LUONNOSLausunto hallituksen esityksestä HE 198/2024 vp Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

1. Lausunnon antaja

Espoon kaupunki, Työllisyyspalvelut/ Työllisyysjohtaja Hilla-Maaria Sipilä

2. Yleinen arvio esityksestä

Esityksen tavoitteena on nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan alarajaa 50:een säännöllisesti työllistävään yritykseen sekä lyhentää muutosneuvotteluaikoja. Työvoimaviranomaisten näkökulmasta lainsäädännön muutokset voivat vaikuttaa sekä palvelutarpeeseen että palveluiden toteutukseen. Esitys on joiltain osin kannatettava, mutta se sisältää myös riskejä erityisesti irtisanottujen henkilöasiakkaiden palveluiden osalta.

Vuoden 2023 tilastojen mukaan Suomessa oli yhteensä 580 048 yritystä, joista alle 50 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli noin 99 % koko yrityskannasta. Ne työllistivät noin 44 % yritysten henkilöstöstä ja niiden liikevaihdon osuus oli noin 35 % kaikkien yritysten liikevaihdosta. Esityksen vaikutukset kohdistuvat siis merkittävään osaan suomalaista.

3. Yksityiskohtaiset kommentit

Työvoimaviranomaisen näkökulmasta lainsäädännön muutos voi vähentää työmäärää, kun muutosneuvottelujen alaraja nousee. Tämä tarkoittaa, että osa pienistä yrityksistä jää yhteistoimintalain ulkopuolelle, ja siten myös muutosturvan palveluvelvoitteet näissä tapauksissa poistuvat. Työvoimaviranomaisen näkökulmasta muutos voi vähentää neuvotteluesitysten määrää, sillä vuosittain noin 130 kymmenen tai useamman irtisanottavan neuvottelua ja noin 650 alle kymmenen henkilön neuvottelua jäisi lain ulkopuolelle. Kuitenkin on mahdollista, että osa yrityksistä ilmoittaa muutoksista vapaaehtoisesti. Tämä saattaa myös lisätä yhteydenottoja työvoimaviranomaisille, sillä yritykset voivat kaivata lisäohjausta muutosturvan ja lain soveltamisen osalta. Onkin tärkeää, että pienet yritykset saavat tukea muutostilanteissa.

Muutosneuvotteluaikojen lyhentäminen kiihdyttänee työnhakijoiden siirtymää työvoimapalveluihin, sillä irtisanottavat ilmoittautuvat työnhakijoiksi nopeammin kuin aiemmin. Tämä kasvattanee kuntien kustannuksia. Jos tuta-syistä irtisanottavat henkilöt eivät saa riittävästi tietoa muutosturvasta yrityksiltä tai muutosturva-asiantuntijoilta, he tulevat todennäköisesti suoraan työvoimaviranomaisten asiakkaiksi, mikä voi lisätä kuormitusta.

Esitys sisältää muutoksen, jonka mukaan irtisanotun työsopimus ei voi päättyä ennen kuin 30 päivää on kulunut neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle. Tämä on kannatettava ehdotus, koska se antaa asiantuntijoille aikaa reagoida ja toteuttaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Yrityksillä on edelleen velvoite informoida yli 55-vuotiaita irtisanottavia muutosturvasta ja neuvotella työllistymisvapaasta. Kun neuvotteluaikojen lyhentämistä tavoitellaan, yritysten on oltava entistä tietoisempia velvoitteistaan, jotta he voivat informoida henkilöstöä riittävästi heti neuvottelujen alussa. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa yritykset kääntyvät työvoimaviranomaisten puoleen lisäohjeistuksen saamiseksi, mikä lisää viranomaisten nopean reagoinnin tarvetta.

4. Yhteenveto ja johtopäätökset

Esitys on työvoimaviranomaisten näkökulmasta pääosin kannatettava, koska se vähentää muutosturva-asiantuntijoiden palvelutarvetta ja neuvotteluesitysten määrää. Toisaalta se voi kasvattaa henkilöasiakkaiden palvelutarvetta. Tilastot osoittavat, että muutos vaikuttaa

merkittävään osaan yrityskentästä, erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. On tärkeää varmistaa, että irtisanottavien tiedonsaanti ja yritysten neuvontatarpeet hoidetaan tehokkaasti.