

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät esityksen myötä juurikaan parane, vaan päinvastoin henkilöstölle tulee uuden esityksen mukaan antaa säännönmukaisesti tietoja harvemmin. Mielestämme henkilöstön oikea-aikainen ja riittävä tiedonsaanti on henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja koko yhteistoimintamenettelyn perusedellytys. Näemme uuden sääntelyn epätäsmällisyyden niin työntekijän kuin työnantajan oikeusturvaa heikentävänä seikkana. Säännöllinen vuoropuhelu on kuitenkin ideana kannatettava. Mielestämme on hyvä, että muutosneuvotteluosuus on kirjoitettu vuoropuhelusta poiketen täsmälliseksi ja pääosin vanhan lainsäädännön mukaisesti, mikä takaa riittävällä tavalla molempien osapuolten oikeusturvan toteutumisen.

### **Esityksen yleisperustelut**

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

-

### **Esityksen vaikutukset**

#### **Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

-

#### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

-

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

-

#### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

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

-  
**Yleisiä huomioita säännöksistä**

**Yleiset huomionne säännöksistä**

-  
**1 luku - Yleiset säännökset**

**1 § Lain tarkoitus**

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

Mielestämme huomiota tulisi kiinnittää vuokratyöntekijöiden määrään yrityksissä ja alustatalouden luomiin uusiin epätyypillisiin työsuhteen muotoihin. Näin ollen säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä yhä useammin tosiasiallisesti työskentelee enemmän työntekijöitä, joita työllistetään välillisesti. Toisaalta yhtiöllä voi olla säännöllisesti huomattavasti enemmän kuin 20 työntekijää työskentelemässä, mutta se ei kuitenkaan tule yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin, jos yhtiö työllistää omilla listoillaan alle 20 työntekijää ja jatkuvasti vaikka 10 vuokratyöntekijää tai kevytyrittäjää. Mikäli kevytyrittäjä myöhemmin katsotaankin tosiasiallisen tilanteen vuoksi asemaltaan alusta alkaen omaksi työntekijäksi, niin voiko myös yhteistoimintalaista tulla velvoittava taannehtivasti?

**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**

Vuoropuhelusta on säännelty varsin yleisluontoisesti, mikä jättää laajat mahdollisuudet paitsi joustavuudelle myös eri tulkinnoille. Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja velvoitteiden minimitaso täytyy olla luettavissa selkeästi laista niin työntekijöiden kuin työnantajan oikeusturvan vuoksi.

## **7 § Vuoropuhelun toteuttaminen**

Päätösten ajoitus jää esityksessä epäselväksi. Vuoropuhelukin tulisi näkemyksemme mukaan käydä selkeästi ennen työnantajan tekemiä päätöksiä.

Jokaisesta yhteistoimintalain piiriin kuuluvasta työyhteisöstä löytynee vuoropuhelun kohteisiin liittyviä asioita käsiteltäväksi neljännesvuosittain. Säännöllinen vuoropuhelu todennäköisesti lisäisi myös työntekijöiden työn mielekkyyttä ja työnantajan tietoisuutta työntekijöiden työoloista ja kehittämisideoista. Koska vuoropuhelu tulee kirjata vain pyynnöstä ja sen toteuttaminen on muutoinkin säädetty hyvin vapaamuotoiseksi, on vaikea nähdä asiassa tarvetta sopia vuoropuhelujen kertojen määrää vähemmäksi kuin neljännesvuosittain tapahtuvaksi. Epäselväksi myös jää, kuinka pitkälle voidaan tulevaisuuteen sitovasti asiasta toisin sopia. Lainsäädännöllisesti on myös hieman ongelmallista, että toisinsopimismahdollisuus yhteen kertaan täsmentyy vasta lain perusteluissa.

## **8 § Vuoropuhelun kohteet**

Hallituksen esityksessä vuoropuhelun kohteissa on huomioitu yrityksessä noudatettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Listasta puuttuu yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset, jos yritys on aikeissa vaihtaa sovellettavaa työehtosopimusta (silloin kun kyse ei ole työsuhteen ehdon olennaisesta yksipuolisesta muuttamisesta).

## **9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma**

”Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota”. Näkemyksemme mukaan eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden, kuten osatyökykyisten, työkykyyn tulee aina kiinnittää huomiota. Parempi olisi, että konkreettisesti kirjattaisiin, miten ylläpidetään työkykyä, mutta joka tapauksessa lakisäätelystä tulisi poistaa tarpeettomia ”tarpeen mukaan” määreitä.

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

Tietojen antamisen rajaaminen kohtuullisin toimenpitein hankittavaan tietoon aiheuttaa epäselvyyttä työnantajan velvollisuuksista. Esitämme rajauksen poistamista, koska tarpeelliset tiedot eivät voi sisältää kohtuuttomasti hankittavaa tietoa eikä sitä näin ollen tarvitse enää lisätä rajata.

## **11 § Säännöllisesti annettavat tiedot**

Tiedonsaannin harventamisen nykylaista näemme erittäin keskeiseksi ongelmaksi koko lain tarkoituksen näkökulmasta. Tiedonsaanti tulisi säilyä vähintään ennallaan. Yrityksillä on kyllä valmiit listat yrityksen työntekijöiden työsuhteista ja niiden antaminen vanhan lain mukaan neljännesvuosittain tukisi jo vuoropuhelun toteuttamisenkin aikamääreitä sen sijaan, että operoitaisiin vuoden aikana vain kahdella listalla ja vanhentuneilla tiedoilla. Lakitekstin sisällön tulisi vastata lain tarkoitusta ja oikea-aikainen tiedonkulku on siinä kriittinen tekijä. Myös tietojen anto kerran tai kaksi kertaa vuodessa on joiltain osin ristiriidassa vuoropuhelua varten annettavien tarpeellisten tietojen kanssa. Pelkona on, että työnantajaa tukeutuu säännöllisesti annettaviin tietoihin eikä pyri täydentämään vuoropuhelua varten ajanmukaisempiin tietoihin vedoten epämääräiseen ”kohtuullisin toimenpitein hankittavaan tietoon”, josta asiasta työnantajalla lienee käytännössä tulkintaoikeus. Työntekijäpuoli myös harvemmin osaa pyytää sellaista, josta asiasta ei

mitään tiedä. Useammin annettavien säännönmukaisten tietojen valossa olisi työntekijöiden helpompi arvioida näihin liittyviä tilanteita aidon yhteistoiminnan hengessä.

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

-

## **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

Esitettävä molemminpuolinen aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseksi on hyvä asia, mutta työnantajan mahdollisuus siirtää aloite käsiteltäväksi pitkän ajan päähän saattaa hankaloittaa tarpeettomasti aloitteiden tarkoituksenmukaista oikea-aikaista käsittelyä.

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

-

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

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

Nykyisen lain 6. luvun ja 8. luvun neuvotteluelvoitteiden yhdistäminen on tarkoituksenmukaista ja hyvä asia.

### **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Muutosneuvotteluelvoitteiden ajoittamisen pitäminen ennallaan on hyvä asia. Esityksen 3. momentti saattaa käytännössä madaltaa neuvottelujen ohittamisen kynnystä nykyisestä, mikä ei näkemyksemme mukaan vastaa lain tarkoitusta. Esitämme tämän poikkeuskohdan siirtämistä erinäisiin säännöksiin.

### **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

-

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

-

### **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

22 §:n nojalla henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän, mutta muutosneuvotteluiden sisällöksi voi lain kirjaimen tasolla riittää yksi neuvottelukerta, jolloin henkilöstön edustajan oikeus jää osin teoreettiseksi.

### **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

-

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

Tämä on hyvä asia ja vähentänee erimielisyyksiä sitä koskien, onko jotakin asiaa käsitelty vai ei.

## **23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Neuvotteluaikoihin ei esitetä muutoksia nykyisin suhteen, mitä asiaa pidämme hyvänä.

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

Neuvottelujen kirjaaminen esitetään tapahtuvaksi pyynnöstä. Molempien osapuolten oikeusturvan kannalta näkisimme luontevampana, että kirjaaminen olisi pääsääntö, josta osapuolet voisivat niin halutessaan toisinsopia.

## **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**

Pohjoismaisen vertailussa Suomessa edustuksen soveltamisen alaraja on moninkertainen kaikkiin Pohjoismaihin nähden, minkä vuoksi soveltamisrajaa olisi voinut pohtia.

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

Soveltamisrajasta huolimatta edustuksen toteutus toimitelmissä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä, lienee tärkeintä.

### **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**

Työnantajalla on mahdollisuus käyttää haluamiaan asiantuntijoita myös yrityksen ulkopuolelta, mutta henkilöstön edustajilla ei edelleenkään esityksen mukaan ole tähän mahdollisuutta. Kaipaisimme muutosneuvotteluihin tällaista oikeutta työntekijöille. Asiantila näyttää epäoikeudenmukaiselta silloin, kun käsitellään työsuhteen mahdollista päättymistä. Käytännössä aikainen oikeudellinen neuvonta voisi vähentää työntekijöiden tarvetta myöhemmille riitautuksille. Tällä hetkellä lakimiehet voivat tarkastella asiaa työntekijöiden näkökulmasta vasta jälkikäteen ja työntekijöillä voi olla muodostunut halu riitauttaa menettely osin jo sen vuoksi, miten epäoikeudenmukaiselta menettely on tuntunut. Työnantajalla puolestaan voisi aikaistua mahdollisuudet korjata menettelynsä, mistä työnantaja uuden sääntelyn myötä suoraan hyötyisi.

### **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**

Joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuen yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen työ sopimuksen olennaisiin ehtoihin, tämä menettely kuuluu joukkovähentämisdirektiivin irtisanomiskäsitteen alaan. Myös työ sopimuksen olennaisen ehdon muuttamista koskeva muutosneuvottelu tulisi näin ollen olla hyvityksen piirissä.

Voimassa olevan lain mukaan hyvityksen määrään vaikuttaa toimenpiteen kohteena olevan työntekijän työsuhteen kesto. Nähdäksemme ikääntyneillä työntekijöillä on usein huono asema muutosneuvotteluissa ja työsuhteen kesto yhtenä huomioon otettavana tekijänä tulisi täten säilyttää. Kun huomioon otetaan työnantajan olot, on epäsuhtaista, ettei huomioon otettaisi lainkaan työntekijään liittyviä asioita.

#### **46 §: Rangaistussäännökset**

Onko aina selvää, ketkä ovat asianomistajaroolissa?

#### **47 §: Uhkasakko**

-

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

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

-

#### **Liitelait**

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

-

Lauri Anna  
Rakennusliitto ry