

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

OAJ katsoo, että tämän hetken muuttuvassa työelämässä yhteistoiminta ja vuoropuhelu ovat erityisen tärkeitä. Yhteistoiminta lisää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Toimiva vuoropuhelu ja yhteistoiminta ja siihen kuuluva tiedonsaanti ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet parantavat myös yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä.

OAJ katsoo, että ehdotetut muutokset eivät edistä yhteistoiminnan tarkoitusta. Muutokset heikentävät merkittävästi 20–49 työntekijää työllistävien yritysten ja yhteisöjen henkilöstön asemaa. Ehdotetut lyhyemmät neuvotteluajat heikentävät henkilöstön asemaa myös suuremmissa eli vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Tämä ilmenee myös työntekijöille aiheutuvina palkanmenetyksinä.

OAJ katsoo, että yhteistoimintalain soveltaminen käytännössä tulee haastavaksi. Laki ei enää selkeästi kerro missä tilanteissa työnantajan tulee noudattaa lain säännöksiä. Lain soveltamistilanteissa joudutaan jatkossa etsimään tietoa useista eri säännöksistä ja perusteluteksteistä. Tämä on ristiriidassa hallinnollisen taakan keventämistä koskevan tavoitteen kanssa.

Yleisperustelut

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

Kokonaisuudistuksen jälkeen nyt voimassa oleva yhteistoimintalaki astui voimaan 1.1.2022. Nyt lakiin ehdotetaan merkittäviä muutoksia, vaikka aiemman kokonaisuudistuksen seurantaa ei ole tehty eikä sen vaikutuksia ole siis pystytty arvioimaan.

Yhteistoimintamenettelydirektiivi kieltää menettelyn, jossa direktiivin soveltamisen nojalla jäsenvaltio heikentää vallitsevaa tilannetta ja työntekijöiden suojan yleistä tasoa direktiivin soveltamisalalla. OAJ katsoo, että hallitusohjelmakirjauksen perusteella on selvää, että

yhteistoimintalain uudistusta perustellaan nimenomaan direktiivin ”sallimalla” vähimmäistasolla ja direktiiviä pyritään käyttämään perusteena sille, että kansallista suojan tasoa heikennetään.

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

OAJ vastustaa yhteistoimintalain soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluvaihtoehtojen vähentämistä 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista.

Esitetyillä muutoksilla ei katsota olevan selkeitä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia, kuten vaikutusarvioinnit osoittavat. Lakimuutosten vaikutusten on esitetty vähentävän yritysten hallinnollista taakkaa ja aiheuttavan siten kustannusten vähenemistä. Irtisanomis- ja lomautustilanteissa on jatkossakin noudatettava työsopimuslaissa säädettyjä kuulemis- ja selvitysvelvoitteita, joten kokonaan hallinnollinen taakka ei poistu. Lisäksi uudet säännökset 20–49 työntekijää työllistävien työnantajien osalta voivat lisätä hallinnollista taakkaa, koska ko. yritysten velvoitteet eivät enää käy selkeästi ilmi yhteistoimintalaista.

Lakimuutoksen pääasiallisena vaikutuksena on työnantajien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Työntekijöiden osalta neuvotteluaikojen lyhentymisen taas tarkoittaa palkanmenetyksiä. OAJ katsoo, että lakimuutos tarkoittaa suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Hallitusohjelman tavoitteena on lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmassa on todettu, että onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. OAJ katsoo, että toimiva vuoropuhelu lisää luottamusta ja sen kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta. Esitetyt muutokset 20–49 työntekijää työllistävien velvoitteeseen käydä vuoropuhelua ovat ristiriidassa paikallisen sopimisen lisäämistä koskevan tavoitteen kanssa. Esitetty malli ei takaa enää henkilöstön edustajan tiedonsaantia työnantajan tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä enää yhtä säännöllisesti. Lisäksi esitetyt heikennykset kohdistuvat nimenomaan pienempiin yrityksiin, joiden osalta toisaalta yritetään edistää paikallista sopimista.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

OAJ vastustaa soveltamisalan nostamista. Muutos hyödyttää ainoastaan työnantajia.

Käytännössä velvoite muutosneuvotteluiden käymiseen poistuu kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, jotka nyt ovat lain soveltamisen piirissä.

OAJ pitää hyvänä, 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

OAJ vastustaa esitettyä muutosta. OAJ pitää kuitenkin hyvänä sitä, että vuoropuhelu ei poistu kokonaan 20–49 henkilöä työllistävistä yrityksistä. Esitetty vuoropuhelun malli on kuitenkin selvä heikennys nykytilaan, koska vuoropuhelua koskevat käytännöt jäävät työnantajan päätettäväksi. Laki ei enää säätele vuoropuhelun aikataulua tai vuoropuhelussa annettavia tietoja.

OAJ haluaa tuoda esille, että vuoropuhelun tarkoituksena on luoda toimiva yhteistoiminnan kulttuuri työpaikoille työnantajan ja henkilöstön välille. Tällä on positiivinen vaikutus yrityksen toimintaan ja työyhteisöön. Yhteistoiminnan ja vuoropuhelun kautta henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja asema työpaikoilla vahvistuvat. Vuoropuhelun paraneminen edistää lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa paikallista sopimista.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

OAJ esittää lisäämään 12 pykälään uuden 7-kohdan alla olevan mukaisesti:

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

7) kirjanpitolain (1336/1997) 7 luvun 15 §:ssä (21.12.2023/1249) säädetty tieto siitä, miten kestävyysraportointiyrityksen johto on käynyt vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa raportoinnin tarkoittamista tiedoista sekä keinoista niiden hankkimiseksi ja todentamiseksi.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

OAJ vastustaa muutosta. Muutos on merkittävä heikennys työntekijöille nykytilaan 20–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta. Näissä yrityksissä muutosneuvottelujen piiriin kuuluisivat jatkossa enää vähintään 20 työntekijään kohdistuvat toimenpiteet. Lisäksi enintään 90 päivää kestävien lomautusten osalta neuvotteluelvoite poistuisi kokonaan.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

OAJ vastustaa neuvotteluajojen puolittamista. Lyhyet neuvotteluajat vaikeuttavat yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen täyttämistä. Erityisen vaikeaa neuvotteluelvoitteen täyttäminen on seitsemän päivän neuvottelun osalta, missä on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluelvoitteita asianmukaisesti. Lain perusteluissa on todettu seuraavasti: ”Vaikka vähimmäisneuvottelu-aika olisi seitsemän päivää, neuvotteluelvoite ei täytyisi ennen kuin 3 luvussa säädetyt vaatimukset olisivat täyttyneet.” Tätä velvoitetta ei kuitenkaan tarkemmin avata.

Työntekijöiden taloudellinen asema heikkenee neuvottelu-aikoja lyhennettäessä. Jatkossa irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimusten olennaiset ehtomuutokset olisi mahdollista toteuttaa aiempaa lyhyemmän neuvotteluajan jälkeen.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

OAJ pitää uutta, lisättyä pykälää hyvänä. OAJ katsoo, että pykälän rikkomisen tulisi kuitenkin olla hyvitysseuraamuksen piirissä.

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Mali Eija
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ