Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 198/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Tampereen kaupunki kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta antaa asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

Yhteistoimintaa koskevan hallituksen esityksen (198/2024) tavoitteena on uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Tampereen kaupunki ottaa kantaa ko. lakiesitykseen vain tällä kirjallisella asiantuntijalausunnolla. Asiantuntijalausunnolla otetaan kantaa vain lakiesityksen työntekijöiden uudelleentyöllistymiseen ja työvoimaviranomaisen rooliin liittyviin kohtiin.

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa (3 luku, 16 a §)

Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalain soveltamisalaa nostettavaksi. Soveltamisalaa koskeva raja nostettaisiin säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yritysiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Laissa säädettäisiin säännöllisesti 20-49 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai lomauttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Lakimuutos heikentäisi työvoimaviranomaisen mahdollisuuksia vaikuttaa muutostilanteissa yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden tiedonsaantiin työvoimaviranomaisen palveluista sekä mahdollisuuteen vaikuttaa työntekijöiden työllistymiseen.

Lakiesityksen erilaiset säännökset ovat monimutkaisia ja vaikeaselkoisia, eivätkä ne ole selkeästi löydettävissä esitetystä yhteistoimintalaista. Tämä aiheuttanee epäselvyyksiä, sekaannuksia ja työvoimaviranomaisen lisääntyvää neuvontatarvetta. Edellä mainittujen syiden johdosta, myös työvoimaviranomaisen neuvontatehtävä vaikeutunee. Lakiesityksen pykälät vaativat siten selkiyttämistä ja soveltamisohjeita. Esimerkiksi lain 90 päivän tarkastelujatko voi aiheuttaa tulkintaongelmia ja monenlaisia kysymyksiä työnantajalle.

Hallituksen esityksessä todetaan, että lakimuutos tarkoittaisi työvoimaviranomaiselle ilmoitettujen muutosturvatilanteiden ja siten myös muutosturva-asiantuntijoiden niihin liittyvien palvelutehtävien määrän vähentymistä jossain määrin. Esityksessä todetaan, että muutosten voimaantulon jälkeen aiemmin muutosneuvotteluvelvoitteen piirissä olleissa yrityksissä ja yhteisöissä voi myös esiintyä epätietoisuutta tai -varmuutta lain muutoksista, mikä voi näkyä myös työvoimaviranomaisen suuntaan lisääntyvinä yhteydenottoina. Esityksessä todetaan myös, että on todennäköistä, että lain vaikutuksesta alle 50 työntekijään työllistävien työnantajien työntekijät saavat vähemmän tietoa julkisista työvoimapalveluista kuin aiemmin.

Tampereen kaupungin asiantuntijanäkemyksen mukaan, edellä mainitut hallituksen esityksen arviot ovat relevantteja. Huolena on, että työvoimaviranomaisen mahdollisuudet vaikuttaa ennakoivasti irtisanomisen tai lomautusuhan alla olevien työntekijöiden tiedotukseen työvoimaviranomaisen palveluista sekä kuntien vaikutusmahdollisuuksista vaikuttaa työstä – työhön siirtymiin heikkenevät.

Työvoimapalvelujen tunnettuutta pitää vahvistaa entisestään ja työvoimaviranomaisen vaikutusmahdollisuuksia työllistymisen edistämisessä vahvistaa. Kunnilla on työttömyysturvan osalta laaja rahoitusvastuu, joten myös kuntien mahdollisuus vaikuttaa muutostilanteissa olevien työntekijöiden työllistymisen edistämiseen tulee olla lailla mahdollisimman kattavasti turvattu.

Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen (23 §)

Neuvotteluvelvoitteen vähimmäiskeston lyhentäminen puolella, mahdollistaa työnantajille joustavuutta ja keventää hallinnollisia prosesseja. Lakiesitys mahdollistaa kuitenkin myös neuvottelujen keston sopimisesta toisin muutosneuvotteluista.

Lakiesityksen seitsemän (7) päivän neuvotteluaika, 14 päivän sijaan, vähentäisi kuitenkin työvoimaviranomaisen aikaa reagoida muutostilanteeseen ja antaa esimerkiksi neuvontaa ja ohjausta irtisanotuille ja lomautetuille.

Työvoimapalvelujen selvittämiselle varattava aika (25 a §)

Lain kohdan työsopimuksen päättymisen ja työvoimaviranomaille toimitettavan neuvotteluesityksen 30 päivän sääntö on kannatettava. Tällä edistetään työvoimaviranomaisen vaikutusmahdollisuuksia irtisanottujen työllistymisen edistämiseen.

Ajan soveltaminen 20–49 työntekijän yrityksiin neuvotteluesitystilanteissa, joissa esityksenä on vähintään kymmenen työntekijän irtisanominen, on kannatettava työvoimaviranomaisen työllistymisen edistämisen tehtävien näkökulmasta. Lain soveltaminen ko. tilanteissa on kuitenkin todennäköisesti työnantajan näkökulmasta lakiesityksen pohjalta vaikea hahmottaa.

Lainsäädäntöä tulisi selkiyttää ja yksinkertaistaa siten, että laki olisi työnantajalle mahdollisimman selkeä. Työvoimaviranomaisella tulisi olla mahdollisimman kattava lakisääteinen tiedonsaantioikeus muutostilanteista.

Lisätietoja

Tarja Paulaniemi
kehittämispäällikkö
Tampereen kaupunki
p. 040 679 8954
tarja.paulaniemi@tampere.fi