

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa lausunnossaan kaikilta osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: Paitsi, että esitetyillä muutoksilla nähdään olevan heikentävä vaikutus kilpailukykyyn ja tuottavuuteen, on esitetyillä muutoksilla myös heikentävä vaikutus yksityisen sektorin sosiaali- ja terveystalouden työpaikkojen veto- ja pitovoimaan. Alalla kärsitään jo nyt kovasta työvoimapulasta, joten työelämää koskevien lakimuutosten tulisi vastoin esitettyä pikemminkin lisätä henkilöstön työhyvinvointia, lisätä luottamusta työelämän eri osapuolten välillä ja edellyttää nykyistä enemmän rakentavaa ja säännöllistä vuorovaikutusta työpaikoilla sekä lisätä henkilöstön edustajien tiedonsaantia ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heitä koskevissa kysymyksissä.

Lain soveltajan näkökulmasta annettu esitys sisältää runsaasti pykäläviittauksia, mikä tekee lain käytännön soveltamisesta haastavaa. Lisäksi lain esitöistä joudutaan hakemaan useissa kohdin tukea tulkinnalle ja lain soveltamiselle käytännössä.

Yleisperustelut

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

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: Yhteistoimintalaki, joka astunut voimaan 1.1.2022, on ollut voimassa vain lyhyen aikaa, eikä sen kokonaisvaikutuksia ole arvoitu. Annettu lakiesitys merkitsee annetussa muodossaan heikennystä yksityissektorin yhteistoiminnan nykytilaan ja lisää sekavuutta lain soveltamisessa, niin työntekijöiden, luottamusmiesten kuin työnantajan edustajien näkökulmastakin tarkasteltuna. Sosiaalinen ja taloudellinen eriarvoisuus työelämässä kasvaa.

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

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer lausuu edellä esitetyn lisäksi: SuPer ry vastustaa yhteistoimintalain soveltamisrajan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluajkojen puolittamista. Perustelut esitetään jäljempänä pykäläkohtaisissa kohdissa.

SuPer ry katsoo, että yksityisellä sektorilla lain soveltamisrajan nostaminen merkitsee sitä, että muutosneuvotteluelvoite ei käytännössä ulottuisi enää suureen osaan sosiaali- ja terveystalouden yrityksiä ja niiden palveluksessa olevaa henkilöstöä. Esitetty kevennetty vuoropuhelun malli heikentää merkittävästi yksityisen sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heitä koskeviin asioihin yrityksissä, heikentää tiedonkulkua henkilöstö ja työnantajan välillä ja vaikuttaa heikentävästi tätä myötä myös työhyvinvoinnin tilaan. Yhteistoiminnan heikentämisen riskejä työpaikan neuvottelukuluttuurille ei ole arvioitu. Esitetty lakiluonnos antaisi työnantajalle jatkossa laajan toimintavapauden vuoropuhelun toteuttamiseksi ilman, että henkilöstön tai henkilöstön edustajan asemaa näissä tilanteissa vahvistettaisiin. Näillä toimilla heikennetään entisestään luottamusta työsuhteen osapuolten välillä myös sopijaosapuolina. Luottamusta olisi vastoin esitettyä tarpeen vahvistaa eri toimin sikäli, kun hallituksen esitysten tavoitteena on lisätä paikallista sopimista yksityisellä sektorilla.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: SuPer ry vastustaa esitettyä muutosta. Yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamisella heikennetään merkittävästi yhteistoiminnan nykytilaa työpaikoilla. Soveltamisalarajan nosto hyödyttää ainoastaan työnantajia. Lain soveltamisalan muutos aiheuttaa suurta sekavuutta lain soveltajan näkökulmasta ja aiheuttanee runsaasti hallinnollista taakkaa yrityksille. Se, että 20-49 työntekijää työllistävät yritykset olisivat velvoitettuja käymään vain rajatuissa tilanteissa muutosneuvottelua ja kevennetysti vuoropuhelua, on tuntuva heikennys yksityisen sektorin yhteistoimintaan ja heikentää samalla paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Välttämättömäksi katsotaan säilyttää myös liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat säännökset vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

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

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: SuPer vastustaa yhteistoimintalain vuoropuheluelvoitteeseen esitettyä muutosta. Kevennetty vuoropuhelumalli merkitsee vuoropuhelua koskevien käytäntöjen muuttumista työntekijöille heikompaan suuntaan. Kahden eri mallin säätäminen vuoropuheluelvoitteen osalta luo merkittävää sekavuutta työpaikoilla toteutettavaan yhteistoimintaan. Työnantaja voisi myös luoda työpaikkakohtaiset käytännöt ilman lain turvaamaa säännönmukaista vuoropuheluelvoitetta. Epäselvyyttä esitykseen jää sen osalta millainen vuoropuhelumalli on katsottava tarkoituksenmukaiseksi ja muodostaisi vähimmäistason yhteistoimintalain tarkoituksen täyttämiseksi, jos menettely ja toteutus on työnantajan määriteltävissä. Vuoropuhelua koskeva tiedonsaanti ei toteutuisi ja olisi merkittävä heikennys nykytilaan. Henkilöstön mahdollisuudet työnantajan kanssa käytävään rakentavaan vuoropuheluun ja vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon, tulee säilyttää yrityskoosta riippumatta vähintään nykyisellään. Vuoropuheluelvoitteen muutos heikentää työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia, vähentää luottamusta työnantajan ja henkilöstön välillä sekä vaikuttaa alan veto- ja pitovoimaan heikentävästi.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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. SuPer ry:llä ei myöskään tähän lausuttavaa.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: SuPer ry vastustaa esitettyä muutosta.

Muutosneuvotteluelvoitteen rajaaminen 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä toimenpiteisiin, joita ovat irtisanominen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen ja, jotka koskevat vähintään 20 työntekijää 90 päivän ajanjaksona, on selvä heikennys nykytilaan. Lomautustoimien rajaaminen neuvotteluelvoitteen ulkopuolelle merkitsee merkittävää heikennystä yhteistoimintaan tämän kokoisissa yrityksissä. Esitys rajaa käytännössä muutosneuvotteluelvoitteen ulkopuolelle suuren osan yksityisen sektorin yrityksistä ja niiden työntekijöistä. Esitetyt muutokset luovat sekaannusta työpaikkojen arkeen, luovat hallinnollista taakkaa ja lisäävät suurella todennäköisyydellä erimielisyyksien syntymisen riskiä työpaikoilla. Esityksen mukainen 90 päivän tarkastelujakson määrittäminen ja sen sisälle ulottuvat harkitut toimenpiteet on sekava kokonaisuus ja luo pohjaa väärälle lain soveltamiselle käytännössä.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: SuPer vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista.

Yhteistoimintalain tarkoituksen toteutuminen vaarannetaan tällä esityksellä. Yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteiden täysimääräinen toteuttaminen laadukkaasti ja ja tarpeellisessa laajuudessa on sitä vaikeampaa mitä lyhyempi on neuvotteluaika. Esitys jättää myös avoimeksi miten käytännössä neuvotteluelvoitteen täyttyminen voi toteutua lain tarkoituksen mukaisesti hyvin lyhyessä ajassa, erityisesti seitsemän päivän neuvotteluaajassa. Lain noudattamisen valvonnalla on korostunut merkitys näissä tilanteissa. Esitetty muutos merkitsee hyvin todennäköisesti lisääntyvissä määrin yhteydenottoja yhteistoiminta-asiamiehelle ja lisää entisestään tuomioistuinten kuormitusta.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi: Esityksessä työntekijöiden työsopimuksen päättymiselle asetettu määräaika on sidottu neuvotteluesityksen toimittamiseen työvoimaviranomaiselle. Epäselvyyttä käytännössä työpaikoilla aiheutuu todennäköisesti siitä, mikä on katsottava esityksen toimittamisajankohdaksi ja mistä tällöin määräaika luetaan alkavaksi. Työntekijöiden tiedonsaannilla on oltava tässäkin suhteessa korostunut merkitys. Lisäksi esitetyt soveltamisrajaukset, jotka liittyvät vähennettävien työntekijöiden lukumäärään sekä yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttaviin erityisen painaviin syihin, jättää tulkinnanvaraa ja aiheuttanee tulevaisuudessa erimielisyyksiä. Säännöksen rikkomisen tulisi olla hyvitysvastuun piirissä.

38 § - Sopimisoikeus

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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. SuPer ry:llä ei tähän myöskään lausuttavaa.

46 §- Rangaistussäännökset

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi seuraavaa: Annetussa esityksessä yrityksille ja yhteisöille jätetään liikkumavaraa työpaikkakohtaisten käytäntöjen luomiselle tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Esityksen mukaan rangaistavana pidetään ainakin sitä, että työnantaja ei ole järjestänyt minkäänlaisia puitteita tai käytäntöjä säännönmukaisen vuoropuhelun käymiseksi tai ne ovat selvästi puutteelliset. Näin ollen 7 a §:n mukaisen vuoropuheluelvoitteen rikkomisen rangaistavuuden raja asettuu käytännössä korkealle. SuPer katsoo, että rangaistavuudelle asetettu raja on liian korkea ja tällä esityksellä heikennetään entisestään yhteistoimintaa 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, viittaa myös tältä osin 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 ja täydentää niitä jäljempänä kuvatuin tavoin.

SuPer ry lausuu edellä esitetyn lisäksi seuraavaa: Esitettyjen siirtymäsäännösten soveltamisessa saattaa esiintyä haasteita työpaikoilla vallitsevia eri tilanteita koskien. Tämä aiheuttanee yrityksille hallinnollista taakkaa. Henkilöstön, henkilöstön edustajien ja esimiesten työaika kuluu myös eri tilanteiden ja siirtymäsäännösten tulkintaan ja soveltamiseen työpaikoilla.

Leisti Mari
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry