Dnro 001/81/2025

Miia Kannisto

11.2.2025

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen torstaina 13.2.2025 klo 12.15

HE 198/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asiassa.

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

Akava pitää ehdotettuja lakimuutoksia yhteistoiminnan tarkoituksen vastaisina. Muutokset eivät edistä työpaikkojen jatkuvaa vuoropuhelua eivätkä työpaikkojen keskustelevaa 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.

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

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.

Heikentämiskielto

Yhteistoimintamenettelydirektiiviin sisältyy niin sanottu heikentämiskielto, eli direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Akava 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.

Keskeiset ehdotukset ja vaikutukset

Akava vastustaa ehdotettuja muutoksia eli lain soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluvelvoitteiden supistamista 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen 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.

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 velvoitettaisi käymään kuin hyvin harvoissa tilanteissa, keskimääräinen palkanmenetys työntekijän osalta olisi peräti 4309 euroa.

Työnantajien palkkakulujen säästön osalta muutosneuvotteluaikojen 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. Akava katsoo, että lakimuutos tarkoittaa suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Lakiesityksessä 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 työehto-sopimusten 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 toteuttamisvaihtoehtona nostettu monessa asiassa esiin ns. Ruotsin malli. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräämislaissa. Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskokorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä. Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvelvollisuus 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. Akava katsoo, että valmistelun aikana olisi tullut perehtyä tarkemmin Ruotsin yhteistoimintaa säätelevään kokonaisuuteen ja sen toimivuuteen erityisesti pienten yritysten kannalta sekä selvittää sitä yhtenä toteuttamisvaihtoehtona.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Akava vastustaa soveltamisalan nostamista. Muutosneuvotteluvelvoite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

Akava pitää 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

Akava vastustaa esitettyä muutosta, mutta pitää hyvänä sitä, että vuoropuhelu ei poistu kokonaan 20–49 henkilöä työllistävistä yrityksistä. 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.

Akava korostaa, että vuoropuheluvelvoitteen 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

Akava esittää lisäämään 12 pykälään uuden 7-kohdan alla olevan mukaisesti:

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

7) kirjanpitolain (1336/1997) 7 luvun 15 §:ssä (21.12.2023/1249) säädetty tieto siitä, miten kestävyysraportointiyrityksen johto on käynyt vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa raportoinnin tarkoittamista tiedoista sekä keinoista niiden hankkimiseksi ja todentamiseksi.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Akava 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 neuvotteluvelvoite poistuisi kokonaan.

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

23 § - Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Akava vastustaa neuvotteluaikojen puolittamista. Mitä lyhyempi neuvotteluaika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluvelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluvelvoitteita. Perusteluissa todetaan: ”Vaikka vähimmäisneuvotteluaika olisi seitsemän päivää, neuvotteluvelvoite ei täyttyisi 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.

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

Akava kannattaa lakialoitetta.

Yhteistoimintalain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä on alennettava huomattavasti nykyisestä 150 työntekijästä.

Muissa Pohjoismaissa hallintoedustuksen soveltamisrajat ovat huomattavasti alhaisemmat: Ruotsi 25, Norja 30 ja Tanska 35.

Hallintoedustus tarkoittaa työntekijöiden edustajan mahdollisuutta osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien kysymysten käsittelyyn yrityksen hallintoelimissä. Hallintoedustuksen rajaa on laskettava tiedonkulun parantamiseksi ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi, koska toimiva yhteistoiminta lisää paikallisen sopimisen onnistumisen mahdollisuuksia käytännössä.

Akava ry:n puolesta

Miia Kannisto
johtava asiantuntija