Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta keskiviikko 05.03.2025 klo 11.30 / HE 198/2024 vp

Lakiasiainpäällikkö, VT Patrik Stenholm
Ammattiliitto Pro ry

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta 198/2024 vp

Soveltamisala

- Yhteistoimintalain soveltamisalaa koskeva raja nostettaisiin → **vähintään 50 työntekijää** työllistävät yritykset, yhteisöt ja sivuliikkeet
- Kevennetty muutosneuvottelu → **säännöllisesti 20-49 työntekijää** työllistävät yritykset, yhteisöt ja sivuliikkeet:
  - vuoropuhelu,
  - muutosneuvottelut eräissä tapauksissa
  - liikkeen luovutukset, sulautumiset, jakautumiset: kaikki **vähintään 20 työntekijää** työllistävät yritykset, yhteisöt ja sivuliikkeet

Ammattiliitto Pron näkemys

Vastustamme soveltamisalan nostamista:

- Yli puolet yrityksestä jäävät kattavan yt-velvoitteen ulkopuolelle.
- Selkeä heikennys erityisesti 20-29 työntekijää työllistävien yritysten työntekijöille: neuvotteluvelvoite poistuu kokonaan tietyissä työnjohtovallan piiriin kuuluvissa työntekijän aseman vaikuttavissa asioissa.
- Henkilöstövähennyksiin liittyviin muutosneuvotteluihin tulee uusi porrastus ehdotetun lain 2 §:n 2 momentin ja 16 a §:n kautta, joka tekee laista nykyistä sekavamman ja vaikeuttanee olennaisesti lain oikeaa tulkintaa työpaikoilla.
- Rikotaan yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskieltoa.
- Lisää todennäköisesti lain soveltamiseen liittyviä riitoja työpaikoilla.

- **Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä + henkilöstön edustaminen**
  - Työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle.
  - Kohteet ja toteutustavat määritellään yrityksessä tai yhteisössä **tarkoituksenmukaisesti** katsotulla tavalla.
- Vuoropuhelu → **henkilöstön edustajan** kanssa,
  - jollei sovita, että henkilöstön kanssa yhdessä.
  - Jos ei henkilöstön edustajaa: **henkilöstön kanssa** yhdessä

Ammattiliitto Pron näkemys

Vastustamme jatkuvan vuoropuhelun heikentämistä 20-49 henkeä työllistävissä yrityksissä:

- Muutokset vesittävät jatkuvan vuoropuhelun *kehittämisen*.
- Esitetty vuoropuhelun malli on puutteellinen, ei kannusta aitoon vuorovaikutukseen, ei määrittele vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita eikä annettavia tietoja, ei takaa säännöllistä rytmiä.
- Esitys ei synnytä luottamusta, on omiaan johtamaan vastakkainasetteluun.
- Esitys ei paranna paikallisen sopimisen edellytyksiä työpaikoilla.
- Vuoropuhelun malli on selkeä heikennys nykytilaan.

Neuvotteluaikojen puolittaminen

- YTL 16 §:n mukaiset asiat →
  - neuvottelut **kolme viikkoa.**
  - Jos ei muuta sovita neuvotellaan **seitsemän päivää,** jos
    - **Alle kymmenen** työntekijän irtisanominen, lomauttaminen osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen
    - Lomauttaminen enintään 90 päiväksi
    - Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 50
    - Työnantaja on yrityssaneerausmenettelyn kohteena

Ammattiliitto Pron näkemys

Vastustamme neuvotteluaikojen puolittamista:

- Vaarantaa muutosneuvotteluvelvoitteen asianmukaisen toteutumisen.
- Seitsemässä päivässä on käytännössä mahdotonta täyttää lain asettaman neuvotteluvelvoitteen. Laajemmissa muutosneuvotteluissa jopa kuusi viikkoa on usein riittämätön aika käydä asioita läpi riittävän huolellisesti.
- Tarkoittaa työntekijöille taloudellisia menetyksiä. Moni joutuu taloudellisesti kestämättömään tilanteeseen.
- Taloudelliset riskit siirretään yritykseltä työntekijöille – ilmeinen tavoite on vähentää työnantajan palkkakustannuksia.
- Muutosesitys kannustaa sellaisenaan työnantajaa suhtautumaan työpaikan yhteistoimintaan kevyemmin.

Työvoimapalveluiden selvittämiselle varattu aika

- Tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste →
  - työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut **30 päivää**.
  - Ei sovelleta tilanteessa, jossa työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluita.
  - *Hallituksen esityksen mukaan ajalla voisi olla merkitystä [työsuhteen päättämistoimen ajoittamiseen] esimerkiksi tilanteissa, joissa muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto olisi seitsemän päivää, joissa muutosneuvotteluiden osapuolet sopisivat muutosneuvotteluiden alettua muutosneuvotteluiden kestosta toisin tai joissa työntekijällä olisi lain, työehtosopimuksen tai sopimuksen perusteella lyhyt irtisanomisaika.*

Ammattiliitto Pron näkemys

- Käytännössä uudella pykälällä näyttäisi olevan merkitystä lähinnä yksittäisissä työsopimussuhteissa, ottaen huomioon irtisanomisaikojen pituus. Siltä osin vaikutus jäänee vähäiseksi.

Kiitos.

Patrik Stenholm

patrik.stenholm@proliitto.fi
+358 50 563 7385
www.proliitto.fi