

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Tasa-arvovaltuutettu ottaa tässä lausunnossaan kantaa yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän esitykseen siltä osin kuin siinä on liittymäkohtia naisten ja miesten tasa-arvosta annettuun lakiin (tasa-arvolaki, 609/1986) sekä lain tarkoitukseen estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana, ettei yhteistoimintalain uudistamista koskevaan työryhmän esitykseen sisälly sukupuolivaikutuksien arviointia. Sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että lain vaikutukset eri sukupuoliin selvitetään etukäteen, jotta laki ei sovellettuna syrjisi suoraan tai välillisesti sukupuolen perusteella. Koska työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan, lakiehdotuksesta olisi syytä tehdä sukupuolivaikutuksien arviointi. Tässä tarkastelussa voitaisiin selvittää esimerkiksi lain soveltamisalan ja sen rajaamisen vaikutuksia eri toimialoilla ja nais- ja miesenemmistöisissä yrityksissä.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Kts. edellä kohta Yleiset huomiot ja sukupuolivaikutuksien arvioinnin tarpeellisuus.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

Kts. edellä kohta Yleiset huomiot ja sukupuolivaikutuksien arvioinnin tarpeellisuus. Tasa-arvovaltuutetun mielestä lakiehdotuksesta tulisi tehdä sukupuolivaikutuksien arviointi, koska työmarkkinat ovat Suomessa erittäin voimakkaasti segregoituneet. Sukupuolivaikutuksien arvioinnilla saadaan selville, miten lakiehdotus vaikuttaa nais- ja miespalkansaajiin sekä heidän asemaansa työmarkkinoilla.

Lakiehdotuksen 9 §:ssä tarkoitetun kehittämissuunnitelman kohdalla viitataan tasa-arvosuunnitelman tekemiseen osana kehittämissuunnitelmaa. Lakiehdotuksessa ja sen perusteluissa viitataan tältä osin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (jäljempänä tasa-arvolakiin). Tasa-arvovaltuutettu pitää huolestuttavana, ettei lakiehdotuksessa ole tarkemmin käsitelty näiden kahden tavoitteiltaan hyvin erilaisen suunnitelman yhdistämistä ja miten se mahdollisesti vaikuttaa näille suunnitelmille laissa asetettuihin tavoitteisiin yms. Tasa-arvovaltuutettu pitää lisäksi välttämättömänä, että 9 §:ssä todetaan selkeästi velvollisuus noudattaa tasa-arvosuunnitelman tekemiselle tasa-arvolaisissa asetettuja menettelyllisiä säännöksiä, mikäli se yhdistetään kehittämissuunnitelmaan.

Huomiotta on jäänyt myös tasa-arvolain 6 §:n mukainen työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Lainkohdassa säädetään työnantajan velvollisuudeksi tasa-arvon edistäminen työelämässä helpottamalla naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin. Kun myös lakiehdotuksen 9 §:ssä viitataan esimerkinomaisesti pienten lasten vanhempien erityisiin tarpeisiin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, voisi olla hyvä tarkastella tätä laajemmassa kontekstissa esimerkiksi ottamalla huomioon myös vanhempien ikäluokkien tarpeet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa yms. Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää tässä yhteydessä huomiota lisäksi tasa-arvolain 6 §:ssä työnantajalle säädettyyn velvollisuuteen toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

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

Lakiehdotuksessa ehdotetaan nykyinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että pykälän 5 momentissa viitataan tasa-arvolain 6 a §:ssä säädettyyn henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan, minkä vuoksi lakiehdotuksessa tulisi käsitellä tarkemmin näiden kahden suunnitelman suhdetta toisiinsa. Asia on tärkeä, koska tuoreen tutkimuksen (Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020, Sosiaali- ja terveysministeriä 2020) mukaan yksityisen sektorin organisaatioista 20 prosenttia yhdistää tasa-arvosuunnitelmansa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Kuntasektorin organisaatioista näin tekee yhdeksän prosenttia ja valtiosektorin organisaatiosta kolme prosenttia.

Ehdotuksen mukaan tasa-arvosuunnitelma voitaisiin laatia osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Ehdotuksessa todetaan, että tältä osin tasa-arvosuunnitelman sisällölliset vaatimukset tulevat asianomaisesta laista. Muotoilu on kuitenkin epätarkka ja se jättää epäselväksi, miten tasa-arvolaisissa suunnitelman tekemistä koskevat menettelylliset määräykset suhtautuvat työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ja miten ne tulevat otetuksi huomioon, jos tasa-

arvosuunnitelma laaditaan työyhteisön kehittämissuunnitelman osana. Tasa-arvolaisissa on tarkat säännökset muun muassa siitä, kenen (eli henkilöstön edustajien) kanssa henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma laaditaan ja millaiset osallistumismahdollisuudet heillä on oltava suunnitelman laatimiseen. Tasa-arvovaltuutettu pitää erityisen tärkeänä sitä, ettei lakiehdotukseen sisältyvällä viittauksella yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin heikennetä henkilöstön edustajien mahdollisuuksia saada henkilöstön palkkatietoja tehtäessä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvää palkkakartoitusta. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että lakiehdotuksen 9 §:ssä todetaan selkeästi, että yhdistettäessä kehittämissuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelma on suunnitelma laadittava tällöin noudattaen tasa-arvolaisissa säädettyjä säännöksiä. Tämä tarkoittaa muun muassa tasa-arvolaisissa säädettyjen aikarajojen ja menettelysäännösten noudattamista.

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

Lakiehdotuksessa olisi hyvä todeta, että tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamista koskevat säännökset tulevat noudatettavaksi siinäkin tapauksessa, että tasa-arvosuunnitelma on laadittu osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Ehdotuksen 3 momentin perusteluissa viitataan syrjinnän kieltoihin, kun arvioidaan toimenpiteiden kohteiksi joutuvien työntekijöiden määräytymistä. Syrjintä sukupuolen ja muiden kiellettyjen syrjintäperusteiden perusteella on valitettavan yleisestä suomalaisesta työelämässä, minkä vuoksi

tasa-arvovaltuutettu viittaa aikaisemmin lakiehdotuksen vaikutuksien yhteydessä lausumaansa. Lakiehdotuksen sukupuolivaikutukset tulisi arvioida.

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

Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa pohdittavaksi, olisiko tässä kohdassa hyvä viitata myös tasa-arvolakia valvoviin viranomaisiin, koska lakiehdotuksella on yhtymäkohtia myös tähän lakiin.

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

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä sitä, että lakiehdotuksen 44 §:n perusteluissa viitataan siihen, ettei yhteistoimintalain säännöksiä rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti tuomittava hyvitys estäisi hyvityksen tuomitsemista myös tasa-arvolain säännöksiä rikkomisen perusteella.

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

-

Maarianvaara Jukka
Tasa-arvovaltuutettu

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto