

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry vastustaa yhteistoimintalain soveltamisalan alarajan korottamista ja muutosneuvotteluiden vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä. Esitetyt muutokset yhteistoimintalakiin hyödyttävät ainoastaan työnantajia, kun taas työntekijöille muutokset ovat pelkästään heikennyksiä. Muutokset heikentävät yhteistoiminnan tarkoitusta.

Yhteistoimintalakia on muutettu viimeksi kaksi vuotta sitten, jolloin siihen tuli uutena elementtinä jatkuva vuoropuhelu. Yrityksiin on juuri saatu rakennettua toimintamallit, jolla lisätään henkilöstön ja työnantajan välistä vuoropuhelua. Vuoropuhelun rajaaminen vain isompiin yrityksiin on ristiriidassa hallituksen toisen tavoitteen, paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa. Jatkuvan vuoropuhelin avulla luodaan pohjaa myös aidolle paikalliselle sopimisella.

Esityksen pykäläkohtaisten yksityiskohtien osalta MVL viittaa lausunnossaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen yhteistoimintalain muutoksia valmistelleen työryhmän mietintöön sekä STTK ry:n antamaan lausuntoon 23.8.2024 luonnoksesta hallituksen esitykseksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

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.

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

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry vastustaa soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista.

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

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.

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.

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.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry vastustaa soveltamisalan nostamista. Muutosneuvotteluelvoite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistävilta yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

MVL 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

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry 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.

MVL korostaa, että vuoropuheluelvoitteen tarkoitus on luoda hyvä ja luottamuksellinen suhde työnantajan ja henkilöstön välille, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti 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

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry 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.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista. Mitä lyhyempi neuvotteluaika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluaajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluelvoitteita kunnollisella tavalla.

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

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Snellman Ilona
Meijerialan Ammattilaiset MVL