

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Petteri Orpon hallitusohjelman kirjauksessa todetaan selkeästi: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry kannattaa hallitusohjelman kirjausta. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa, jonka toteuttamistavat kumpuavat yrityksen kulttuurista ja käytännön toteutus vaihtelee yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein varsin vapaamuotoista eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla.

Yhteistoimintalain säännösten noudattaminen aiheuttaa yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa ja pitkät vähimmäisneuvotteluajat hidastavat välttämättömien sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamista. Yhteistoimintalain soveltamisrajan nostaminen ja vähimmäisneuvotteluaikojan lyhentäminen ovat tämän vuoksi tarpeellisia ja erittäin tervetulleita 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.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n kanta on, 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.

Yleisperustelut

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

Tausta ja nykytila on kuvattu asianmukaisesti. EU:n joukkovähentämisdirektiivistä ja liikkeenluovutusdirektiivistä aiheutuvat rajoitteet lainsäädäntömuutoksille on kuitenkin kuvattu liian laajoiksi joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta. Teknologiateollisuuden työnantajat on eri mieltä tavoitteesta säilyttää jatkuva vuoropuhelu 20-49 työntekijän yrityksissä. Pienissä yrityksissä yhteistoiminta on välitöntä ja sääntömääräinen vuoropuhelu lisää ainoastaan hallinnollista taakkaa.

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

Mielestämme yhteistoimintalain soveltamisraja olisi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Soveltamisrajasta olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisaja olisi siten tullut nostaa 50 työntekijän yrityksiin.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Teknologiateollisuuden työnantajat ry kannattaa yhteistoimintalain soveltamisrajan nostamista koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Poikkeukset 50 työntekijän soveltamisrajasta olisi kuitenkin pitänyt rajoittaa vain niihin tilanteisiin, joita EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisraja olisi tämän vuoksi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta olisi tullut koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia.

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

Teknologiateollisuuden työnantajat vastustaa lakisääteisen vuoropuheluelvoitteen säilyttämistä alle 50 työntekijän yrityksissä.

Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa. Vuorovaikutus pienissä yrityksissä on välitöntä ja työpaikan omista tarpeista juontuvaa. 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.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Teknologiатеollisuuden työnantajien näkemyksen mukaan myös muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat olisi tullut rajoittaa koskevaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulee koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia. Esitysluonnoksessa on positiivista, että TSL 5:2.1 momentin 2 kohdan mukaiset tilapäiset lomautukset on rajattu muutosneuvotteluita 20-49 työntekijän yrityksissä koskevan soveltamisalan ulkopuolelle.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Teknologiатеollisuuden työnantajat kannattaa vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä esitetyllä tavalla. Lakiluonnoksen perusteluissa on kuvattu erilaisia soveltamistilanteita selkeästi ja perusteellisesti. Tämä on omiaan vähentämään lainmuutoksen tulkintaa koskevien erimielisyyksien määrää.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Säännöksen soveltamisalan tulee Teknologiатеollisuuden työnantajien kannalta rajoittua vain niihin tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu; rajan tulisi olla 10 työntekijän sijasta vähintään 20 työntekijän irtisanomistilanteet.

38 § - Sopimisoikeus

Viitaten edellä 25 a §:n kohdalla lausuttuun katsomme, että 25 a § koskevan sopimisoikeuden rajoituksen tulisi koskea vain vähintään 20 työntekijän irtisanomista.

46 §- Rangaistussäännökset

Teknologiатеollisuuden työnantajat katsoo, että laissa ei tulisi ylipäätensä säädellä vuoropuhelua 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä 7 a §:ssä esitetyllä tavalla.

Joka tapauksessa mahdollinen sanktio olisi kohtuuton.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

Ei huomautettavaa.

Ruohoniemi Jarkko
Teknologiateollisuuden työnantajat ry