



**Palvelualojen  
ammattiliitto**

Servicefacket

Lausunto

14.01.2021

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Uutta yhteistoimintalakia on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä tammikuusta 2019 alkaen. Yhteistoimintalaki tarvitsee kokonaisuudistuksen, sillä nykyistä lakia on moitittu sen byrokraattisuudesta ja painotuksesta muotomääräyksiin. Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole päästy aitoon neuvottelutilanteeseen ja niiden koetaan usein olevan lain kirjaimen täyttämistä, eikä esimerkiksi henkilöstön vähentämiselle todellisuudessa etsitä vaihtoehtoja.

Tulevaisuudessa Suomessa pitäisi tässä asiassa kulkea kohti ruotsalaista lainsäädäntöä. Ruotsin medbestämmandelagen säätelee työmarkkinaosapuolten käyttäytymistä toisiinsa nähden. Sisältö yhteistoimintaan tulee työehtosopimuksista. Tämä mallin ohjaamana Ruotsissa on päästy kohti henkilöstön tasavertaisempaa asemaa työnantajaan nähden ja toteutettu mm. hallintoedustus jopa 25 työntekijän yrityksissä. Osapuolten tasavertaisuus on ruotsalaisen yhteistoimintaan kovaa ydintä ja tätä lakiesitystä on hyvä myös tarkastella tätä ajattelua vasten.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Esitys uudeksi yhteistoimintalaiksi toteuttaa osittain hallitusohjelman tavoitteita ja osin se jää valitettavasti vajaaksi. Turvaako esitys esimerkiksi mielekkään, turvallisen ja tuottavan työelämän voidaan arvioida vasta, kun laki on ollut jonkin aikaa voimassa. Sen sijaan konkreettisempien tavoitteiden osalta voidaan jo nyt sanoa, että henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät parane siten, että voitaisiin ennustaa yhteistoiminnan muuttuvan näiltä osin.

Suurimmat odotukset kohdistuvat jatkuvan vuoropuhelun malliin, joka on samalla esityksen suurin käytännön uudistus. Esityksen mukaan työpaikoilla siirrytään neljä kertaa vuodessa käytävään jatkuvaan keskusteluun, jonka sisältö on määritelty suhteellisen väljästi. Tämä antaa sekä mahdollisuuden käydä aitoa keskustelua yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta, mutta se antaa samalla mahdollisuuden laistaa sisällöllisesti oleelliset asiat. Tulevaisuus näyttää kummasta vaihtoehdosta tulee vallitseva tila.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakea uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työryhmän esitys ei mielestämme vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita. Tuomme nämä kohdat esiin lausunnossamme, ja toivomme, että lausuntopalautteen perusteella lakiesitykseen on vielä mahdollista tehdä muutoksia.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

Ei lausuttavaa.

## Esityksen vaikutukset

### Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

### Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vuoropuhelumallin myötä yrityksiltä poistuu merkittävä määrä erilaisia veloitteita, joita on kuvattu luvussa 4.2. Mallin toteuttaminen vaatii siis yrityksiltä oma-aloitteisuutta, sillä velvoite käydä vuoropuhelua on luonteeltaan joustavampaa kuin aiempi sääntely. Vuoropuhelumallissa ylipäätään korostuu henkilöstön edustajien aktiivisuus ja aloitteiden tekeminen, joihin yrityksen on reagoitava.

Yleisesti ottaen arvioimme, että avoimesti ja rakentavasti toimivat yritykset jatkavat tulevaisuudessa samalla linjalla. Toinen puoli yrityksiä tuskin muuttaa suhtautumistaan yhteistoimintaa kohtaan

uudesta sääntelystä huolimatta. Kyse ei ole kustannuksista tai hallinnollisesta taakasta vaan ylipäättään negatiivisesta asenteesta yhteistoimintaa kohtaan.

Allekirjoitamme perusteluissa esitetyt dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille. Hyvin toimivalla vuoropuhelulla on monia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan.

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

Ei lausuttavaa.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Uusi osapuolten välinen vuoropuhelumalli vaatii yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssien lisäämistä, jotta lakiuudistus saadaan kunnolla jalkautettua sitä noudattaviin yrityksiin. Vuoropuhelun sisältämä ajattelu, veloitteet ja oikeudet ovat uusia ja neuvontaa tullaan tarvitsemaan erityisesti ensimmäisten vuosien aikana, jolloin laki on astunut voimaan.

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

Esityksen vaikutuksen työelämän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

## **Yleisiä huomioita säännöksistä**

### **Yleiset huomionne säännöksistä**

Ei lausuttavaa.

## **1 luku - Yleiset säännökset**

### **1 § Lain tarkoitus**

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykyisen lain mukaan lain tarkoituksena on 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.

### **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 ohjelman mukaisesti siirretty yhteistoimintalakiin. Sen sijaan varsinaista arviointia pienten ja keskisuurten yritysten osalta ei ole tehty, ja näin esityksessä hallintoedustuksen raja on ennallaan. Työsuhteessa olevan henkilöstön määrän vaatimus tulee alentaa 150 työntekijästä 100 työntekijään.

### **3 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Jatkossa yhteistoimintalainsäädäntö kattaisi yksityisen-, kunnat ja kuntayhtymät- sekä valtion sektorin. Seurakunnissa yhteistoiminta olisi edelleen perusteettomasti sopimuksenvaraista. Tämä saattaa seurakuntien työntekijät eriarvoiseen asemaan, joka epäkohta tulee korjata ja yhteistoiminta tulee niissäkin järjestää lainsäädännön pohjalta.

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

Ei lausuttavaa.

### **5 § Henkilöstön edustaminen**

Pykälässä on henkilöstön edustaminen säädetty hyvinkin yksityiskohtaisesti, mutta työnantajanpuolen edustajaan ei esityksessä ole otettu kantaa. Voimassa olevassa laissa on todettu, että kulloinkin käsiteltävässä asiassa on neuvotteluosapuolena toimivaltainen työnantajan edustaja.

Käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että yhteistoimintaneuvotteluja käy myös työnantajan edustajia, joilla ei ole neuvoteltaviin asioihin päätäntävaltaa. Näin esitys on viemässä tilannetta epäselvempään suuntaan.

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

### **6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua**

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

Jatkuvan vuoropuhelun malli on säännelty yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevan lain vastaavat säännökset. Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja veloitteiden minimitaso täytyy olla luettavissa selkeästi laista.

## 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelussa tehtävien päätösten luonne ja ajoitus jäävät esityksessä epäselväksi. Voimassa olevan lain mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee päätöksiä mm. 4. luvun mukaisista asioista. Esityksessä jää epäselväksi, muuttuuko tämä oikeustila neuvottelun muotomääräysten mukana. Tämä epäselvyys on näkemyksemme mukaan korjattava niin, ettei oikeustilaa muuteta. Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä.

Jatkuvan vuoropuhelun perusajatus on hyvä, mutta sisältö liudentuu, sillä siihen sisältyy merkittävä lisäys toisinsopimista, joka ei ole omiaan edistämään vuoropuhelun tavoitteita. Toisin sopiminen pitää sisällään mm. mahdollisuuden vähentää vuoropuhelukertoja yhteen vuodessa ja tiedonsaannin harventamista sekä tämän lisäksi vuoropuhelun kohteet jäävät joiltain osin puutteelliseksi.

## 8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteissa hallituksen esityksessä on huomioitu yrityksessä noudatettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Vuoropuhelun kohteet jäävät näiltä osin vajaaksi, sillä listasta puuttuu yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset.

Yritysten halu vaihtaa työnantajaliittoa ja sitä myötä noudatettavaa työehtosopimusta on lisääntynyt viime vuosina. Työehtojen äkillinen muuttuminen on omiaan lisäämään yritysten työrauhahäiriöitä. Lisäämällä työehtosopimukset vuoropuhelun kohteeksi voidaan merkittävästi kasvattaa luottamusta yhteistoiminnan osapuolten kesken.

## 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työllisyysasteen nostaminen on hallitukselle tärkeä tavoite. Hallitusohjelman kestävän talouden osiossa todetaan suuren potentiaalinen olevan niissä ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa. Näihin ryhmiin lukeutuu myös osatyökykyiset työntekijät. Hallitus on muutoinkin suhtautunut vakavasti osatyökykyisten työllistymiseen ja lisännyt mm. heille kohdistettua palkkatuen määrää.

Voimassaolevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman veloitteen mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Uudessa esityksessä osatyökykyisiin kohdistuvaa veloitetta oltaisiin liudentamassa siten, että kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyyn. Tämä antaa mielestämme väärän signaalin suhtautumisessa po. ryhmiin ja pahimmillaan vie pohjaa panostuspäätöksiltä, joita on

aiemmin tehty. Yrityksillä tulisi edelleen olla selkeä velvollisuus kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä olisi myös hallitusohjelman mukaista.

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman päivitys tapahtuu vasta muutosneuvotteluiden jälkeen. Tarvitavat muutokset pitää jatkossakin tehdä nykyisin mukaisesti, muutosneuvotteluiden yhteydessä.

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

Tiedonsaantia säätelevä yleissäännös on hyvä niiltä osin, kun henkilöstön edustajalle on velvollisuus antaa kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot. Tietojen antamisen rajaaminen kohtuullisin toimenpitein hankittavaan tietoon aiheuttaa epäselvyyttä ja erimielisyyttä työnantajan velvollisuuksista. Esitämme sen rajauksen poistamista.

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

Säännöllisesti annettavat tiedot on jaettu kahteen osaan: kahdesti vuodessa annettavat tiedot ja vuosittain annettavat tiedot. Vuosittain annettavien tietojen osalta on toisinsopimisen mahdollisuus, jota ei ole tarkemmin määritelty. Voiko henkilöstön edustaja tai henkilöstö sopia, ettei tietoja anneta lainkaan? Tähän ei oteta kantaa myöskään perusteluissa. Sopiminen voi tapahtua ilmeisesti myös suullisesti, joten säännös on omiaan synnyttämään epäselvyyttä työpaikoille.

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

Ei lausuttavaa.

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

Esitettävä molemminpuolinen aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseksi on tervetullut osa ehdotettua vuoropuhelua. Esitetyn pykälän 2. momentin mukaan aloitteet on kuitenkin mahdollista siirtää käsiteltäväksi jopa puolen vuoden päähän, jos aloitteita on suuri määrä. Suurta määrää ei ole määritelty myöskään perusteluissa. Esitämme sen poistoa tai selkeää määrittelyä vähintään lain perusteluissa.

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

Vuoropuhelun kirjaaminen on esityksen mukaan pyynnön varaista. Kummankin osapuolen edun ja oikeusturvan mukaista on, että vuoropuhelun kirjaaminen tapahtuisi ilman erillistä pyyntöä.

### **3 luku - Muutosneuvottelut**

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

Pykälässä esitetään nykyisen lain 6. luvun ja 8. luvun neuvotteluelvoitteiden yhdistämistä, joka on kannatettavaa.

Samoin kannatettava ja hyvä uudistus on, että työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on kirjattu oikeuskäytäntöä vastaavasti lakiin vähentämisneuvotteluja vaativaksi toimenpiteeksi.

## **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Muutosneuvotteluiden 1. ja 2. momenttien neuvotteluelvoitteen laukeamisen osalta oikeustilaa ei olla muuttamassa, joka on hyvä asia.

Esityksen 3. momentti on nykyisen lain 60§, joka on osa lain erityisiä säännöksiä ja korostaa näin neuvotteluelvoitteen ohittamisen poikkeusluonnetta. Siirto osaksi muutosneuvotteluja säätelevää lukua madaltaa neuvottelujen ohittamisen kynnyistä ja on omiaan aiheuttamaan ristiriitoja työpaikoilla. Esitämme pykälän säilyttämistä erityisissä säännöksissä.

## **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

Kannatettava uudistus on, että työntekijällä olisi jatkossa oikeus vaatia henkilöstöedustajan läsnäoloa tilanteissa, joissa neuvottelut käydään asianomaisen työntekijän ja työnantajan välillä.

Pykälän 3. momentissa esitetään, että luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voivat olla osallisena muutosneuvotteluissa. Tätä ei ole määritelty lainkaan ja jää hyvin epäselväksi, mitä tämä käytännössä tarkoittaa.

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

Käytännössä neuvottelutilanteissa ongelmaksi muodostuu, ettei henkilöstön edustaja saa riittäviä tietoja toimenpiteiden perusteista. Kun 19 § ei esitetä muutettavaksi, on vaarana, ettei kyseinen ongelma korjaannu. Oikeuskirjallisuudessa on lähdetty siitä, että henkilöstön edustajan pitäisi saada kaikki ne tiedot, joita työnantajalla on käytettävissä. Pykälän kohta 1 tulisi muotoilla seuraavasti:

1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet sekä tiedot, joista perusteiden olemassaolo on todennettavissa.

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Pykälässä säädetään siitä, mitä asioita neuvottelussa on käsiteltävä; perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Siihen ei kuitenkaan oteta kantaa kuinka usein neuvotteluja on käytävä. Pykälään tulisi lisätä määräys siitä, että vähentämisneuvotteluja käydään esimerkiksi toisen osapuolen pyytäessä. Näin varmistetaan, että pykälän tarkoitus voi toteutua. Tämä on myös yhteydessä esityksen 22 §, jonka mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ne pitää käsitellä kokouksessa, mutta kokouksia ei esityksessä ole määritelty.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Ei lausuttavaa.

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

Henkilöstön edustajan ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja esitetään tehtäväksi kirjallisesti. Vastaavasti työnantajan on tehtävä kirjallisesti selkoa kieltäytymisensä syistä. Tämä on tervetullut uudistus ja jämäköittää esitettäviä vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä edellyttää työnantajalta syvällisempää pohdintaa niiden käyttökelpoisuudesta.

## **23 § Neuvotteluelvoitteen täyttyminen**

16 § 1. momentin osalta neuvotteluaikoihin ei esitetä muutoksia nykyisin suhteen, joka on hyvä asia.

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

Neuvottelujen kirjaaminen esitetään tapahtuvaksi pyynnöstä. Oikeusturvan vaatimus on molemmin puolin korostunut juuri muutosneuvotteluiden osalta, joten kirjaaminen pitäisi tapahtua ilman erillistä pyyntöä.

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

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

Liikkeen luovutuksen sääntely tässä laissa säilyy esityksen mukaan entisellään, paitsi siltä osin kuin on kyse luovutuksensaajan oikeuksista. Luovutuksensaajalle esitetään 18 § mukaan mahdollisuutta olla osallisena mahdollisissa muutosneuvotteluissa.

Luovutuksensaajan rooli muutosneuvotteluissa jää esityksessä epäselväksi, koska itse pykälä tai yksityiskohtaiset perustelut eivät ota oikeastaan mitään kantaa siihen, mitkä ovat luovutuksensaajan vastuut tai velvollisuudet ennen liikkeen luovutuksen tapahtumista. Tämä tulee aiheuttamaan epäselvyyttä käytännön tilanteissa.

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

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

Hallintoedustuksen siirtäminen yhteistoimintalakiin on positiivinen uudistus, sillä se tuo hallintoedustuksen näkyvämmäksi useammille yritysille. Uskomme, että edustajien määrä jatkossa lisääntyy.

Hallintoedustusta koskevan hallituksen ohjelmakirjauksen mukaan, nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa arvioidaan ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet.



Jotta kirjaus toteutuisi, hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä pitäisi alentaa nykyisestä 150 työntekijästä 100 työntekijään. Pohjoismainen vertailu on osoittanut, että Suomessa edustuksen soveltamisen alaraja on moninkertainen kaikkiin Pohjoismaihin nähden.

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

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

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

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

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

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

## **6 luku - Erinäiset säännökset**

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

Pykäläesityksen mukaan työnantajan tulisi maksaa hallintoedustajalle kokouspalkkio. Palkkion ei kuitenkaan perustelujen mukaan tarvitsisi vastata muille ao. toimielimen jäsenille maksettavaa palkkiota. Jos hallintoedustajan vastuu on sama kuin muiden ao. toimielimen jäsenten, myös palkkio tulee maksaa siten, että se vastaa vastuuta.

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

Työnantajalla on mahdollisuus käyttää haluamiaan asiantuntijoita myös yrityksen ulkopuolelta, mutta henkilöstön edustajilla ei edelleenkään esityksen mukaan ole tähän mahdollisuutta. Varsinkin muutosneuvotteluissa korostuu työ- ja sosiaalilainsäädännön osaaminen ja näiltä osin tilanne jää edelleen epätasa-arvoiseksi.

### **37 § Irtisanomissuoja**

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

#### **40 § Salassapito**

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

#### **42 § Työneuvoston lausunto**

Ei lausuttavaa.

#### **43 § Valvonta**

Ei lausuttavaa.

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

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. 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 alaan. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen.

Kaikkien neuvotteluelvoitteiden, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on oltava hyvityksen piirissä. Esityksen mukaan neuvotteluelvoitteen piirissä olisivat vain irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen jäisi ulkopuolelle, vaikka se rinnastuu oikeuskäytännössä irtisanomiseen. Tämä on virhe, joka on syytä korjata.

Voimassa olevan lain 62 § mukaan hyvityksen määrään vaikuttaa toimenpiteen kohteena olevan työntekijän työsuhteen kesto. Tätä esitetään poistettavaksi, joka on ristiriidassa työmarkkinoiden tavoitteen kanssa, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste pitäisi saada nousemaan.

Lisäksi uutena asiana esitetään, että hyvitystä alentaisi työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä ei mielestämme ole perusteltua.

#### **46 §: Rangaistussäännökset**

Ei lausuttavaa.

#### **47 §: Uhkasakko**

Ei lausuttavaa.

## 7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Lain voimaantulo 1.1.2022 on kannatettavaa.

### **Liitelait**

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

Ei lausuttavaa.

Kokko Ismo  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry