

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Suomen Journalistiliitto ry vastustaa hallituksen esityksessä esitettyjä yhteistoimintalain muutoksia.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan vasta vuoden 2022 alusta. Lain uudistamisen keskeisenä tavoitteena oli kehittää työpaikkojen yhteistoimintaa jatkuvan vuoropuhelun mukaisesti. Uudistuksessa käytiin läpi myös muutostilanteita koskevat neuvottelut ja niiden määräajat. Nyt hallituksen esityksessä esitetään muutoksia, jotka muuttaisivat vasta vähän aikaa sitten uudistettua lakia ilman, että kokonaisuudistuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia olisi edes ehditty arvioida.

Hallituksen esityksen mukaan yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossa silloin, kun työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. 20–49 työntekijää työllistävillä yrityksillä muutosneuvottelovelvoite säilyisi vain joissain tapauksissa. Lisäksi niitä koskisi huomattavasti nykyistä kevyempi velvollisuus käydä vuoropuhelua työpaikalla. Merkittävä osa suomalaisista mediayrityksistä kuuluisi tähän joukkoon. Journalistiliiton edustamilla aloilla käytiin viime vuonna 39 muutosneuvottelut.

Yleisperustelut

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

-

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

-

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Pääministeri Orpon hallitusohjelman mukaan tavoitteena on lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille on ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Kevennetty malli ei turvaisi henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tilanteesta eikä vuoropuhelua käytäisi enää yhtä säännöllisesti.

Säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille säädettäisiin jatkossa velvollisuus käydä muutosneuvottelut vain silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Käytännössä muutosneuvotteluelvoite poistuisi kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, ja lain piiriin jäisi arviolta noin 2 % nykyisin lain piirissä olevista muutosneuvotteluista.

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

-

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

-

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Hallituksen esityksen mukaan neuvotteluajat puolitettaisiin ja ne olisivat jatkossa kolme viikkoa tai seitsemän päivää. Mitä lyhyempi neuvottelu-aika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluelvoitteita kunnollisella tavalla. Media-alalla on käyty kymmeniä muutosneuvotteluja vuosittain viime vuosien aikana. Nykyiset neuvotteluajat eivät ole olleet ongelma, vaan aikaa on tarvittu vaikutusten ja vaihtoehtojen pohdintaan. Isommissa muutosneuvotteluissa neuvottelu-aikoja on sopien myös pidennetty.

Käytännössä neuvottelu-aikojen poistaminen pienemmissä yrityksissä ja niiden lyhentäminen muissa yrityksissä johtaa työntekijöiden joutumiseen entistä nopeammin lomautetuiksi ja työttömiksi.

Työntekijä joutuu siten yhteiskunnan tukien varaan aiempaa nopeammin. Neuvotteluaikojen lyhentäminen tarkoittaa työntekijöiden taloudellisen aseman heikentymistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan muutokset tuovat yrityksille runsaan 40 miljoonan euron säästöt. Irtisanottavan työntekijän osalta neuvotteluaikojen lyhentyminen puolella tarkoittaa esimerkiksi kolmen viikon palkan menetystä. Tämä työnantajalle aiheutuva säästö tarkoittaa siis myös ansiotuloverojen vähentymistä ja sosiaaliturvan käyttön aikaistumista. Tätä emme hyväksy. Esitys näyttää siirtävän työnantajille kuuluvia palkkakustannuksia veronmaksajille samaan aikaan, kun Orpon hallitus on leikannut merkittävästi työttömyysturvaa ja asumistukea. Muutoksella voi olla jopa kielteinen vaikutus valtiontalouteen.

Aito yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Se parantaa muun muassa paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla. Yhteistoiminnan muodollisten edellytysten heikentäminen ei ole kestävä tapa rakentaa toimivia työmarkkinoita tai tuloksellista yritystoimintaa.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Savolainen Petri
Suomen Journalistiliitto ry