

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

AKT ry yhtyy Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen ja lausuu lisäksi seuraavaa.

Yhteistoimintalain tarkoituksena ja tavoitteena on edistää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä ja vahvistaa yhteistoimintaa siten, että osapuolet ottavat toiminnassaan huomioon toistensa edut. Yhteistoimintain viimeisimmässä uudistuksessa 1.1.2022 tavoiteltiin vuorovaikutuksen parantamista laajassa kirjossa suomalaisia työpaikkoja. Näiden yhteistoimintalain periaatteiden ja hengen mukaisesti toimimalla olisi voitu vahvistaa osapuolten luottamusta, parantaa neuvotteluteitse saavutettavia ratkaisuja ja edistää kestäväällä tavalla työhyvinvointia. Kaikki nämä tekijät parantavat toiminnan tuottavuutta ja voivat edistää laadukasta paikallista sopimista.

AKT ry katsoo, että ehdotetut muutokset ovat yhteistoimintalain tarkoituksen vastaisia. AKT ry ei kannata ehdotettuja muutoksia, sillä ne heikentävät merkittävästi työntekijöiden asemaa yhteistoimintalain mukaisissa menettelyissä. Ehdotetun uudistuksen myötä suuri osa yrityksistä jää nostetun soveltamisrajan ulkopuolelle. Tästä aiheutuu merkittävä säästö yrityksille ja vastaavasti palkkatulojen menetys työntekijöille tilanteessa, jossa työttömyysturvaa on heikennetty. Esitys on siten varsin yksipuolinen.

Tämän lisäksi AKT ry näkee ongelmallisena sen, ettei vasta uudistetun yhteistoimintalain vaikutuksia ole keritty, eikä edes pyritty arvioimaan ennen uutta lain muutosesitystä. Työlainsäädännön tulisi olla harkittua ja perustua huolelliseen vaikuttavuusarviointiin – tulkintakäytännönkin muodostuminen vie aikaa. Sen sijaan, että lakia uudistetaan pilkottuina kokonaisuuksia ilman edellä mainittua huolellisuutta, tulisi uudistusten tapahtua laajemman kokonaisharkinnan kautta. Lainsäätäjä ei saisi asettaa lain ennakoitavuutta ja tulkintakäytännön perusteita vaaraan.

Yleisperustelut

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

Muutosesitys muuttaisi keskeisimpiä osia vastikään uudistetusta yhteistoimintalaista. Käytännössä juuri luodut vuoropuhelun menettelytavat ja säännellyt velvoitteet romuttuisivat. Samanaikaisesti lainsäätäjän tavoitteena on edistää paikallista sopimista. Tavoitteet ovat ristiriidassa toistensa kanssa.

Kohdan 2.1.4 arviot perustuvat vuodelta 2022 kerättyyn dataan. Luvut osoittavat, että esityksen toteutuessa merkittävä joukko yrityksistä jäisi soveltamisalan ulkopuolelle ja soveltamisala kapenisi noin kahdella kolmasosalla nykyisestä. Toisaalta esityksen perusteluissa on tuotu esiin TEM:n tutkimus ja yhteistoiminta-asiamiehen selvitykset, joiden perusteella voidaan katsoa nykymuotoisen vuoropuhelun ja neuvotteluelvoitteiden hallinnollinen taakka pieneksi ja että yhteistoiminta on koettu jatkuvana työyhteisön toimintaa kehittävänä prosessina.

Tätä taustaa vasten esityksen uudistamistarpeet eivät vaikuta perustelluilta. Pikemminkin yhteistoimintalaki tulisi säilyttää ennallaan. Lisäksi nyt lausunnolla olevan esityksen uudistukset pilkkovat lain menettelyt ja sekavoittavat sen soveltamista. Näin vaarantuu työlainsäädännön ennakoitavuus, joka on työntekijöiden ohella myös yritysten etu.

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

Kohdassa 4.2.1.1 todetaan muutosneuvotteluelvoitteen käytännössä johtavan neuvottelun ja vuoropuhelun lakkaamiseen 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Esimerkiksi kuljetusalalla toimivien yritysten osalta vaikutus on merkittävä. AKT ry:n mielestä näin merkittävä heikennys työntekijöiden osallistumisoikeuksiin ja vuoropuheluun työnantajan kanssa ei ole perusteltu – säännöksiä ei ole aihetta muuttaa alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

2§:n soveltamisalaa koskevien perustelujen osalta AKT ry viittaa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen ja lisäksi SAK ry:n lausuntoon.

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

7 a §:n vuoropuhelua koskevien perustelujen osalta AKT ry viittaa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen ja lisäksi SAK ry:n lausuntoon.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

12 §:ää koskevien perustelujen osalta AKT ry viittaa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen ja lisäksi SAK ry:n lausuntoon.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutoksenneuvottelut eräissä tapauksissa

AKT ry vastustaa esitettyä muutosta, joka käytännössä heikentää 20-49 työntekijän yritysten henkilöstön asemaa merkittävällä tavalla, erityisesti kuljetusalalla.

23 § - Neuvotteluelvoituksen täytyminen

AKT ry vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista. Esityksen mukaisen soveltamisalan mukaisesti kohdentuen vain n. 3400 suurinta yritystä lukeutuisi tämän puolittamisen piiriin. Suurimpien yritysten mahdollisuudet ja tarpeet huomioiden puolittamista ei voida pitää perusteltuna. Erityisesti 7 päivän neuvotteluaika osoittautunee käytännössä liian lyhyeksi täyttämään neuvotteluelvoituksen muut edellytykset (kohtuusperiaate). Mikäli neuvotteluelvoituksen täyttämiseen ja siten muun muassa työvoiman käytön tarpeen ennakoinnin arviointiin liittyy tulkinnallisia ongelmia, lisääntyy riski siitä, että työsopimuslain mukainen kollektiivinen irtisanomisperuste joudutaan riitauttamaan.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

AKT ry puoltaa määräaika koskevaa säännöstä, mutta huomauttaa että säännöksen rikkominen tulisi asettaa hyvitysvastuun piiriin.

38 § - Sopimisoikeus

38 §:n sopimisoikeutta koskevien perustelujen osalta AKT ry viittaa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n 27.6.2024 antamaan eriävään mielipiteeseen ja lisäksi SAK ry:n lausuntoon.

46 §- Rangaistussäännökset

AKT ry kannattaa 7 a §:n mukaisesti ehdotettua rangaistussäännöstä, mutta huomauttaa käytännön ongelmista sen valvonnan ja yhteistoiminta-asiamiehen resurssien suhteen.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

Lain valmistelun aikataulua tulee tarpeen mukaan sopeuttaa tilanteessa, jossa riittävä ja asiallinen valmistelu ei ole toteutunut ja lausuntokierroksen jälkeen ilmenee tarve jatkaa lain valmistelua.

Seppänen Sara
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry