

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

STTK viittaa palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, Akava ja STTK eriävään mielipiteeseen ja täydentää sitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

STTK katsoo, että esitetyt muutokset yhteistoimintalakiin hyödyttävät ainoastaan työnantajia, kun taas työntekijöille muutokset ovat pelkästään heikennyksiä. Muutokset heikentävät yhteistoiminnan tarkoitusta. Työelämän ollessa jatkuvassa murroksessa säännölliselle vuoropuhelulle sekä yhteistoiminnalle on entistä suurempi tarve ja yhteistoimintalain merkitys työpaikoilla on huomattava. Henkilöstön paremmalla tiedonsaannilla ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä, työhyvinvoinnin edistämällä ja osaamisen kehittämällä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä työpaikoilla. Nyt esitetyt muutokset tarkoittaisivat merkittäviä heikennyksiä yhteistoimintalakiin ja voivat viedä jopa tuottavuutta ja kilpailukykyä heikentävään suuntaan.

Yleisperustelut

Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus astui voimaan 1.1.2022. Lain vaikutuksia ei ole seurattu tai arvioitu. Nyt esitetyt muutokset muuttaisivat keskeisesti vasta vähän aikaa sitten uudistettua yhteistoimintalakia. Lakimuutokset eivät perustu kokonaisuudistuksen seurantaan, koska sellaista ei ole tehty.

Yhteistoimintamenettelydirektiiviin sisältyy niin sanottu heikentämiskielto, eli direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. STTK katsoo, että yhteistoimintalain muuttamista koskevan hallitusohjelmakirjauksen perusteella on selvää, että uudistuksen nimenomaista tavoitetta perustellaan direktiivin ”sallimalla” vähimmäistasolla ja pyritään näin ollen

käyttämään direktiiviä perusteena sille, että kansallisesti olemassa olevaa suojan tasoa heikennetään. Tämä on vastoin paitsi direktiivin heikentämiskieltoa, myös EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa.

Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

STTK vastustaa soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista. Perustelut esitetään pykäläkohtaisissa kohdissa.

Vaikutusarvioinnit osoittavat, että ehdotetuilla muutoksilla ei oleteta olevan selviä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia. Lakimuutosten on esitetty vaikuttavan yrityksiin niin, että hallinnollinen taakka ja sitä kautta siitä johtuvat kustannukset vähenevät. Täysimääräisesti hallinnollinen taakka ei tule kuitenkaan yhteistoimintalain muutoksien jälkeen poistumaan, koska irtisanomisia ja lomautuksia koskien on noudatettava jatkossa työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia. Lisäksi lain pirstoutuminen 20–49 työntekijää työllistävien työnantajien osalta voi jopa lisätä hallinnollista taakkaa, kun sovellettavia pykäläitä ei ole enää selkeästi löydettävissä yhteistoimintalaista.

Uudistuksen pääasiallisena vaikutuksena on työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Neuvotteluaikojen lyhentymisen taas tarkoittaa palkanmenetyksiä työntekijöille. STTK katsoo, että lakimuutos tarkoittaa suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Toimiva neuvottelukulttuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja ymmärrystä työpaikan tavoitteisiin. Tämä taas johtaa inhimillisen pääoman ja tuottavuuden kasvuun. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu yhteistoiminnan vähentymisestä johtuvia riskejä muun muassa tuottavuudelle.

Mietinnössä ei ole huomioitu esityksen negatiivisia vaikutuksia paikallisen sopimisen kannalta. Orpon hallitusohjelman mukaan tavoitteena on lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelman mukaan onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta. Nyt esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille ja yhteisöille on paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Kevennetty malli ei takaa enää henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tai yhteisön tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä enää yhtä säännöllisesti. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat pienempiin yrityksiin, joiden osalta taas erityisesti yritetään edistää paikallista sopimista.

Hallitusohjelman kirjausten yhteydessä on toteuttamisvaihtoehtona nostettu monessa asiassa esiin ns. Ruotsin malli. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräislaissa. Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä.

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavista työpaikan muutoksista. Ruotsissa henkilöstön edustus ja vaikutusmahdollisuudet sekä työpaikkatason toiminnassa että yritysten hallinnossa perustuvat lainsäädäntöön ja ovat vahvempia kuin Suomessa. Työpaikkatason yhteistoimintaa koskevat säännöt on laajalti sisällytetty työehtosopimuksiin. Muiden toteuttamisvaihtoehtojen osalta olisi tullut selvittää tarkemmin Ruotsin yhteistoimintaa säätelevää kokonaisuutta.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

STTK vastustaa soveltamisalan nostamista. Muutosneuvotteluelvoite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

STTK pitää hyvänä ja liikkeenluovutusdirektiivin kannalta välttämättömänä, että liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

STTK vastustaa esitettyä muutosta, mutta pitää hyvänä sitä, että vuoropuhelu ei poistu kokonaan 20–49 henkilöä työllistävistä yrityksistä. Nyt esitetty kevennetty vuoropuhelun malli on selvä heikennys nykytilaan. Vuoropuhelun käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäväksi, eikä laki enää takaa tiettyä säännöllistä rytmiä vuoropuhelulle tai vuoropuhelussa annettavia tietoja henkilöstön edustajalle.

STTK korostaa, että vuoropuheluelvoitteen tarkoitus on luoda toimiva yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille. Tämän päämäärän saavuttamisella on myönteisiä vaikutuksia yrityksen toimintaan ja työyhteisön toimivuuteen. Jatkuvan vuorovaikutuksen kautta parannetaan myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla. Vuoropuhelun paraneminen edistää lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa paikallista sopimista, mikä voi osaltaan edistää yritysten kasvua ja kilpailuedellytyksiä markkinoilla.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

STTK vastustaa muutosta, koska se tarkoittaa työntekijöille merkittävää heikennystä nykytilaan 20–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta. Jatkossa muutosneuvottelujen piiriin kuuluisivat enää vähintään 20 työntekijään kohdistuvat toimenpiteet. Lisäksi enintään 90 päivää kestävien lomautusten osalta neuvotteluelvoite poistuisi kokonaan.

Vuonna 2022 20–49 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 6 380 ja niissä työskenteli 191 367 palkansaajaa. Vuoden 2022 tilastoista ilmenee, että 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä käytiin arviolta 1078 muutosneuvottelua. Lain soveltamisalamuutosten jälkeen muutosneuvotteluelvoitteen piiriin jäisi näistä neuvotteluista enää 119 neuvottelua, eli noin 2 %. Käytännössä muutosneuvotteluelvoite poistuu siis kokonaan 20–49 työntekijää työllistävilta yrityksiltä.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

STTK vastustaa neuvotteluajkojen puolittamista. Mitä lyhyempi neuvottelu-aika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluelvoitteita kunnollisella tavalla. Perusteluissa todetaan: ”Vaikka vähimmäisneuvottelu-aika olisi seitsemän päivää, neuvotteluelvoite ei täytyisi ennen kuin 3 luvussa säädetyt vaatimukset olisivat täyttyneet.” Perusteluissa ei kuitenkaan tarkemmin avata, miten 3 luvun mukaiset vaatimukset käytännössä ehditään täyttää seitsemän päivän neuvotteluajassa.

Neuvotteluajkojen lyhentäminen tarkoittaa samalla työntekijöiden taloudellisen aseman heikentymistä, kun jatkossa irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimusten olennaiset ehtomuutokset voisi toteuttaa aiempaa lyhyemmän neuvotteluajan jälkeen. Palkansaajien kokonaisansioiden mediaanituntipalkalla palkanmenetykset irtisanomistilanteessa olisivat useista sadoista jopa useisiin tuhansiin euroihin.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

STTK pitää lisättyä pykälää hyvänä ja välttämättömänä, jotta lainsäädäntö täyttää joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat velvoitteet. STTK kuitenkin katsoo, että pykälän rikkomisen olisi tullut olla myös hyvitysvastuun piirissä.

Lisätietoja: Sanna Rantala, juristi

sanna.rantala@sttk.fi

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Gylling Päivi
STTK ry.