14.11.2016

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 211/2016 vp

Lausunto hallituksen esityksestä kilpailukykysopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa ja työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa otsikossa mainitussa asiassa. Hallituksen esitys perustuu kilpailukykysopimuksen muutosturvaa koskeviin kirjauksiin, joita on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Suomen Yrittäjät on ollut mukana tässä valmistelussa, mutta ei ole kilpailukykysopimuksen osapuoli. Suomen Yrittäjät esittää lausuntonaan kunnioittavasti seuraavaa.

Suomen Yrittäjät ei kannata esitystä seuraavista syistä:

- Muutoksilla ei paranneta työllisyyttä. Muutokset luovat yrityksille lisäkustannuksia ja muodostavat kasvun esteen.
- Valmennusta tai koulutusta koskeva säännös voi johtaa työehtosopimuskäytännön perusteella järjestäytymättömien yritysten epätasa-arvoiseen kohteluun.
- Työterveyshuollon laajentaminen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan voi aiheuttaa yrityksille ennakoimattomia kustannuksia. Työnantajan oikeusasema on myös osin epäselvä.

Huomautamme, ettei työ- ja elinkeinoministeriölle asiassa antamaamme lausuntoa ole otettu huomioon jatkovalmistelussa edes siltä osin kuin kiinnitimme huomiota esityksen epäselviin kohtiin. Esityksessä on myös muutamia huomattavia epäkohtia.

Esitämme, että eduskunta muuttaa hallituksen esitystä siten kuin jäljempänä lausunnossa on esitetty.

Muutoksilla ei paranneta työllisyyttä

Esityksen tavoitteena on todettu olevan irtisanottavien henkilöiden uudelleentyöllistymismahdollisuuksien parantaminen. Esityksen vaikutusarviointia koskevan osion mukaan irtisanottavien työntekijöiden työllistymisvalmiuksien ja terveydentilan parantumisen odotetaan lyhentävän työttö-

myysjaksoja sekä kannustavan työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä. Toisaalta esityksessä todetaan, että on käytännössä mahdotonta arvioida lainmuutoksen konkreettisia työllisyysvaikutuksia.

Ehdotettavia säännöksiä sovelletaan silloin, kun työnantaja irtisanoo työntekijänsä tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä. Muutokset aiheuttavat siten sen soveltamisalan piirissä oleville työnantajille ylimääräisiä kustannuksia tilanteessa, jossa yrityksen taloudellinen tilanne on usein muutenkin vaikea. Esitetyt muutokset haittaavat siten yrityksen taloudellisen tilanteen ja kilpailukyvyn paranemista juuri silloin, kun yrityksen tarvitsisi löytää säästöjä. Irtisanomiskustannusten kasvu nostaa myös rekrytointikynnystä.

Onkin erikoista, että esityksessä arvioidaan muutosten kannustavan yrityksiä palkkaamaan uusia työntekijöitä. Esitys ennemmin luo lisäkynnyksiä työllistämiselle, minkä vuoksi vaikutus voi olla päinvastainen. Ehdotetut muutokset heikentävät kustannuskilpailukykyä ja lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa. Irtisanomiskustannusten lisääminen jäykistää työmarkkinoita, jotka ovat Suomessa kansainvälisten vertailujen mukaan yhdet jäykimmistä.

Esityksen mukaan muutoksia sovellettaisiin vain niihin yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Vaikka on sinänsä positiivista, että muutoksia ei sovelleta kaikkiin yrityksiin, tarkoittaa tämä rajaus sitä, että yritys voi tarkoituksellisesti pidättyä kasvattamasta työntekijämääräänsä tämän rajan yli. Vastaava vaikutus on jo aiemmin voitu nähdä yhteistoimintalain soveltamisalarajan kohdalla. Ei ole yhteiskunnan kokonaisedun mukaista, että työllistämistä vaikeutetaan ja siten luodaan yrityksille kasvun esteitä. Olisi oikeasuhtaisempaa nostaa muutosten soveltamisalan raja 50 työntekijään, jolloin muutokset koskisivat vain keskisuuria ja suurempia yrityksiä.

Esitämme, että muutosten soveltamisalarajausta muutetaan siten, että muutokset koskevat vain niitä työnantajia joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 50 työtekijää.

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Muutosturvan osalta ehdotetaan, että työsopimuslain 7 lukuun lisättäisiin uudet säännökset työnantajan velvollisuudesta järjestää työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta sekä työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä. Valmennuksen tai koulutuksen pitäisi vastata työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Ehdotetut säännökset lisäävät siten suoraan irtisanomisen kustannuksia jokaisen irtisanottavan kohdalla vähintään yrityksen keskimääräisen kuukausipalkan verran.

Valmennusta tai koulutusta koskevien säännösten täsmällinen noudattaminen voi olla käytännössä vaikeaa. On huomattava, että valmennus- ja koulutustarjonnassa voi olla merkittäviä alueellisia ja paikallisia eroja. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa tarkoituksenmukaista koulutusta ei ole saatavilla tai on saatavilla vain rajoitetusti. Ei siten ole järkevää säätää täsmällistä aikaa (ehdotuksen mukaan viimeistään kaksi kuukautta työsuhteen päättymisestä) valmennuksen tai koulutuksen aloittamiselle tai sen hinnalle. On myös selvää, että valmennuksen tai koulutuksen vähimmäishinnan sääntely ohjaa koulutuspalveluiden tarjoajien hinnanmuodostusta.

Esitämme, että kahden kuukauden aikaraja poistetaan esityksestä ja että valmennus tai koulutus olisi järjestettävä kohtuullisessa ajassa työsuhteen päättymisestä.

Valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä tai muista järjestelyistä irtisanottavien työllistymiseksi voidaan esitetyn työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 4 momentin mukaan sopia paikallisesti toisin. Tämä on kannatettavaa, sillä paikallinen sopiminen mahdollistaa irtisanottavien henkilöiden tukemisen tavalla, jossa voidaan huomioida yksilölliset tai kollektiiviset tarpeet. On tarkoituksenmukaista antaa mahdollisuus sopia asioista siellä, missä tarpeet tunnetaan parhaiten, eli työpaikka- tai toimipistetasolla.

Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n esitetään kuitenkin olevan kokonaisuudessaan semidispositiivinen säännös. Työehtosopimuksilla olisi siten mahdollista poiketa säännöksen sisällöstä ja menettelytavoista, mikä on sinänsä järkevä ratkaisu. Työlainsäädäntömme semidispositiivisiin säännöksiin liittyy kuitenkin järjestäytymättömien yritysten rakenteellinen syrjintä, sillä työnantajat ovat eri asemassa sen mukaan, noudattavatko ne työehtosopimusta työnantajaliiton jäsenyyden vai yleissitovuuden perusteella.

Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä, järjestäytymättömässä yrityksessä ei voitaisi tehdä työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimusta. Tämä johtuu siitä, että työsopimuslain 13 luvun 8 §:n mukaan järjestäytymätön työnantaja saa noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä semidispositiivisista asioista vain, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Esitys johtaisi siten siihen, että järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuus sopia valmennusta tai koulutusta koskevista asioista paikallisesti henkilöstönsä kanssa olisi siten rajoitetumpi.

Vaikka on sinänsä tarpeen, että työehtosopimuksin voidaan poiketa tietyiltä osin lain sisällöstä, pidämme epäoikeudenmukaisena, että järjestäytymättömät yritykset asetetaan lainsäädännöllä eriarvoiseen asemaan. Pidämme siten tätä lainsäädäntörakennetta kyseenalaisena yritysten yhdenvertaisuuden ja perustuslakiin sisältyvän järjestäytymisvapauden kannalta. Mielestämme kaikilla työnantajilla pitäisi olla mahdollisuus sopia toisin yhdessä koko henkilöstönsä kanssa esitetystä 7 luvun 13 §:stä.

Työterveyshuollon laajentaminen

Työterveyshuollon järjestämisvelvoitteen jatkaminen kuudella kuukaudella työntekovelvoitteen päättymisen jälkeen lisää työnantajalle irtisanomisesta aiheutuvia kustannuksia vaikeasti ennustettavalla tavalla. Todellinen kustannusten määrä riippuu siitä, kuinka paljon työntekijä käyttää työterveyshuollon palveluita. Pidämme välttämättömänä, että työnantajalle ehdotetaan oikeutta saada työterveyshuollosta johtuvia korvauksia myös niistä kustannuksista, jotka aiheutuvat työnantajalle työterveyshuollon soveltamisalan laajentamisesta.

Erityisen ongelmalliseksi työterveyshuollon järjestämisvelvoitteen tekee se, että työnantajalla ei ole keinoa varmistua siitä, onko työntekijä työllistynyt toisen työnantajan palvelukseen. Vaikka työntekijälle ehdotetaan säädettäväksi ilmoitusvelvollisuus työllistymisestään, on esitysluonnoksen perusteella epäselvää, mikä on työnantajan oikeusasema, jos se ei tällaista ilmoitusta saa.

Lopuksi

Työelämän lainsäädännön kehittämisen strategisena tavoitteena on oltava työllistämisen helpottaminen ja työllisyysasteen nostaminen. On oivallettava, että työ- ja sosiaalilainsäädäntö on markkinoiden toiminnan sääntelyä, joka vaikuttaa kysyntään, tarjontaan ja työmarkkinoiden dynamiikkaan. Lainsäädännössä pitäisi välttää sellaisia toimenpiteitä, jotka nostavat työllistämisen ja kasvun kynnystä.

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
lainopillinen asiamies