

26.6.2024

Eriävä mielipide yhteistoimintalakityöryhmän mietintöön

Yleistä

Yhteistoimintalaki kaipaa uudistamista. Vaikka lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2021, ei uudistuksen yhteydessä puututtu sääntelyn suurimpiin ongelmiin, kuten liian laajaan soveltamisalaan, monimutkaisiin ja tulkinnanvaraisiin muutosäännöksiin, kohtuuttoman koviin seuraamuksiin varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaan hallinnolliseen taakkaan, joka raskauttaa etenkin pienempiä yrityksiä. Uudistuksella itse asiassa lisättiin erityisesti pienempien yritysten hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa sekä työryhmän toimeksiantossa on tunnistettu yhteistoimintalakiin liittyvät haasteet sekä puutteet. Työryhmän mietinnössä esitetyt tavoitteet työelämän lainsäädännön uudistamisesta työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi ovat erittäin kannatettavia, tarpeellisia sekä tarkoituksenmukaisia.

Työryhmän mietinnössä esitettävät muutokset ovat lähtökohtaisesti hyviä ja kannatettavia. Osaltaan ehdotukset jäävät kuitenkin puutteellisiksi ja riittämättömiksi. Katson, että mietinnön ehdotukset eivät myöskään sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita.

Soveltamisala

Mietinnössä esitetään, että yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossa pääasiassa yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 50. Tämä on kannatettava muutos.

Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä kevennettyä vuoropuhelua ja muutoksen neuvotteluita koskevista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti 20–49. Lisäksi lain säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Työnantajan, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti 20–49 työntekijää, tulisi jatkossakin käydä muutoksen neuvottelut tietyissä, laissa erikseen määritellyissä tilanteissa.

Jatkuva vuoropuhelu

Mietinnössä esitetään jatkuvan vuoropuhelun veloitteen ja toimintaperiaatteen säilyttämistä myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä. Näissä yrityksissä vuoropuhelua koskevat menettelytavat kuitenkin kevenisivät nykyisestä. Esityksen mukaan työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen ja yhteisön toimintaa koskevan yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi ja keskinäiselle luottamukselle.

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on sinänsä hyvä ja kannatettava. Käytännössä erityisesti pienemmissä yrityksissä tällaista vuoropuhelua käydään jatkuvasti, jopa päivittäin. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu erityisesti pienissä yrityksissä luontevasti ja yrityksen toimintaan sopivalla tavalla riippumatta siitä, asettaako lainsäädäntö veloitetta tällaiseen. Tätä tukevat myös työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin tulokset, jotka osoittavat vuodesta toiseen, että pienissä yrityksissä on tutkitusti hyvät työolot, toimiva tiedonkulku sekä vahva luottamus osapuolten välillä.

Hallitusohjelman kirjaus ja tavoite – nostaa yhteistoimintalain soveltamisala 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin - on selkeä ja perusteltu. Vaikka mietinnössä esitetty malli jatkuvan vuoropuhelun veloitteen toteuttamisesta 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä on sinänsä joustava ja mahdollistaisi vuoropuhelun järjestämisen yrityksessä pääasiassa tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla, ei mietinnön esitys tältä osin täytä hallitusohjelmassa asetettuja tavoitteita. Lisäksi on huomattava, että yhteistoimintalaista ja esimerkiksi jatkuvan vuoropuhelun veloitteeseen liittyvästä, kevennetystäkin byrokratiasta aiheutuva hallinnollinen taakka on suhteellisesti sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

Katson, että soveltamisala tulisi vuoropuhelun osalta nostaa hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla, säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Mietinnön esityksen mukaan lain 4 luvun määräyksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin liikkeenluovutusdirektiivistä johtuvien vaatimusten vuoksi myös jatkossa edelleen kaikkiin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti vähintään 20. Kuten mietinnössä on todettu,

liikkeenluovutusdirektiivissä ei aseteta yrityksen henkilöstömäärään tai muuhun seikkaan perustuvaa soveltamisalarajaa. Direktiivin mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajata direktiivin 7 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut velvoitteet koskemaan yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Suomessa on sovellettu direktiivin poikkeusmahdollisuutta säätämällä edellä mainituista velvoitteista yhteistoimintalain 4 luvun säännöksillä. Koska yhteistoimintalakia sovelletaan henkilöstömäärältään vain tietyn suuruisiin yrityksiin, lain 4 luvun säännökset tulevat sovellettavaksi, jos yritys kuuluu lain soveltamisalaan.

Vaikka mietinnön ja esityksen lähtökohta on sinänsä perusteltu ja vastaa direktiivin tulkinnan osalta aiemmin voimassa ollut käytäntöä, ei direktiivin näkemykseni mukaan aseta estettä sille, että soveltamisalaraja myös lain 4 luvun säännösten osalta nostettaisiin hallitusohjelman mukaisesti säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Tältä osin esitys ei näkemykseni mukaan toteuta hallitusohjelman kirjausta.

Muutosneuvottelut

Esityksen mukaan työnantajan, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti 20–49 työntekijää, tulisi jatkossakin käydä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsisi 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Mietinnön mukaan esitys perustuu joukkovähentämisdirektiivin vaatimukseen, jotka sisältävät määräykset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä. On kuitenkin huomattava, että joukkovähentämisdirektiivi koskee ainoastaan joukkovähentämiseen kytkeytyviä tilanteita, eli tilanteita, joissa on kyse irtisanomisista. Nyt esitetyssä muodossaan yhteistoimintalain sääntely koskisi jatkossa myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä esimerkiksi lomautuksia sekä työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista, silloin kun muut laissa määritellyt reunaehdot täyttyvät. Tältä osin katson, että sääntely tulisi toteuttaa rajaamalla soveltamisala ainoastaan tilanteisiin, joissa on kyse joukkovähentämisdirektiivin mukaisesti joukkovähentämisistä, eli nimenomaisesti irtisanomisista.

Vähimmäisneuvotteluajat

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat osoittautuneet liian pitkiksi. Kuuden viikon vähimmäisneuvottelu aika vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen

olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen yhteydessä ei vastaa todellista tarvetta ja toimii tosiasiallisesti lähinnä irtisanomisaikojen pidennyksenä. Tältä osin mietinnössä esitetyt, hallitusohjelman mukaiset muutokset, joiden mukaan muutosneuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää, ovat erittäin kannatettavia ja tarkoituksenmukaisia.

Mietinnön esityksen mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä voitaisiin myös jatkossa sopia nykyisen lain tapaan vähimmäisneuvotteluajoista poikkeamisesta. Tämä on positiivista ja käytännön kannalta välttämätöntä. Vähimmäisneuvotteluajojen lyhentämisestä riippumatta, jos kummankaan osapuolen mielestä neuvotteluita ei ole tarpeen jatkaa, vaikka lain mukainen vähimmäisneuvottelu-aika ei olisikaan vielä päättynyt, ei ole järkevää estää tästä asiasta sopimista.

Sen sijaan on vaikeaa ymmärtää, miksi neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta ei olisi jatkossa mahdollista sopia toisin. Jos sekä työnantaja että henkilöstön edustaja katsovat, että jotkin yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin aloittaa jo ennen viiden päivän määräajan päättymistä ja saada sillä tavoin neuvottelumenettely käyntiin tavallista nopeammin, ei lainsäätäjän pidä sitä estää. Mietinnössä esitettävien muutosten jälkeen on käytännössä mahdollista, että neuvottelujen aloittamista joudutaan odottamaan lähestulkoon sama aika, kuin mikä on neuvotteluiden vähimmäiskesto. On selvää, että tapauksesta riippuen neuvotteluesitykseen ja ennalta annettuun aineistoon tutustumiseen voi riittää viittä päivää lyhyempikin aika. Lisäksi muutosneuvotteluiden käynnistäminen vaikuttaa usein myös työpaikan toimintaan sekä ilmapiiriin aiheuttaen odotusta ja jännitettä. Myös tämän vuoksi olisi perusteltua ja johdonmukaista, että osapuolet voisivat sopia neuvotteluiden aloittamisesta laissa määritellyä aikaisemmin, silloin kun se molemmille osapuolille sopii.

26.6.2024

Atte Rytönen-Sandberg
Suomen Yrittäjät