

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Kemianteollisuus ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja Suomen Yrittäjiä edustaneiden työryhmän jäsenten eriävään mielipiteeseen. Voimassa oleva yhteistoimintalaki tulisi uudistaa, mutta ehdotettu uudistus ei tarjoa ratkaisuja nykyisen lain ongelmiin. Ehdotuksen mukaisen lain muotomääräykset yhteistoimintaneuvottelujen käymisestä ja lain rikkomisesta seuraavien seuraamusten kohtuuton suuruus ovat nykylain suurimpia ongelmia, ja näiden osalta ehdotus tarkoittaisi ongelmien pysymistä sellaisinaan tai paikoitellen jopa lisääntymiseen. Ehdotuksen mukainen laki ei helpottaisi nykylain erityisesti pienyrityksiä rasittavaa hallinnollista taakkaa, vaan lisäisi sitä entisestään ns. jatkuvan vuoropuhelun velvollisuuden laajentuessa.

Pääministeri Marinin hallitusohjelman mukaan yhteistoimintalaki uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Lakiehdotus ei toteuttaisi tätä tavoitetta eikä tulisi ratkaisemaan voimassa olevaan lakiin liittyviä ongelmia. Yhteistoiminta tarkoittaisi jatkossa työnantajille entistäkin enemmän virheiden välttämistä ja tiukkojen muotomääräysten noudattamista, ja aito työpaikan yhteistoiminta jäisi toissijaiseksi prioriteetiksi lain tavoitteiden vastaisesti. Lakiehdotus aiheuttaisi lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia yrityksille heikentäen näin yritysten kilpailukykyä hallitusohjelman työmarkkinoita koskevien tavoitteiden vastaisesti. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnön pohjalta.

### **Esityksen yleisperustelut**

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

Asian taustaa ja valmistelua sekä nykytilaa selostavat osuudet on kirjoitettu pääosin hyvin. Nykylain suhde Euroopan unionin lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön on avattu puutteellisesti. Tämän takia ehdotuksessa jää epäselväksi, että unionin lainsäädännöstä aiheutuvat reunaehdot ovat merkittävästi Suomen nykylainsäädäntöä löyhemmät. Päätös säännellä yhteistoimintamenettelyä huomattavasti EU-oikeuden kriteerejä tiukemmin on arvovalinta, joka vaikuttaa negatiivisesti

työllistämisedellytyksiin. Tämä arvovalinta olisi tullut kirjoittaa auki ja perustella esityksen yleisperusteluissa.

Esityksen tavoitteet ovat puutteelliset ja tavoitteenasetannassa ei ole otettu huomioon nykylain soveltamisessa ja oikeuskäytännössä esiin tulleita ongelmia.

## Esityksen vaikutukset

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

Vaikutusarviot ovat osittain puutteelliset.

### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

Lakiehdotuksen vaikutukset yrityksiin on arvioitu puutteellisesti. Työryhmän mietinnössä on sinänsä tunnustettu, että lakiehdotuksesta tulisi aiheutumaan yrityksille lisäkustannuksia. Niitä aiheutuisi muun muassa lain soveltamisalan laajentumisesta sekä hallinnollisen taakan lisääntymisestä, joka vaikuttaisi negatiivisesti kaikenkokoisiin yrityksiin. Lisäkustannusten määrästä ei kuitenkaan ole esitetty mitään euromääräistä arviota.

Ehdotuksen vaikutukset pieniin ja keskikokoisiin yrityksiin on arvioitu puutteellisesti. Yhteistoimintalain mukaisia yhteistoimintamenettelyjä koskevien muotomääräysten ja yksityiskohtaisten vaatimusten noudattaminen vaatii merkittävää työpanosta. Käytännössä henkilöstöasioita muun työn ohessa hoitavalla operatiivisella johdolla ei tällaiseen työpanokseen ole resursseja, vaan tarvitaan erillinen henkilöstöhallinto, jollaista pienissä, 20-49 henkeä työllistävissä yrityksissä ei usein ole. Tämän takia pienyritykset maksavat suuren hinnan alhaisesta soveltamisrajasta johtuvasta hallinnollisesta taakasta. Tämän vuoksi lain soveltamisrajaa tulisi nostaa vähintään 50 henkeä työllistäviin yrityksiin joukkovähentämisdirektiivin mukaisesti.

Suuressa yrityksessä ehdotuksen mukainen laki aiheuttaisi vielä enemmän hallinnollista työtä. Kokouksiin osallistuu suurissa yrityksissä suurempi määrä johtoa, henkilöstöhallinnon edustajia sekä henkilöstön edustajia, ja henkilöstön edustajat edustavat suurempaa henkilöstömäärää. Tämän takia ehdotuksen mukainen vuoropuheluelvoite aiheuttaisi kertautuvaa hallinnollista taakkaa sekä suuria henkilöstökustannuksia suuriin yrityksiin. Nämä syövät suoraan resursseja muulta työltä ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseltä.

Vuoropuheluelvoitteen dynaamiset vaikutukset on kuvattu positiivisessa valossa, ja ne vastaavat varmasti aidon, yrityksen ja henkilöstön tarpeista lähtöisin olevan vuoropuhelun vaikutusta. Uusi sääntely edustaisi tarvelähtöisen ja käytännönläheisen vuoropuhelun sijaan sanktioitua ja muotomääräyksiin varustettua vuoropuhelupakkoa, eikä vaikutustenvaikutuksen pohjana oleva aineisto ole sovellettavissa tällaiseen tilanteeseen. Voidaan perustellusti katsoa, että pakkoperusteisella vuoropuhelulla ei saavuteta ehdotetun kaltaisia hyötyjä. Sen sijaan työaikaa ja resursseja, jota

voitaisiin käyttää yrityksen ja tuotteiden aitoon kehittämiseen, joudutaan käyttämään lain mukaisen vuoropuhelupakon toteuttamiseen. On olemassa myös riski, että vuoropuhelupakko lisää eripuraisuutta työpaikoilla. Nämä vaikutukset eivät palvele yrityksen eivätkä henkilöstön etuja. Lisäksi lakisääteisen vuoropuheluvuorituksen asettaminen voi viedä resursseja olemassa olevilta ja hyvin toimivilta paikallisilta käytännöiltä ja näin hankaloittaa hyvien käytäntöjen soveltamisen jatkamista.

Vaikutusarvioinnissa on hyvin otettu esiin riski siitä, että hyvitysseuraamus voi kangistaa muutosneuvotteluja ja estää aidon yhteistoiminnan toteutumisen neuvotteluissa. Ehdotettu muutos hyvityksen suuruuden arviointiin liittyen ei kuitenkaan vaikuta millään tavalla tähän riskiin. Hyvitysseuraamuksen haitarin jäädessä nykyisen suuruiseksi ovat muutosneuvottelut jatkossakin työnantajan näkökulmasta virheiden välttelemistä, ja aito yhteistoiminta jää toissijaiseksi.

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

Vaikutusarvion suurimpia puutteita on se, että siinä ei ole otettu huomioon hallinnollisen taakan lisäämisen vaikutuksia yritysten työllistämisedellytyksiin. Yritysten heikkenevät työllistämisedellytykset vaikuttavat suoraan myös palkansaajiin ja hallituksen työllisyystavoitteen saavuttamiseen.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen rooli korostuisi nykyiseen verrattuna ennen kaikkea osapuolena menettelyssä, jossa yhteistoimintalain rikkomisesta langetetaan seuraamus. Esitys ei saa johtaa tilanteeseen, jossa yhteistoiminta-asiamiehen tulkinnat venyttäisivät yritysten velvollisuuksia lain sanamuodon mukaisia vähimmäisvaatimuksia pidemmälle. Tähän on kaikki edellytykset olemassa, koska muutosten mukanaan tuoma epämääräisyys luo tilaa tulkinnoille. Ehdotetun roolin sijasta yhteistoiminta-asiamiehen roolia olisi pitänyt kehittää selkeämmin siten, että yhteistoiminta-asiamies toimisi tahona, joka pyrkii neuvoin ja ohjein opastamaan työnantajia ja työntekijöitä ja jakamaan tietoa esimerkiksi eri tavoista järjestää yhteistoimintamenettely yrityksessä.

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

Esityksessä ei arvioida yhteistoimintalain jäykistä muutosäännöksistä, kovista seuraamuksista ja hallinnollisen taakan lisääntymisestä aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia yrityksille kuin hyvin vähäisessä määrin.

### **Yleisiä huomioita säännöksistä**

#### **Yleiset huomionne säännöksistä**

Esitys on rakenteeltaan epäselvä, ja siitä on vaikea erottaa, mikä on uutta, mikä vanhaa ja mitä pitäisi tehdä toisin kuin aiemmin.

Hallintoedustusta koskevat säännökset eivät kuitenkaan sovi luontevasti osaksi yhteistoimintalakia. Muutosneuvotteluita koskevan luvun sisäinen rakenne ei ole paras mahdollinen. Osa säännöksistä

on osittain tulkinnanvaraisia, mutta se on toisaalta pitkälti väistämätöntä, kun kyse on uusista yleisluonteisista säännöksistä.

## 1 luku - Yleiset säännökset

### 1 § Lain tarkoitus

-

### 2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tämä soveltamisraja ei koske kaikkia yt-velvoitteita. Merkittävä osa hallinnollista taakkaa aiheuttavista velvoitteista ei nykyään koske alle 30 työntekijän yrityksiä.

Euroopan unionin lainsäädäntö vaatii yt-velvoitteiden soveltamista vähintään 50 henkeä työllistäviin yrityksiin. Yhteistoimintalain soveltamisrajaa tulisi nostaa vähintään 50 henkeä työllistäviin yrityksiin tämän mukaisesti.

On tärkeää, että ehdotetun 5 luvun henkilöstöedustuksen soveltamisraja pysyy ennallaan. Tätä pienemmissä yrityksissä sujuva tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä ei edellytä henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa. Soveltamisrajan laskeminen voisi luoda taas yhden kasvun ja työllistämisen esteen, kun yrityksillä olisi kannustin pitää henkilöstömääränsä soveltamisrajan alla.

### 3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

### 4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

### 5 § Henkilöstön edustaminen

-

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

### 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on hyvä ja kannatettava. Ehdotettu malli lisäisi kuitenkin tarpeetonta byrokratiaa. Perusteluissa tunnustetaan, että yrityksissä voi syntyä hyviksi havaittuja käytäntöjä yhteistoiminnan toteuttamiselle, mutta vuoropuhelun sitominen neljä kertaa vuodessa tapahtuviin säännönmukaisiin kokouksiin hankaloittaa tällaisten käytäntöjen syntymistä. Jatkuvan

vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä pitäisi voida sopia esitettyä laajemmin toisin paikallisesti.

## **7 § Vuoropuhelun toteuttaminen**

Velvoite pitää yt-kokous vähintään neljä kertaa vuodessa olisi osassa yrityksiä tarpeettoman tiukka. Suuremmissa yrityksissä sellaisia asioita, joita on tarkoituksenmukaista käsitellä vuoropuhelukokouksessa, saattaa hyvinkin kertyä säännöllisesti. Etenkin pienissä yrityksissä tilanne voi kuitenkin olla sellainen, että esimerkiksi yksi vuosittainen virallinen kokous riittäisi hyvin, jolloin velvoite neljän kokouksen pitämiseen johtaisi tarpeettomaan byrokraatiaan. Työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus toteutuu monella muullakin tavalla kuin yhteistoimintalain mukaisissa kokouksissa, ja ehdotus ei ota huomioon näitä vapaamuotoisia toimintatapoja.

## **8 § Vuoropuhelun kohteet**

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty erittäin laajasti ja väljästi. Tämä aiheuttaisi epäselvyyttä sen suhteen, mitä asioita työnantajan tulisi oikeastaan ottaa jatkuvan vuoropuhelun piiriin joko oma-aloitteisesti tai henkilöstön edustajan aloitteesta. Joka tapauksessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrä lisääntyisi huomattavasti, mikä luonnollisesti lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, eikä ole kannatettavaa.

Ehdotetun pykälän kohdassa 5 mainittu työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on osin päällekkäinen työturvallisuuslain (738/2002) 17 § mukaisen yhteistoimintavelvoitteen kanssa. Perusteluissa on mainittu, että velvollisuus voidaan täyttää myös käsittelemällä asia työsuojelutoimikunnassa. Määräyksen kirjoitustapa aiheuttaa tarpeetonta epäselvyyttä yrityksille.

## **9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma**

Työnantaja on jo nykyinsäädännön nojalla velvollinen tekemään erilaisia, sisällöltään osin päällekkäisiäkin suunnitelmia, ja on vaikeaa nähdä, miksi ehdotetun kaltainen kehittämissuunnitelma olisi tarpeellinen lisäys. Jos kehittämissuunnitelma lakiin lisätään, on tärkeää, että se voidaan laatia joustavasti kiinnittäen huomiota juuri kyseisen työyhteisön kannalta keskeisiin asioihin. Suunnitelmaan aina sisällytettävät teemat tulee määritellä riittävän väljästi.

Lakiehdotuksen määräys henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisestä on jonkin verran päällekkäinen työsuojelulainsäädännön vaatimusten kanssa, ja ehdotuksessa jätetään epäselväksi, mikä on ehdotetun säännöksen ja työsuojelulainsäädännön keskinäinen suhde sekä mitkä ovat niiden erot. Työhyvinvointia edistetään yrityksissä jo nykyisin laajassa yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja tällainen lisäkirjaus ei tuo mitään lisähyötyä työhyvinvoinnin edistämiseen, vaan tarkoittaa ainoastaan tarpeetonta lisäbyrokraatia.

Säännöksessä voidaan esimerkinomaisesti ottaa esille joitain suunnitelmaan mahdollisesti kirjattavia asioita, mutta on välttämätöntä, että ne on kirjattava suunnitelmaan vain tarvittaessa, kuten lakiesityksen 3 momentissa ehdotetaankin.

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

Ehdotuksessa ei ole perusteltu, miksi nykyisen muotoiset henkilöstön tiedonsaantioikeudet eivät olisi riittävät. Työnantajalla ei ole oikeutta luovuttaa kaikkia henkilöstön pyytämiä tietoja muusta lainsäädännöstä johtuvien vaatimusten takia, ja tämä pitäisi ottaa selvemmin huomioon tiedonantovelvollisuuden laajuutta harkittaessa.

Vuoropuhelua varten annettavia tietoja ei ole mahdollista määritellä täsmällisesti, koska ne vaihtelevat merkittävästi käsiteltävästä asiasta riippuen. Sen vuoksi vaatimus antaa "tarpeelliset tiedot" on sinänsä tarkoituksenmukainen muotoilu. Tiedonsaantioikeuden laajuutta voi kuitenkin pitää ongelmallisena, ja on olemassa riski, että ehdotettu sääntely voi aiheuttaa hallitsemattomia määriä tiedonsaantipyyntöjä ja näin suuria hallinnollisia kustannuksia sekä ongelmia yritysten johtamisessa. Tämän takia työnantajalla pitäisi olla oikeus määritellä tarpeellisten tietojen sisältö.

### **11 § Säännöllisesti annettavat tiedot**

Säännöllisesti annettavien tietojen sisällöstä ja siitä, kuinka usein tiedot on annettava, pitäisi voida sopia paikallisesti.

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

Näiden asioiden osalta tulisi nostaa soveltamisrajaa direktiivin mukaiseen 50 työntekijän yritykseen tai ainakin säilyttää voimassa olevan lain mukainen 30 työntekijän yrityksen raja.

### **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

On tärkeää, että aloitteen käsittely on mahdollista siirtää seuraavaan kokoukseen säännösehdotuksen mukaisesti. Tällä tavoin voidaan myös puuttua aloiteoikeuden mahdolliseen väärinkäyttöön.

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

On keskeistä, että kirjaamisvelvollisuus on vain pyynnöstä ja että pyyntö olisi esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa.

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

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

Lakiehdotuksen 3 luvun säännöksissä ei ole otettu huomioon nykyisen yhteistoimintalain epäkohtia. Nykyiset muutosneuvotteluita koskevat säännökset ovat johtaneet yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa pääpaino on ollut tiukkojen muutosäännösten noudattamisessa. Tämä on käytännössä vaikeuttanut avoimen keskustelun käymistä yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta. Lisäksi pitkät vähimmäisneuvotteluajat ovat hidastaneet kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevissa kriisitilanteissa.

Näistä syistä olisi ollut ensiarvoisen tärkeää muuttaa muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä siten, että ne myötävaikuttaisivat aidon ja avoimen vuorovaikutuksen syntymiseen ja tekisivät mahdolliseksi riittävän nopean reagoinnin äkillisiin muutostarpeisiin. Muutosneuvotteluita koskevat

säännökset lakiesityksessä vastaavat kuitenkin suurimmilta osin voimassa olevaa lakia eli niitä on pidettävä epäonnistuneina.

Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun neuvotteluiden yhdistäminen muutosneuvotteluiksi on sinänsä perusteltua. Nämä erityyppiset neuvottelut olisi kuitenkin ollut hyvä erottaa selvemmin toisistaan lakiesityksen 3 luvussa. Ehdotuksessa eri neuvotteluja koskevat määräykset on eroteltu ainoastaan eri momentteihin, mikä tekee ehdotuksesta sekavan.

## **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Lakiehdotuksessa ei ole korjattu neuvottelujen ajoittamista koskevaa osittaista ristiriitaa voimassa olevan lain ja EU:n joukkovähentämisdirektiivin välillä. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Sen sijaan irtisanomisten taustalla oleva liiketoimintapäätös voidaan tehdä jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Nykyisessä yhteistoimintalaissa liiketoimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Yhteistoimintaneuvotteluiden käyminen aina ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä on myös käytännön elämälle vieras ja osittain mahdotonkin vaatimus. Esimerkiksi erilaiset investointipäätökset saattavat johtaa erilaisiin merkittäviinkin henkilöstövaikutuksiin, mutta muutosneuvotteluiden käyminen ennen investointipäätöksen tekemistä on usein mahdotonta. Tämän takia lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta päättämisen ajankohtaan liittyy myös muita epäselvyyksiä nykyisessä yhteistoimintalaissa. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa yritystä kohtaa jokin yllättävä ulkopuolinen shokki, joka väistämättä edellyttää tietynlaisia henkilöstön asemaan liittyviä ratkaisuja, yleensä joko lomautuksia tai irtisanomisia.

Lakiluonnoksen perusteluissa on kylläkin lyhyesti viitattu ulkopuolisen shokin tilanteisiin, mutta perusteluteksti on tältä osin jäänyt puutteelliseksi. Olisi ollut tärkeää tuoda selvemmin esille, että näissä tilanteissa ei ole yhteistoimintalain vastaista, että perusratkaisu on jo tosiasiallisesti tiedossa ennen neuvottelujen päättymistä ja neuvotteluissa keskitytään käymään läpi esimerkiksi päätökseen liittyviä tarkempia yksityiskohtia ja toteuttamismahdollisuuksia sekä mahdollisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään päätöksen vaikutuksia työntekijöihin.

## **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

On positiivista, että luovutuksensaajan mahdollisuus toimia osapuolena muutosneuvotteluissa on todettu lakiesityksessä nimenomaisesti. Se vastaa sinänsä nykyistä oikeustilaa ja on yleisesti hyväksytty oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.

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

Neuvotteluesityksen antamisajankohdasta pitäisi voida sopia paikallisesti.

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Lakiesityksessä pitäisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia vapaasti siitä, miten neuvottelu käydään. Tarvittaessa pitää voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet muodostavat tarpeettoman jäykän ja byrokraattisen muotovaatimuksen. Edellä 20 §:ssä säädetty olisi riittävä määritelmä neuvotteluiden sisällölle, ellei paikallisesti muuta sovita.

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

On luonnollista, että muutosneuvotteluissa käsitellään myös henkilöstön esille tuomia ehdotuksia. Kirjallisuusvaatimus lisääisi neuvotteluihin liittyvää hallinnollista taakkaa, hidastaisi päätöksentekoa sekä vahingoittaisi yritysten ja henkilöstön etuja. Kirjallisen selvityksen vaatimuksen ulottaminen ehdotetun 16 §:n 2 momentissa tarkoitettujen asioiden käsittelyyn – nykyisen yhteistoimintalain 6 luvun mukaisesti neuvotteluihin – jäykistäisi kohtuuttomasti yritysten päätöksentekoa ja johtamista, ja siksi kirjallisuusvaatimusta ei pitäisi soveltaa tällaisiin neuvotteluihin.

## **23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Ehdotetut vähimmäisneuvotteluajat ovat huomattavasti liian pitkät. Ne sopivat erityisen huonosti tilanteisiin, joissa nopea päätöksenteko on välttämätöntä. Tämä huomattiin mm. koronavirusepidemian aikana, minkä vuoksi neuvotteluajoja lyhennettiin määräraikaisesti. Vastaavia mutta vähemmän dramaattisia tilanteita esiintyy kuitenkin tavan takaa. Ne voivat koskea jotain yksittäistä toimialaa tai vain yhtä tai muutamaa yritystä. Tämän vuoksi lakiehdotukseen olisi tullut ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluajoista vastaavan kaltaisissa tilanteissa. Hyvä asia on, että neuvottelujen kestosta voidaan sopia toisin nykyisin mukaisesti.

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

On tärkeää, että neuvotteluiden kirjaamiseen on velvollisuus vain pyynnöstä. Työnantajan selvityksessä on puolestaan olennaista, että siinä on kyse arviosta eikä sitovasta päätöksestä.

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

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

Säännösehdotukset vastaavat voimassa olevaa lakia ja liikkeen luovutusdirektiiviä. On hyvä, että lakiehdotukseen on kirjattu mahdollisuus siihen, että luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

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

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

Henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa koskeva sääntely tulisi erottaa yhteistoimintalaista omaksi laiksi, kuten se on nykyäänkin. Vaikka yhteistoiminnassa ja hallintoedustuksessa on kyse samantyyppisistä asioista, niiden sääntelyyn liittyy merkittäviä rakenteellisia eroja. Sen vuoksi olisi selkeämpää, että niistä säädettäisiin eri laeissa.



Sinänsä lakiehdotuksen 5 luvun sääntely vastaa hyvin pitkälti voimassa olevaa lakia sisällöllisesti. On tärkeää, että edelleen annetaan mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta varsin vapaasti eikä hallintoedustuksen järjestäminen ole pakollista, mikäli henkilöstö ei sitä vaadi.

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

Ehdotus laadulliseksi vaatimukseksi toimielimelle, jossa henkilöstön edustus on toteutettava, on epäselvästi muotoiltu ja niiltä osin, kun sen sisältö on esimerkinomaisesti avattu, liian tiukka. Vaatimuksen tiukkuus aiheuttaisi runsaasti vaivaa sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstön edustuksesta on nykyisin puitteissa sovittu asiallisesti ja molempia osapuolia tyydyttävästi.

Eryyisen ongelmallinen ehdotus on kansainvälisesti toimivien yritysten kannalta, joilla hallitus ja johtoryhmä ovat kansainvälisiä, eikä pelkästään Suomessa toimivaa johtoryhmää ole olemassa. Vaatimus edustuksen toteuttamisesta hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä voisi tarkoittaa tällaiselle yritykselle sitä, että esimerkiksi johtoryhmään tulisi valita suomalainen henkilöstön edustaja, siinä missä useiden muiden maiden työntekijät jäisivät ilman edustusta. Toinen vaihtoehto olisi, että yrityksen pitäisi luoda tyhjästä täysin keinotekoisia toimielimiä täyttääkseen lain edellytykset. Molemmat lopputulokset olisivat absurdeja ja omiaan kannustamaan yrityksiä välttämään henkilöstön rekrytointia Suomessa. Laadullinen vaatimus pitäisi siis poistaa ja lain nykytila säilyttää tältä osin.

Jos laadullinen kriteeri kuitenkin otettaisiin lakiin mukaan, henkilöstön edustus pitäisi voida toteuttaa myös muulla tavoin tai muussa toimielimessä kuin 2 momentissa esitetään. Koska on mahdollista sopia myös siitä, että hallintoedustusta ei lainkaan toteuteta, ei ole loogista, että sitä ei voitaisi sopia toteutettavaksi kevyemmälläkin tavalla kuin mitä säännöksessä edellytetään.

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

Toimielimen laadullisen vaatimuksen osalta lakiin perustuvassa henkilöstön edustuksessa on sama ongelma kuin sopimukseen perustuvassa henkilöstön edustuksessa. Ks. kommentti 30 §:ään liittyen.

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

On hyvä, että säännösehdoituksessa on otettu huomioon myös joitain toimielimiä koskevat erityiset kelpoisuusvaatimukset.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Nykyisen säännöksen soveltamiseen ei ole liittynyt ongelmia.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia muuten, mutta työnantajan koulutusvelvollisuutta on lisätty olennaisesti. Koulutusvelvollisuus pitäisi rajoittaa selvästi vain sellaiseen perehdytykseen, mitä muillekin toimielimen jäsenille annetaan. Varaedustajien osallistumisoikeus kokouksiin pitäisi olla sama kuin muillakin kyseisen toimielimen varajäsenillä.

## **6 luku - Erinäiset säännökset**

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

Henkilöstön edustajien oikeus saada vapautusta keskinäiseen valmistautumiseen on nykylaissa hyvällä tolalla, eikä sitä tarvitsisi ehdotetusti laajentaa.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. On keskeistä, että oikeus rajoittuu vain tilanteisiin, joissa asiantuntijan kuuleminen on objektiivisesti arvioiden tarpeellista.

### **37 § Irtisanomissuoja**

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Lakiehdotuksen 5 luvun mukaisilla henkilöstön edustajan varaedustajilla tulisi kuitenkin olla suoja vain, kun he toimivat varsinaisen edustajan sijaisina.

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

Sopimisoikeuden pitäisi olla mahdollisimman laaja. Sitä pitäisi rajoittaa vain EU-oikeudesta tulevat reunaehdot. Lisäksi paikallisten sopimismahdollisuuksien pitäisi olla lakiesityksessä ehdotettua laajemmat.

### **40 § Salassapito**

Salassapitoa koskevassa säännöksessä on puute koskien tilannetta, jossa henkilöstön edustaja kertoo salassa pidettävästä tiedosta edustamilleen työntekijöille mainitsematta salassapitovelvollisuudesta. Säännöksessä tulisi todeta selvästi, että jos työntekijä levittää kyseistä tietoa, henkilöstön edustaja kantaa vastuun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

### **41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta**

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia ja on erittäin tärkeä poikkeussäännös yllättävien tilanteiden varalle.

### **42 § Työneuvoston lausunto**

Tämä säännös pitäisi poistaa ja lakkauttaa työneuvoston oikeus antaa yhteistoimintalakia koskevia lausuntoja.

### **43 § Valvonta**

Yhteistoiminta-asiamiehen roolissa pitäisi korostaa neuvojen ja ohjeiden antamista.

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

Hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Sille ei ole esitettävissä kestäviä perusteita. Se ei myöskään ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa. Esimerkkinä tästä ovat laittomista lakoista maksettavat hyvityssakot, jotka eivät ole missään suhteessa aiheutettuihin vahinkoihin.

Lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ehdotetun suuruisen hyvityksen langettaminen tällaisen velvoitteen rikkomisesta olisi kohtuutonta. Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta

virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, ei mitenkään voida katsoa aiheutuvan kymmenien tuhansien eurojen aineetonta vahinkoa jokaiselle irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle. Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneeseen virheeseen ei ylipäänsä voida katsoa liittyvän sellaista henkilökohtaista loukkausta, jota aineettoman vahingon tuomitseminen yleensä edellyttää.

Hyvitys tulisi ensisijaisesti poistaa kokonaan. Sen sijasta seuraamuksena yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta menettelyvirheestä tulisi olla joko velvollisuus korvata työntekijälle yhteistoimintalain rikkomisesta aiheutunut taloudellinen vahinko tai sama seuraamus kuin lakiehdotuksessa ehdotetaan muista muutosneuvotteluissa tapahtuneista rikkomuksista.

Toissijaisesti hyvityksen enimmäismäärää tulisi alentaa erittäin merkittävästi. Ottaen huomioon menettelyvirheestä tosiasiallisesti aiheutuva aineeton vahinko oikeampi enimmäismäärä olisi enintään kymmenesosa ehdotetusta enimmäismäärästä.

#### **46 §: Rangaistussäännökset**

Säännöksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättämisestä voitaisiin tuomita rangaistus. On erittäin tärkeää, että kehotuksesta on mahdollisuus valittaa, kuten lakiesityksen perusteluissa todetaankin. Koska lakiehdotuksen mukaiset velvollisuudet ovat useilta osin tulkinnanvaraisia ja yleisluonteisia, on myös keskeistä, että yhteistoiminta-asiamies pyrkii korjaamaan mahdolliset rikkomukset tai laiminlyönnit ensisijaisesti ohjein ja neuvoin.

Vuoropuheluelvoitteen sanktiointi pahimmillaan rikosoikeudellisella sanktiolla ei ole kohtuullinen tai tarkoituksenmukainen keino edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Sanktion uhka on sen sijaan omiaan myrkyttämään jatkuvan yhteistoiminnan hengen.

#### **47 §: Uhkasakko**

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Uhkasakon käyttäminen esitettyä laajemmin rangaistussäännöksen tai hyvityksen sijasta olisi vaihtoehto ehdotetulle mallille.

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

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

Uuden lain voimaantuloon olisi varattava riittävä aika sen hyväksymisestä, jotta yritykset voivat varautua uusiin velvoitteisiin.

Yrityksissä käytössä olevia yhteistoimintamenettelyjä koskevia käytäntöjä pitäisi olla mahdollista jatkaa uuden lain voimaantulosta huolimatta, jos yhteistoiminnan osapuolet ovat siitä samaa mieltä.

### **Liitelait**

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

Yhteistoiminta-asiamiestä koskevassa laissa tulisi korostaa selvemmin yhteistoiminta-asiamiehen neuvovaa ja ohjaavaa roolia. Erimielisyyksien ratkaiseminen tai jonkin yksittäisen menettelyn katsominen lainmukaiseksi tai lainvastaiseksi sopii paremmin tuomioistuimille.

Saarinen Mikko  
Kemianteollisuus ry