oikeus ei edellytä, ei tulisi kansalliseen lainsäädäntöön erikseen säätää.

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

Vaikka esityksessä kevennetään myös jatkuvaan vuoropuheluun liittyvää hallinnollista taakkaa, sitä jätetään yhä alle 50 työllistäville yrityksille tarpeettomasti. EU-oikeus ei tätä edellytä, vaan asiaan liittyvässä EU-direktiivissä velvollisuus on 50 ja enemmän työllistävillä yrityksillä.

Pienemmissä yrityksissä vuoropuhelua työnantajan edustajien ja työntekijöiden kanssa käydään työpaikoilla jatkuvasti, jopa päivittäin, joka tapauksessa. Näin ollen se, että näille pienemmille yrityksille erillisenä poikkeuksena lain soveltamisalasta säädettäisiin velvollisuudesta olla kirjattuna, miten ja millaista jatkuvaa vuoropuhelua yrityksessä käydään, on tarpeeton ja joissain tapauksissa teennäinen vaatimus. Se tuottaa muutenkin pienillä henkilöstöhallinnon resursseilla toimiville yrityksille hallinnollista taakkaa ja lisäksi poikkeuksena lain yleisestä soveltamisalasta pirstaloi uutta lainsäädäntöä tarpeettomalla poikkeuksella.

Jatkuvaan vuoropuheluun liittyvää kevennettyäkään vaatimusta ei siksi tulisi säätää pienempiä, 20-49 työllistäviä yrityksiä koskien. Mikäli jatkuvan vuoropuhelun käymisestä säädetään myös näitä koskien, tulisi vaatimuksesta jättää pois vuoropuhelun käymiseen liittyvä kirjaamisvelvoite.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Esityksessä säädettäisiin neuvottelovelvollisuus 20-49 työllistävissä yrityksissä, mikäli kyse on tietynlaisista irtisanomis-/lomauttamis-/osa-aikaistamis- tai yksipuolisen muutoksen tilanteista. Poikkeus 2 §:ssä ehdotettavasta uudesta soveltamisalasta perustuu esityksen mukaan EU:n joukkovähentämisdirektiiviin.

Kuitenkin direktiiviin nähden esityksessä laajennetaan pienempien yritysten muutosneuvotteluelvoite koskemaan 20 työntekijän irtisanomisen lisäksi irtisanomisperusteisia lomautuksia, osa-aikaistamisia ja työsuhteen ehtojen muuttamista yksipuolisesti.

KT katsoo, että esityksen uudesta soveltamisalasta tulisi poiketa vain ja ainoastaan niissä poikkeustilanteissa, joissa jokin EU-oikeudessa edellyttää poikkeamista. Näin ollen esitystä tulisi korjata siten, että muutosneuvotteluelvoite pienemmillä yrityksillä rajautuu vain joukkovähentämisdirektiivissä tarkoitettuihin irtisanomistilanteisiin, ei muihin.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Esitetty muutos neuvotteluaikojen puolittamisesta on kannatettava. Se jää kuitenkin Suomen työmarkkinoiden kannalta merkittävällä tavalla vajaan, jollei sitä uloteta koskemaan myös kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintaa.

KT esittää, että vastaavat yt-prosessia sujuvoittavat ja työnantajan hallinnollista taakkaa keventävät lyhennykset tarpeettoman pitkiin neuvotteluaikoihin tehdään myös lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449).

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT - työmarkkinajuristi Juha Raunio