Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Suullinen puheenvuoro

5.3.2025

Asiantuntijakuuleminen Työ-ja tasa-arvovaliokunnassa 5.3.2025

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta HE 198/2024

Hyvä puheenjohtaja ja hyvät valiokunnan jäsenet

PAMin käsityksen mukaan nykyinen yhteistoimintalaki vastaa hyvin nykyajan työelämän vaatimuksia.
Laki valmisteltiin kolmikantatyönä ja se tuli voimaan vuoden 22 alusta. Laki on siis ollut voimassa vasta kolmisen vuotta. Laissa on mm. säännökset jatkuvasta vuoropuhelusta työpaikalla.
Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jatkuva vuoropuhelu ja siihen liittyvä työyhteisön kehittämissuunnitelma ovat kohtalaisen hyvin yrityksissä käytössä ja kokonaisuudistus paransi tapaamisten sisältöä ja dokumentointia.

Soveltamisalarajan nostaminen säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin

Soveltamisalarajaa koskevan muutoksen jälkeen vain 52 % palvelualojen työntekijöistä työskentelisi yrityksissä, jotka olisivat yhteistoimintalain varsinaisen soveltamisalan piirissä.
PAMin näkemyksen mukaan soveltamisalarajan henkilömäärää tulisi laskea, eikä nostaa varsinkin, kun otetaan huomioon hallituksen samanaikainen tavoite lisätä paikallista sopimista.

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Suullinen puheenvuoro

5.3.2025

Kevennetty vuoropuhelu

Kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille on paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan onnistunut paikallinen sopiminen perustuu mm. luottamukseen ja tietoon yrityksen tilanteesta.

Vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta.
Kevennetyssä mallissa taassen ei määritellä, mistä vuoropuhelua tulisi käydä, eikä se takaa enää henkilöstön edustajalle mm. säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tilanteesta eikä se sisällä työnantajan velvollisuutta ottaa henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi.

Kevennetty muutosneuvotteluvelvoite

Hallitus esittää myös kevennettyä muutosneuvotteluvelvoitetta 20-49 työntekijää työllistäville. Ehdotuksesta tulisi luopua ja säilyttää näillä-kin yrityksillä sama muutosneuvotteluvelvoite kuin nykyisessä laissa on. Kevennettyä muutosneuvottelua koskeva säännös tekee laista monimutkaisen ja vaikeaselkoisen.

Neuvotteluaikojen puolittaminen

PAM on huolissaan neuvotteluvelvoitteen aidosta täyttymisestä, jos neuvotteluajat puolitetaan.

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

5.3.2025

Pelkona on, että työntekijöiden aito mahdollisuus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi heikkenee tai jopa estyy kokonaan.

Lopuksi

Lakiehdotuksella ei ole siltä toivottuja vaikutuksia.
Hallituksen esityksen mukaan muutos ei juurikaan lisää työllisyyttä.
Lisäksi on epävarmaa, lisäisikö muutos tuottavuutta.

Neuvotteluaikojen lyhentäminen tarkoittaisi samalla työntekijöiden taloudellisen aseman merkittävää heikentymistä, kun palkanmaksu loppuisi aiemmin.

Edellä todetun takia PAMin näkemys on, ettei yhteistoimintalakia tulisi muuttaa hallituksen esittämällä tavalla.

PAM kannattaa nyt myös käsittelyssä olevaa lakialoitetta ja siten henkilöstön hallintoedustuksen ulottamista pienempiin yrityksiin.

Kiitos.