

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

RIA viittaa palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, Akava ja STTK eriävään mielipiteeseen ja täydentää sitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

Esitetyt muutokset yhteistoimintalakiin hyödyttävät työnantajia, kun taas työntekijöille muutokset ovat tuovat heikennyksiä. Muutokset heikentävät yhteistoiminnan tarkoitusta. Työelämän ollessa jatkuvassa murroksessa säännölliselle vuoropuhelulle sekä yhteistoiminnalle on entistä suurempi tarve ja yhteistoimintalain merkitys työpaikoilla on huomattava. Henkilöstön paremmalla tiedonsaannilla ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä, työhyvinvoinnin edistämällä ja osaamisen kehittämällä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä työpaikoilla. Nyt esitetyt muutokset tarkoittaisivat merkittäviä heikennyksiä yhteistoimintalakiin.

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)

RIA ei kannata soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista.

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 työ sopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia. Lisäksi lain pirstoutuminen 20–49 työntekijää työllistävien työnantajien osalta voi jopa lisätä hallinnollista taakkaa, kun sovellettavia pykäläiä 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.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

RIA ei kannata soveltamisalan nostamista. Muutosneuvottelovelvoite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä.

RIA pitää hyvänä ja liikkeenluovutusdirektiivin kannalta välttämättömänä, 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

RIA ei kannata 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 rytmia vuoropuhelulle tai vuoropuhelussa annettavia tietoja henkilöstön edustajalle.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

RIA ei kannata 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 neuvottelovelvoite poistuisi kokonaan.

Vuonna 2022 20–49 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 6 380 ja niissä työskenteli 191 367 palkansaajaa. Vuoden 2022 tilastoista ilmenee, että 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä käytiin arviolta 1078 muutosneuvottelua. Lain soveltamisalamuutosten jälkeen muutosneuvotteluelvoitteen piiriin jäisi näistä neuvotteluista enää 119 neuvottelua, eli noin 2 %. Käytännössä muutosneuvotteluelvoite poistuu siis kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Lyhyemmällä neuvotteluajalla on vaikeampaa täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Perusteluissa todetaan: ”Vaikka vähimmäisneuvotteluaika 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.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

RIA pitää lisättyä pykälää hyvänä ja välttämättömänä, jotta lainsäädäntö täyttää joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat veloitteet. RIA kuitenkin katsoo, että pykälän rikkomisen olisi tullut olla myös hyvitysvastuun piirissä.

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Aarnio Antti
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry - Edunvalvontapäällikkö Antti
Aarnio