

Asia: VN/7350/2019

## **Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Insinööriliitto Il ry lausuu työ- ja elinkeinoministeriön yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietinnöstä seuraavaa:

Pidämme tärkeänä, että yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö uudistetaan hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti siten, että henkilöstön tiedonsaantia, aloiteoikeutta ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään ja luottamusta ja yhteistoimintaa vahvistetaan parantamalla henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Tämä koskee erityisesti hallintoedustuslain uudistamista. Pidämme myös erittäin tärkeänä sitä, että uudistuksen tavoitteena on luoda vähimmäisvelvoitteet ja kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Pidämme myös erittäin tärkeänä sitä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet säilyvät vähintään nykyisin tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

Katsomme, että henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tulee parantaa myös muutosneuvotteluiden ja liikkeenluovutusten osalta.

Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti tehostaa muutosneuvotteluiden läpiviemistä ja varmistaa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien huomioimisen.

Pidämme erittäin hyvänä, että esityksessä vahvistetaan henkilöstön edustajan oikeutta esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin. Lisäksi on tärkeää, että työnantajan tulee antaa työntekijöille

tai heidän edustajilleen selonteko, miksi jotakin ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua ei ole voitu tai voida ottaa huomioon.

Säätelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisen ja sulautumisen osalta ja näitä ja yhtiömuodon muutoksia koskevien tulevien lakimuutosten osalta (direktiivin 2017/1132/EU kansalliset vaikutukset).

Työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevien neuvotteluelvoitteiden yhdistäminen muutosneuvotteluiksi voi johtaa lainkäyttäjän näkökulmasta epäselvyyksiin sen osalta, mitä neuvottelumenettelyitä ja velvoitteita kussakin tilanteessa jatkossa noudatetaan. Tältä osin esitystä on syytä täsmentää.

Esityksessä valittu säätelytapa, jossa vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla ja päätettäisiin käytännössä työnantajakohtaisesti työpaikkatasolla, on ongelmallinen työntekijöiden oikeuksien, työnantajan velvoitteiden ja lain valvonnan näkökulmasta. Jaamme mietinnössä esitetyn epäilyn, että uudistuksen tavoitteet parantaa työpaikkatason yhteistoimintaa jäävät valitun säätelytavan vuoksi käytännössä saavuttamatta. Lain työnantajaa koskevat minimivelvoitteet on täsmennettävä jatkovalmistelussa.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

Insinööriliitto yhtyy Akavan esittämään huoleen nykyisin lukujen 4 ja 5 mukaisten varsinaisten neuvottelumenettelyiden muuttamisesta tiedottamista ja kuulemista koskevaksi vuoropuheluelvoitteeksi. Esityksessä jää epäselväksi myös vuoropuheluelvoitteen ajoitus suhteessa työnantajan päätöksentekoon, ja myös sen tavoite, sillä nykyisissä olevaa tavoitetta neuvotella yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys (4 luku) tai sopimus (5 luku) ei esityksessä ole. Lisäksi tätä ehdotettua lukua 2 koskevat menettelyt on hoidettava ennen kuin työnantaja tekee asiassa lopullisen päätöksen ja tämä on laissa varmistettava.

Esitetty 2 luvun vuoropuheluelvoite ei vastaa sisällöllisesti myöskään nykyisin 4 ja 5 lukujen säätelyä, vaan on käsiteltävien asioiden ja kokonaisuuksien osalta pääosin näitä suppeampi, vaikka esityksen sivulla 64 sen todetaan olevan näitä laajempi.

Kuvaus on epätarkka myös muutosneuvotteluelvoitteen (3 luku) osalta verrattuna nykyisin säätelyyn, joka pohjautuu ennen työnantajan päätöksentekoa tapahtuvan neuvottelun varaan esitettyä huomattavasti laajemmin. Esityksessä myös 3 luvun menettelyjen osalta (etenkin

ehdotuksen 16 §) jää osittain epäselväksi neuvottelujen ajoitus suhteessa työnantajan päätöksentekoon: työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa tulee neuvotella aina ennen työnantajan lopullista päätöksentekoa, joka tulee myös tässä laissa varmistaa todellisten vaikutusmahdollisuuksien ja todellisen neuvottelun varmistamiseksi, myös ehdotetun 2 luvun osalta.

Jatkovalmistelussa 2 ja 3 lukujen velvoitteita on täsmennettävä sisällöllisesti, mukaan luettuna ja varmistaen, että neuvottelut on käytävä ennen työnantajan päätöksentekoa yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys.

## Esityksen vaikutukset

### **Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista**

Insinööriliitto toteaa, että etenkin esitetyt arviot hallintoedustusta koskevista myönteisistä vaikutuksista yrityksille ja yritystoiminnalle, ovat oikeita ja kannatettavia, samoin kuin arvioidut myönteiset vaikutukset hallintoedustuslain siirtämisestä osaksi yhteistoimintalakia.

### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

Insinööriliitto yhtyy Akavan kantaa siitä, että työnantajan edustajasta yhteistoiminnassa tulee säätää nykylain tapaan omassa säännöksessään, ei pelkissä perusteluissa. Lisäksi mahdollisuudesta toteuttaa yhteistoimintaa myös neuvottelukunnan puitteissa, on samoin edelleen säädettävä selvyyden vuoksi omassa säännöksessään.

Esitetty sääntelytapa, jossa vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla ja päätettäisiin käytännössä työnantajakohtaisesti työpaikkatasolla, on ongelmallinen työntekijöiden oikeuksien, työnantajan velvoitteiden ja lain valvonnan näkökulmasta. Tällainen sääntely tulee Insinööriliiton mukaan pikemminkin vaikeuttamaan yhteistoimintaa työpaikalla kuin helpottamaan sitä, niin kuin hallitusohjelmassa edellytetään. Näin ollen jaamme mietinnössä esitetyn epäilyn, että uudistuksen tavoitteet parantaa työpaikkatason yhteistoimintaa jäävät valitun sääntelytavan vuoksi käytännössä saavuttamatta.

Lain työnantajaa koskevat minimivelvoitteet on täsmennettävä osaksi lakia jatkovalmistelussa.

Hallintoedustusta koskeviin myönteisiin vaikutuksiin yrityksiin Insinööriliitto yhtyy täysin.

### **Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin**

Esitetty sääntelytapa, jossa vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin laissa yleisellä tasolla ja päätettäisiin käytännössä työnantajakohtaisesti työpaikkatasolla, on ongelmallinen työntekijöiden oikeuksien, työnantajan velvoitteiden ja lain valvonnan näkökulmasta. Jaamme mietinnössä esitetyn epäilyn, että uudistuksen tavoitteet parantaa työpaikkatason yhteistoimintaa jäävät valitun sääntelytavan vuoksi käytännössä saavuttamatta.

Mielestämme lain työnantajaa koskevat minimivelvoitteet on täsmennettävä jatkovalmistelussa, eikä asioista tule säätää perusteluissa.

Esitettyjen vuoropuhelu- ja muutosneuvottelovelvoitteiden osalta epäselväksi jää niiden ajoitus suhteessa työnantajan päätöksentekoon. Tämä on täsmennettävä jatkovalmistelussa ja näin mahdollistettava henkilöstön vaikuttamismahdollisuus työnantajan päätöksentekoon.

Hallintoedustusta koskeviin myönteisiin vaikutuksiin palkansaajiin Insinööriliitto yhtyy täysin.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Esitetty sääntelytapa, jossa vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla ja päätettäisiin käytännössä työnantajakohtaisesti työpaikkatasolla, on ongelmallinen työntekijöiden oikeuksien, työnantajan velvoitteiden ja lain valvonnan näkökulmasta.

Jatkuvan vuoropuhelun laiminlyönnin seuraamus perustuu esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen.

Mietinnön sivuilla 65–66 on esitetty epäilyjä siitä, miten esitettyjen joustavampien säännösten avulla voidaan luoda seuraamusjärjestelmä. Esityksen mukaan jatkuvan vuoropuhelun velvoitteet olisivat sen sijaan keskeisimmältä osin riittävän selkeitä seuraamusjärjestelmän pohjaksi. On todettu myös, että ”lisäksi rangaistusvastuu syntyisi vasta, jos työnantaja rikkoo viranomaisen antamaa kehotusta”.

Rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen mukaan oikeuksista ja velvollisuuksista on säädettävä lailla, jossa määritellään tarkasti näiden sisältö. Esitetyt vuoropuheluelvoitteita koskevat pykälät ovat tulkinnanvaraisia, eikä niistä ilmene edes noudatettavan säätelyn vähimmäisvaatimuksia. Tämän vuoksi YTAlla hallintoviranomaisena ei näkemysemme mukaan ole edellytyksiä yksiselitteisesti määritellä yksittäistapauksissa noudatettavien velvoitteiden sisältöä, mihin kehotuksen antaminen sisällöllisesti kuitenkin nojautuu.

Yhteistoiminta-asiamiehen antamasta kehotuksesta valitettaisiin hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Vaikka kehotuksen kohteena olleessa asiassa tehtäisiin esitutkintapyyntö, poliisi ei todennäköisesti tutki asiaa hallinto-oikeudellisen oikeudenkäynnin aikana. Tällöin uhkana on asian vanhentuminen. Lisäksi tämä on ristiriidassa sen tosiasian kanssa, että yritysmaailmassa asiat menevät nopeasti eteenpäin ja päätöksiä halutaan tehdä ilman aiheetonta viivästystä. Ja jos asiasta on jo päätetty, ovat neuvottelut ja/tai vuoropuhelu myöhässä ja

lainvastaisia suhteessa vaatimukseen siitä, että asiasta voidaan käydä vielä oikea-aikaista vuoropuhelua.

Emme pidä esitystä tältä osin siis tarkoituksenmukaisena, huomioiden se, että seuraamuksia käsitellään muutoin yleisissä tuomioistuimissa.

Lisäksi asiassa tulee huomioida YTAn riittävät resurssit, koska jo nyt – ilman näitäkin velvoitteita – on selvää, että ne ovat riittämättömät.

### **Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvioinnille? Jos on, niin mikä?**

Mielestämme yhteistoimintalain valvonta ja siihen liittyvät yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssit ovat jääneet liian vähäiselle arvioinnille.

Myös seuraamusjärjestelmä ja sen käytännön toimivuuteen liittyvät vaikutukset ovat jääneet liian vähälle arvioinnille.

## **Yleisiä huomioita säännöksistä**

### **Yleiset huomionne säännöksistä**

Esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Se sisältää osittain voimassa olevaa lakia vastaavia säännöksiä, osa säännösten sisällöistä on siirretty perusteluteksteihin ja nykylakiin verrattuna osa säännösesityksistä on sisällöltään suppeampia tai vastaavaa sääntelyä ei lainkaan esitetä.

Sääntelytapa ja sääntelyn yleisyys on työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien oikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista. Tämä koskee esimerkiksi jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskevia säännöksiä ja niihin liittyviä laadullisia kriteereitä. Insinööriliitto pitää erittäin tärkeänä, että velvoitteiden minimitaso on selkeästi luettavissa laista, mukaan luettuna velvoitteiden ajoitus suhteessa työnantajan päätöksentekoon.

Esityksen mukaiset muutokset voivat osin lisätä tulkintariitoja ja oikeustila lain mukaisten oikeuksien ja velvoitteiden osalta voi olla pitkään epäselvä. Lisäksi epäselvässä oikeustilassa annetut tuomiot voivat ohjata lain noudattamista suuntaan, jota ei voi pitää tämän lain ja sen tarkoitus huomioon ottaen tarkoituksenmukaisena.

Esityksen pykälistä osa vastaa täysin voimassa olevaa yhteistoimintalakia, mutta pykälien perusteluita on kirjoitettu uusiksi. Muutamien pykälien kohdalla taas perustelut eivät vastaa itse pykälätekstiä. Pidämme tärkeänä, että nämä ongelmat poistuvat jatkovalmistelussa niin, että esitetyt säännökset ja perustelut vastaavat toisiaan.

## 1 luku - Yleiset säännökset

### 1 § Lain tarkoitus

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykylain mukaan lain tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Hallitusohjelman kohdan ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Mikäli muutosturvan elementti poistettaisiin lain tarkoituksesta, antaisi se työmarkkinoille käytännössä täysin päinvastaisen signaalin. Elämme nyt ja lähitulevaisuuden vuodet vaikeissa työmarkkinaolosuhteissa, jolloin työllisyyden haasteisiin tarvitaan kaikki mahdollinen tuki ja apu. Lain ja sen perusteluiden tulee korostaa sitä ja myötävaikuttaa siihen, että asioista neuvottelemisen ja työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen yritystä koskevissa asioissa on aina yrityksen etu, ei sille koituva haitta.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen yrityksen päätöksenteossa on yhteistoiminnan ydinaluetta ja keskeinen osa toteuttaa osallisuutta käytännössä. Esityksessä lain tarkoitusta koskevassa pykälässä tämä on kuitenkin todettu vasta lopussa. Jatkovalmistelussa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamista yrityksen päätöksenteossa on painotettava tarkoitusta koskevassa pykälässä esitettyä vahvemmin ja nostettava pykälätekstin alkuun.

### 2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Hallitusohjelman mukaan työelämän luottamuksen ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseksi parannetaan henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Kirjauksen mukaan arvioidaan myös nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet.

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on siirretty yhteistoimintalakiin. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että myös hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä alennetaan nykyisestä 150 työntekijästä 100 työntekijään. Lisäksi pidämme välttämättömänä, että soveltamisala myös hallintoedustuksen osalta vastaa esitetyn yhteistoimintalain yhteisöjä koskevaa 2.1:n soveltamisedellytystä, mukaan luettuna konsernit ja sivuliikkeet sekä huomioiden alla yritystoiminnan muutoksista todettu.

Eurooppalaisissa tutkimuksissa on käynyt selkeästi ilmi, että jos hallintoedustus tai vastaava järjestelmä toimii yrityksessä hyvin, hyötyy tästä etenkin yritys paremman muutosvalmiuden, kilpailukyvyyn ja työhyvinvoinnin sekä pidempien työurien muodossa. Tätä kautta hyötyvät myös yrityksen työntekijät.

Esitettyä 2.1:n soveltamisalapykälää on laajennettava kattamaan taloudelliset yhdistykset. Soveltamisalapykälässä on huomioitava säätiöt ja sivuliikkeet, alustat ja erilaiset sopimusjärjestelyt.

Soveltamisalapykälää on laajennettava kattamaan tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, jonka osalta nykyisessä yhteistoimintalainsäädännössä on soveltamista koskeva aukko.

Kun henkilöstömäärää lasketaan, siinä on henkilöstökäytänteiden muutosten vuoksi huomioitava myös vuokratyöntekijät, itsensätyöllistäjät ja kausityöntekijät.

Lisäksi hallintoedustusta koskevaa 5 lukua tulisi soveltaa samoihin yhteisömuotoihin kuin muutakin yhteistoimintalakia, sillä ei ole tarkoituksenmukaista, että näillä luvuilla on eri soveltamisalat.

Jos yhteisömuotoja koskevia soveltamisaloja ei yhdistetä, tulee luvun 5 koskea joka tapauksessa kuitenkin myös sivuliikkeitä ja konsernia.

### **3 § Poikkeukset soveltamisalasta**

-

### **4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista**

-

### **5 § Henkilöstön edustaminen**

Insinööriliitto pitää tärkeänä, että myös työnantajan edustajasta yhteistoiminnassa säädetään nykylain tapaan omassa säännöksessään, eikä vain mainita asiasta pelkässä perustelutekstissä. Lisäksi mahdollisuudesta toteuttaa yhteistoimintaa neuvottelukunnan puitteissa, josta on todettu sivun 46 perusteluissa, on samoin edelleen tärkeää säätää pykälätasolla.

Pykälän perusteluteksti ei vastaa pykälää, koska säännöstä henkilöstön edustamisen osalta ei ole muutettu nykylakiin verrattuna. Katsomme, että tämä ongelma tulee jatkovalmistelussa poistaa.

## 2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

### 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi vuoropuhelu tulee, kuten nykylaissa, toteuttaa ennen työnantajan lopullista päätöksentekoa, kun asia ja/tai siihen liittyvät vaihtoehdot ovat vielä avoimina. Tästä asiasta on säädettävä täsmällisesti jatkovalmistelussa ja laissa, ei perustelutekstissä.

Lisäksi on säädettävä yhteistoimintaa koskevien direktiivien mukaisesti, että lain edellyttämiä asioita käsitellään nimenomaisesti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Lisäksi nykylain 4 ja 5 lukujen neuvottelumenettelyjä ei saa heikentää nyt ehdotetun 2 luvun tiedottamista ja kuulemista koskevaksi vuoropuheluelvoitteeksi, eikä täsmentämättä tämän velvoitteen ajoitusta suhteessa työnantajan päätöksentekoon.

### 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Esityksen suurimpia muutoksia nykylakiin nähden on jatkuvan vuoropuhelun malli. Sen perusajatuksena on muuttaa yhteistoiminta jatkuvaksi prosessiksi, jossa yhteistoiminnan osapuolet keskustelevalt neljästi vuodessa vuoropuhelun kohteeksi määritellyistä aiheista.

Idean taustalla on sinänsä kannatettaviakin ajatuksia, mutta nyt jatkuvasta vuoropuhelusta säänneltäisiin yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevan lain vastaavista säännöksistä. Myös vuoropuhelussa tehtävien päätösten luonne ja etenkin ajoitus jää uudessa säännöksessä epäselväksi. Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä, joihin vaikuttaminen on siis mahdollistettava vuoropuhelussa. Vuoropuheluelvoite on kuitenkin toteutettava neuvotteluissa, jotka käydään yhteistoiminnan hengessä, tavoitteena yksimielisyys.

Säätämällä jatkovalmistelussa selkeästä vuoropuhelun mallista, yhteistoiminnan osapuolet pystyvät paremmin toteuttamaan yhteistoiminnan tarkoitusta. Pidämme myös tärkeänä, että jatkovalmistelussa pykälästä poistetaan myötävaikuttamisvelvollisuuden laadulliset kriteerit, joita ovat edut, tarpeet ja asema.

Esitetty sääntelytapa, josta eivät käy ilmi työnantajaa koskevat vähimmäisvelvoitteet, on ongelmallinen myös lain valvonnan näkökulmasta. Lain valvojana yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen. Hänellä on toimivalta antaa lain soveltamista koskevia näkemyksiä, mikä edellyttää sääntelyn selkeyttä ja yksiselitteisyyttä. Hänellä ei ole tulkintatoimivaltaa, mikä kuuluu tuomioistuinten toimivaltaan. Esitetyn sääntelytavan vuoksi yrityskohtaisten vähimmäisvelvoitteiden määrittely edellyttää kuitenkin tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvaa tulkintaa.



## 8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteissa hallituksen esityksessä on todettu yrityksessä noudatettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Esitetyn sääntelyn sisältö on suppeampi nykylain 4 luvun velvoitteisiin verrattuna (ks. esim. esityksen s. 52). Esitys on sisällöllisesti suppeampi verrattuna myös nykylain 5 lukuun. Vuoropuhelun kohteet jäävät näiltä osin vajaiksi.

Lisäksi listasta puuttuvat yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset. Yritysten halu vaihtaa työnantajaliittoa ja sitä myötä noudatettavaa työehtosopimusta on lisääntynyt viime vuosina ja työehtojen äkillinen muuttuminen on taas omiaan lisäämään yritysten työrauhahäiriöitä. Katsomme, että lisäämällä työehtosopimukset vuoropuhelun kohteeksi voidaan merkittävästi kasvattaa yhteistoiminnan osapuolten keskinäistä luottamusta.

Jatkovalmistelussa 8 §:n säännöstä vuoropuhelun kohteesta on täydennettävä huomioiden mm. sivulla 52 nykyaista todettu sen 4 luvun 15, 17.2–3 ja 18 pykälän osalta sekä nykylain 4:16 §:n sääntely niin, että esitetyn pykälän 3-kohtaan tulee jatkovalmistelussa lisätä henkilöstön rakenteen lisäksi henkilöstön määrä ja arvio sen kehittymisestä.

Esitetyn 4-kohdan osalta on huomioitava työnantajan koulutusvelvoitetta koskeva tuomio KKO 2019:28, jonka mukaan työsopimuslain 2:1 §:n yleisvelvoitetta koskevalla säännöksellä on pakottava luonne (tuomion kohdat 18 ja 29). Vuoropuhelun kohdetta on laajennettava kattamaan ilmastokysymykset ja oikeudenmukainen siirtymä sekä näiden toteuttaminen käytännössä yrityksessä.

Esitys on muotoiltu niin, että työyhteisön kehittämissuunnitelman on tarkoitus vaikuttaa vuoropuheluun, eikä päin vastoin. Jatkovalmistelussa tätä järjestystä on tarpeellista arvioida.

Lisäksi pidämme heikennyksenä sitä, että esityksen mukainen vuoropuhelu on nyt luonteeltaan tiedottamista ja kuulemista, eikä vaatimuksena ole neuvottelemisen yhteistoiminnan hengessä tavoitteenaan yksimielisyys (nykylain 4 luku) tai sopimus (nykylain 5 luku).

## 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Insinööriliitto pitää tärkeänä ja erittäin kannatettavana sitä, että osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat hallitusohjelman mukaisesti huomioitu osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Tässä tulee huomioida erikseen myös ilmastonmuutokseen ja etenkin oikeudenmukaiseen siirtymään liittyvät vaatimukset työntekijöiden osaamisesta ja kouluttautumisesta.

Suunnitteluelvoitteesta on säädettävä selkeästi ja täsmällisesti niin, että se huomioi yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin, sekä erityisryhmät, joiden työmarkkinakelpoisuuteen ja erityistarpeisiin on kiinnitettävä huomiota. Suunnitelmassa on kiinnitettävä huomiota nykyistä vahvemmin osatyökykyisten työllistämiseen sekä työkyvyttömyysuhan alaisten, ikääntyneiden ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden osaamis- ja työhyvinvointitarpeisiin.

Suunnitteluelvoitetta ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia työnantajan päätöksentekoon ei tule heikentää nykyiseen nähden. Yrityksillä tulee olla jatkossakin selkeä velvollisuus kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työntekijöiden työkykyä ja osaamista ylläpidetään. Suunnitelmaan on myös kirjattava nykylakia vastaavasti periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää koulutusta.

Lisäksi kehittämissuunnitelman päivittämisen tulee tapahtua muutosneuvotteluiden yhteydessä kuten nykylaissa, eikä vasta niiden jälkeen.

## **10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot**

Vuoropuheluelvoitteen yleisluonteisen määrittelyn lisäksi pidämme käytännön soveltamisen kannalta ongelmallisena sitä, että 10 §:n säännös vuoropuhelun kohdalla annettavista tiedoista on sisällöltään liian yleisluonteinen. Esityksen säännös jättää tietojen antamisen osalta huomattavasti harkintaa työnantajalle ja on siten omiaan johtamaan vuoropuhelun laadun heikentymiseen ja aiheuttamaan jopa täysin tarpeettomia ja estettävissä olevia erimielisyyksiä työpaikoilla. Jatkovalmistelussa säännöksen sisältöä onkin täsmennettävä määritellen sen mukaan annettavat vähimmäistiedot.

Lisäksi säännöksestä tulee poistaa kohtuusharkinta ja tiedot on annettava aina ja joka tapauksessa. Huomioiden sen, että työnantajat käyttävät laajasti erilaisia ulkoistettuja palveluja, kuten palkka- ja tilitoimistoja, on perusteluista sivulta 102 poistettava vaatimus siitä, että lisätiedon antamisvelvollisuus olisi vain, jos tieto olisi työnantajan hallussa: velvollisuuden tulee koskea myös kaikkia sellaisia tahoja, joita kohtaan työnantajalla on vaikutusmahdollisuuksia tietojen saamiseen.

Esitetyn 10 §:n yhteydessä on perusteluissa sivulla 103 käsitelty työnantajan liikesalaisuuksia. Näiden käsittely on siirrettävä erinäisiin säännöksiin, salassapitoa koskevan 40 §:n yhteyteen. Esitämme, että mikäli yksittäisen vuoropuhelun tai neuvottelun yhteydessä osapuolten välille syntyy erimielisyyttä annettavien tietojen salassapidosta, tulee olla YTan toimivallassa on arvioida tämä kysymys. (Huomioon ottaen myös YTan vuonna 2013 antaman lausunnon, jonka mukaan työnantaja ei saa jättää yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluita käymättä vain siksi, että neuvotteluissa tulisi esille/käsiteltäisiin myös sisäpiirintietoja).

## **11 § Säännöllisesti annettavat tiedot**

Säännöksen 1 momentin 1-kohtaan tulee lisätä tiedot henkilöstömääristä henkilöstö- ja ammattiryhmittäin. Saman momentin 2-kohtaan tulee lisätä tiedot myös määräaikaisuuden perusteesta ja työntekijäkohtaisesti määräaikaisten työsuhteiden kokonaiskestosta.

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

Säännöksen 5-kohtaan tulee lisätä, henkilöstörahastoeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän ja sen määräytymisperusteiden yhteyteen, näiden muutokset.

## **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

Säännöstä tulee muuttaa siten, ettei aloitteiden suuri määrä johda niiden käsittelyn lykkääntymiseen ja tarkentaa perusteluissa käsitettä ”suuri määrä”.

## **14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen**

Säännöstä tulee muuttaa siten, että työnantajan on laadittava pöytäkirja automaattisesti, eikä vain pyynnöstä.

Katsomme, että tiedottamisen periaatteet tulisi sisällyttää työyhteisön kehittämissuunnitelmaan sisällöltään nykysäätelyä vastaavasti.

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

### **16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

Insinööriliitto pitää hyvänä muutoksena sitä, että työnantajan harkitsema työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on nyt lisätty muutosneuvotteluelvoitteen piiriin.

Tähän kuitenkin liittyy muuallakin Insinööriliiton lausunnossa esitetty huoli tämän pykälän mukaisten neuvotteluiden ajoittamisesta: laissa tulee varmistua siitä, että nämä neuvottelut on käytävä ennen asiassa tehtävää (lopullista) päätöstä, kun päätös tai sitä koskevat vaihtoehdot ovat yhä avoinna.

### **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Ehdotetun säännöksen 3 momentti on siirrettävä erinäisiin säännöksiin, kuten se on nykylaissakin.

### **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

-

### **19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen**

Säännöksen 2 momentin 2-kohta tulee muuttaa siten, että toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrät eritellään henkilöstöryhmittäin ja maantieteellisesti.

Nykylaissa, yritystoiminnan muutoksia koskevan 6 luvun neuvotteluelvoitteen yhteydessä on tietojen antamista koskevassa 36 §:ssä todettu, että asian ollessa laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen antamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla on yhdessä riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

Jatkovalmistelussa 19 §:n 5 momenttiin on lisättävä kohta, jonka mukaan nykyisin 6 lukua vastaavissa muutosneuvotteluissa työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Pidämme tärkeänä, että muutosneuvotteluiden sisältöä koskevat velvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina. Katsomme, että muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan säännöksen perusteluita tulee täsmentää:

Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin (myös muutosturvaan liittyvät näkökohdat). Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja.

Edellä mainittujen lisäksi neuvotteluissa käsiteltäisiin myös töihin jäävien työjärjestelyissä tapahtuvia muutoksia ja koulutustarpeita. Tältä osin muutokset on tehtävä myös ehdotetussa 9 §:ssä tarkoitettuun työyhteisön kehittämissuunnitelmaan jo neuvotteluiden aikana.

Esityksen mukaan osapuolten olisi ”toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä”. Katsomme, että tällainen laadullinen kriteeri tulee poistaa. Se ei huomioi muutosneuvotteluiden taustalla olevia tekijöitä, eikä osapuolten rooleja neuvotteluissa. Lisäksi se on tulkinnanvarainen ja voi johtaa turhiin erimielisyyksiin.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Säännöksen 2 momentin 3-kohtaan tulee lisätä viittaus työsopimuslain 7 luvun 13 §:ään.

Pykälän perusteluissa, mietinnön sivulla 125, selostetaan kyseistä työ sopimuslain kohtaa, mutta se on perusteltua näkyä pykälätasolla.

## **22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut**

-

## **23 § Neuvotteluelvoituksen täytyminen**

Pidämme tärkeänä, että ehdotettu säännös säilyy nykyisen lain mukaisena.

## **24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys**

Säännöstä tulee muuttaa siten, että työnantajan on laadittava pöytäkirja automaattisesti, eikä vain pyynnöstä.

## **4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen**

### **Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista**

Henkilöstön tiedonsaantia tulee parantaa myös liikkeen luovutuksen osalta niin, että henkilöstö saa tiedon liikkeen luovutuksesta ja sen henkilöstövaikutuksista mahdollisimman hyvissä ajoin. Luovutuksensaajan tiedonantovelvollisuuden toteuttaminen yhdessä luovuttajan kanssa voi tosiasiaissa johtaa tiedonsaannin heikentymiseen.

## **5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**

### **29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**

Sääntelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisen ja sulautumisen osalta sekä näiden tulevien muutosten osalta.

### **30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus**

Esityksen mukaan henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Pidämme ehdotettua muutosta erittäin hyvänä ja hallintoedustuksen toimivuutta parantavana. Myös 12.1.2020 julkaistun Teollisuuden Palkansaajien Edistys-analyysin Työntekijöiden edustus yrityksen päätöksenteossa - tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi? (<https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/tyontekijoiden-edustus-yrityksen-paatoksenteossa-tehotonta-ja-turhaa-vai-kaikille-parempi.html>) mukaan on erittäin tärkeää varmistaa se, että hallintoedustus toteutetaan ainoastaan yrityksen todellisessa toimielimessä.

On myös varmistettava, että sopimuksella muualle kuin tosiasiallisiin toimielimiin perustettavat keinotekoiset järjestelyt eivät ole mahdollisia.

### **31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus**

Esityksen mukaan henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Pidämme ehdotettua muutosta erittäin hyvänä.

### **32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen**

-

### **33 § Henkilöstön edustajien vaalit**

-

### **34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut**

Esityksen mukaan henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Pidämme ehdotettua kohtaa erittäin hyvänä.

Esityksen mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Pidämme ehdotettua muutosta erittäin hyvänä.

Samoin pidämme hyvänä sitä, että myös varaedustajalla on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Henkilöstön edustajan äänioikeuden rajoittaminen sopimuksella ei saa kuitenkaan rajoittaa hallintoedustajan oikeutta tehdä toimielimen kokouksessa esityksiä.

## **6 luku - Erinäiset säännökset**

### **35 § Vapautus työstä ja korvaukset**

-

### **36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita**

-

### **37 § Irtisanomissuoja**

-

### **38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin**

-

## **40 § Salassapito**

-

## **41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta**

Säännöstä tulee muuttaa siten, että henkilöstön edustajilla tulee olla mahdollisuus saattaa tällainen asia YTA:n arvioitavaksi (ns. puolueeton arviointi). Jos YTA toteaa, että kyseessä olevista tiedoista ei aiheudu puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle, työnantajalla on velvollisuus antaa kyseiset tiedot henkilöstön edustajille

## **42 § Työneuvoston lausunto**

Esityksen 42 §:n perustelujen mukaan työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan.

Työneuvosto on antanut tähän asti lausuntoja kaikista soveltamisalan edellytyksistä, eli siitä, onko työnantaja lain soveltamisalassa tarkoitettu yritys, onko kysymys henkilöstömäärään laskettavista työsuhteisista työntekijöistä ja tekevätkö he työtä soveltamisalamääritelmän mukaan ”säännöllisesti”.

Työneuvosto ei siis pelkästään arvioi sitä, onko työnantaja muodollis-juridisesti laissa tarkoitettu työnantaja. Tämä asia olisi jatkovalmistelussa tärkeää kirjoittaa perusteluihin. Myös yhteistoimintalain soveltamisalaa arvioitaessa voidaan joutua pohtimaan sitä, että tehdäänkö työtä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisessa työsuhteessa.

Esityksen 2 §:n perusteluissa tuodaan esille työneuvoston lausunto TN 1455-14. Lausunnossa katsottiin, että yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa otetaan huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen ajan kerrallaan. Esityksen perusteluissa viitataan myös KKO 2017:86 todettuun mahdollisuuteen poiketa työntekijöiden laskemista koskevasta pääsäännöstä poikkeuksellisissa olosuhteissa. ”Tällöin voi olla perusteltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen.” Perustelu jättää avoimeksi sen, miten KKO:n tuomion lopputulos vaikuttaa lain tulkintaan ja miten työneuvoston nykyistä käytäntöä on arvioitava jatkossa. Pidämme siis tärkeänä, että perustelut täsmennetään jatkovalmistelussa niin, ettei synny tulkintaongelmia.

## **43 § Valvonta**

Riittävän valvonnan varmistamiseksi tulee varmistua myös YTA:n resurssien riittävydestä.

## **44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklassa ja yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa jäsenmaat on veloitettu ottamaan tehokkaat oikeussuojakeinot käyttöön laiminlyöntitilanteissa. Lisäksi esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta.

EUT:n mukaan joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity työntekijään, tämä menettely kuuluu joukkovähentämisdirektiivin ”irtisanomisen” käsitteen alaen. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen.

Mielestämme ei ole tarkoituksenmukaista, että muutosneuvotteluelvoitetta koskeva seuraamusjärjestelmä taloudellis-tuotannollisiin irtisanomisiin, lomautuksiin ja osa-aikaistamisiin sekä toisaalta näillä perusteella toteutettaviin työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisiin muutoksiin liittyen on esityksessä todetulla tavalla kahtalainen, rakentuen toisaalta hyvityksen, toisaalta sakkorangaistuksen varaan.

Katsomme, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluelvoitteiden kaikkien laiminlyöntien tulee olla hyvitysten piirissä. Neuvotteluelvoitteen piirissä ovat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset, joten kaikkien näiden yhteydessä sääntelyn rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksena tulee olla hyvitys.

Kun työnantaja on taloudellis-tuotannollisella perusteella muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesti, jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta muutosneuvotteluelvoitteita koskevia säännöksiä, seuraamukseksi tulee tällöin säätää hyvitys. Perustelemme tätä sääntelyn käytännön soveltamisen ja seuraamusjärjestelmän yhtenäisyyden näkökulmasta. Tällöin työoikeudellisesti rinnasteiset, samaan vähentämisperusteeseen pohjautuvat tilanteet ovat saman seuraamuksen piirissä, mikä lisää seuraamusjärjestelmän ennakoitavuutta, yhtenäisyyttä ja tehokkuutta täyttäen samalla muut EU-oikeudessa asetetut seuraamusten kriteerit.

Hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä, säädettäisiin nykytilaan nähden toisin. Tältä osin hyvityksen luonnetta on mielestämme tosiasiallisesti muutettu, vaikka tämä ei ole ollut tarkoitus. Muutosneuvotteluiden osalta työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä jälkikäteen ei voi olla hyvityksen suuruutta alentava peruste. Pidämme perusteltuna, että hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan jatkossakin huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto.

## 46 §: Rangaistussäännökset



Jatkuvan vuoropuhelun laiminlyönnin seuraamus perustuu esityksen mukaan YTAn antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Mietinnön sivuilla 65–66 on esitetty epäilyjä siitä, miten esitettyjen joustavampien säännösten vuoksi voidaan luoda seuraamusjärjestelmä. Esityksen mukaan jatkuvan vuoropuhelun velvoitteet olisivat keskeisimmältä osin riittävän selkeitä seuraamusjärjestelmän pohjaksi, mistä esitämme kuitenkin epäilyimme. On todettu myös, että ”lisäksi rangaistusvastuu syntyisi vasta, jos työnantaja rikkoo viranomaisen antamaa kehotusta”.

Rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen mukaan oikeuksista ja velvollisuuksista on säädettävä lailla, jolloin tulee määritellä myös niiden sisältö tarkasti. Esitetyt vuoropuheluelvoitteita koskevat pykälät ovat nyt hyvin tulkinnanvaraisia, eikä niistä käy ilmi edes noudatettavan säätelyn vähimmäisvaatimukset. Tämän vuoksi YTAlla hallintoviranomaisena ei näkemyksemme mukaan ole edellytyksiä määritellä yksittäistapauksissa noudatettavien velvoitteiden sisältöä yksiselitteisesti, eikä sitä mihin kehotuksen antaminen sisällöllisesti nojautuu.

YTAn antamasta kehotuksesta valitettaisiin hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Vaikka kehotuksen kohteena olleessa asiassa tehtäisiin esitutkintapyyntö, poliisi ei todennäköisesti tutki asiaa hallinto-oikeudellisen oikeudenkäynnin aikana. Tällöin uhkana on asian vanhentuminen sekä prosessuaalisesti, että käytännössä, sillä yritystoiminta ei voi myöskään odottaa ja päätökset on käytännössä tehty jo: tämä taas vaarantaa lain tärkeyden ja noudattamisen.

Emme pidä esitystä myöskään tarkoituksenmukaisena, huomioiden se, että seuraamuksia käsitellään muutoin yleisissä tuomioistuimissa.

Esityksen mukaan muutosneuvottelujen seuraamusjärjestelmä rakentuu toisaalta hyvityksen, toisaalta sakkorangaistuksen varaan. Hyvitysseuraamusta esitetään, kun työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta muutosneuvotteluelvoitteita koskevia säännöksiä (44 §). Muiden muutosneuvotteluja koskevien säännösten rikkomisen seuraamukseksi esitetään sakkorangaistusta (46 § 1 mom. 3-kohta). Tämän piirissä olisi siten esityksen mukaan muutosneuvotteluelvoitteen rikkominen työnantajan muutettua yksipuolisesti työsopimuksen olennaista ehtoa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, sekä se, kun työnantaja rikkoo muutosneuvotteluelvoitetta kysymyksen ollessa työnjohtovallan piiriin kuuluvasta yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavasta olennaisesta muutoksesta, esityksessä todetuissa suunnitelluissa yritystoiminnan muutostilanteissa.

Esitetyssä rangaistussäännöksessä on todettu sakkoon johtavana työnantajan menettelynä vain muutosneuvottelusäännösten rikkominen, ei laiminlyöntiä. Pidämme tätä vakavana puutteena. Mikäli jatkovalmistelussa seuraamusjärjestelmä päädyttäisiin pitämään esitetyn sisältöisenä, on 46 § 1 mom. 3-kohtaa täydennettävä kattamaan myös siinä todettujen muutosneuvotteluelvoitteiden laiminlyönti. Säännöstä koskevien yksityiskohtaisten perustelujen mukaan rangaistavaa olisi sellaiset 3 luvussa säädetyt laiminlyönnit, jotka eivät olisi 43 §:ssä säädetyin hyvitysseuraamuksien piirissä. Yksityiskohtaisia perusteluja on täydennettävä huomioiden esitetyssä säännöksessä todettu rikkominen.

Kun työnantaja on tuotannollistoloudellisella perusteella muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesti, jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta muutosneuvottelovelvoitteita koskevia säännöksiä, seuraamukseksi tulee säätää hyvitys, kuten olemme jo edellä 44 §:n yhteydessä todenneet. Perustelemme tätä ratkaisua sääntelyn käytännön soveltamisen ja seuraamusjärjestelmän yhtenäisyyden näkökulmasta. Tällöin työoikeudellisesti rinnasteiset, samaan vähentämisperusteeseen pohjautuvat tilanteet ovat saman seuraamuksen piirissä, mikä lisää seuraamusjärjestelmän ennakoitavuutta, yhtenäisyyttä ja tehokkuutta täyttäen samalla muut EU-oikeudessa asetetut seuraamusten kriteerit.

#### **47 §: Uhkasakko**

Säännöksen alaan tulee kuulua myös hallintoedustusta koskevat sopimukset. Jos sopimuksen mukainen hallintoedustuspaikka ei sijaitse säädetyssä tosiasiallisessa toimielimessä, tulee myös tämän asian korjaamiseksi voida asettaa uhkasakko.

#### **7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

##### **Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)**

-

#### **Liitelait**

##### **Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista**

Liitelaki 3.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan tulee jatkossa kattaa myös julkinen sektori, joten 1 §:n 1 momenttiin tulee lisätä myös valtion ja kuntapuolen yhteistoimintalait.

Jauhiainen Maria  
Insinööriliitto IL ry