

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ennakoiva työehtotoiminta

6.3.2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä yhteistoimintalain muuttamiseksi HE 198/2024.

Hallituksen keskeiset heikennysesitykset

Hallitus esittää, että jatkossa yhteistoimintalakia sovellettaisiin pääasiallisesti yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50 nykyisen 20 sijaan. Hallitus esittää lisäksi säädettäväksi kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista rajoitetuista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti 20–49. Hallitus esittää myös henkilöstön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluajkojen lyhentämistä puolella kahdesta viikosta seitsemään päivään ja kuudesta viikosta kolmeen viikkoon.

PAM vastustaa heikennyksiä

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry vastustaa yhteistoimintalakiin esitettyjä muutoksia, jotka heikentävät palkansaajien asemaa niin taloudellisilla kuin muillakin tavoin sekä keskeisesti muuttavat vasta hiljattain uudistettua yhteistoimintalakia ilman, että kokonaisuudistuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia olisi edes pyritty seuraamaan tai arvioimaan riittävän pitkään.

Muutokset eivät paranna työllisyyttä

Lakimuutoksella ei ole siltä odotettuja vaikutuksia työllisyyteen. Hallituksen esityksen mukaan muutos ei juurikaan lisää työllisyyttä. Esityksen mukaan empiirisen näytön perusteella ei ole vahvoja perusteita olettaa, että sääntelyn purkaminen yhteistoimintalain soveltamisalaa nostamalla ja neuvotteluajoja puolittamalla lisäisi merkittävästi työllisyyttä kansantalouden tasolla. Kansainvälisten meta-analyysien perusteella vaikutusta ei ole ja kotimaisten lähteidenkin osalta vaikutus on joko nolla tai korkeintaan lievästi positiivinen. (s. 34–35) Lisäksi on epävarmaa, tulisiko muutos tuottavuutta. Yritysten hallinnollista taakkaaakin pystytään keventämään vain rajallisesti.

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ennakoiva työehtotoiminta

6.3.2025

Soveltamisala

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry vastustaa soveltamisalaa koskevan työntekijärajan nostamista. PAM katsoo, että soveltamisalarajan henkilömäärää olisi päinvastoin tullut laskea, kun otetaan huomioon hallituksen samanaikainen tavoite lisätä paikallista sopimista.

Neuvotteluajat

PAM vastustaa neuvotteluajojen puolittamista (23 §). Mitä lyhyempi neuvottelu-aika on, sitä vaikeampaa on täyttää yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluvelvoitteet. Erityisesti seitsemän päivän neuvotteluajassa on käytännössä mahdotonta täyttää neuvotteluvelvoitteita kunnollisella tavalla. Huolena on erityisesti, että työntekijöiden aito mahdollisuus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi heikkenee tai jopa estyy kokonaan. Neuvotteluajojen lyhentäminen tarkoittaa samalla työntekijöiden taloudellisen aseman merkittävää heikentymistä.

Muutoksen pääasiallisena vaikutuksena onkin työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Kyseessä on käytännössä tulonsiirto työntekijöiltä yrityksille.

Kevennetty vuoropuhelu (7 a §)

Yhteistoimintalaissa vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. (YTL 6 §)

PAM vastustaa vuoropuheluvelvoitteen heikentämistä 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä. PAM katsoo, että myös 20–49 työntekijää työllistävät yritykset hyötyisivät nykyisen lain mukaisesta vuoropuhelusta. Lisäksi hallituksen esittämä kevennetty vuoropuhelu (7a §) on selvä heikennys nykytilaan, ja vuoropuhelujen käytännöt jäävät viime kädessä työnantajan päätettäväksi, kun taas isompien yritysten osalta tätä on säännelty.

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ennakoiva työehtotoiminta

6.3.2025

Edellä todetun takia PAM katsoo, että ainakin osa 2 luvun vuoropuhelua koskevista menettelytapasäännöksistä tulisi säätää koskemaan myös 20–49 työntekijän yrityksiä ja yhteisöjä. Näitä olisi esim. 10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot ja 15 §:n mukainen velvollisuus tiedottaa henkilöstöä vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta.

Lisäksi olisi tärkeää, että lakiin kirjattaisiin henkilöstön edustajan oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi ja työnantajan velvollisuudesta ottaa henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi 20–49 työntekijän yritysten ja yhteisöjen toteuttamassa vuoropuhelussa. (vrt. YTL 13 §)

Kevennetty vuoropuhelu ristiriidassa paikallisen sopimisen tavoitteiden kanssa

Nyt esitetty kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistävillä yrityksillä ja yhteisöillä on lisäksi paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta.

Kevennetty malli ei takaa enää henkilöstön edustajalle mm. säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tai yhteisön tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä enää yhtä säännöllisesti. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat pienempiin yrityksiin, joiden osalta hallitus erityisesti yrittää edistää paikallista sopimista.

Paikallista sopimista yksityisillä palvelualoilla käsitelleen tutkimuksen mukaan vastanneista luottamusmiehistä vain 34 % oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että luottamusmiehellä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla paikallista sopimista perustellaan.

Tietoon pääsyn kokemuksissa oli yrityskokohtaista eroa: pienimmissä yrityksissä väittämään suhtauduttiin vähiten positiivisesti (28 % täysin tai melko samaa mieltä, 50 % melko tai täysin eri mieltä). (Turunen Lindström ja Alasoini 2021, Paikallinen sopiminen yksityisillä palvelualoilla) Tämä ei edistä paikallista sopimista, minkä myös lainsäädännön arviointineuvosto on nostanut esiin.

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ennakoiva työehtotoiminta

6.3.2025

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä (16 a §)

Hallituksen esityksen 16 a §:n mukaan työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20–49, on käytävä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tai lomauttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

PAM vastustaa muutosneuvotteluelvoitteen heikentämistä 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä.

Yhteistoimintalain muutosneuvottelusäännökset ja niiden hahmottaminen vaikeutuvat entisestään, mikäli 16 a § pykälä säädetään. Muutoksen jälkeen olisi olemassa 16 § 1 momentin mukaisia, 16 § 2 momentin mukaisia sekä 16 a §:n mukaisia muutosneuvotteluita.

Ehdotettu 16a § on vaikeaselkoinen ja tulkinnanvarainen. Erityisesti sen tarkastelu ja arvioiminen, täyttyykö 20 työntekijän raja-arvo 90 päivän ajanjakson aikana, voi aiheuttaa tulkintaongelmia. Hallituksen esityksen mukaan 90 päivän ajanjakso on keskeytymätön ja se muodostuisi mistä tahansa 90 päivän ajanjaksosta. PAM arvioikin tulkintariitojen lisääntyvän. Lisäksi säännös voi motivoida joitain työnantajia kiertämään muutosneuvotteluelvoitetta tai neuvotteluaikoja pilkkomalla vähentämistarvetta keinotekoisesti.

Säännöksestä tulisi luopua ja sen sijaan pitää voimassa enintään 20–49 työntekijän yrityksiä ja yhteisöjä koskeva velvoite käydä yhteistoimintalain 16 § 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut.

Vähintäänkin ehdotettu 16 a §:n mukainen muutosneuvotteluelvoite tulisi säätää koskemaan myös lomautustilanteita, joissa työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti arviolta enintään 90 päiväksi. (TSL 5:2.1 kohta 2) Tuolloin muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat toimenpiteet olisivat samat 16 § 1 momentin mukaisissa tilanteissa (50 tai yli työntekijää) että 16 a §:n mukaisissa tilanteissa (20–49 työntekijää).



Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Ennakoiva työehtotoiminta

6.3.2025

PAMin käsityksen mukaan EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää, että myös 20-49 työntekijää työllistävien yritysten on käytävä muutosneuvottelut ennen työvoiman vähentämistä.

Helsingissä, 6. maaliskuuta 2025

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:
Sanna Mannonen
juristi
puh. 050 3615758
sanna.mannonen@pam.fi

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 varsinkään, kun otetaan huomioon hallituksen samanaikainen tavoite lisätä paikallista sopimista.

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 muutosneuvotteluelvelvoite

Hallitus esittää myös kevennettyä muutosneuvotteluelvelvoitetta 20–49 työntekijää työllistäville. Ehdotuksesta tulisi luopua ja säilyttää näilläkin yrityksillä sama muutosneuvotteluelvelvoite kuin nykyisessä laissa on. Kevennettyä muutosneuvottelua koskeva säännös tekee laista monimutkaisen ja vaikeaselkoisen.

Neuvotteluaikojen puolittaminen

PAM on huolissaan neuvotteluelvelvoitteen aidosta täyttymisestä, jos neuvotteluaajat puolitetaan.

Pelkona on, että työntekijöiden aito mahdollisuus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi heikenee 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.