

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Esityksessä ehdotetaan kokonaan uuden yhteistoimintalain säätämistä, joka korvaisi voimassa olevan lain yhteistoiminnasta yrityksissä. Samalla henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevat säännökset siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Lisäksi ehdotetaan eräisiin muihin lakeihin edellä mainituista muutoksista johtuvia mukautuksia.

Esityksen mukaan uuden lain tavoitteet liittyvät yrityksen ja työyhteisön kehittämiseen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin ja molemminpuoliseen tiedonkulkuun. Ennen kaikkea tavoitteena on parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta sekä kehittää nykyistä paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työyhteisöjen kehittämiseksi. Vuorovaikutus muodostuisi ehdotetussa laissa jatkuvasta vuoropuhelusta, neuvotteluvälvoitteesta ja hallintoedustuksesta. Esityksellä parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Samalla hyödynnettäisiin sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön ja työyhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.

Yhteistoimintalain uudistamista edistämään paremmin näitä tavoitteita voidaan pitää tärkeänä ja kannatettavana. Aiemman tutkimuksen mukaan toimiva yhteistoiminta hyödyttää sekä työntekijöitä ja yrityksiä. Sillä on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin ja vaikutuksia yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen (Eurofound 2013, Phipps ym. 2013). Vuoropuhelun lisääminen voi edistää luottamuksen ja ymmärryksen lisääntymistä, joka voi vähentää ristiriitatilanteita ja edesauttaa muutosten hyväksymistä. Luottamuksen organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös havaittu olevan yhteydessä vähäisempään määrään työtaisteluja (Eurofound 2015).

On hyvä ottaa huomioon, kuten mietinnössäkkin tuodaan esille, että lainsäädännöllä ei voida taata hyviä vuorovaikutussuhteita työnantajan ja henkilöstön välillä. Lainsäädännöllä voidaan kuitenkin edistää yhteistoiminnan toteutumista monissa sellaisissa yrityksissä, joissa puitteita yhteistoiminnalle ei ehkä muutoin olisi.

Yksi keskeinen uudistus lakiesityksessä liittyy yhteistoiminnan muuttamisesta jatkuvaksi prosessiksi. Työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua, ts. vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Muuttuvassa työelämässä jatkuvan vuoropuhelun lisäämistä uuteen lakiin voi pitää kannatettavana, sillä se edistäisi vuorovaikutusta ja tiedonsaantia. Lakiehdotukseen on kuitenkin sisällytetty mahdollisuus sopia toisin vuoropuhelun määrästä, jonka seurauksena 'jatkuvan' vuoropuhelun tavoite ei välttämättä toteudu kaikissa lain piiriin kuuluvissa yrityksissä.

Keskeinen osa esityksessä on myös neuvotteluelvoite muutostilanteissa. Esityksessä ehdotetaan, että lakiin sisältyisi vain yksi neuvotteluelvoitetta koskeva luku, joka koskisi sekä työvoiman käytön vähentämisen että muiden olennaisten henkilöstövaikutusten johdosta käynnistettäviä neuvotteluja. Neuvotteluita kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi. Esitys yhdistäisi siis nykyisen lain 6 ja 8 pykälien säännökset koskien työnantajavelvoitteita samaan lukuun. Olisi tärkeää, että laissa riittävän selkeästi tuodaan esille mitä neuvotteluelvoitteita kussakin muutostilanteessa jatkossa noudatetaan.

Esityksessä henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevat säännökset siirrettäisiin myös osaksi yhteistoimintalakia. Esityksessä hallintoedustusta sovellettaisiin edelleen yrityksiin, joissa henkilökunnan määrä on 150 tai enemmän. Kuten mietinnössä todetaan haasteellinen kysymys liittyy henkilöstömäärää koskevaan alarajaan eli kysymykseen siitä, kuinka pieniin yrityksiin hallintoedustusta koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi. Suomessa tämä työntekijäraja on varsin korkea kansainvälisesti verrattuna ja kaikkein korkein Pohjoismaista, joissa kaikissa hallintoedustusjärjestelmät ovat jossain muodossa käytössä. Esimerkiksi Ruotsissa raja on 25 työntekijää ja Tanskassa 35 työntekijää (Harju 2021). Hallintoedustuksen toteutumista käytännössä selvittäneen analyysin (Harju 2021) mukaan edustus ei aina toteudu edes 150 tai sen yli työllistävissä yrityksissä. Siksi esitykseen sisältyvät muutokset, joilla varmistettaisiin henkilöstöedustuksen toteutus asianmukaisessa toimielimessä, ovat erittäin tärkeitä.

Olisi myös tärkeää varmistaa, että esitys ei miltään osin heikennä työntekijän asemaa tai lakimääräistä vähimmäissuojaa.

Kirjallisuus

Eurofound (2013) Work organisation and employee involvement in Europe, Eurofound 5th European Working Conditions Survey.

Eurofound (2015) Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being.

Harju, J. (2021) Työntekijöiden edustus yrityksen päätöksenteossa. Edistys-julkaisusarja. Teollisuuden palkansaajat TP ry.

Phipps, S. ; Prieto, L. C & Ndinguri, E. N. (2013) Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: the moderating role of organizational commitment. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, Vol. 17(2): 107-120.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

Perusteluina uuden yhteistoimintalain säätämiseksi esitetään, että nykyisen lain päämääriä tai sen henkeä ei ole riittäväällä tavalla saavutettu. Esityksessä lakiuudistuksen tavoitteeksi esitetään kehittää yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä tavalla, joka paremmin täyttäisi sille asetetut odotukset.

Voimassa olevan yhteistoimintalain toimivuudesta tehdyn selvityshenkilöiden raportin (Murto & Vanhanen 2018) mukaan on ilmeistä, ettei nykyinen yhteistoimintalaki toimi tavoitteensa mukaisesti. Nykylaki koetaan hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muotoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Selvityksen perusteella tarve lain uudistamiselle on ilmeinen.

Kirjallisuus

Murto, K. & Vanhanen, R. (2018) Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018.

## Esityksen vaikutukset

### Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksessä on arvioitu esityksen vaikutuksia useista eri näkökulmista yrityksille, työelämään ja palkansaajille sekä viranomaisille pohjautuen myös tutkittuun tietoon. Tärkeää olisi tuottaa myös luotettavaan tutkimukseen perustuvia jälkikäteisiä arvioita vaikutuksista eri tahoille lain voimaantulon jälkeen.

### Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Esityksen mukaan yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossakin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 20. Tällaisia yrityksiä on noin 10 000 ja sen lisäksi yhteistoimintalain soveltamisalanpiirissä arvioidaan olevan joitakin satoja yhdistyksiä ja säätiöitä.

Vaikutusarvioissa tulee huomioida sekä uudistuksen mahdollisia kustannuksia että hyötyjä. Kustannuspuolella lisääntyvän vuoropuhelun ennakoidaan lisäävän yritysten hallinnollisia kustannuksia, koska vuoropuhelun toteuttamiseen käytetään työnantajan edustajan, henkilöstön edustajan tai työntekijöiden työaika, ja vuoropuheluvelvoite edellyttää nykyistä useammin järjestettävää yhteistoimintaa. Esityksessä arvioidaan, että vuoropuhelusta aiheutuvien kustannusten tarkempi määrä riippuisi yrityksen tai yhteisön toiminnan luonteesta, toiminnan laajuudesta, henkilöstörakenteesta ja siitä, mitä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä ja missä määrin asiakysymyksiä nostetaan vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi hallinnollisten kustannusten määrä voisi muodostua erilaiseksi eri aikoina. Kustannusten lisäystä ei välttämättä syntyisi, jos lakiuudistus ei tuo tarvetta muuttaa nykykäytäntöä. Sen sijaan kustannuksia voisi syntyä yrityksille, joissa vuoropuhelua uuden lain myötä joudutaan lisäämään.

Kaikkiaan yrityksille syntyvien kustannusten suuruusluokkaa ei ole helppo arvioida. Olisi kuitenkin hyvä, jos kustannusten suuruutta pystyttäisiin haarukoimaan. Vuonna 2010 tehty arvio työnantajaa velvoittavan yhteistoimintalainsäädännön tiedonantovelvoitteesta aiheutuvien hallinnollisten kustannusten ja hallinnollisten taakan kokonaiskustannuksista oli 17 miljoonaa euroa vuodessa.

Yrityksille arvioidaan olevan myös hyötyjä toimivammasta yhteistoiminnasta. Aiempi tutkimus on tunnistanut toimivalla yhteistoiminnalla olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin ja vaikutuksia yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen (Eurofound 2013, Phipps ym. 2013). Vuoropuhelun lisääminen voi edistää luottamuksen ja ymmärryksen lisääntymistä, joka voi vähentää ristiriitatilanteita ja edesauttaa muutosten hyväksymistä. Luottamuksen organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös havaittu olevan yhteydessä vähäisempään määrään työtaisteluja (Eurofound 2015). Parempi vuoropuhelu voi edistää myös työpaikoilla tapahtuvaa paikallista sopimista.

### **Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansajiin**

Lakiuudistuksen tavoitteena on parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja tiedon saantia. Nämä ovat itsessään tärkeitä uudistuksen vaikutuksia palkansaajien näkökulmasta. Säännöllisen vuoropuheluvelvoitteen lisäys tuo henkilöstölle paremman mahdollisuuden nostaa henkilöstön edustajan kautta henkilöstön kannalta oleellisia asiakysymyksiä vuoropuheluun sekä esittää henkilöstön näkökulmia työnantajan esille nostamiin kysymyksiin.

Aiemman tutkimuksen mukaan toimivalla yhteistoiminnalla ja paremmilla vaikutusmahdollisuuksilla on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin. Työntekijän hyvinvointi ja työtyytyväisyys puolestaan vaikuttavat positiivisesti työntekijän tuottavuuteen ja työssäjaksamiseen, joilla on merkitystä myös yritysten menestykselle (Taris & Schreurs 2009).

Selvityksessä (Murto & Vanhanen 2018) voimassa olevan lain toimivuudesta todettiin myös, että se ei vastaa muuttuvan työelämän tarpeita. Esitys uudeksi laiksi vastaa paremmin myös muuttuvan työelämän tarpeisiin.

Kirjallisuus

Taris, T.W. & Schreurs. P.J.G (2009) Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress* 23(2):120-136.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoisi nykyiseen tapaan yhteistoimintalain noudattamista ja rooli tässä valvontatyössä pysyisi pääosin ennallaan. On odotettavissa, että uuden lain myötä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston työmäärä lisääntyisi. Lisätyötä aiheutuisi alkuvaiheessa neuvontatarpeen lisääntymisestä mm. koskien uutta vuoropuheluelvoitetta ja siitä, että yhteistoiminta-asiamiehen olisi laadittava uuden lain perusteella ohjeistusta työnantajien ja henkilöstön käyttöön. On mahdollista, että yhteistoiminta-asiamiehelle tehtäisiin uuden lain myötä jonkun verran enemmän ilmoituksia yhteistoimintalain laiminlyönnistä kuin nykyisin. Siltä osin kuin ilmoitukset koskisivat vuoropuheluelvoitetta, yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle aiheutuisi nykyistä enemmän työtä, koska kehotusmenettelyyn liittyvä hallintomenettely olisi nykyistä työläämpi. Yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksiin liittyvä muutoksenhakumenettely voisi merkitä jonkin verran lisää työtä muutoksenhakutuomioistuimille.

Esityksessä tuodaan esille, kuinka lakiuudistus voi lisätä edellä kuvatusti viranomaisten työmäärää. Arviota siitä, kuinka yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssit riittäisivät kattamaan lisääntyneen työmäärän, ei kuitenkaan esitetä. Tätä voi pitää puutteena.

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

-

**Yleisiä huomioita säännöksistä**

**Yleiset huomionne säännöksistä**

Ei kommentoitavaa.

**1 luku - Yleiset säännökset**

**1 § Lain tarkoitus**

Ei kommentoitavaa.

**2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala**

Ei kommentoitavaa.

### **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**

-

### **7 § Vuoropuhelun toteuttaminen**

-

### **8 § Vuoropuhelun kohteet**

-

### **9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma**

-

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

-

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

-

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

-

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

-

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

-

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

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

-

## **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

-

## **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

-

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

-

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

-

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

-

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

-

## **23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

-

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

-

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

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

-

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

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

-

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

-

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

-

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

-

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

-

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

-

## **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**

-

### **42 § Työneuvoston lausunto**

-

### **43 § Valvonta**

-

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

-

### **46 §: Rangaistussäännökset**

-

### **47 §: Uhkasakko**

-

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



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

-

**Liitelait**

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

-

Kauhanen Merja  
Palkansaajien tutkimuslaitos