Asia: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta / HE 198/2024 vp / kirjallinen asiantuntijalausunto

Yleistä

Insinööriliitto vastustaa ehdotettuja, nykyistä lakia heikentäviä muutoksia. Sekä yhteistoiminta että vuoropuhelu on tarkoitettu sekä yrityksen että työntekijöiden hyödyksi ja lisäämään työntekijöiden työnteon edellytyksiä, motivaatiota ja estämään työpaikan häiriötilanteita. Lisäksi yhteistoiminnan tarkoituksena on lisätä kokonaisuudessaan työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Nyt ehdotetut muutokset eivät edistä, eivätkä lisää työpaikkojen jatkuvaa vuoropuhelua, eivätkä työpaikkojen keskustelevaa toimintakulttuuria. Toimivan työpaikan keskustelukulttuurin on todettu lisäävän työntekijöiden sitoutumista työpaikan tavoitteisiin sekä niitä koskevaa ymmärrystä.

Lisäksi yhteistoimintalain soveltamisesta tulee työpaikoilla kaiken kaikkiaan haastavampaa, koska laista ei ole enää selkeästi luettavissa, missä tilanteissa lakia milläkin tavalla sovelletaan. Jatkossa tietoa voi joutua etsimään useista eri pykälistä sekä jopa lain perusteluista, mikä heikentää myös yritysten asemaa ja oikeusturvaa lain noudattajina. Kyseessä on kuitenkin ensisijaisesti menettelylaki, minkä suuntaan lakimuutos sitä entisestään ohjaa.

Vuoropuhelu ja työyhteisön kehittämissuunnitelman merkitys

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa koskevan lain 9 §:n soveltamatta jättäminen olisi Insinööriliiton näkemyksen mukaan iso menetys pienemmille yrityksille, eikä laisinkaan tarkoituksenmukainen kehityskulku. Tämä merkitsisi sitä, että esimerkiksi henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen ei toteutuisi näissä yrityksissä yhtä suunnitelmallisesti kuin aikaisemmin. Tämä voisi osaltaan johtaa myös yritysten aseman heikentymiseen työntekijäpidossa ja parhaimmista työntekijöistä kilpailtaessa. Nämä seikat vain korostuvat yritysten siirtyessä käyttämään enemmän esim. tekoälyä.

Vaikka vapaasti sovittavat järjestelmät ja menetelmät, ns. kevennetyt mallit, on tarkoitettu helpottamaan pienempien yritysten hallinnollista taakkaa, tulee huomioon ottaa se tosiasia, että varsinainen HR-henkilökunta puuttuu yleensä nimenomaan pienemmistä yrityksistä. Vuoropuhelun käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäviksi, eikä laki enää takaa tiettyä säännöllistä rytmiä vuoropuhelulle tai vuoropuhelussa säännöllisesti annettavia tietoja henkilöstön edustajalle.

Yleisesti ottaen pienemmän yrityksen johdolla on vähemmän aikaa, osaamista ja resursseja tällaisten asioiden selvittämiseen ja järjestämiseen, jolloin itse asiassa tarkemmin säännelty malli olisi Insinööriliiton näkemyksen mukaan heillekin hyödyllisempi ja helpommin toteutettavissa oleva (ehdotuksessa ”työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määriteltäisiin yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla”).

Samalla pienemmän yrityksen toimijat voisivat varmistua siitä, että heidän toimintansa on lain mukaista ja sen vaatimukset täyttävää. Kaikki laista tuleva hallinnollinen sääntely ei suinkaan ole taakkaa, vaan se voi myös

ohjata yritystä toimimaan vaaditulla tavalla helpommin. Vuoropuheluvelvoitteen tarkoitus on luoda ennen kaikkea toimiva yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille, eikä estää sitä.

Neuvotteluajat

Mitä lyhyempi neuvotteluaika on, sitä vaikeampaa yrityksen on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluvelvoitteensa. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluaika herättää huolta mahdollisuudesta vaatimusten lainmukaiseen täyttämiseen. Lisäksi lakiehdotuksessa lukee, että vaikka vähimmäisneuvotteluaika olisi seitsemän päivää, neuvotteluvelvoite ei täyttyisi ennen kuin 3 luvussa säädetyt vaatimukset olisivat täyttyneet. Tämä kohta tulee olemaan Insinööriliiton näkemyksen mukaan käytännössä hyvin haasteellinen.

Lain perusteluissa ei tarkemmin avata, miten 3 luvun mukaiset vaatimukset tulee käytännössä täyttää, jotta lakia voi katsoa noudattaneensa. Tämä on omiaan johtamaan juridisesti erittäin epäselvään tilanteeseen sekä turhiin oikeudenkäynteihin. Insinööriliiton luottamushenkilöiltä saaman palautteen mukaan jo nykyiset neuvotteluajat ovat liian lyhyitä asioiden todelliseen läpikäymiseen ja selvittämiseen. Etenkin perusteita on erittäin haasteellista käydä läpi lyhyemmässä ajassa. Huomionarvoisaa on lisäksi se, että työehtosopimuksissa sovittuja lyhyempiä neuvotteluaikoja käytetään kuitenkin vain harvoin hyväksi.

Hyvin ja lainmukaisesti käydyt muutosneuvottelut pikemminkin helpottavat yrityksen prosesseja kuin haittaavat niitä. Ne auttavat myös neuvotteluiden ja mahdollisten myöhempien toimenpiteiden kohteena olevia henkilöitä ymmärtämään muutosten taustoja paremmin ja tämä taas yleensä johtaa siihen, että esim. irtisanomisista johtuvien häiriötilanteiden määrä työpaikalla vähenee.

Paikallinen sopiminen ja sen kehitys

Lakiehdotuksessa ei ole huomioitu tarpeeksi esityksen negatiivisia vaikutuksia paikallisen sopimiseen ja sen edellytyksiin. 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. Yhteistoiminta kaiken kaikkiaan lisää työpaikan osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Nämä seikat taas parantavat muun muassa paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla.

Nyt esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille ja yhteisöille on ristiriidassa paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa. 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 tahdotaan edistää paikallista sopimista.

Viittaus kirjanpitolain 7:15 §:n mukaiseen vuoropuheluvelvoitteeseen yhteistoimintalakiin

Yhteistoimintalakiin tulisi liittää viittaus kirjanpitolain 7:15 §:ään sen paremmaksi löytämiseksi: ”Kestävyysraportissa on esitettävä tieto siitä, miten kestävyysraportointiyrityksen johto käy vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa raportoinnin tarkoittamista tiedoista sekä keinoista niiden hankkimiseksi ja todentamiseksi” (vuoropuhelu henkilöstön edustajien kanssa).

Insinööriliiton näkemys lakialoitteeseen LA 25/2023 vp

Insinööriliitto kannattaa mainittua lakialoitetta kaikkine aloitteesta ilmi käyvine perusteluineen.