Sanna Rantala

6.2.2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 13.2.2025 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta, HE 198/2024 vp

- STTK vastustaa yhteistoimintalain muuttamista ilman, että yhteistoimintalain 1.1.2022 voimaan tulleen kokonaisuudistuksen jälkeen on tehty seurantaa lain toimivuudesta
- STTK vastustaa lain soveltamisrajan nostamista ja muutosneuvotteluvelvoitteen merkittävää supistamista 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, koska muutoksen myötä arviolta 98 % näissä yrityksissä käydyistä muutosneuvotteluista jäisi jatkossa yhteistoimintalain ulkopuolelle
- STTK vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista, koska erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa ei ehditä käydä todellisia muutosneuvotteluja ja neuvotteluaikojen lyhentäminen johtaa ansionmenetyksiin työntekijöille
- STTK vastustaa vuoropuheluvelvoitteen heikentämistä 20–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta, mutta pitää hyvänä, ettei vuoropuhelu poistu kokonaan

Yleiset huomiot

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus astui voimaan 1.1.2022. Lain vaikutuksia ei ole seurattu tai arvioitu. Nyt esitetyt muutokset muuttaisivat keskeisesti vasta vähän aikaa sitten uudistettua yhteistoimintalakia. Lakimuutokset eivät perustu kokonaisuudistuksen seurantaan, koska sellaista ei ole tehty. Lakia ei tulisi muuttaa ilman, että nykyisen lain toimivuutta on selvitetty.

STTK katsoo, että esitetyt muutokset yhteistoimintalakiin hyödyttävät ainoastaan työnantajia, kun taas työntekijöille muutokset ovat heikennyksiä. Muutokset heikentävät yhteistoiminnan tarkoitusta. Muutokset tekevät yhteistoimintalaista sekavan ja vaikeasti sovellettavan erityisesti 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille. Näiden yritysten osalta on syytä kiinnittää huomiota siihen, että muutosneuvotteluvelvoitteen poistuminen johtaa työsopimuslain mukaisten kuulemis- ja selvitysvelvoitteiden noudattamiseen. Yritykset joutuvat siis jatkossa selvittämään tuotannollis-taloudellisilla perusteilla tehtyihin irtisanomisiin sekä lomautuksiin liittyviä velvollisuuksiaan sekä yhteistoiminta- että työsopimuslaista, mikä voi vain lisätä hallinnollista taakkaa.

Sanna Rantala 6.2.2025

Vaikutusarvioinnit osoittavat, että ehdotetuilla muutoksilla ei oleteta olevan selviä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia. Uudistuksen pääasiallisena vaikutuksena on työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Vastaavasti palkansaajille neuvotteluaikojen lyhentyminen tarkoittaa palkanmenetyksiä.

Yhteistoiminta lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Toimiva neuvottelukulttuuri lisää työntekijöiden sitoutumista ja ymmärrystä työpaikan tavoitteisiin. Tämä taas johtaa inhimillisen pääoman ja tuottavuuden kasvuun. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu yhteistoiminnan vähentymisestä johtuvia riskejä muun muassa tuottavuudelle.

Hallitusohjelman tavoitteena on lisätä paikallista sopimista. Vuoropuheluvelvoitteen keventäminen on ristiriidassa tämä tavoitteen kanssa. Paikallista sopimista yritetään edistää erityisesti pienempien yritysten osalta, mutta samaan aikaan paikalliseen sopimiseen positiivisesti vaikuttavaa vuoropuhelua koskevia velvoitteita lievennetään huomattavasti. 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.

Yhteistoimintalain soveltamisraja

STTK vastustaa soveltamisrajan nostamista vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Soveltamisrajan nostamisella haetaan kustannussäästöjä yrityksille, kun taas työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja vuorovaikutus työnantajan kanssa heikkenevät alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä. STTK pitää hyvänä ja liikkeenluovutusdirektiivin kannalta välttämättömänä, että liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Vuoropuhelu

STTK vastustaa vuoropuheluvelvoitteiden heikentämistä 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, mutta pitää hyvänä, että vuoropuhelu ei poistu kokonaan. Nyt esitetty kevennetty vuoropuhelun malli on selvä heikennys nykytilaan. Vuoropuhelun käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäviksi, eikä laki enää takaa tiettyä säännöllistä rytmiä vuoropuhelulle tai vuoropuhelussa annettavia tietoja henkilöstön edustajalle.

Säännöllisellä vuoropuhelulla on useita positiivisia vaikutuksia työpaikoilla. Säännöllinen vuoropuhelu lisää työnantajan ja henkilöstön välistä keskinäistä luottamusta.

Sanna Rantala 6.2.2025

Vuoropuhelu myös edistää avoimuutta ja varmistaa, että henkilöstö saa ajantasaista tietoa yrityksen tilanteesta ja mahdollisista muutoksista. Vuoropuhelu on myös merkittävä tekijä paikallisen sopimisen lisäämisessä.

Muutosneuvottelut

STTK vastustaa 20–49 työntekijää työllistävien yritysten muutosneuvotteluvelvoitteen supistamista. Käytännössä neuvotteluvelvoite poistuu kokonaan. Vuoden 2022 tilastoista ilmenee, että 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä käytiin arviolta 1078 muutosneuvottelua. Lain soveltamisalamuutosten jälkeen muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin jäisi näistä neuvotteluista enää 119 neuvottelua, eli noin 2 %. Esitetty lakimuutos tekee yhteistoimintalaista sekavan, hankaloittaa lain soveltamista ja voi ohjata 20–49 työntekijää työllistäviä yrityksiä ajattelemaan, että muutosneuvotteluvelvoitteen poistuminen tarkoittaa kaikkien selvitys- ja kuulemisvelvoitteiden poistumista.

Neuvotteluajat

STTK vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista. Lisäksi STTK katsoo, että 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksessä käytävien muutosneuvottelujen tulisi olla pidemmän neuvotteluajan piirissä. Nyt 30–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta esitetään, että neuvotteluaika vaihtuu pidemmästä lyhyempään. Jatkossa 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä muutosneuvottelut tulee käydä vain, kun irtisanomisten, lomauttamisten (ei enintään 90 päivää kestävät), osa-aikaistamisten tai työsuhteen olennaisten ehtomuutosten arvioidaan kohdistuvan vähintään 20 työntekijään 90 päivän ajanjaksolla. Tämä merkitsee käytännössä suurta muutosta yrityksessä, jolloin olisi perusteltua noudattaa pidempää jatkossa kolmen viikon mittaista neuvotteluaikaa seitsemän päivän neuvotteluajan sijaan.

Ylipäätään STTK katsoo, että seitsemän päivää on aivan liian lyhyt aika muutosneuvotteluiden käymiseen. Neuvotteluissa käsiteltävät asiat pysyvät edelleen samana. Hallituksen esityksessä ei oteta kantaa siihen, miten käytännössä on mahdollista käsitellä asiat riittävällä tavalla seitsemässä päivässä, joka tosiasiassa tarkoittaa sitäkin lyhyempää aikaa työpäivien määrän vuoksi.

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.

Sanna Rantala 6.2.2025

Työvoimapalveluiden selvittämiselle varattava aika

STTK pitää esitettyä uutta 25 a §:ää hyvänä ja välttämättömänä, jotta lainsäädäntö täyttää joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat velvoitteet. STTK myös kannattaa sitä, että pykälän rikkominen on hyvitysvastuun piirissä.

Lakialoite LA 25/2023 vp laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta

STTK kannattaa lakialoitetta yhteistoimintalain 5 luvun soveltamisrajan laskemisesta vähintään 25 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Tutkimuskirjallisuuden mukaan hallintoedustus voi vauhdittaa investointeja, tuottavuutta ja talouskasvua. Se myös tukee palkkakehitystä ja työllisyyttä. Hallintoedustuksen vahvistaminen voi sitouttaa työntekijöitä ja vähentää vapaaehtoisia irtisanoutumisia. Nämä syyt tukevat lakialoitetta, jonka tarkoituksena on hallintoedustuksen merkittävä vahvistaminen. Lakiesitys toisi Suomen muiden Pohjoismaiden tasolle hallintoedustuksen suhteen.

Lisätietoja Sanna Rantala, juristi
sanna.rantala@sttk.fi