

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry viittaa palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, STTK ja AKAVA eriävään mielipiteeseen (pvm. 27.6.2024) ja täydentää sitä jäljempänä todetulla tavoin. Eriävä mielipide on annettu lausuntopyynnön kohteena olevaan mietintöluonnokseen.

SAK lausuu, että esitetyt muutokset on valmisteltu perustuen yksinomaan hallitusohjelmakirjauksiin. Kolmikantaisessa valmistelussa ei ole otettu huomioon palkansaajapuolen näkemyksiä eikä perusteluja. Esityksen sisältö tukee yksipuolisesti ainoastaan työnantajien aseman parantamista työntekijöiden oikeuksien ja aseman kustannuksella. Esityksen työnantajia hyödyttävinä tavoitteina on todettu soveltamisalan nostamisen osalta hallinnollisen taakan vähentäminen ja neuvotteluajojen lyhentämisen osalta yritysten henkilöstömenojen vähentäminen muutosneuvotteluajat puolittamalla. Säästöä tulisi ministeriön vaikutusarvioinnin mukaan pelkästään näiltä osin yritystasolla kymmeniä miljoonia euroja vuosittain. Toisaalta hallinnollisesta taakasta ei kuitenkaan päästä kokonaan irti, koska työnantajan on kuitenkin noudatettava työ sopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia.

Työntekijöiden aseman parantamisen osalta esityksessä ei ole lainkaan tavoitteita. Tämä on eriskummallista, koska yhteistoimintasäännöksetkin ovat ensisijaisesti työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijöiden aseman turvaamiseksi. Esitys on näin ollen täysin yksipuolinen.

Esityksessä ei ole huomioitu, että yhteistoimintalaki on kokonaisuudistettu kolmikantaisesti aivan äskettäin. Vuoden 2022 alusta uusitun lain toimivuudesta ei ole saatu vielä riittävästi kokemuksia eikä niitä edes pyritty selvittämään. Edellisessä uudistuksessa päätettiin kehittää kaiken kokoisten työpaikkojen vuorovaikutusta. Tässä esityksessä sen sijaan vuorovaikutus työpaikoilla on päätetty poistaa pienemmistä yrityksistä. Yhteistoimintalain kehittämisessä ei tältä osin voi sanoa olevan minkäänlaista johdonmukaisuutta.

Tiivistettynä yleisten huomioiden osalta SAK katsoo, että esitetyt muutokset tulisi kaikilta osin jättää tekemättä. Sen sijaan tulisi selvittää äskettäin uudistetun YT-lakiuudistuksen vaikutuksia ja arvioida näiden tulosten perusteella todellisia kehittämistarpeita.

## Yleisperustelut

### **Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)**

SAK toteaa asian taustan osalta, että yhteistoimintalaki on uudistettu äskettäin kolmikantaisessa kokonaisuudistuksessa. Uudistettu yhteistoimintalaki tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Nyt lausunnolla oleva lakiesitys muuttaa äskettäin kolmikantaisesti uudistettua lakia sen keskeisimmiltä kohdilta.

Jo nykyisellään soveltamisalan ulkopuolelle jää olemassa olevista yrityksistä kaikki yrityskokoluokat huomioiden lähemmäs 97 prosenttia. Työvoimallakin mitattuna YT-lain soveltamisen osalta on jo kauan aikaa sitten ylitetty lain kattavuuden kannalta sovelias soveltamisalaraja. Lain soveltamisen piiriin kuuluu nykyiselläänkin hiukan yli puolet työväestöstä. Lakimuutos lisää edelleen kansalaisten eriarvoisuutta sen osalta, noudatetaanko heidän työpaikallaan yhteistoimintalakia vai ei. Yhteistoimintalaki on SAK:n mielestä yksi työelämän peruslaeista, jota tulisi noudattaa mahdollisimman kattavasti.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon osalta SAK lausuu, että direktiivin velvoitteet eivät menetä merkitystään kansalliselle voimaan saattamiselle annetun määräajan päättymisen jälkeen. Sen sijaan valitusta kansallisen voimaansaattamisen tavasta riippumatta ne ovat edelleen osa unionin oikeutta, jota jäsenvaltiot ovat velvollisia noudattamaan. Jäsenvaltiot eivät voi tehdä EU-oikeuden sisältöä – edes yksittäisen direktiivin artiklan kohdalla – tehottomaksi. EU-oikeuden säädösten täyden vaikutuksen toteutuminen (effet utile) on unionin oikeuden periaatteiden keskiössä, eikä kansallisella tasolla ole mahdollista tehdä säädösten sisältöä tyhjäksi.

Esityksessä tulee jatkovalmistelussa ehdottomasti huomioida, että nyt esitetyssä muodossaan yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiello menettäisi merkityksensä kansalliselle voimaan saattamiselle varatun ajan jälkeen täysin. Heikentämiskiellon tarkoituksena ja tavoitteena on paitsi taata velvoitteiden minimitaso, myös edistää sosiaalisen suojelun tasoa SEUT 151 artiklassa tarkoitetulla tavalla. Nyt lausunnon kohteena oleva esitys heikentää suojan tasoa kaikilta osin ja heikennystä jopa perustellaan direktiivin oletetusti ”salliman” minimin nojalla, mikä on nimenomaisesti vastoin ko. kieltoa.

SEUT 151 artiklan keskeisenä tavoitteena on sosiaalipoliittisten tavoitteiden edistäminen, joka käsittää myös työolojen parantamisen. Yhteistoimintaa koskevien kansallisten edellytysten heikentäminen on vastoin EU:n perussopimusten mukaisille jäsenvaltioita koskevia velvoitteita.

## Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

SAK vastustaa soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluelvoitteiden supistamista 20-49 työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista.

Esityksen työnantajia hyödyttävänä tavoitteina on todettu soveltamisalan nostamisen osalta hallinnollisen taakan vähentäminen ja neuvotteluaikojen lyhentämisen osalta yritysten henkilöstömenojen vähentäminen muutosneuvotteluaikat puolittamalla. Säästöä tulisi ministeriön vaikutusarvioinnin mukaan pelkäästään näiltä osin yritystasolla kymmeniä miljoonia euroja vuosittain. Toisaalta hallinnollisesta taakasta ei kuitenkaan päästä kokonaan irti, koska työnantajan on kuitenkin noudatettava työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia. Tämä osoittaa esityksen todellinen syyn, mikä on työnantajien palkkauskulujen vähentäminen erityisesti irtisanomistilanteissa. SAK katsoo, että lakimuutos tarkoittaa tältä osin suoraan tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Esityksen heikennykset kohdistuvat yksinomaan työntekijöihin merkittävinä ansionmenetyksinä irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Tämän lisäksi esitys heikentää työpaikkojen keskinäistä luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Muutosneuvotteluaikojen puolitukset heikentävät mahdollisuuksia käydä asianmukaisia neuvotteluja. Asioiden käsittely esimerkiksi entisen 14 päivän sijaan 7 päivässä saattaa neuvottelujen onnistumisen toimitettavine tietoineen ja neuvotteluineen liiallisen kiireen kohteeksi.

Paikallisen sopimisen edellytykset heikentyvät vastakkainasettelun lisääntyessä ja tiedonkulun heikentyessä. Lisääntyvä kiire ja asioiden käsittely hätäillen vähentää osapuolten välistä luottamusta ja työhyvinvointia sekä viime kädessä yritysten kansainvälistä kilpailukykyä.

Kansantalouden vaikutusten osalta kuten työllisyyden ja tuottavuuden osalta ministeriön vaikutusarvioinneissa on todettu, että kotimaisten ja kansainvälisten analyysien perusteella vaikutukset ovat joko nolla tai joissakin arvioissa jopa negatiivisia. Tämän syynä on mm. henkilöiden työnhakumahdollisuuksien lyhentyminen työsuhteen voimassa ollessa, lisääntyvät irtisanomiset ja lomautukset sekä entistä varhaisempi ja pidempi leimautuminen työttömäksi työnhakijaksi.

Lakiuudistuksen erittäin vakavana ja todennäköisenä seuraamuksena SAK tuo esille, että soveltamisrajamuutos johtaa yritysten kasvun hidastumiseen alle 50 työntekijän yrityksissä. Yrityksen ei kannata kasvaa yli 50 työntekijän yritykseksi, koska silloin menetetään palkkasäästöt lomautus- ja irtisanomistilanteissa. Edelleen alle 50 työntekijöiden yrityksissä ei tarvitse noudattaa yhteistoimintamääräyksiä, mikä lisää työnantajan vaikutus- ja päätösvaltaa. Ja säästää aikaa sekä rahaa. Uudistus voi myös johtaa yritysten pilkkomiseen alle 50 työntekijän yrityksiksi em. etujen saavuttamiseksi.

# Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

## 2 § - Soveltamisala

SAK vastustaa soveltamisalan nostamista 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

SAK pitää hyvänä ja liikkeenluovutusdirektiivin kannalta välttämättömänä, että liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Soveltamisalasta Euroopan unionin lainsäädännön näkökulmasta

Yhteistoimintamenettelydirektiivin johdanto-osan 1. resitaalissa viitataan suoraan EY-sopimuksen 136 (SEUT 151) artiklaan. Resitaalin mukaan: ”Perustamissopimuksen 136 artiklan mukaan yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on muun muassa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistäminen.”

SEUT 151 artiklassa puolestaan todetaan seuraavaa: ”Unionin ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Torinossa 18 päivänä lokakuuta 1961 allekirjoitetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa, työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu, inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso, ja syrjäytymisen torjuminen.

Tätä varten unioni ja jäsenvaltiot panevat täytäntöön toimenpiteet, joissa otetaan huomioon kansallisten käytäntöjen erot, erityisesti sopimussuhteissa, sekä tarve säilyttää unionin talouden kilpailukyky.

Unioni ja jäsenvaltiot katsovat, että tällainen kehitys seuraa paitsi siitä sisämarkkinoiden toiminnasta, joka edistää sosiaalisten järjestelmien yhdenmukaistamista, myös perussopimuksissa määrättyistä menettelyistä sekä lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten lähentämisestä. SEUT 151 artiklan käsittämät viittaukset sosiaalipolitiikan tavoitteisiin, jotka koskevat parannettuja elin- ja työolosuhteita ja yhtenäistämistä samalla kun parannusta edistetään, ilmentävät EU-oikeudessa yhteisön sosiaalipolitiikan yleistä ”taantumattomuuden”, eli heikentämiskiellon periaatetta.

Kyseinen periaate on sisällytetty direktiiveihin hieman eri sanamuodoilla, mutta muotoilusta riippumatta näiden vakiolausekkeiden ydinsisältö on sama. Kysymys voi olla esimerkiksi

jäsenvaltioiden velvollisuuksista tehokkaan täytäntöönpanon osalta tai periaate voi olla nimenomaisesti laadultaan sellainen, joka suojaa kansallisen lainsäädännön parempaa tasoa.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 9.4 artikla käsittää tällaisen velvoitteen. 9 artiklan 4 kohdan mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. 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 9.4 artiklan kieltoa, myös EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa.

### **7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä**

SAK vastustaa esitettyä muutosta, että 20-49 työntekijän yritykset rajataan lähtökohtaisesti lain ulkopuolelle vuoropuhelun osalta. SAK kuitenkin pitää hyvänä, että lakiin otetaan edes ns. kevennetyn vuoropuhelun malli, jonka mukaan yrityksissä on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat on ehdotuksen mukaan määriteltävä yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Lisäksi esityksessä todetaan, että vuoropuhelu käydään henkilöstön edustajan kanssa ensisijaisesti ja, että vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset on kirjattava sekä niistä on tiedotettava henkilöstöä.

Vaikkakin edellä mainittu esitykseen otettu ns. kevennetyn vuoropuhelun malli on parempi kuin ei mitään vuoropuhelua, sisältyy esitettyyn malliin kuitenkin useita tulkinnanvaraisuuksia ja epävarmuuksia. Lakiehdotuksen perusteluissa on todettu, että työnantajalla on viime kädessä päätävävalta vuoropuhelun toteutustapojen ja sen sisällön osalta. Tämä on merkittävä heikennys alle 50 työntekijöiden yritysten osalta, koska nykyisessä laissa on pakottavia ja yksityiskohtaisia säännöksiä tietojen antamisesta, neuvottelujen sisällöstä ja määrästä, ym., jotka koskevat myös 20-49 yrityksiä. Jatkossa näistä kaikista asioista tulee erikseen luoda työpaikkakohtainen käytäntö, jonka sisältö määräytyy kuitenkin viime kädessä työnantajan sallimalla tavalla. Työnantajalla on siis perusteluissa todettu tosiasiallisesti veto-oikeus (viime kätinen päätävävalta). Lisäksi laissa on käytetty varsin epämääräisiä ilmauksia kuten ”säännönmukainen vuoropuhelu”, ”tarkoituksenmukaisella tavalla”. SAK:n mielestä vuoropuhelun takaisi paremmin sääntely, jossa todettaisiin edes jonkinlainen minimimäärä vuosittain käytävälle keskustelulle ja, että tarkoituksenmukaisiin vuoropuhelun kohteisiin olisi nimetty konkreettisia asioita (kuten nykylaissa).

Käytännössä lakiehdotus tarkoittaa monessa pienessä alle 50 työntekijän yrityksessä sitä, että työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta todennäköisesti lakkaa kokonaan. Tai sitten vuoropuhelu määritellään sisällöltään vapaamuotoiseksi, ei mitään tarkoittavaksi vuoropuheluksi.

## **12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

SAK katsoo, että muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi jatkossakin käsitellä kuten nykyinen yhteistoimintalaki edellyttää. Nyt esityksessä on todettu, että pienemmissä alle 50 työntekijän yrityksissä ko. asiat voidaan käsitellä nekin 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että muusta lainsäädännöstä käsiteltävien asioiden käsittelytapa jää riippumaan yrityskohtaisesti tarkoituksenmukaiseksi katsotusta vuoropuhelutavasta. Tämänkin osalta viimekätinen päätösvalta on perustelujen mukaan työnantajalla. SAK katsoo, että muusta lainsäädännöstä johtuvien vuorovaikutusasioiden käsittelyn ei pitäisi olla riippuvaista yrityskohtaisesta tarkoituksenmukaisuusharkinnasta. Esimerkiksi tietosuojaan liittyvien asioiden osalta toisistaan huomattavasti poikkeavat käsittelytavat pienissä yrityksissä ovat omiaan saattamaan kansalaisia eriarvoiseen asemaan. SAK kannattaa tältä osin nykytilan säilyttämistä.

## **16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa**

SAK kannattaa tältä osin nykytilan säilyttämistä eli YT-lain yleisen soveltamisrajan säilyttämistä nykyisessä 20 työntekijässä. Esitetyt lakimuutokset merkitsevät huomattavaa heikennystä verrattuna voimassa oleviin säännöksiin.

Verrattuna nykytilaan esitetty muutos rajaa neuvottelujen käymisen vain vähintään 20 työntekijän irtisanomis-, osa-aikaistamis ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tai lomauttamiseen TSL:n 5 luvun 2 §:n 1 momentin perusteella. Velvoitteen piiriin eivät siis kuulu alle 20 työntekijän ko. toimenpiteet. Käytännössä pienissä yrityksissä toteutettaneen valtaosin alle tämän henkilömäärän käsittäviä toimenpiteitä. Lisäksi ehdotuksessa on rajattu neuvotteluelvoitteen ulkopuolelle enintään 90 päivää kestävät lomautukset. Muutokset tarkoittavat merkittävää työnantajan neuvotteluvastuiden helpottamista pienissä yrityksissä, mikä saattaa pienten yritysten työntekijät yhä enemmän eriarvoiseen asemaan.

## **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

SAK vastustaa neuvotteluaikojen täyttymiseen liittyviä muutoksia sekä 6 viikon, että 14 päivän neuvotteluajan puolittamisen osalta.

SAK toteaa, että jo nykyisten neuvotteluaikojen, erityisesti lyhempi 14 päivän neuvotteluaika on koettu liian lyhyeksi. Nyt esitetty neuvotteluaikojen puolittaminen johtaa käytännössä siihen, että neuvottelujen käyminen asianmukaisella tavalla käy mahdottomaksi. Näin erityisesti lyhemmän 7 päivän neuvotteluajan osalta, johon aikaan luetaan tyypillisesti mukaan myös 2 viikonloppupäivää. Valmistelussa ei myöskään suostuttu arvioimaan esimerkiksi arkipyhien tai lomajaksojen merkitystä neuvotteluaikojen lyhentymisen tilanteissa. Tilanteen osalta on perusteluihin kirjattu kuitenkin jonkinlainen kohtuusperiaate, että neuvotteluelvoite ei kuitenkaan täytyisi ennen kuin neuvotteluille asetetut vaatimukset olisivat täyttyneet. Käytännössä tämän seikan osoittaminen ja toteennäyttäminen jää työntekijäpuolen tehtäväksi.

Esitetyt neuvotteluajkojen puolittamiset tarkoittavat palkansaajapuolen ja ministeriössä laaditun vaikutusarvioinnin mukaan pahimmillaan tuhansien eurojen menetyksiä jokaisen taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotun työntekijän osalta. Säästö syntyy työnantajalle syystä, että lyhentynyt neuvottelu-aika tarkoittaa usein myös työntekijälle varhaisempaa palkanmaksun loppumista kyseisestä työsuhteesta. Ministeriön esitykseen sisältyvän vaikutusarvioinnin mukaan keskimääräinen palkanmaksuajan lyhentymisen (eli neuvotteluajan muutos) olisi suurimmillaan 30 henkilötyöpäivää, palkanmuutos tällöin keskimäärin 4.309 euroa. Hallituksen esityksen varovainen laskelma neuvotteluajkojen puolittamisen vaikutuksista yritysten henkilöstökustannuksille osoittaa sekin reilua 40 miljoonan euron vuosittaista säästöä. Kyseessä on todella merkittävä työntekijäpuolen aseman heikennys, mitä tilannetta vielä pahentavat Orpon hallituksen osittain jo toteuttamat ja tulevat yleiset sosiaali- ja työttömyysturvan heikennykset.

### **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

SAK katsoo, että esitetty pykälä on joukkovähentämisdirektiivin johdosta tarpeellinen. Puutteena tältä osin kuitenkin lausutaan, että rikkomistilanteiden pitäisi kuitenkin olla hyvitysvastuun piirissä. Esitys on tältä osin puutteellinen.

### **38 § - Sopimisoikeus**

Määräaika (30 pv.) perustuu joukkovähentämisdirektiiviin eikä direktiivi anna oikeutta sopia asiasta toisin. Esitys on näin ollen perusteltu.

### **46 §- Rangaistussäännökset**

SAK pitää hyvänä, että ehdotukseen sisältyy myös 7 a §:ää koskeva rangaistussäännös. Rangaistussäännöksen valvonta tulee kuitenkin olemaan haasteellista, koska velvoitettujen käytäntöjen ja käytävän vuoropuhelun sisältö jää kovin auki esityksessä. Tältä osin SAK lausuu, että säännöksestä tulisi selkeästi käydä ilmi, että valvonnan piiriin kuuluu myös työpaikkakohtaisten käytäntöjen sisällön kattavuuden ja riittävyuden arviointi. Muutoin pienessä yritys kentässä voi yleistyä käytäntö, että tietynlaiset hyvin suppeat ja vakioluontoiset dokumentoidut käytännöt katsotaan riittäväksi.

Edelleen SAK tuo esille pykälään jo ennestään sisältyneen menettelytavan, että rangaistukseen tuomitseminen edellytyksenä on, että työnantajalle on annettu ensin yhteistoiminta-asiamiehen toimesta kehotus kyseisten käytäntöjen järjestämiseksi yrityksessä ja, että työnantaja on kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt järjestää asia lain edellyttämällä tavalla kuntoon. Mikäli pienillä työpaikoilla ilmenee siis jatkossa ongelmia vuorovaikusta koskevien käytänteiden laatimisen osalta, kiinnittää SAK huomiota, että asioiden korjaaminen tässä suhteessa edellyttää työntekijäpuolelta suurta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Lisäksi kiinnitämme lainsäätäjän huomiota pienten yritysten suureen määrään ja yhteistoiminta-asiamiehen rajallisiin resursseihin, mitkä seikat vaikeuttavat käytännössä asian saattamista em. menettelyyn.

## **Voimaantulo ja siirtymäsäännös**

## **Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä**

Lakiehdotusten voimaantuloajankohdaksi ehdotetaan 1.7.2025. Lakiehdotus on edelleen pääosin erimielinen työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken. SAK toteaa, että lakiehdotuksen valmistelua tulee tästä syystä jatkaa lausuntokierroksen jälkeen. Lakiehdotuksen voimaantuloa tulee tarvittaessa siirtää, jotta turvataan riittävä ja asiallinen valmistelu.

Vanhala Laura  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry