

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Tämä parantaa muun muassa paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla. Toimiva neuvottelukulttuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja ymmärrystä työpaikan tavoitteisiin. Tämä taas johtaa inhimillisen pääoman ja tuottavuuden kasvuun.

TEK pitää ehdotettuja muutoksia yhteistoiminnan tarkoituksen vastaisina. Muutokset eivät edistä työpaikkojen jatkuvaa vuoropuhelua eivätkä työpaikkojen keskustelemaa toimintakulttuuria. Muutokset heikentävät työntekijöiden asemaa 20–49 työntekijää työllistävien yritysten ja yhteisöjen palveluksessa. Neuvotteluaikojen lyhentäminen heikentää työntekijöiden asemaa myös vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, mikä näkyy lisäksi palkanmenetyksinä työntekijöille.

Yhteistoimintalain soveltamisesta työpaikoilla tulee haastavampaa, koska laista ei ole enää selkeästi luettavissa, missä tilanteissa lakia sovelletaan. Jatkossa tiedon joutuu etsimään useista eri pykälistä sekä lain perusteluista.

TEK katsoo lakiesityksen heikentävän merkittävästi alle 50 työntekijää työllistävien yritysten toimintaedellytyksiä. Työpaikan heikentynyt toimintakulttuuri ja luottamus voivat johtaa jopa tuottavuuden heikentymiseen.

### **Yleisperustelut**

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

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan 1.1.2022. Lain uudistamisen keskeisenä tavoitteena oli kehittää työpaikkojen yhteistoimintaa jatkuvan vuoropuhelun mukaisesti. Koska kokonaisuudistus tehtiin vasta vähän aikaa sitten, tehtyjen muutosten vaikutuksia ei ole vielä pystytty arvioimaan eikä edes pyritty seuraamaan. Esitetyt muutokset muuttaisivat kuitenkin keskeisesti juuri uudistettua yhteistoimintalakia.

Yhteistoimintamenettelydirektiiviin sisältyy niin sanottu heikentämiskielto, eli direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. TEK katsoo, että yhteistoimintalain muuttamista koskevan hallitusohjelmakirjauksen perusteella on selvää, että uudistuksen nimenomaista tavoitetta perustellaan direktiivin ”sallimalla” vähimmäistasolla ja pyritään näin ollen käyttämään direktiiviä perusteena sille, että kansallisesti olemassa olevaa suojan tasoa heikennetään. Tämä on vastoin paitsi direktiivin heikentämiskieltoa, myös EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa.

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

TEK vastustaa ehdotettuja muutoksia eli soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluajojen puolittamista.

Vaikutusarvioiden mukaan ehdotetuilla muutoksilla ei ole 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 työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia.

Yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Tämä parantaa muun muassa paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla. Toimiva neuvottelukulttuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja ymmärrystä työpaikan tavoitteisiin. Tämä taas johtaa inhimillisen pääoman ja tuottavuuden kasvuun. Esityksessä ei ole arvioitu näitä vaikutuksia kattavasti.

Uudistuksen pääasiallisena vaikutuksena on työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Vaikutusarvioinnissa on esitetty, että neuvotteluajan lyhentyminen yli 50 työntekijän yrityksissä tarkoittaisi palkansaajalle keskimäärin 2154 euron palkkatulojen menetystä. Sen sijaan pienemmissä alle 50 työntekijän yrityksissä, joissa neuvotteluja ei enää veloitettaisi käymään kuin hyvin harvoissa tilanteissa, keskimääräinen palkanmenetys työntekijän osalta olisi peräti 4309 euroa. Työnantajien palkkakulujen säästön osalta muutosneuvotteluajojen puolittaminen ja poistaminen alle 50 työntekijän yritysten osalta tarkoittaisi irtisanomistilanteiden osalta 540 henkilötyövuoden ja lomautusten 728 henkilötyövuoden vähennystä. Yksityisen sektorin keskipalkalla laskettuna irtisanomisia ja lomautuksia koskeva säästö tarkoittaisi 40 miljoonaa euroa vuositasolla. TEK katsoo, että lakimuutos tarkoittaa suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Mietinnössä ei ole huomioitu esityksen negatiivisia vaikutuksia paikallisen sopimisen kannalta. Orpon hallitusohjelman mukaan tavoitteena on lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelman mukaan onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta. Nyt esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille ja yhteisöille on paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Kevennetty malli ei takaa enää henkilöstön edustajalle säännöllisesti

annettavia tietoja yrityksen tai yhteisön tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä enää yhtä säännöllisesti. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat pienempiin yrityksiin, joiden osalta taas erityisesti yritetään edistää paikallista sopimista.

Hallitusohjelman kirjausten yhteydessä on toteuttamismallina nostettu monessa asiassa esiin ns. Ruotsin malli. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräislaissa. Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskokorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä. Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavista työpaikan muutoksista. Ruotsissa henkilöstön edustus ja vaikutusmahdollisuudet sekä työpaikkatason toiminnassa että yritysten hallinnossa perustuvat lainsäädäntöön ja ovat vahvempia kuin Suomessa. Työpaikkatason yhteistoimintaa koskevat säännöt on laajalti sisällytetty työehtosopimuksiin. TEK katsoo, että valmistelun aikana olisi tullut perehtyä tarkemmin Ruotsin yhteistoimintaa säätelevään kokonaisuuteen ja sen toimivuuteen erityisesti pienten yritysten kannalta sekä selvittää sitä yhtenä toteuttamismallina.

## Pykälät ja säännökohtaiset perustelut

### 2 § - Soveltamisala

TEK vastustaa soveltamisalan nostamista. Muutosneuvotteluvaihtoehto poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistävilta yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

TEK pitää kuitenkin 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

TEK vastustaa esitettyä muutosta, mutta pitää hyvänä sitä, että vuoropuhelu ei poistu kokonaan 20–49 henkilöä työllistävilta yrityksistä. Nyt esitetty kevennetty vuoropuhelun malli on selvä heikennys nykytilaan. Vuoropuhelun käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäväksi, eikä laki enää takaa tiettyä säännöllistä rytmiä vuoropuhelulle tai vuoropuhelussa annettavia tietoja henkilöstön edustajalle.

TEK korostaa, että vuoropuheluvaihtoehtojen tarkoitus on luoda toimiva yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille. Tämän päämäärän saavuttamisella on myönteisiä vaikutuksia yrityksen toimintaan ja työyhteisön toimivuuteen. Jatkuvan vuorovaikutuksen kautta parannetaan myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla. Vuoropuhelun paraneminen edistää lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa paikallista sopimista, mikä voi osaltaan edistää yritysten kasvua ja kilpailuedellytyksiä markkinoilla.

### 12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

## **16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa**

TEK vastustaa muutosta, koska se tarkoittaa työntekijöille merkittävää heikennystä nykytilaan 20–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta. Jatkossa lain piiriin kuuluisivat enää vähintään 20 työntekijään kohdistuvat toimenpiteet. Lisäksi enintään 90 päivää kestävien lomautusten osalta neuvotteluelvoite poistuisi kokonaan.

Käytännössä muutosneuvotteluelvoite poistuu kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, koska lain piiriin jää enää noin 2 % nykyisin yhteistoimintalain piirissä olevista muutosneuvotteluista.

## **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

TEK vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista. Mitä lyhyempi neuvottelu-aika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluelvoitteita. Perusteluissa todetaan: ”Vaikka vähimmäisneuvottelu-aika 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.

Neuvotteluaikojen lyhentäminen tarkoittaa samalla työntekijöiden taloudellisen aseman heikentymistä, kun jatkossa irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimusten olennaiset ehtomuutokset voisi toteuttaa aiempaa lyhyemmän neuvotteluajan jälkeen. Palkansaajien kokonaisansioiden mediaanituntipalkalla palkanmenetykset irtisanomistilanteessa olisivat useista sadoista jopa useisiin tuhansiin euroihin.

## **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

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

## **38 § - Sopimisoikeus**

-

## **46 §- Rangaistussäännökset**

-

## **Voimaantulo ja siirtymäsäännös**

## **Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä**

-

Hankamäki Teemu

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry - Teemu Hankamäki