Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen

Lausunto:

HE 198/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta ja lakialoitte LA 25/2023 vp laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 13.2.2025 klo 12.15

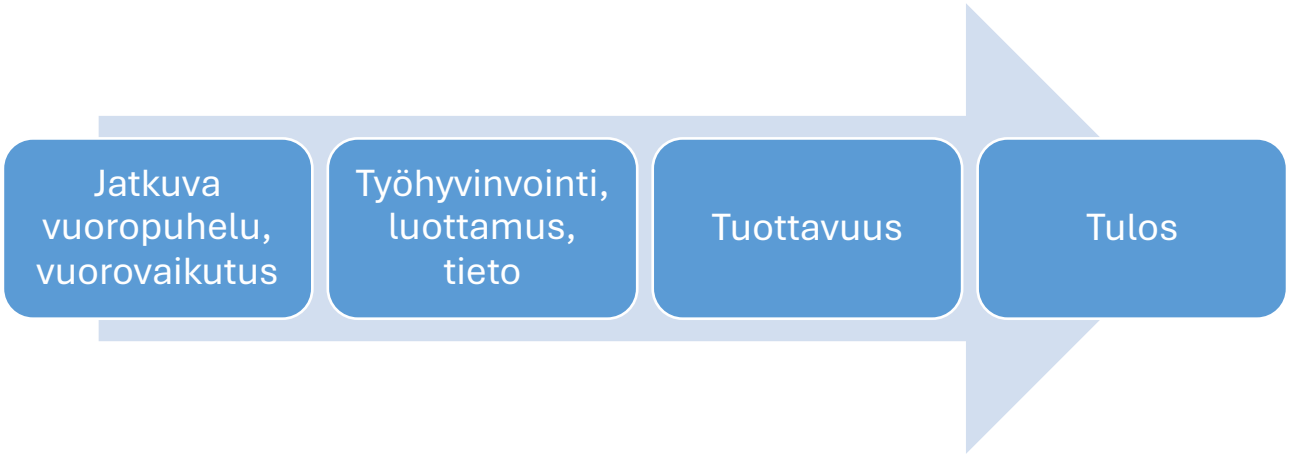
Yleistä yhteistoiminnan merkityksestä luottamukselle ja tuottavuudelle yrityksissä

Yhteistoimintalain uudistuessa vuoden 2022 alussa lain keskeisin muutos verrattuna aiempaan oli jatkuva vuoropuhelu.

Hallituksen esityksessä todetulla tavalla työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämiselle, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiselle, yhteisen tilannekuvan muodostamiselle ja keskinäiselle luottamukselle. Hyvin toimivien yhteistyö- ja osallistumismenettelyiden on arvioitu tukevan myös paikallista sopimista.

Jatkuvalla vuoropuhelulla on merkitystä myös työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamisessa.

Kuva 1.



Asiaa on myös tutkittu. Työntekijöiden laaja ja tuettu osallistuminen organisaation päätöksentekoon sekä luottamukselliset ja toimivat välit organisaation johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on tunnistettu tekijöiksi, jotka parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen taloudellista menestystä. [1]

[1] HE 159/2021vp ja Sixth European Working Conditions Survey: 2015

Kommentteja esillä oleviin muutoksiin

Lain yleisen soveltamisalan nostaminen 50 tai enemmän työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin tarkoittaa käytännössä sitä, että keskeiset muutokset koskevat yritysten jakamista 20–49 henkilöä työllistäviin ja vähintään 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

Yhteistoiminta-asiamies pitää hyvänä sitä, että jatkuvan vuoropuhelun säännökset jatkossakin – vaikka kevennettyinä – koskevat myös 20–49 henkeä työllistäviä yrityksiä.

Koska lain soveltamisen kannalta on kaikille osapuolille keskeistä tiedostaa, montako henkeä yritys työllistää, on tärkeää, että työnantajalla ja työntekijöillä on yhteinen käsitys yrityksen henkilöstömäärästä. Käytännössä on ilmennyt ongelmia henkilöstömäärien laskemisessa sekä työnantajan että työntekijöiden osalta jo nykyisin. Esimerkiksi osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden huomioon ottaminen henkilöstömäärää arvioitaessa.

> Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan olisi hyvä, että henkilöstömäärän säännöllinen ilmoittaminen säädettäisiin erikseen työnantajan velvollisuudeksi 20 tai enemmän työllistävissä yrityksissä.
>
> Laillisuusvalvonnan helpottamiseksi olisi myös syytä sallia YT-asiamiehelle suoraan pääsy Verohallinnon tulorekisteriin työntekijämäärien tarkastamiseksi epäselvissä tilanteissa.

YT-asiamies totesi jo lausuntokierroksella antamassaan lausunnossa, että yhteistoimintalain tarkoitusta koskevaan pykälään ei ole esitetty muutoksia. Tämän vuoksi ehdotettujen muutosten vaikutukset – lain tarkoituskin huomioiden – työpaikkojen arkeen olisi hyvä selvittää.

> Yhteistoiminta-asiamies esittää tutkimuksen tekemistä lain muutosten vaikutuksista työpaikkojen arkeen, luottamukseen ja tuottavuuteen.

Muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston puolittamisesta huolimatta on tärkeää korostaa, että neuvotteluaikojen puolittaminen ei vaikuta neuvotteluille säädettyihin sisällöllisiin vaatimuksiin. Toisistaan on erotettava ajallinen ja sisällöllinen neuvotteluvelvoite. Ennen sisällöllisen neuvotteluvelvoitteen täyttymistä ei ajallinen pääty eikä päättymisestä voi sopia. Tätä voisi korostaa myös lakitekstissä.

> Itse lakitekstissä tätä voisi hyvin korostaa lisäämällä siihen uusi 23 §:n 3 momentti:
>
> ”Jotta neuvotteluvelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, tulee 3 luvussa säädettyjen vaatimuksien ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevassa 20 §:ssä säädettyjen vaatimuksien täyttyä.”

Työvoimapalveluiden selvittämiselle varattava aika. Säädös olisi uusi ja siinä säädettäisiin irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tukevien työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavasta ajasta. (30 päivää neuvotteluesityksen antamisesta työvoimaviranomaiselle).

> Yhteistoiminta-asiamies pitää hyvänä, että seuraamus laiminlyönnistä on lausuntopalautteen takia siirretty hyvityssanktion piiriin.
>
> Työvoimaviranomaisen määritelmä on laaja ja sitä olisi mahdollisesti syytä täsmentää. Uusia työllisyysalueita on 45 ja yritykset ja saattavat toimia laajasti eri työllisyysalueilla. Esimerkiksi pääkonttori ei välttämättä sijaitse juuri sillä alueella, missä vähennykset tapahtuvat. Riittääkö neuvotteluesityksen toimittaminen yhdelle työllisyysalueelle kaikissa tapauksissa?

Kommentit liittyen lakialoitteeseen LA 25/2023 vp laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta.

Hallintoedustuksen soveltamisrajan laskemisesta on valmistunut Jukka Ahtelan tekemä selvitys.[2] Asiaa on tarkoitus valmistella kolmikantaisessa työryhmässä, jonka määräaika päättyy maaliskuussa.

> Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä, jos hallintoedustukseen liittyvä uudistus saataisiin toteutettua jo tässä yhteydessä osana nyt käsillä olevaa yhteistoimintalain muutosta.

Jukka Ahtelan selvitystyön yhteydessä nousi esiin joukko hallintoedustuksen käytännön toimeenpanoon liittyviä tulkinta- ja menettelytapakysymyksiä, jotka saattavat edellyttää myös lainsäädännön täsmentämistä. Yhteistoiminta-asiamies nostaa tässä esille seuraavat:

> Laki jättää sanamuotonsa perusteella avoimeksi sen, millä tavoin hallintoedustusta koskeva alkuvaiheen sopimusmenettely käynnistyy: tapahtuuko se henkilöstön esityksestä vai onko työnantajalla tähän velvollisuus. Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä, että asiasta säädettäisiin laissa siten, että aloitevelvollisuus olisi ensisijaisesti työnantajalla.

[2] Uinuva jättiläinen - Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisnäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet, Jukka Ahtela 2025

Asian käsittely ja hallintoedustuksesta sopiminen alle 150 henkeä työllistävissä yrityksissä olisi hyvä yhdistää jatkuvaan vuoropuheluun, yhdeksi osaksi siinä käsiteltäviä asioita.

Hallintoedustusta koskevan sopimuksen osapuolia ovat yhteistoimintalain 30 § 1 momentin mukaan työnantaja ja kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Voisi olla paikallaan täsmentää lakia niin, että osapuolena voi olla myös ainoastaan yksi henkilöstöryhmä, jos se edustaa selkeää enemmistöä yrityksen henkilöstöstä.

Selvityksen perusteella yhteistoiminta-asiamiestä koskevan lain (216/2010) 8 a §:n poikkeusvaltuuden ja sitä koskevien menettelyjen kehittämistarpeita olisi syytä tässä yhteydessä arvioida mm. poikkeuslupamenettelyn vireillepanon edellytysten, käytettävien perusteiden, poikkeusten voimassaoloajan sekä muutoksenhaun osalta.

Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä, että yhteistoiminta-asiamiehen tueksi perustettaisiin erityinen lautakunta kuten Ruotsissa ja Norjassa. Se voisi mahdollisesti käsitellä yhteistoiminnan kehittämistä ja edistämistä laajemminkin.

Hallitukseen nimettyjen henkilöstön varaedustajien työstä vapautuksen ja korvausten osalta olisi syytä selkeästi säätää yhteistoimintalaissa.

Joel Salminen

Yhteistoiminta-asiamies