

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Hallituksen esitys on osa kokonaisuutta, jossa hallitus pyrkii heikentämään työntekijöiden työsuhdeturvaa ja muutosturvaa. Tähän kokonaisuuteen kuuluu nyt käsillä olevan esityksen ohella mm. ansiosidonnaisen leikkausten osalta porrastaminen ja työttömyysturvan omavastuupäivien pidentäminen. Myös mahdollinen lomautusilmoitusaikojen lyhentäminen, työehtosopimukset ohittaen, on osa samaa kokonaisuutta.

Jatkossa työntekijällä ei ole riittävästi aikaa varautua työn määrän vähentymiseen tai työn päättymiseen. Heikko ansiosidonnainen, jota on leikattu alusta, keskeltä ja lopusta, yhdistettynä työnantajan nopeasti katkeavaan palkanmaksuvelvollisuuteen työelämän muutostilanteissa, siirtävät kohtuuttomasti työttömyyteen tai lomautukseen liittyvää riskiä julkiselta vallalta ja työnantajalta työntekijän kannettavaksi.

Esityksen myötä työntekijän palkanmaksu katkaistaan työelämän muutostilanteessa poikkeuksellisen nopeasti, eikä työntekijälle jää käytännössä aikaa varautua tulotason muutoksiin. Vähimmäisneuvotteluaikojen puolittaminen ja soveltamisrajan nostaminen 50 hengen yrityksiin lyhentävät palkanmaksun katkeamisen varautumisaikaa useilla viikoilla.

Mikäli hallitus myöhemmin tuo esityksen myös lomautusilmoitusaikojen lyhentämisestä, pahimmassa tapauksessa palkanmaksuaika nykytilanteeseen verrattuna lyhenee 8 viikosta 1 viikkoon (6 viikkoa neuvotteluita + 2 viikkoa lomautusilmoitusaikaa). Esimerkkitalanteessa yrityksellä ei olisi velvoitetta käydä muutosneuvotteluita ja se voisi lomauttaa työntekijän noudattamalla 1 viikon lomautusilmoitusaikaa. Suurelle joukolla palkansaajia työnantaja voi käytännössä yksipuolisesti ilmoittaa palkanmaksun katkeamisesta viikon varoitusajalla lomautusmenettelyä noudattamalla.

Hallituksen esityksessä on ministeriön toimesta arvioitu lakimuutoksen työllisyys- ja tuottavuusvaikutuksia. Esityksen mukaan empiirisen näytön perusteella ei ole vahvoja perusteita olettaa yt-lainsäädännön muutoksen lisäävän merkittävästi työllisyyttä. Kansainvälisten analyysien perusteella vaikutusta ei ole ja kotimaisten arvioiden perusteella vaikutus on nolla tai korkeintaan lievästi positiivinen.

Johtopäätöksenä hallitus näyttää valmistelevan esityksiään lähinnä ideologisista lähtökohdista tarkoituksena heikentää palkansaajien asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Lakiesityksen ja edellä kuvatun poliittisten toimien kokonaisuuden vaikutukset voivat pahimmillaan olla kohtuuttomat. Samaan aikaan esityksen hyödyt kansantaloudelle ovat olemattomia tai hyvin minimaalisia. Tässä mielessä esitys ei ole tasapainossa tai kohtuullinen kansantalouden hyötyihin ja työntekijöihin kohdistuviin heikennyksiin nähden.

Teollisuusliitto ei kannata lausunnoilla olevaa esitystä.

Yleisperustelut

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

-

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

-

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Soveltamisalarajojen nostaminen on vain työnantajien edun mukaista. Palkansaajille muutokset merkitsevät sitä, että he eivät ehdi varautua palkkatulojensa menettämiseen riittävästi. Muutokset lisäävät joustavuutta työnantajille työntekijöiden kustannuksella, vaikka todellisuudessa taloudellinen joustovara on suurempi yrityksillä kuin palkansaajilla. Esitys merkitsee tuntuva tulonsiirtoa työntekijöiltä työnantajille.

Esityksessä on useita eri soveltamisalarajoja. Tämä on omiaan aiheuttamaan työpaikoilla epäselvyyttä siitä, milloin neuvottelut on käytävä ja kuinka pitkinä.

Teollisuusliitto vastustaa soveltamisalarajojen muutosta.

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

On kannatettavaa, että vuoropuheluelvoite säilyy edelleen 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Avoin tiedonvaihto ja kuuleminen ovat välttämättömiä seikkoja laadukkaan ja vastavuoroisen paikallisen sopimisen toteuttamisessa.

Ehdotettu säännös on kuitenkin erittäin löyhä. Säännös ei aseta työnantajalle minkäänlaisia laadullisia velvoitteita vuoropuhelun toteuttamiseksi. Vuoropuhelun kohteet ja toteutustavat olisivat säännöksen mukaan toteutettava yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Mikäli asiasta ei sovita, jää täysin työnantajan harkinnan valtaan, mikä on tarkoituksenmukaista, ja näin ollen kaikenlainen vuoropuhelun toteutus sekä sisältö, olisi aina yhteistoimintalain mukaista.

20-49 työntekijää työllistävien työnantajien jättäminen 7a§:ää lukuun ottamatta 2 luvun soveltamisalan ulkopuolelle, on omiaan heikentämään yhteistoimintalain tarkoitusta. Vuoropuhelun toteuttaminen lain minimivaatimuksen täyttäen ei turvaa riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä, eikä sen paremmin myöskään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Eситetty muutos päinvastoin heikentäisi yhteistoimintalain tarkoituksen toteutumista.

Eситetty muutos ei myöskään lain vähimmäistasoisena luo edellytyksiä toimivalle paikalliselle sopimiselle. Hallituksen tavoite lisätä paikallista sopimista edellyttäisi toimivaa, avointa ja riittävää tiedonsaantia sekä vuorovaikutusta.

Vuoropuhelulle tulisi asettaa nykyisen lain mukaiset vaatimukset myös 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Ei ole mitään perustetta jättää 20-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä 7a§:ää lukuun ottamatta 2 luvun soveltamisalan ulkopuolelle.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Säännös on hankala ymmärtää ja tulee eittämättä lisäämään lain kiertämistä. Tarkan 90 päivän aikarajan antaminen tarkoittaa sitä, että kaikki sen jälkeen tapahtuva ei kuulu enää säännöksen piiriin. Säännöstä on siten helppo kiertää. Säännöksen mukaan neuvotteluelvoitetta ei olisi, vaikka työnantaja tietäisi, että se tulee lakkauttamaan toimintansa ja irtisanomaan kaikki yli 20 työntekijää, mikäli se irtisanoo työntekijöitä 91 päivän välein siten, että yhdellä kertaa irtisanotaan korkeintaan 19 työntekijää. Ratkaisevaa tulisi olla työnantajan tietoisuus siitä, että toimenpiteet tulevat kohdistumaan vähintään 20 työntekijään.

Neuvotteluelvoite tulisi olla myös 20-49 henkilöä työllistävässä yrityksissä riippumatta siitä, kuinka montaa työntekijää toimenpiteet tulevat koskemaan. Ei ole mitään perustetta rajata alle 20 työntekijän vähentämistarvetta neuvotteluelvoitteen ulkopuolelle. Tarvetta neuvotella vähentämistoimista ei poista se, että muutokset koskevat vain 19 työntekijää taikka se, että toimenpiteet pannaan täytäntöön 91 päivän välein.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Esityksessä ehdotetaan, että neuvotteluajat puolitetaan. Teollisuusliitto vastustaa neuvotteluajojen lyhentämistä.

Seitsemän päivän neuvotteluajaksi laskettaisiin mukaan myös viikonloppu, joten neuvotteluajaksi olisi vain viisi päivää. On täysin selvää, että seitsemän päivän aikana, kun siihen kuuluu myös viikonloput ja arkipyhät, ei ehditä käsitellä kattavasti asioita sekä käydä aitoja neuvotteluja asioista, joita muutosneuvotteluissa tulisi käydä. Myös kolmen viikon neuvotteluajaksi on liian lyhyt aitoon neuvotteluun, kun suunnitellut toimenpiteet kohdistuvat merkittävään määrään työntekijöitä.

Lyhennetyt neuvotteluajat eivät toteuta yhteystoimintalain tarkoitusta. Vain seitsemän ja kolmen viikon neuvotteluajat eivät toteuta toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Ehdotetut neuvotteluajat eivät turvaa sitä, että henkilöstöllä olisi vaikutusmahdollisuudet yrityksen päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Nyt esitetyt muutokset päinvastoin heikentävät henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia kummankin osapuolen ottaa huomioon toistensa edut.

Neuvotteluajojen näin mittava lyhentäminen tarkoittaa merkittävää tulonsiirtoa työntekijöiltä työnantajille. Kun otetaan huomioon muut hallitusohjelman mukaiset muutokset ja tavoitteet, ovat muutokset yhteensä kohtuuttomia työntekijöille.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Koikkalainen Mikko
Teollisuusliitto ry.