

Ammattiliitto Pron lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (VN/29568/2023)

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa hallituksen esitysluonnoksesta laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalakia. Yhteistoimintalain soveltamisala ehdotetaan nostettavaksi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti 20-49. Lisäksi säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Ammattiliitto Pro vastustaa esitettyjä muutoksia ja pyydettyä lausua niistä seuraavaa.

Yleiset huomiot esityksestä

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus astui voimaan 1.1.2022. Tämän uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli kehittää työpaikkojen yhteistoimintaa jatkuvan vuoropuhelun mukaisesti. Uudistuksessa käytiin läpi myös muutostilanteita koskevat neuvottelut ja niitä koskevat määräajat. Nyt yhteistoimintalakiin esitetään keskeisesti vaikuttavia muutoksia ilman, että vasta reilut kaksi vuotta voimassa olleessa kokonaisuudistuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia olisi edes pyritty seuraamaan tai arvioimaan.

Ammattiliitto Pron arvion mukaan esitetyt muutokset tulevat vesittämään aikaisemman kokonaisuudistuksen tavoitteen työpaikoilla tapahtuvan jatkuvan vuoropuhelun kehittämistä. Tämä tulee heikentämään myös työpaikoilla tapahtuvan aidon paikallisen sopimisen edellytyksiä sekä heikentämään työhyvinvointia, ja toimii siten vastoin hallituksen omia julkilausuttuja tavoitteita. Esitetty yhteistoimintalain soveltamisalan nostaminen 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin ja samaan aikaan toteutettava muutosneuvotteluaikojen puolittaminen osoittavat, että esitettyjen muutosten pääasiallisena tavoitteena ja vaikutuksena on työnantajien palkkakustannusten vähentäminen lomautus- ja irtisanomistilanteissa. Näiden toimenpiteiden kohteeksi joutuville yksittäisille työntekijöille kyse on merkittävistä taloudellisista menetyksistä. Samalla kuitenkin hallituksen esityksen vaikutusarvioiden mukaan näillä muutoksilla ei oleteta olevan selviä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia.

Lakimuutosten toivotaan keventävän yritysten hallinnollista taakkaa ja siten tuovan positiivisia vaikutuksia. Toteutuessaan esitetyt muutokset tulevat kuitenkin johtamaan siihen, että yhteistoimintalaista tulee merkittävästi sekavampi ja vaikeampi tulkita työpaikoilla. Tähän johtavat esitetyt porrastetut soveltamiskynnykset ja niihin liittyvät määräykset neuvotteluelvoitteen täyttymisestä. Esitetyssä muodossa laista ei olisi selkeästi luettavissa, milloin neuvotteluelvoitetta pitää soveltaa ja milloin se on täytetty. Tämä edellyttäisi useisiin pykäliin sekä lain perusteluihin perehtymistä. Tämän vuoksi Ammattiliitto Pro ei usko, että pienten ja keskisuurten yritysten hallinnollinen taakka tulee kevenemään, vaan vaikutus on todennäköisesti päinvastainen. Lisäksi toteutuessaan uudistus lisäisi todennäköisesti lain tulkintaan liittyviä riitoja ja aiheuttaisi siten lisäkustannuksia ja kuormittaisi oikeuslaitosta.

Hallitusohjelman monissa kirjauksissa on tuotu esiin ns. Ruotsin malli. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräislaissa. Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityksen kokoon sidottua rajaa ja työnantajalla on laaja neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavista työpaikan muutoksista. Myös henkilöstön edustus- ja vaikutusmahdollisuudet sekä työpaikkatason toiminnassa että yritysten hallinnossa perustuvat lainsäädäntöön ja ovat vahvempia kuin Suomessa. Yhteistoimintalain uudistusesityksessä ei ole katsottu tarpeelliseksi selvittää Ruotsin yhteistoimintamallia, vaikka Ruotsin parempi tuottavuuskehitys perustuukin myös toimivaan yhteistoimintaan ja henkilöstön kuulemiseen keskeisissä asioissa. Tavoitteena näyttääkin esitysten perusteella olevan työnantajan yksipuolisen sanelumahdollisuuden lisääminen.

Soveltamisalarajan nostaminen

Ammattiliitto Pro vastustaa esitettyä soveltamisalan nostamista vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Toteutuessaan tämä johtaa siihen, että nyt yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevista yrityksistä yli puolet jäisi kattavan yhteistoimintavelvoitteen ulkopuolelle. Samalla lain soveltamiseen henkilöstövähennyksiin liittyviin muutosneuvotteluihin tulee uusi porrastus ehdotetun lain 2 §:n 2 momentin ja uuden 16 a §:n kautta, joka tekee laista nykyistä sekavamman ja vaikeuttaa olennaisesti lain oikeaa tulkintaa työpaikoilla. Esitetystä muodostaan lakitekstistä ei olisi yhdestä kohtaa selkeästi todettavissa, milloin yrityksen on käytävä muutosneuvottelut ja milloin neuvotteluelvoite on täytetty. Tämä edellyttää perehtymistä useampaan pykälään sekä lain perusteluihin. Eikä asia ole täysin yksiselitteinen edes lain perusteluiden kautta.

Muutos olisi selkeä heikennys erityisesti 20 – 49 työntekijää työllistävien yritysten työntekijöille. Neuvotteluelvoite työnjohtovallan piiriin kuuluvissa työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä poistuisi kokonaan 20-49 henkeä työllistävissä yrityksissä. Henkilöstövähennysten osalta ko. yrityksillä olisi velvollisuus käydä muutosneuvottelut vain silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista toistaiseksi. Enintään 90 päivää kestävien lomautusten osalta neuvotteluelvoite poistuisi kokonaan.

On selvää, että hallituksen tavoitteena on säätää yhteistoimintalaki yhteistoimintamenettelydirektiiviin vähimmäistasolle. Direktiiviin sisältyy kuitenkin nimenomainen heikentämiskielto eli direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Tämä on myös vastoin EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa. Ammattiliitto Pro katsoo, että soveltamisalan nostaminen paitsi heikentää merkittävästi työntekijöiden asemaa työnantajien hyväksi, myös hyvin todennäköisesti lisää lain soveltamiseen liittyviä riitoja työpaikoilla.

Jatkuvan vuoropuhelun toteuttaminen 20 – 49 henkeä työllistävissä yrityksissä

Ammattiliitto Pro katsoo, että nyt esitettävä kevennetty vuoropuhelun malli on selkeä heikennys nykytilaan ja tulee vesittämään vuoden 2022 alussa voimaan tulleen yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen keskeisimmän tavoitteen jatkuvan vuoropuhelun kehittämisestä ja vahvistamisesta työpaikoilla. Vuoropuhelun toteuttaminen 20 – 49 työntekijää työllistävissä yrityksissä jää riippumaan täysin työnantajan päätöksistä. Esitetystä muodosta laki ei määrittele vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ja siinä työntekijöille annettavia tietoja tai takaa sille säännöllistä rytmiä. Nämä lain ohjenuorat olisivat erityisen tärkeitä yrityksissä, joissa yrityksen ja työntekijöiden säännölliselle vuoropuhelulle ei ole perinteitä ja vakiintuneita käytäntöjä. Vuoropuhelun tehokas edistäminen olisi tarpeen myös paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseksi työpaikoilla. Säännöllinen vuoropuhelu lisää luottamusta ja

molemminpuolista ymmärrystä toisen tavoitteista. Näitä tarvitaan neuvoteltaessa ja sovittaessa työehdoista työpaikalla.

Neuvotteluaikojen puolittaminen

Ammattiliitto Pro vastustaa esitettyä henkilöstövähennyksiin liittyvien muutosneuvotteluaikojen puolittamista. Neuvotteluaikojen näin merkittävä lyhentäminen vaarantaa muutosneuvotteluelvoitteen asianmukaisen toteutumisen. Tämä riski on erityisen suuri lyhemmän seitsemän päivän neuvotteluajan osalta. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että laajemmissa mahdollisesti koko yritystä ja useita satoja tai tuhansia henkilöitä koskevissa muutosneuvotteluissa nykyinenkin kuuden viikon neuvotteluaika on usein riittämätön asioiden huolelliselle läpikäymiselle siten, että muutosneuvotteluiden edellyttämä vuoropuhelu yhtiön ja työntekijöiden välillä voi toteutua erityisesti, kun käsitellään vaihtoehtoja yrityksen suunnitteleuille henkilöstövähennyksille.

Neuvotteluaikojen puolittaminen tarkoittaa henkilöstövähennysten kohteeksi joutuville työntekijöille merkittäviä taloudellisia menetyksiä, kun työnantajan suunnittelemaat henkilöstövähennykset ja työehtojen olennaisten ehtojen leikkaukset voidaan toteuttaa aikaisempaa nopeammin. Palkansaajien ansionmenetykset irtisanomistilanteessa olisivat useista sadoista jopa tuhansiin euroihin. Yhdistettynä maan hallituksen ajamiin sosiaaliturvaleikkauksiin suuri joukko palkansaajia joutuu taloudellisesti täysin kestävämmään tilanteeseen. Kun tähän yhdistetään vielä hallituksen kaavailema lomautusaikojen puolittaminen, tullaan tilanteeseen, jossa lyhytaikaisistakin kysynnän heikennyksistä johtuvat taloudelliset riskit siirretään entistä helpommin yritykseltä työntekijöille. Samalla on vaarana, että lyhennyksistä muutosneuvotteluista tulee vain pakollinen välivaihe henkilöstövähennyksiin, joissa ei edes pyritä aitoon vuorovaikutukseen ja työntekijöille vähemmän haitallisten vaihtoehtojen löytämiseen. Esitykset myös ajoittuvat haastavaan taloustilanteeseen, jossa tarve ostovoiman turvaamiseen olisi erittäin tärkeää.

Yhteenveto

Ammattiliitto Pro katsoo, että esitetyt yhteistoimintalain muutokset heikentävät rakentavan yhteistoiminnan edellytyksiä työpaikoilla ja on hyvin mahdollista, että toteutuessaan ne heikentävät mahdollisuuksia kehittää paikallista sopimista työpaikoilla. Hallitusohjelman mukaan onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Paikallinen sopiminen edellyttääkin yrityksen ja työntekijöiden säännöllistä vuoropuhelua, joka osaltaan antaa mahdollisuuden rakentaa sopimisen edellyttämää luottamusta.

Lisäksi paikallinen sopiminen edellyttää ajantasaista kuvaa yrityksen tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Tämä ei tietenkään toteudu yksin lainsäädännöllä, mikäli siihen ei ole aitoa halua, mutta osaltaan yhteistoimintalaki voi luoda näille edellytykset. Nyt valitettavasti hallituksen esityksellä yhteistoiminnan sääntelyä ollaan viemässä täysin päinvastaisiin suuntaan. Tässä esityksessä yhteistoiminta nähdään ainoastaan välttämättömänä pahana ja kustannuksena. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat lisäksi pienempiin yrityksiin, joiden osalta paikallisen sopimisen edistäminen olisi ollut erityisen tarpeellista.

Hallituksen esitys on laadittu yksinomaan työnantajapuolen näkemysten pohjalta ja oikeastaan kaikki muutosesitykset on tehty siten, että ne heikentävät työntekijöiden asemaa. Ammattiliitto Pro vastustaa hallituksen esityksen toteuttamista esitetyssä muodossa.

Helsingissä 23.8.2024

Anssi Vuorio
johtaja, teollisuussektori
Ammattiliitto Pro
anssi.vuorio@proliitto.fi