

Työ- ja elinkeinoministeriö
lausuntopalvelu.fi

Viite: lausuntopyyntö VN/29568/2023

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

1. Yleiset huomiot esityksestä

Ammattiliitto Jyty yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 27.6.2024 päivättyyn eriävään mielipiteeseen ja toteaa lisäksi seuraavaa.

On erityisen huolestuttavaa, että tällä hallituskaudella on romutettu työlainsäädännön ja työmarkkina-asioiden kolmikantainen valmistelutapa, jossa sekä työnantaja- että palkansaajapuolella on ollut aito mahdollisuus vaikuttaa valmisteltavien asioiden sisältöön. Kolmikantaisessa valmistelussa on yleensä haettu kaikkien osapuolten kannalta tasapainoista sääntelykokonaisuutta, johon eri työmarkkinaosapuolet voivat myös sitoutua.

Yhteistoimintalain muutosten valmistelussa palkansaajapuolen vaikutusmahdollisuus on ollut lähinnä nimellinen, eikä sen näkemyksiä ole käytännössä otettu työryhmätyössä huomioon. Tämä valmistelutapa tarkoittaa ensinnäkin sitä, ettei palkansaajien tarpeita oteta työlainsäädännön valmistelussa huomioon eikä palkansaajajärjestöjen asiantuntemusta hyödynnetä, ja toiseksi sitä, että työlainsäädännön pitkäjänteinen kehittäminen vaikeutuu tai estyy. Työlainsäädäntöä saatetaan jatkossakin muuttaa kunkin hallituksen poliittisten preferenssien mukaan riippumatta siitä, mikä olisi työelämän ja työn tuottavuuden kannalta järkevää.

2. Huomiot luvuista 1 – 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

Ammattiliitto Jyty vastustaa esitettyjä muutoksia. Ne heikentävät käytännössä mahdollisuuksia paikalliseen vuoropuheluun, mikä taas on omiaan heikentämään paikallisen sopimisen edellytyksiä. Hallitusohjelmassa painotetaan voimakkaasti paikallisen sopimisen lisäämistä, eikä yhteistoimintalain heikentäminen palvele tätä tavoitetta. Yhteistoimintalain mukaiset säännöllisen vuoropuhelun tavat vahvistavat luottamusta työpaikoilla ja edesauttavat paitsi paikallisen sopimisen lisäämistä, myös tuottavuuden ja työhyvinvoinnin myönteistä kehitystä. Vaikka yhteistoimintalaki mahdollistaa vuoropuhelun jatkossakin myös pienemmillä työpaikoilla, kannustaisivat velvoittavammat lain säännökset todennäköisesti vuoropuheluun myös niillä työpaikoilla, joilla sitä ei muuten käytäisi.

Lisäksi on otettava huomioon, että kolmikantaisesti valmisteltu yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan vasta 1.1.2022, eikä tämän uuden lain toimivuudesta ole vielä kattavasti tietoa. Siksikään ei tulisi tehdä äkillisiä muutoksia näin keskeiseen työelämän vuoropuhelua sääntelevään lakiin.

3. Huomiot luvuista 4 – 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

Vaikutusarvioinneissa on todettu, että neuvotteluaikojen ja sitä kautta palkanmaksuvelvollisuuden lyheneminen aiheuttaa henkilöstön vähentämisen kohteeksi joutuville työntekijöille jopa tuhansien eurojen palkanmenetykset ja käytännössä työnantajille vastaavat säästöt. Esitys on tästäkin näkökulmasta erittäin epätasapainoinen, koska se tarkoittaa käytännössä tulonsiirtoa palkansaajilta työnantajille.

Vaihtoehtoisia toteuttamistapoja on pohdittu lähinnä EU-lainsäädännön näkökulmasta, eikä palkansaajapuolen näkemyksiä ole juurikaan huomioitu. Vaikuttaakin siltä, että suomalaisen palkansaajan asemaa turvaa tällä hetkellä lähinnä EU:n miniminormit asettava lainsäädäntö.

Kuten palkansaajakeskusjärjestöjen eriävissä mielipiteessä on todettu, on hallitus vedonnut työmarkkinauudistuksissaan toistuvasti ”pohjoismaiseen malliin”. Käytännössä kuitenkin muiden pohjoismaiden lainsäädäntöä ei ole huomioitu sen enempää työmarkkinamallia koskevassa valmistelussa (esimerkiksi Ruotsin työmarkkinamalli perustuu työmarkkinaosapuolten sopimukseen) kuin yhteistoimintalain uudistamisessaan. Esimerkiksi Ruotsin

vahva myötämäärämlaki antaa palkansaajien edustajille huomattavasti vahvemman roolin yrityksen toiminnassa ja sen kehittämisessä kuin Suomen yhteistoimintalaki. Nyt tästä ”pohjoismaisesta mallista” ollaan erkaantumassa yhteistoimintalakiin ehdotettujen muutosten myötä vielä kauemmas.

Kuten edellä on todettu, ovat esitetyt lakimuutokset omiaan vähentämään työpaikan sisäistä luottamusta ja tiedonjakoa, mikä puolestaan heikentää mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen.

4. Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § Soveltamisala

Ammattiliitto Jyty vastustaa soveltamisalan muuttamista, koska se merkitsisi käytännössä muutosneuvotteluelvoitteen poistamista 20 – 49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Myönteistä on, että liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

7 a § Vuoropuhelu

Ammattiliitto Jyty vastustaa esitettyä muutosta. ”Kevennetty vuoropuhelu” voi käytännössä tarkoittaa sitä, että vuoropuhelua ei juurikaan käydä 20 – 49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Tämä voi heikentää luottamusta paikallisten osapuolten välillä ja sitä kautta työn tuottavuutta ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Sinänsä myönteistä on, että jonkinlainen vuoropuhelu edelleen mainitaan laissa.

16 a § Muutosneuvottelut

Jyty vastustaa esitettyä muutosta, koska se heikentäisi merkittävästi työntekijöiden asemaa 20 – 49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Kuten palkansaajakeskusjärjestöjen eriävissä mielipiteessä todetaan, lain piiristä poistuisi muutoksen myötä 98 % muutosneuvotteluista.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jyty vastustaa esitettyä muutosta. Käytännössä kolmen viikonkin neuvotteluajan puitteissa olisi hankalaa käydä läpi muutosneuvottelujen sisältö ainakin siitä näkökulmasta, että niissä käsiteltäisiin aidosti myös suunniteltujen

Jukka Maarianvaara

20.8.2024

4 (4)

toimenpiteiden vaihtoehdot. Seitsemän päivän neuvotteluajan puitteissa se olisi käytännössä mahdotonta.

Ammattiliitto Jyty ry

Jonna Voima
puheenjohtaja

Jukka Maarianvaara
edunvalvontajohtaja