

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Tehy ry vastustaa yhteistoimintalain soveltamisalan alarajan korottamista ja muutosneuvotteluiden vähimmäisneuvotteluajkojen lyhentämistä.

Suomen yksityisen sektorin palkansaajista vain noin 55 prosenttia työskentelee vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Ei ole perustetta heikentää henkilöstön osallistumisoikeuksia näin merkittävästi eli rajata oikeudet noin pieneen osaan yksityisen sektorin työvoimasta. Yhteistoiminnassa toteutettavat työntekijöiden tiedonsaanti- ja osallistumisoikeudet ovat yhteydessä palkansaajien työtyytyväisyyteen ja työn tuottavuuteen.

Vuoropuhelua koskevat säännökset tulivat voimaan vuoden 2022 alussa. Säännökset ovat kevennettyjä 20-29 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Vuoropuhelua koskevat säännökset ja niiden keventäminen alle 30 työntekijän yrityksissä katsottiin vain noin kolme vuotta sitten lainvalmistelussa yritysten hallinnollisen taakan ja muiden vastaavien näkökohtien kannalta tarkoituksenmukaiseksi ja yrityksiä sekä kansantaloutta hyödyttäväksi tekijäksi. Tähän nähden ei ole nyt perustetta keventää nykyiseen nähden vuoropuheluelvoitetta 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Joka tapauksessa on aihetta säilyttää esitysluonnoksessa 7 a §:ään esitetty vuoropuheluelvoite.

Tämän lakiesityksen vuoropuhelua koskevilla esityksillä on yhteys toiseen valmistelussa olevaan lakiesitykseen, joka koskee paikallisen sopimisen edistämistä. Monessa pienessä ja keskisuudessa yrityksessä vuodesta 2022 voimassa olleen jatkuvan vuoropuhelun käytänteet ja toimintamallit ovat vasta muotoutumassa. Jatkuva vuoropuhelu edistämää työntekijöiden ja työnantajan välistä kanssakäymistä, joka edesauttaa myös työpaikalla tapahtuvaa sopimustoimintaa. Vuoropuhelua ei pitäisi käsitellä taakkana, vaan se tulee nähdä luottamusta ylläpitävänä ja vahvistavana tekijänä, jolla on aitoa sopimustoimintaa edellytyksiä kehittävää vaikutusta. On ristiriitaista esittää paikallisen

sopimisen edellytysten parantamista yhdellä lainsäädäntöhankkeella ja samaan aikaan heikentää paikallisen sopimisen osapuolten keskinäistä vuoropuhelua toisella hankkeella.

Liikkeenluovutusdirektiivistä johtuvat velvoitteet huomioiden on perusteltua säilyttää yhteistoimintalain liikkeen luovutuksia koskevien säännösten soveltamisala ennallaan, kuten esitysluonnoksessa on esitetty.

Muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston puolittaminen on heikosti perusteltavissa oleva ratkaisu yritysten itsensä, henkilöstön tai yhteiskunnan kannalta. Muutosneuvotteluissa kyse on vain harvoin eteen tulevista tilanteista, eli vain vähäisestä hallinnollisesta taakasta yrityksille. Työntekijöille irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomautusasiat ovat niin merkittäviä asioita, että työnantajan tulee kaikissa tapauksessa perustella ne henkilöstölle huolellisesti. Mitä paremmin harkittavia työvoiman käytön vähentämistoimenpiteitä perustellaan ja keskustellaan henkilöstön kanssa, sitä paremmin ratkaisun taustalla olevat syyt ja ratkaisut ymmärretään henkilöstössä. Neuvotteluaikojen kestojen lyhentämisen vaikutus yritysten hallinnolliseen taakkaan on siis vähäinen, mutta se voi heikentää yhteistoiminnan tarkoituksen täyttymistä merkittävästi.

Yleisperustelut

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

Kohdasta 2.1.4 ilmenee, että jos esitys lain soveltamisalan muutoksesta hyväksytään, lain soveltamisalalta pois siirtyisi noin 6400 yritystä ja jatkossa enää noin 3800 yritystä olisi täysimääräisesti lain soveltamisalalla. Yritysten lukumäärällä mitaten lain soveltamisala kapenisi siis noin kahdella kolmasosalla nykyisestä. Yksityisen sektorin työntekijöistä enää vain noin 55 prosenttia olisi lain soveltamisalalla täysimääräisesti. Suomen työnantajayritysten pieni keskikoko huomioiden esitys ei ole perusteltu, eikä lain soveltamisalan korottamiselle ole aihetta.

Kun työnantajayrityksiä Suomessa on yli 80 tuhatta, ja niistä vain hieman yli 10 tuhatta suurinta on vähintään 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä, ei ole aihetta katsoa, että lain nykyinen soveltamisala tai sen mukaiset velvoitteet mahdollisine hallinnollisine taakkoineen rasittaisivat suomalaisia pieniä yrityksiä. Lain soveltamisalalla ovat sen nykyisellä soveltamisrajalla vain pieni osa Suomen työnantajayrityksistä ja Suomen yritysten koot huomioiden vain sellaiset, joilla on suhteellisesti parhaat edellytykset järjestää yhteistoimintaa ja ylläpitää sitä.

Kuten kohdassa 2.2.1 on todettu, vuonna 2022 voimaan tulleiden jatkuvan vuoropuhelun säännösten tarkoitus oli ”parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta sekä kehittää aiempaa paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työyhteisöjen kehittämiseksi.” Näiden hieman yli kaksi ja puoli vuotta sitten tehtyjen säännösmuutosten vaikutuksista ei ole juuri vielä kokemuksia tai tietoa, mutta kuitenkin jo nyt jatkuvaa vuoropuhelua ollaan muuttamassa. Tätä ei voi pitää perusteltuna tai edes harkittuna työelämän sääntelyn kehittämisenä.

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

Kohdassa 4.2.1.1 todetusti muutosneuvotteluelvoite jäisi ehdotettujen muutosten jälkeen 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä niin kapeaksi, että käytännössä ”muutosneuvotteluita ei juurikaan enää käytäisi 20-40 työntekijää työllistävissä yrityksissä.” Johtopäätös on oikea. Tällainen muutos ei ole perusteltua työelämän kehittämistä työntekijöiden osallistumisoikeuksien, työntekijöiden ja työnantajien välisen vuorovaikutuksen tai työpaikkojen vuorovaikutuksen kehittämisen kannalta. Kun muutosneuvottelutarve tulee nykyisinkin eteen 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä vain harvoin ja 20-29 työllistäviä yrityksiä koskien on jo nyt kevennetyt muutosneuvottelumääräykset, ei ole aihetta muuttaa muutosneuvottelusäännöksiä alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Jos lain soveltamisalaa muutetaan nykyisestä, on perusteltua, että esitetyllä tavalla 2 §:n soveltamisalamääräyksen toisessa momentissa luetellaan ne tilanteet, joissa laki tulee sovellettavaksi vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

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

Tehy vastustaa esitystä siitä, että 20-49 työntekijää työllistävät yritykset eivät jatkossa olisi velvoitettuja käymään jatkuvaa vuoropuhelua kuten nyt. Vuonna 2022 voimaan tulleesta vuoropuhelusäännöstöstä on vasta vähän kokemusta tai tietoa. Vuoropuhelulla on suuri merkitys myös 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä työpaikan yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen kehittymisen kannalta.

Jos vuoropuheluelvoitetta nykyisestään kevennetään 20-49 työntekijää työllistävien yritysten kohdalla, Tehy kannattaa esitystä, että laissa säädetään 7 a §:ssä esitetysti velvollisuus käydä vuoropuhelua työpaikalla määritettävällä toteutustavalla. Näissä tapauksissa vuoropuhelukäytänteiden kirjaaminen kirjalliseen muotoon on tärkeää työntekijöiden oikeuksien toteutumisen ja työnantajan edustajien oikeusturvan kannalta.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

On perusteltua sisällyttää 12 §:ään viittaus 8 §:n vuoropuhelun lisäksi myös esitettyyn 7 a §:n vuoropuheluun 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Tehy vastustaa esitystä 20-49 työntekijää työllistävien yritysten muutosneuvotteluelvoitteen muuttamisesta. Jatkossakin muutosneuvottelut tulee käydä, jos esitetyt liiketoimintamuutokset johtavat vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsuhteen ehdon muuttamiseen.

Esitetty säännös on esitetty joukkovähentämisdirektiivin vähimmäisvaatimuksen tasoisena säännöksenä. Säännöksen merkitys jäisi käytännössä hyvin vähäiseksi, koska vain harvoin enintään 49 työntekijää työllistävä yritys irtisanoo, lomauttaa, osa-aikaistaa tai muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoja vähintään 20 työntekijän osalta 90 päivän ajanjaksolla.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Tehy vastustaa esitystä vähimmäisneuvotteluajkojen puolittamisesta. Tähän ei ole perustetta siihenkään nähden, että muutosneuvotteluelvoite asiallisesti koskee jatkossa lähes pelkästään yli 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä, jotka ovat kokonsa ja asemansa puolesta edellytyksiltään parhaita kantamaan neuvotteluista aiheutuvan ajankulun ja hallinnollisen taakan. Näitä yrityksiä on vain 3400 ja ne ovat Suomen suurimpia yrityksiä.

On heikosti perusteltavissa, että Suomen suurimmille yrityksille esimerkiksi laissa nykyisin oleva lyhyempi 14 vuorokauden vähimmäisneuvottelu-aika olisi liian raskas tai kohtuuton velvoite, tai että näiden yritysten asema olennaisesti muuttuisi tuon ajan puolittamisesta. Esityksen hyväksymisellä työpaikkojen yhteistoiminnan edellytyksiä heikennettäisiin tavalla, joka ei juurikaan hyödytä näitä Suomen mittakaavassa suuria työnantajayrityksiä.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Joukkovähentämisdirektiivi edellyttää 25 a §:n säätämistä siten kuin se on esitysluonnoksessa esitetty, koska direktiivin sääntelyalaan koskevissa tilanteissa työsuhde ei saa päättyä aiemmin kuin todetun 30 päivän mittaisen määräajan päätyttyä.

Kun nyt esitetyssä yhteistoimintalain uudessa 25 a §:n säännöksessä kyse olisi yksittäisen työsuhteen päättymisajankohtaa koskevasta sääntelystä, jota säännellään työsopimuslain 6 luvussa, Tehy pyytää harkitsemaan sääntelyn selkeyttämistä työsopimuslain säännöksiä muuttamalla. Sääntelyn selvytyden vuoksi olisi aihe lisätä työsopimuslain 6 luvun alla oleviin säännöksiin viittaussäännös, joka tuo työsopimuslain työsuhteen päättymisajankohtaa koskevissa säännöksissä ilmi yhteistoimintalain 25 a §:ään säädettävän kiellon.

38 § - Sopimisoikeus

Joukkovähentämisdirektiivin asettamat vaatimukset huomioiden on välttämätöntä lisätä 38 §:n säännökseen toteamus siitä, että 25 a §:ssä säädetyistä aikamääreen noudattamisesta ei voida sopia toisin.

46 §- Rangaistussäännökset

Jatkuvan vuoropuhelun velvoitteiden huolehtimiseksi ja lain oikean noudattamisen varmistamiseksi on tärkeää, että 46 §:n rangaistussäännös koskee 8 §:n vuoropuheluelvoitteen rikkomisen lisäksi uuden 7 a §:n rikkomista.

Joukkovähentämisdirektiivin asettamat edellytykset huomioiden on välttämätöntä, että 46 §:n rangaistussäännös koskee esitetyllä lailla myös esitetyn 25 a §:n rikkomista.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Pehkonen Jarkko
Tehy ry