

ERIÄVÄ MIELIPIIDE YHTEISTOIMINTALAIN MUUTOKSIA KÄSITTELEVÄN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

1 Yleistä

Yhteistoimintalain muutoksia käsittelevän työryhmän ensimmäisen toimikauden tehtävänä on ollut valmistella pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman yhteistoimintalain soveltamisalaa ja vähimmäisneuvotteluaikoja koskevien kirjausten edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia.

Hallitusohjelmassa on edellä mainituista asioista seuraavanlainen kirjaus: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”.

Pidämme hallitusohjelman kirjausta kannatettavana. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa. Yhteistoiminnan toteuttamistavat kuitenkin vaihtelevat yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein varsin vapaamuotoista eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla.

Yhteistoimintalain muutosäännösten noudattaminen aiheuttaa etenkin pienissä yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa ja pitkät vähimmäisneuvotteluaajat hidastavat välttämättömien sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamista. Yhteistoimintalain soveltamisrajan nostaminen ja vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentäminen ovat tämän vuoksi tarpeellisia muutoksia.

Hallitusohjelman soveltamisalaa koskevan kirjauksen ja työryhmän ehdotuksen välillä on kuitenkin selvä ristiriita. Työnantajan yhteistoimintavelvoitteet on yhteistoimintalaissa jaettu jatkuvaan vuoropuheluun, tiedottamisvelvollisuuteen liikkeen luovutuksen yhteydessä ja muutosneuvotteluihin. Työryhmän ehdotuksen mukaan jatkuvaa vuoropuhelua ja tiedottamisvelvollisuutta liikkeen luovutuksen yhteydessä koskeva yhteistoimintavelvoite koskisi lainmuutosten jälkeen edelleen myös alle 50 työntekijän yrityksiä ja ainoastaan muutosneuvottelut jäisivät suurimmalta osin yhteistoimintavelvoitteen ulkopuolelle.

Katsomme, että 50 työntekijän soveltamisrajaa olisi tullut noudattaa mahdollisimman kattavasti, ja siitä olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n ns. joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä.

2 Joukkovähentämisen määritelmä

Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyy velvollisuus käydä työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelut ennen joukkovähentämisen toteuttamista. Joukkovähentäminen on direktiivissä määritelty siten, että sillä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia, kun vähintään 20 työntekijää irtisanotaan 90 päivän aikana.

Työryhmän ehdotuksessa on kuitenkin laajennettu neuvottelovelvollisuus koskemaan 20 työntekijän irtisanomisen lisäksi irtisanomisperusteisia lomautuksia, osa-aikaistamisia ja työsuhteen ehtojen muuttamisia. Mielestämme työryhmän ehdotuksessa olisi tullut pitäytyä direktiivin mukaiseen joukkovähentämisen määritelmään ja rajoittaa neuvottelovelvollisuus alle 50 työntekijän yrityksissä koskemaan vain irtisanomisia.

3 Vuoropuhelu

Jatkuvasta vuoropuhelusta ei säädetä joukkovähentämisdirektiivissä vaan se kuuluu ns. yhteistoimintamenettelydirektiivin piiriin (2002/14/EY). Yhteistoimintamenettelydirektiiviä sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. EU-lainsäädännöstä ei toisin sanoen seuraa velvoitetta ulottaa vuoropuheluelvoitetta alle 50 työntekijän yrityksiin, vaan EU-lainsäädännössä on päinvastoin pidetty tarkoituksenmukaisena asettaa yhteistoimintamenettelydirektiiville korkeampi soveltamisraja kuin joukkovähentämisdirektiiville.

Tämän vuoksi myös velvollisuuden jatkuvaan vuoropuhelun pitäisi koskea vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

Työryhmän ehdotuksessa on luotu eräänlainen kevennetty malli vuoropuhelulle alle 50 työntekijän yrityksissä. On sinänsä positiivista, että vuoropuheluelvoite olisi vähemmän byrokraattinen alle 50 työntekijän yrityksissä. Se ei kuitenkaan poista vuoropuheluun liittyvää hallinnollista taakkaa, minkä lisäksi kaksi erilaista vuoropuhelumallia erikokoisissa yrityksissä olisi omiaan aiheuttamaan sekaannusta.

4 Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutukseen liittyvät yhteistoimintavelvoitteet koskevat lähinnä liikkeen luovutuksesta tiedottamista. Nämä velvoitteet ovat kiinteässä yhteydessä liikkeen luovutuksen jälkeen usein käytäviin yhteisoi-

mintaneuvotteluihin niistä muutoksista, esimerkiksi työtehtävien muutoksista tai irtisanomisista, joita liikkeen luovutuksesta tiedottamisen yhteydessä on ennakoitu. Tämä on ollut yhtenä keskeisenä perusteena sille, että liikkeen luovutuksesta tiedottamisen ja muutosneuvotteluiden käymisen soveltamisraja on sama.

Työryhmän ehdotuksen mukaan liikkeen luovutukseen liittyviä yhteistoimintavelvoitteita sovellettaisiin kuitenkin täysimääräisesti myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista, vaan liikkeen luovutuksia koskevan yhteistoimintavelvoitteen pitäisi koskea vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

5 Lopuksi

Työryhmän tehtävänä on ollut valmistella hallitusohjelman yhteistoimintalain soveltamisalaa ja vähimmäisneuvotteluaikoja koskevan kirjauksen edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia. Hallitusohjelman mukaan yhteistoimintalain soveltamisala nostetaan 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

Työryhmän ehdotuksen mukaan liikkeen luovutusta ja jatkuvaa vuoropuhelua koskevia velvoitteita sovellettaisiin kuitenkin edelleen myös alle 50 työntekijän yrityksiin ja vain osa muutosneuvotteluista jäisi soveltamisalan ulkopuolelle näissä yrityksissä. Vuoropuhelua koskevat velvoitteet olisivat lisäksi erilaisia 20-49 työntekijän ja vähintään 50 työntekijän yrityksissä.

Työryhmän mietinnön mukainen lopputulos olisi sekava. Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia ei sovellettaisi lainkaan. Yrityksissä, joissa olisi 20-49 työntekijää, lakia sovellettaisiin osassa asioita ja lisäksi eräiden asioiden osalta eri tavalla kuin suuremmissa yrityksissä. Vähintään 50 työntekijän yrityksissä lakia sovellettaisiin täysimääräisesti.

Mietinnön mukaisen lopputuloksen sekavuus ja epä johdonmukaisuus vältettäisiin säätämällä lain soveltamisrajaksi vähintään 50 työntekijän yritykset ja tekemällä tähän soveltamisrajaan vain se edellä selostettu vähintään 20 työntekijän irtisanomista koskeva poikkeus, jonka joukko vähentämisdirektiivi edellyttää. Tämä poikkeus tulisi käytännössä sovellettavaksi vain hyvin harvoin alle 50 työntekijän yrityksissä, joten selkeäksi pääsäännöksi muodostuisi yhteistoimintalain soveltuminen vain vähintään 50 työntekijän yrityksiin.