

25.3.2020

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä (luonnos) laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. Lausumme asiasta seuraavaa.

1. Esityksen sisältö

Esityksen mukaan työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin 14 päivästä viiteen päivään. Samoin lyhennettäisiin lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoajaa nykyisestä kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään. Esityksessä ehdotetaan lisäksi, että työnantajalla olisi oikeus jatkossa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä työntekijä samoilla edellytyksillä kuin työntekijä, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Koeaikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsopimus voitaisiin koeaikana purkaa myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että esitetyt muutokset toteutetaan. Esitämme HE-luonnokseen kuitenkin seuraavat huomiot.

2. Lakimuutokset eivät koske kaikkia työnantajayrityksiä

Hallitus linjasi tiedotustilaisuudessaan 20.3.2020, että työlainsäädäntöön tehtävät muutokset koskevat kaikkia yrityksiä. Mikäli sääntely toteutetaan HE-luonnoksessa esitetyllä tavalla, seurauksena on se, että toimet eivät koske kaikkia yrityksiä.

HE-luonnoksessa (s. 19) asia on todettu näin (korostus tässä): ”Kyseessä olevien muutosesitysten osalta työehtosopimuksilla voidaan sopia laista poiketen lomautusilmoitusajasta, takaisinottovelvollisuusajasta ja yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluajoista. **Näin ollen, jos työehtosopimuksissa on näitä asiaryhmiä koskevia määräyksiä ja niitä ei tässä**

yhteydessä muuteta, työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistointitalain muutoksilla ei ole sellaista vaikutusta, jota tässä yhteydessä tavoitellaan. Hallituksen tiedossa kuitenkin on, että työehtosopimuksia on tarkoitus muuttaa vastaamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimia esityksiä.”

Tämä johtaa käytännössä siihen, että kaikki yritykset eivät saa hyödykseen esimerkiksi määräaikaisen lain mukaista lyhyempää lomautusilmoitusaikaa. Tällä on negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen ja yritysten selviytymiseen kriisistä. On epärealistista ajatella, että kaikkia työehtosopimuksia muutettaisiin pikavauhtia siten, että lomautusilmoitusaikaa / YT-neuvotteluajaa lyhennetään. Nyt jo on tiedossa, että kaikkiin työehtosopimuksiin ei tehdä koronatilanteen vuoksi mitään muutoksia.

Valittu sääntelytapa johtaa myös sekavuuteen ja epäselvyyteen siitä, minäkalaisia lomautusilmoitus- ja neuvotteluajoja yrityksissä pitää noudattaa. Lain säännökset ja työehtosopimusten määräykset poikkeavat toisistaan. Hallituksen esitysluonnoksessa (s. 16) todetaan näin (korostus tässä):

”Lakimuutosten suora vaikutus on täysimääräinen siinä työmarkkinakentässä, jossa ei sovelleta työehtosopimuksia työehtosopimuslain (436/1946) mukaisen sidottuisuuden tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisen yleistovuuden perusteella tai jossa työehtosopimukseen ei sisälly määräyksiä säädettävistä asioista. Keino lainmuutosten toteuttamiseen koko työmarkkinakentässä olisi ollut säätää lain enimmäispakottavuudesta suhteessa työehtosopimuksiin. Kysymys olisi ollut siitä, että työehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia työntekijän kannalta lakia paremmista eduista, kuten pidemmistä lomautusilmoitusajoista tai neuvotteluajoista olisi rajoitettu. Tämä olisi ollut toteutettavissa niin, että työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä olisi säädetty esimerkiksi lomautusilmoitusajan osalta, että työehtosopimuksella ei saa sopia viittä päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, mutta sitä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta tai sen poistamisesta sopiminen olisi ollut edelleen mahdollista. **Tässä tilanteessa ei ole katsottu olevan perusteltua puuttua työehtosopimusautonomiaan.**”

Suomessa on voimassa poikkeusolot ensimmäistä kertaa sotien jälkeen. Yrityksissä on suuri hätä. Tässä tilanteessa tarve sääntelyn selkeydestä, yksinkertaisuudesta ja johdonmukaisuudesta korostuu.

Suomen Yrittäjät korostaa, että esitetyt määräaikaiset työlainsäädäntömuutokset pitäisi ehdottomasti toteuttaa niin, että ne koskevat kaikkia yrityksiä samalla tavalla. Tämä olisi toteutettavissa säätämällä, että esitettyjä säännöksiä saa soveltaa siinäkin tapauksessa, että työehtosopimus sisältää pidemmät lomautus- tai neuvotteluajat. Tämä sääntelytapa ei vaikuttaisi

työehtosopimusosapuolten mahdollisuuteen sopia ilmoitusajoista, mutta varmistaisi sen, että määräaikaisen lainsäädännön mukaisia lyhyitä määräaikoja voitaisiin soveltaa kaikissa yrityksissä. Huomautamme, että lakiesityksen julkilausuttuna tavoitteena on luoda edellytykset sille, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nykyistä nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen (HE-luonnoksen kansilehti).

Mikäli sääntelymuutokset kuitenkin tehdään lausuttavana olevan HE-luonnoksen pohjalta, on erittäin tärkeää varmistaa, että kaikki työehtosopimuksia noudattavat yritykset saavat niistä tiedon. Tällä hetkellä liittojen keskenään neuvottelemista ratkaisuista ei ole saatavissa kootusti mistään tietoa. Osa työmarkkinajärjestöistä on sijoittanut tiedot tehdyistä työehtosopimusmuutoksista suljetuille jäsensivuilleen, jolloin ainoastaan liittojen jäseninä olevat yritykset saavat niistä tiedon.

Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavia yrityksiä on noin 50 000 eli yli puolet kaikista työnantajayrityksistä. Jos sääntely toteutuu, nämäkin yritykset joutuvat noudattamaan työehtosopimukseen sovittuja määräaikoja. Tämä on mahdotonta, jos yritykset eivät saa muutoksista tietoja. Tilanne on yritysten kannalta kohtuuton. Esitämme eduskunnalle vakavan toivomuksen siitä, että eduskunta kiinnittäisi tähän asiaan huomiota ja varmistaisi osaltaan sen, että kaikki yritykset saavat helposti, avoimesti ja selkeällä tavalla esitettynä tiedon työehtosopimusmuutoksista.

3. Koeaikapurkua koskevat huomiot

Esityksessä sallitaan koeaikapurku myös tuotannollisella tai taloudellisella perusteella.

HE-luonnoksen vaikutuksia koskevassa osiossa on todettu, että koeaikapurun helpottamisen johdosta yritykset voivat välttyä viiden päivän lomautusilmoitusajan kuluilta sekä viiden päivän neuvotteluilmoitusajalta ja viiden päivän yhteistoimintaneuvotteluajalta.

Kuitenkin säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan näin: ”Purkamisen edellytyksenä olisi, että työnantajan tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.” Sekä lisäksi ”Koeaikapurun kynnystä arvioitaisiin siten samoin perustein kuin työsopimuksen irtisanomisen perusteena olevaa tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta”

Huomautamme, että erityisesti määräaikaisten lomautusten perusteet ovat erilaiset kuin irtisanominen niin sanotulla tuta-perusteella, johon koeaikapurku nyt laajennetaan. Määräaikainen lomauttaminen on mahdollista jo pelkästään työn tilapäisen vähentymisen perusteella, eikä tuta-irtisanomis-perusteen olemassaoloa edellytetä. Työn tilapäinen vähentyminen on helpommin täyttyvä peruste kuin tuta-peruste. Nyt käsillä olevassa poikkeuksellisessa tilanteessa on järkevää, että lomautus- tai koeaikapurun perusteesta aiheutuisi mahdollisimman vähän tulkintaongelmia.

Oikeusvarmuuden vuoksi asia olisi syytä selkeyttää. Toisin sanoen, koeaikapurku pitäisi olla mahdollinen samoilla perusteilla kuin määräaikainen lomauttaminen.

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja