

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

ERIÄVÄ MIELIPIIDE YHTEISTOIMINTALAIN MUUTOKSIA VALMISTELLEEN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

Palkansaajakeskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry eivät hyväksy yhteistoimintalain muutoksia sellaisina kuin ne nyt työryhmän mietinnössä on esitetty ja jättävät työryhmän mietinnöstä eriävän mielipiteen alla kuvatuin perustein.

Asian tausta

Työryhmän asettamispäätöksen mukaan ensimmäisellä toimikaudellaan työryhmä laatii mietinnön yhteistoimintalain henkilöstömäärää koskevan soveltamiskynnyksen nostamisesta ja muutosneuvottelujen kestoajan lyhentämisestä. Hallitusohjelmakirjauksen mukaan hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella.

Valmistelu

Yksityiskohtaiset hallitusohjelmakirjaukset eivät mahdollistaneet aitoa kolmikantaista valmistelua. Palkansaajapuolen edustajille varattiin työryhmässä mahdollisuus esittää näkemyksiään valmistelun kohteena olevasta sääntelystä, mutta näkemykset eivät juurikaan vaikuttaneet valmisteluun.

Nykytila ja sen arviointi

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus astui voimaan 1.1.2022. Lain uudistamisen keskeisenä tavoitteena oli kehittää työpaikkojen yhteistoimintaa jatkuvan vuoropuhelun mukaisesti. Uudistuksessa käytiin läpi myös muutostilanteita koskevat neuvottelut ja niitä koskevat määräajat. Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat nyt esitettyjä muutoksia, jotka keskeisesti muuttavat vasta vähän aikaa sitten uudistettua yhteistoimintalakia ilman, että kokonaisuudistuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia olisi edes pyritty seuraamaan tai arvioimaan.

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Pitkäsillanranta 3, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihe 020 774 000
www.sak.fi

AKAVA

Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi

STTK

STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
www.sttk.fi

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

Euroopan unionin lainsäädäntö

Yhteistoimintamenettelydirektiivin johdanto-osan 1. resitaalissa viitataan suoraan EY-sopimuksen 136 (SEUT 151) artiklaan. Resitaalin mukaan: ”Perustamissopimuksen 136 artiklan mukaan yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on muun muassa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistäminen.”

SEUT 151 artiklassa puolestaan todetaan seuraavaa: ”Unionin ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Torinossa 18 päivänä loka-kuuta 1961 allekirjoitetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa, työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu, inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso, ja syrjäytymisen torjuminen.

Tätä varten unioni ja jäsenvaltiot panevat täytäntöön toimenpiteet, joissa otetaan huomioon kansallisten käytäntöjen erot, erityisesti sopimussuhteissa, sekä tarve säilyttää unionin talouden kilpailukyky.

Unioni ja jäsenvaltiot katsovat, että tällainen kehitys seuraa paitsi siitä sisämarkkinoiden toiminnasta, joka edistää sosiaalisten järjestelmien yhdenmukaistamista, myös perussopimuksissa määrätyistä menettelyistä sekä lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten lähentämisestä.”

SEUT 151 artiklan käsittämät viittaukset sosiaalipolitiikan tavoitteisiin, jotka koskevat parannettuja elin- ja työolosuhteita ja yhtenäistämistä samalla kun parannusta edistetään, ilmentävät EU-oikeudessa yhteisön sosiaalipolitiikan yleistä ”taantumattomuuden”, eli heikentämiskiellon periaatetta.

Kyseinen periaate on sisällytetty direktiiveihin hieman eri tavoin, mutta tyypillisesti muotoilut ovat vakiolausekkeita. Kysymys voi olla esimerkiksi jäsenvaltioiden velvollisuuksista tehokkaan täytäntöönpanon osalta tai periaate voi olla nimenomaisesti laadultaan sellainen, joka suojaa kansallisen lainsäädännön parempaa tasoa.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohdan mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. 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 9.4 artiklan kieltoa, myös EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Vaikutusarvioiden mukaan ehdotetuilla muutoksilla ei oleteta olevan selviä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia. Lakimuutosten on esitetty vaikuttavan yrityksiin niin, että hallinnollinen taakka

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

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.

Yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Tämä parantaa muun muassa paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla. Toimiva neuvottelukulttuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja ymmärrystä työpaikan tavoitteisiin. Tämä taas johtaa inhimillisen pääoman ja tuottavuuden kasvuun.

Uudistuksen pääasiallisena vaikutuksena on työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Vaikutusarvioinnissa on esitetty, että neuvotteluaikojen lyhentymisen yli 50 työntekijän yrityksissä tarkoittaisi palkansaajalle keskimäärin 2154 euron palkkatulojen menetystä. Sen sijaan pienemmissä alle 50 työntekijän yrityksissä, joissa neuvotteluja ei enää velvoitettaisi käymään kuin hyvin harvoissa tilanteissa, keskimääräinen palkanmenetys työntekijän osalta olisi peräti 4309 euroa. Työnantajien palkkakulujen säästön osalta muutosneuvotteluaikojen puolittaminen ja poistaminen alle 50 työntekijän yritysten osalta tarkoittaisi irtisanomistilanteiden osalta 540 henkilötyövuoden ja lomautusten 728 henkilötyövuoden vähennystä. Yksityisen sektorin keskipalkalla laskettuna irtisanomisia ja lomautuksia koskeva säästö tarkoittaisi 40 miljoonaa euroa vuositasolla. Palkansaajakeskusjärjestöjen katsovat, että lakimuutos tarkoittaa suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

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.

Muut toteuttamisvaihtoehdot

Hallitusohjelman yksityiskohtaiset kirjaukset eivät mahdollistaneet aidosti toteuttamisvaihtoehtojen arviointia. Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan yhteistoimintalakiin ei tulisi tehdä esitettyjä muutoksia.

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

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

lainsäädäntöön ja ovat vahvempia kuin Suomessa. Työpaikkatason yhteistoimintaa koskevat säännöt on laajalti sisällytetty työehtosopimuksiin.

Palkansaajajärjestöt katsovat, että valmistelun aikana olisi tullut perehtyä tarkemmin Ruotsin yhteistoimintaa säätelevään kokonaisuuteen ja sen toimivuuteen erityisesti pienten yritysten kannalta.

Säännöskohtaiset perustelut

Soveltamisala

Yhteistoimintalain soveltamisalaan esitetään nostettavaksi. Jatkossa yhteistoimintalakia sovellettaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Kuitenkin 20–49 työntekijää työllistävillä yrityksillä ja yhteisöillä säilyisi muutosneuvotteluvälitteet tietyissä tapauksissa sekä huomattavasti aiempaa kevyempi velvollisuus käydä vuoropuhelua työpaikalla. Lisäksi liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä noudatettaisiin 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä.

Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat soveltamisalan nostamista. Muutosneuvotteluvälite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

Vuoropuhelu

Työnantajille, jotka työllistävät 20–49 työntekijää, esitetään jatkossa velvollisuutta luoda työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Vuoropuhelun tapaa tai toistuvuutta ei määriteltäisi laissa.

Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat esitettyä muutosta, mutta pitävät 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.

Palkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että vuoropuheluvälitteiden tarkoitus on luoda toimiva yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille. Tämän päämäärän saavuttamisella on myönteisiä vaikutuksia yrityksen toimintaan ja työyhteisön toimivuuteen. Jatkuvan vuorovaiikutuksen 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.

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

Muutosneuvottelut

Säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistäville työnantajille säädettäisiin jatkossa velvollisuus käydä muutosneuvottelut 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.

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

Käytännössä muutosneuvotteluelvoite poistuu kokonaan 20–49 työntekijää työllistävilta yrityksiltä, koska lain piiriin jää enää noin 2 % nykyisin yhteistoimintalain piirissä olevista muutosneuvotteluista.

Neuvotteluajat

Mietinnössä esitetään nykyisten neuvotteluajojen puolittamista. Jatkossa neuvotteluajat olisivat kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat neuvotteluajojen 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.

Neuvotteluajojen 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.

Lopuksi

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät ehdotettuja muutoksia yhteistoiminnan tarkoituksen vastaisina. Muutokset eivät edistä työpaikkojen keskustelevaa toimintakulttuuria, vaan heikentävät sitä. Muutokset heikentävät merkittävästi työntekijöiden asemaa 20–49 työntekijää työllistävien yritysten ja yhteisöjen palveluksessa. Neuvotteluajojen lyhentäminen heikentää työntekijöiden asemaa myös vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Tämä näkyy palkanmenetyksinä työntekijöille.

Koskinen, Kannisto, Rantala

27.6.2024

Yhteistoimintalain soveltamisesta työpaikoilla tulee haastavampaa, kun laista ei enää selkeästi ole nähtävissä, missä tilanteissa lakia sovelletaan. Tämän tiedon joutuu etsimään useista eri pykälästä sekä lain perusteluista. Tämä ei palvele lakimuutosten tavoitteeksi ilmoitettua hallinnollisen taakan vähentämistä.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat lakiesityksen heikentävän merkittävästi alle 50 työntekijää työllistävien yritysten toimintaedellytyksiä. Työpaikan heikentynyt toimintakulttuuri ja luottamus voivat johtaa jopa tuottavuuden pienentymiseen.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

STTK ry