Luottamusmies Anne-Maarit Mäkitaro LAUSUNTO
Labsystems Diagnostics OY

LAUSUNTO TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

ASIA: -HE 198/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Minulta on pyydetty asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä HE 198/2024

Esitän valiokunnalle lausuntonani kunnioittavasti seuraavaa:

1. Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalakia. Esityksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisalaa koskeva raja nostettaisiin säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, nykyisen lain soveltamisalaa koskevan raja-arvon ollessa vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä.
Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi 20–49. Lisäksi säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin.

Säännöllisesti alle 50 työntekijää työllistävällä yrityksellä, yhteisöllä tai sivuliikkeellä ei olisi enää laista johtuvaa velvoitetta käydä yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentin mukaisia muutosneuvotteluita, jotka koskevat työnantajan harkitsemia, työnjohtovallan piiriin kuuluvia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia.

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluaikoja lyhennettäisiin puolella. Jatkossa neuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Samaan aikaan on annettu lakialoite laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta:

Aloitteessa esitetään muutettavaksi yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §:ää niin, että henkilöstön edustusta koskevan lain 5 luvun soveltamisen alarajaa laskettaisiin. Tällä hetkellä yhteistoimintalain 5 lukua sovelletaan suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Lakialoitteessa esitetään, että 5 luku tulisi sovellettavaksi, kun tällaisen henkilöstön määrä on vähintään 25.

Luottamusmies Anne-Maarit Mäkitaro LAUSUNTO
Labsystems Diagnostics OY

2. Yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevan rajan nostaminen vähintään 50 työntekijää koskeviin yrityksiin / Lakialoite Yhteistoimintalain 2§ muuttamisesta koskemaan vähintään 25 henkilöä työllistäviin yrityksiin

Laki muutos esitys lähtee olettamasta, että työnantaja on aina kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista ja toimii yhteistyössä henkilöstönsä kanssa, kuunnellen ja keskustellen yrityksen yhteisistä asioista. Mitä tapahtuu, jos näin ei ole. Mitkä ovat silloin luottamusmiehen vaikutus mahdollisuudet? YT lain muutos koskemaan vain yli 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin tarkoittaisi lähinnä koko luottamusmiesjärjestelmän romuttamista pienissä ja keskisuurissa yrityksissä tai ainakin luottamusmiehen vakikutusmahdollisuuksien merkittävää kaventumista rajoittuen vain työehtosopimuksen alaisiin asioihin. Etenkin ulkomaalais omisteisissa yrityksissä, joissa Suomen lainsäädännön tuntemus on mahdollisesti muutenkin heikkoa- ja ei välttämättä ole lainkaan suomalaista HR henkilöä- tulee luottamusmiehellä olemaan todella haasteellista saada riittävästi tietoa yrityksen tilasta tai pystyä vaikuttamaan mihinkään henkilöstön työsuhteiden ehtoihin ja yrityksen yhteistoiminnan alaisiin asiohin. **Nykyinen YT-laki on antanut luottamusmiehen tarvitseman työkalun -suuren osan lakipykälistä perusteluineen- asioiden käsittelyyn yhdessä työnantajan kanssa.** Jos lakia ei enää sovelleta alle 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin, ei luottamusmies voi myöskään vedota YT-lakiin.
Se, että henkilöstön hallintoedustusta muutettaisiin koskemaan myös pienempiä yrityksiä, ei välttämättä vaikuta henkilöstön mahdollisuuteen vaikuttaa yhteisiin asioihin. Jos mikään laki ei anna turvaa työntekijän mahdollista irtisanomista vastaan, voi olla vaikea keskustella tai nousta vastustamaan yrityksessä mahdollisesti tehtäviä vaikeita vähennyspäätöksiä tai muita vaikeita ratkaisuja vastaan. Lakimuutos tarjoaa työnantajalle myös mahdollisuuden entistä helpompiin irtisanomisiin, myös laittomiin sellaisiin.

3. Muutosneuvotteluiden neuvotteluaikojen lyhentäminen puoleen

Työnantaja on tähänkin asti ollut niin sanotusti valta-asemassa koskien muutosneuvotteluiden alaisia asioita. Muutosneuvotteluiden aikana on luottamusmiehellä / henkilöstön edustajilla ollut mahdollisuus tuoda esille asioita yrityksen henkilöstön kannalta ja samalla arvioida sitä onko esim. mahdolliselle irtisanomiselle lain mukaiset perusteet. Nyt kun muutosneuvotteluita ei enää tarvitsisi käydä 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, tulisi työnantajalle entistä helpommaksi sanoa ihmisiä irti myös ns. laittomin perustein tai ilman asianmukaisia perusteita tai tarvittaessa muuttaa työntekijöiden työehtoja yksipuolisesti yrityksen kannalta sopivammiksi, kun neuvotteluvelvoitetta ei ole.
Toisaalta isompienkin yritysten muutosneuvotteluiden lyheneminen antaisi henkilöstön edustajille entistä vähemmän aikaa löytää perusteluja ja tehdä selvitystyötä kulloiseenkin asiaan liittyen. Tämä ei missään tapauksessa olisi ainakaan työntekijöiden edun mukaista. Työntekijöiden tilanne voisi lyhyellä varoitusajalla muuttua todella haastavaksi, jos esim. päivätyöstä siirryttäisiin vuorotyöhön, mikä mm. vaikeuttaisi monen perheellisen lastenhoitojärjestelyjä.
Erityisen huolen aiheen nostaisin tässä esille siitä, miten helpoksi yt-lain muutos tekisi ulkomaalaiselle työnantajalle, vaikkapa siirtää yksittäisen työntekijän tai miksei koko yrityksenkin työt hyvin lyhyellä aikavälillä muualle, vaikkapa Intiaan. Tästä minulla on jo luottamusmies ajaltani neuvotteluhistoriaa, joten tilanne ei ole mitenkään tuntematon.

Luottamusmies Anne-Maarit Mäkitaro LAUSUNTO
Labsystems Diagnostics OY

Yhteistoimintaneuvottelut ovat olleet tärkeitä, myös muun muassa irtisanottavien henkilöiden korvauksista ja irtisanomisajan työvelvoitteista sopimiseksi.

Lopuksi:
Nykyinen Yhteistoimintalaki on ollut pk-yritysten henkilöstön edustajille tärkeä työkalu, yrityksen johdon ja henkilöstön edustajien välisen vuoropuhelun suuntaviivojen ja tiedonsaanti oikeuden todentamiseen. Neuvotteluvelvoitteen poistuminen, tulee merkittävästi muuttamaan yhteistoimintaa, etenkin niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa ei välttämättä ole suomalaista HR-henkilöstöä tai luottamusmiestä, jotka seuraisivat lakien toteutumista. Nähtäväksi jää, miten tämä tulee vaikuttamaan pk-yritysten työvoiman saantiin ja houkuttelevuuteen työnantajana ja samalla lisää työntekijöiden epävarmuutta omista oikeuksistaan työpaikoilla.

Lopella 16.3.2025

Anne-Maarit Mäkitaro
Luottamusmies / Työsuojeluvaltuutettu
Labsystems Diagnostics OY