

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Suomen Yrittäjät yhtyy mietintöä valmistelleen työryhmän jäsenten Atte Rytkösen, Hanne Salosen ja Markus Äimälän mietintöön jättämään eriävään mielipiteeseen.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki kaipaa uudistamista. Suurimmat ongelmat nykyisessä laissa koskevat monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä, kohtuuttoman kovia seuraamuksia varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaa hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä.

Voimassa oleva lainsäädäntö aiheuttaa sen, että yhteistoimintaneuvotteluissa joudutaan keskittymään usein liiallisesti muutosäännösten noudattamiseen ja virheiden välttämiseen, eikä avoimelle keskustelulle yhteistoimintamenettelyn kohteena olevasta asiasta jää riittävästi tilaa.

Valitettavasti työryhmän mietinnössä ei esitetä korjauksia näihin ongelmiin. Sen sijaan hallinnollinen taakka ja velvoittavat muutosäännökset sekä yrityksille aiheutuvat kustannukset lisääntyisivät entisestään muun muassa lakiehdotuksessa esitetyn ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä. Tämän vuoksi katsomme, että lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnössä esitetyn pohjalta.

### **Esityksen yleisperustelut**

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

Esityksen yleisperusteluissa voimassa oleva yhteistoimintalaki ja sen säännökset on kuvattu lähtökohtaisesti hyvin ja tarkoituksenmukaisesti.

Nykytilan kuvauksessa tulisi kuitenkin nyt kuvattua selkeämmin kuvata Suomessa voimassa olevan lainsäädännön suhdetta Euroopan unionin lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, erityisesti siltä osin, kun kyse on työvoiman vähentämistä koskevien neuvotteluiden käynnistämisestä ja ajankohdasta.

Esityksen tavoitteet on kuvattu kattavasti ja esitetyt tavoitteet ovat hyviä ja kannatettavia. Näkemysmme mukaan valitettavasti nyt esitettävässä muodossaan toteutettuna yhteistoimintalain ei tule toteuttamaan sille asetettuja tavoitteita.

## Esityksen vaikutukset

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

Lakiehdotuksen vaikutukset on arvioitu osittain puutteellisesti, erityisesti yrityksiin kohdistuvien vaikutusten osalta.

### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

Työryhmän mietinnössä on sinänsä tunnistettu se, että lakiehdotuksesta tulisi aiheutumaan yrityksille lisäkustannuksia. Niitä aiheutuisi muun muassa lain soveltamisalan laajentumisesta sekä hallinnollisen taakan lisääntymisestä. Lisäkustannusten määrästä ei kuitenkaan ole esitetty mitään euromääräistä arviota.

Kuten esityksessä on todettu, vuoropuheluvelvoite kasvattaa työnantajien kustannuksia, koska vuoropuhelun toteuttamiseen käytetään työnantajan edustajan, henkilöstön edustajan tai työntekijöiden työaika, ja velvoite edellyttää nykyistä useammin järjestettävää yhteistoimintaa. On selvää, että lakiehdotuksesta aiheutuvien lisäkustannusten määrä vaihtelisi yrityksestä riippuen. Erityisesti pienissä yrityksissä nämä lisäkustannukset olisivat kuitenkin usein varsin merkittäviä. Valitettavasti tämä hallinnollisen taakan ja kustannusten lisääntyminen erityisesti pienten yritysten osalta sivuutetaan esityksen arvioiduissa vaikutuksissa lähes kokonaan.

Korostamme, että kustannusten lisääntyminen vaikuttaisi yritysten taloudelliseen asemaan ja työllistämisen edellytyksiin. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa tulee suhtautua kriittisesti sellaisiin lakiuudistuksiin, jotka aiheuttaisivat yrityksille lisäkustannuksia ja nostaisivat kynnystä palkata lisää työntekijöitä. Kustannusten lisääntyminen vaikuttaisi yritysten taloudelliseen asemaan ja työllistämisen edellytyksiin.

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

Kuten edellisessä kohdassa todettua, nyt esitettävät muutokset ja niiden mukanaan tuoma kustannusten lisääntyminen vaikuttaisi yritysten taloudelliseen asemaan sekä työllistämisen edellytyksiin ja nämä muutokset vaikuttavat suoraan myös palkansaajien asemaan. Näitä muutoksia ei esityksessä ole juurikaan arvioitu.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Mietinnössä on todettu, että esitettävät muutokset voisi jossakin määrin kasvattaa yhteistoiminta-asiamiehen työn määrää. Arvio on nähdäksemme oikeasuuntainen, kun huomioidaan yhteistoiminta-asiamiehelle esitettävä rooli mm. uuden jatkuvan vuoropuheluvuorituksen osapuolena tietyissä tilanteissa. Katsomme, että 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 arvoinnille? Jos on, niin mikä?**

Esityksessä olisi tullut huomattavan paljon laajemmin ja monipuolisemmin arvioida nyt esitettävästä sääntelystä, sen määrämuotoisuudesta sekä uusista esitettävistä velvoitteista yrityksille aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia.

## **Yleisiä huomioita säännöksistä**

### **Yleiset huomionne säännöksistä**

-

## **1 luku - Yleiset säännökset**

### **1 § Lain tarkoitus**

Lain tarkoitus on pykälässä sekä perusteluissa kuvattu hyvin ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

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

Mietinnössä esitetään, että uutta lakia sovellettaisiin pääasiassa yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Tämä soveltamisraja on liian alhainen, eikä Suomen Yrittäjät kannata soveltamisalaa koskevaa esitystä.

Lakisääteisten yhteistoimintavelvoitteiden ulottaminen pieniin yrityksiin on epätarkoituksenmukaista sen vuoksi, että työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu erityisesti pienissä yrityksissä luontevasti ja yrityksen toimintaan sopivalla tavalla myös ilman lainsäädäntöä. Tätä tukevat myös työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin tulokset, jotka osoittavat vuodesta toiseen, että pienissä yrityksissä on tutkitusti hyvät työolot, toimiva tiedonkulku sekä vahva luottamus osapuolten välillä. Lisäksi yhteistoimintalaista aiheutuva hallinnollinen taakka on sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiassa 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.

Lakiesityksessä ei ole esitetty järkeviä perusteluita soveltamisalan laajentamiselle tältä osin eikä se ole miltään osin järkevää tai tarkoituksenmukaista. Lakiesityksen osittain poikkeava rakenne voimassa olevaan lakiin verrattuna ei muodosta lakiteknistä estettä säilyttää eri soveltamisraja suurempaa hallinnollista taakkaa aiheuttaville velvoitteille. Sääntelyä ei tule kehittää siten, että se johtaisi byrokratian sekä hallinnollisen taakan kasvuun pienissä yrityksissä. Soveltamisalan laajennus merkitsee väistämättä hallinnollisen työn ja kustannusten kasvua pienissä yrityksissä, joissa pääsääntöisesti ei edes ole henkilöstöasioihin erikoistunutta ja keskittyvää henkilöstöä. Tämä tarkoittaa, että useimmat pienet yritykset voivat joutua turvautumaan nyt esitettävien määrämuotoisten velvoitteiden täyttämisen varmistamiseksi ulkopuoliseen apuun. Tämä lisää yrityksille aiheutuvia kustannuksia, eikä ole omiaan lisäämään aitoa ja avointa vuoropuhelua tai luottamusta työnantajan ja henkilöstön välillä.

Toisin kuin mietinnössä on esitetty, lain soveltamisrajaa pitäisi päinvastoin nostaa. Tarkoituksenmukainen rajausta olisi lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-veloitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

Esityksen vaikutusarviointeja koskevassa osuudessa on todettu, että lain esitetty soveltamisalan laajentaminen tarkoittaisi, että nykyisen soveltamisalapoikkeuksen piirissä olevat 3 500 yritystä olisivat jatkossa lain piirissä. Vaikutuksia koskevassa osuudessa on lisäksi todettu, että nykyisin mukaisen lain soveltamisrajaan liittyvän soveltamisalapoikkeuksen poistumisen voidaan arvioida selkeyttävän lainsäädännön soveltamista. Tämä sinänsä pitää paikkaansa. Sama selkeyttävä muutos voitaisiin kuitenkin tehdä nostamalla lain soveltamisalarajaa kokonaisuudessaan ylöspäin tai esimerkiksi siten, että palautettaisiin soveltamisalaraja aiemmin voimassa olleeseen 30 työntekijään.

### **3 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

### **5 § Henkilöstön edustaminen**

Esitys vastaa pääosin voimassa olevan lain säännöksiä, vaikka työnantajan edustajaa ei nimenomaisesti enää lakitekstissä määriteltäisi. Kuten esityksen perusteluissa on mainittu, käytännössä työnantajan edustajana toimiva henkilö voi vaihdella riippuen käsiteltävästä asiasta ja valittu sääntelytapa on tältä osin perusteltu ja tarkoituksenmukainen.

Esityksen mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä, työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittua luottamusvaltuutettua tai tietyissä tilanteissa työsuojeluvaltuutettua. Sääntely vastaa tältä osin voimassa olevaa lakia.

Säännöksen perusteluihin sisältyy kuitenkin puutteita sekä virheellisyyksiä.

Katsomme, että esityksen perusteluissa olisi ollut tarkoituksenmukaista määritellä tarkemmin ja ajantasaisemmin, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmällä erityyppisissä yrityksissä. Perusteluissa kuvattu määritelmä, jonka mukaan henkilöstö jakautuu ”vakiintuneesti” työntekijöihin, toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin sekä johtoon, pohjautuu edelleen teollisuusyritysten henkilöstöryhmäjakoon, joka ei enää nykypäivänä lähtökohtaisesti sovellu suureen osaan muita yrityksiä.

Esityksen perusteluissa on todettu, että henkilöstön edustajana toimisi pykälän 1 momentin mukaan ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Tällaista etusijaa ei kuitenkaan voida pitää millään tavoin perusteltuna, eikä mainittu etusija myöskään perustu mihinkään lain säännökseen. Lisäksi perusteluissa on todettu, että luottamusmiehen edustus oikeuden laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työnantajan noudattaman työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Tämäkään perusteluissa esitetty väite ei perustu mihinkään laista löytyvään säännökseen. Tällaista edustamisoikeutta – ilman toisen henkilön valtuutusta – ei voida myöskään pitää minkään yleisten valtuutus- tai sopimusoikeudellisten oppien mukaisena. Lisäksi on huomattava, että esityksen perusteluissa mainitussa Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2017:29) KKO nimenomaisesti kumosi perusteluissa mainitun ”vakiintuneen tulkinnan” siitä, että luottamusmiehen voitaisiin automaattisesti katsoa edustavan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä. Yleisesti toteamme, että kyseisen Korkeimman oikeuden ratkaisun vaikutusten käsittely liittyen henkilöstön edustukseen on jätetty esityksessä täysin puutteelliseksi.

## 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 sinänsä hyvä ja kannatettava. Ehdotettuun menettelyyn liittyi kuitenkin merkittäviä ongelmia.

Jotta lain tavoite ja tarkoitus voisivat toteutua mahdollisimman tehokkaasti, jatkuvan vuoropuhelun toteuttamisesta sekä vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista tulisi pystyä sopimaan työpaikoilla nyt esitettävää laajemmin.

### 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Katsomme, että 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 byrokratiaan. Työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus toteutuu monella muullakin tavalla kuin yhteistoimintalain mukaisissa kokouksissa.

On tärkeää ja tarkoituksenmukaista, että kokousten määrästä on kuitenkin työpaikkakohtaisesti mahdollista sopia toisin.

## **8 § Vuoropuhelun kohteet**

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

Korostamme, että nyt esitettävän kaltaisen, laajan ja tulkinnanvaraisen kokonaisuuden omaksuminen on haastavaa erityisesti pienten yritysten – joilla ei lähtökohtaisesti ole esimerkiksi omaa palkattua hr-henkilöstä - näkökulmasta. Pienissä yrityksissä vuoropuhelua ja tietojen vaihtoa käydään työnantajan ja henkilöstön välillä päivittäin ja se on osa luonnollista työpaikan toimintaa.

Nyt esitettävien menettelytapojen säätäminen pakolliseksi ja määrämuotoiseksi tekee laista ja sinänsä kannatettavasta jatkuvan vuoropuhelun toteuttamisesta pienille yrityksille turhan raskaan ja on omiaan johtamaan muutokselle esitettyjen tavoitteiden kannalta ei-toivottuun lopputulokseen.

## **9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma**

Työyhteisön kehittämissuunnitelma tulee voida laatia joustavasti siten, että siinä kiinnitetään huomiota juuri niihin asioihin, jotka ovat keskeisiä nimenomaan kyseisen työyhteisön kannalta. Tämän vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että lain tasolla suunnitelmaan aina ja pakollisesti sisällytettävät teemat määritellään riittävän väljästi.

On perusteltua, että säännöksessä nostetaan esimerkinomaisesti esille joitain suunnitelmaan mahdollisesti kirjattavia asioita, mutta on välttämätöntä, että nämä on kirjattava suunnitelmaan vain tarvittaessa.

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

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot on määritelty näkemyksemme mukaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Kuten esityksen perusteluissa on todettu, koska vuoropuhelun kohde on lain 8 §:ssä määritelty laajasti ja yleisluontoisesti, eikä käsiteltäviä konkreettisia kysymyksiä voida tästä syystä ennakoida, säännöstä ei tule kirjoittaa liian yksityiskohtaisesti tai pyrkiä luetteloimaan kunkin vuoropuhelun kohdalla annettavia tietoja.

Esityksen perusteluissa on myös hyvällä ja tarkoituksenmukaisella tavalla pyritty kuvaamaan tilanteet, joissa työntajalla ei ole velvollisuutta tietojen luovuttamiseen, esimerkiksi kun kyse on liikesalaisuuksista.

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

Positiivista on, että jatkuvan vuoropuhelun toteuttamisesta ja henkilöstön edustajille annettavista tiedoista voitaisiin sopia osittain toisin työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä siltä osin kuin kyse on pykälän 2 momentissa annettavista tiedosta.

Sopimisvapaus on kuitenkin jäänyt lakiesityksessä puutteelliseksi. On vaikeaa ymmärtää, miksi ei olisi sallittua sopia toisin siitä, kuinka usein henkilöstön edustajille on annettava tiedot henkilöstömääristä, määräaikaissa tai osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä tai yrityksen taloudellisesta tilanteesta.

Katsomme, että sekä annettavien tietojen sisällöstä että antamisajankohdasta tulisi voida sopia paikallisesti nyt esitettävää laajemmin.

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

Katsomme, että pykälässä esitettyjen velvoitteiden osalta tulee säilyttää voimassa olevan lain mukainen soveltamisala ja velvoitteita tulee soveltaa vain yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

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

Ottaen huomioon jatkuvan vuoropuhelun tarkoitus ja tavoitteet, on perusteltua, että aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseen on niin työnantajalla kuin henkilöstön edustajalla. Samalla on kuitenkin tärkeää, että säännöksessä mahdollistetaan henkilöstön edustajan tekemien aloitteiden käsittelyn siirtäminen seuraavaan kokoukseen. Tämä mahdollistaa sen, että työpaikoilla voidaan tarvittaessa puuttua sinänsä kannatettavan ja tarkoituksenmukaisen aloiteoikeuden mahdolliseen väärinkäyttöön.

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

Säännös (14 §) on hyvä ja tarkoituksenmukaisella tavalla laadittu. On tärkeää, että pyyntö kirjaamisesta tulee esittää viimeistään kokouksen alkaessa.

### **3 luku - Muutosneuvottelut**

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

Nykyiset muutosneuvotteluita koskevat säännökset ovat johtaneet yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa pääpaino on ollut tiukkojen muoto säännösten noudattamisessa. Voimassa oleva lainsäädäntö aiheuttaa sen, että yhteistoimintaneuvotteluissa joudutaan keskittymään usein liiallisesti virheiden välttämiseen, eikä avoimelle keskustelulle yhteistoimintamenettelyn kohteena olevasta asiasta jää riittävästi tilaa. 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 lakiluonnoksessa vastaavat kuitenkin suurimmilta osin voimassa olevaa lakia ja tältä osin esitys on epäonnistunut.

## **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Muutosneuvotteluiden oikea ajoittaminen on aidon yhteistoiminnan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta äärimmäisen keskeistä. Esityksessä ei kuitenkaan esitetä korjattavaksi niitä voimassa olevan lain ongelmia, jotka liittyvät ennen kaikkea muutosneuvotteluiden käymisen ajankohtaan.

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 liike-toimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Nyt käsiteltävän esityksen osalta on edelleen epäselvää, missä vaiheessa työnantajan tulee käynnistää työvoiman vähentämisperusteiset neuvottelut. Toisaalta liian aikainen käynnistäminen voi työnantajan näkökulmasta johtaa väitteeseen yhteistoimintavelvoitteen sisällöllisestä laiminlyönnistä, ja liian myöhäinen, päätöksen tekemisestä etukäteen ennen neuvotteluelvoitteen täyttämistä.

Neuvotteluiden ajoittamista koskeva määräys on keskeinen syy sille, että yt-neuvottelut koetaan toisinaan ”teatterina”. Tätä työryhmän toimeksiannossakin huomioitua ongelmaa ei voida korjata ilman ajoittamispykälän korjaamista. Työnantajat harkitsevat tarkkaan suunnittelemaansa liiketoimintapäätöksiä ennen yt-neuvotteluiden käynnistämistä, minkä seurauksena työntekijäpuoli saattaa kokea, että asia oli jo päätetty. Tärkeämpää ja mielekkäämpää olisi käydä neuvottelu harkittavista henkilöstöpäätöksistä. Ajoituspykälän muutoksessa ei olisi kyse irtisanomissuojan heikentämisestä. Katsomme, että lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä. Tämä selkeyttäisi oikeustilaa ja mahdollistaisi myös sen, että neuvottelut voidaan käydä avoimesti ja aidosti.

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



Näihin tilanteisiin sopii hyvin huonosti oikeuskäytännössä omaksuttu linja, jonka mukaan tosiasiallista ratkaisua neuvoteltavasta asiasta ei saa tehdä ennen neuvottelujen päättymistä. Usein kaikki neuvotteluun osallistuvat ja jopa ulkopuoliset tahot tietävät jo ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista, millaisen ratkaisun työnantaja joutuu väistämättä tekemään ulkopuolisen shokin johdosta. Tällainen ulkopuolinen shokki voi olla esimerkiksi tarjouskilpailun häviäminen, jonka seurauksena esimerkiksi 100 työntekijän työpanosta ei enää tarvita nykyisen sopimuskauden päätyttyä tai yrityksen tärkeimmän asiakkaan äkillinen päätös lopettaa yhteistoiminta yrityksen kanssa. Tai kysymyksessä voi olla yrityksestä riippumattomista syistä tehty viranomaispäätös, esimerkiksi ravintolatoiminnan rajoittaminen tai tietyn lentokonetyypin lentojen kieltäminen, jonka johdosta yritystoiminta joudutaan äkillisesti keskeyttämään tai sitä joudutaan voimakkaasti rajoittamaan. Edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa on selvää jo ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista, että työntekijöitä joudutaan vähentämään. Jos tätä tosiasiaa ei voida ottaa neuvottelujen pohjaksi, aito yhteistoiminta kärsii ja on vaarana, että neuvotteluissa ei pystytä keskittymään niihin asioihin, joista olisi hyödyllisintä keskustella.

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 yksityis-kohtia ja toteuttamisvaihtoehtoja sekä mahdollisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään päätöksen vaikutuksia työntekijöihin.

## **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

Esityksen mukaan, jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista.

On erittäin vaikea ymmärtää, miksi mainitusta, neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta ei olisi mahdollista sopia toisin. Jos sekä työnantaja että henkilöstön edustaja katsovat, että jotkin yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin aloittaa jo ennen viiden päivän määräajan päättymistä ja saada sillä tavoin neuvottelumenettely käyntiin tavallista nopeammin, ei lainsäätäjän pidä sitä estää. Tapauksesta riippuen neuvotteluesitykseen ja ennalta annettuun aineistoon tutustumiseen voi riittää viittä päivää lyhyempikin aika.

Lisäksi on huomattava, että muutosneuvotteluiden käynnistäminen vaikuttaa usein myös työpaikan toimintaan sekä ilmapiiriin aiheuttaen odotusta ja jännitettä. Myös tämän vuoksi olisi perusteltua ja johdonmukaista, että osapuolet voisivat sopia neuvotteluiden aloittamisesta laissa määritellyä aikaisemmin, silloin kun se molemmille osapuolille sopii.

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Katsomme, että lakiesityksessä tulisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia siitä, miten neuvottelu käydään ja miten neuvotteluiden sisältö määräytyy. Tarvittaessa tulisi voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet vastaavat pääosin voimassa olevan yhteistoimintalain säännöksiä. Toimintasuunnitelman tavoitteet, a) toimia neuvotteluprosessin kulkua koskevana suunnitelmana sekä b)

selostaa niitä toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään irtisanomisista aiheutuvia kielteisiä seurauksia – ovat sinänsä tarkoituksenmukaisia ja kannatettavia.

Nyt esitettävässä muodossa toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet muodostavat kuitenkin käytännössä tarpeettoman jäykän kokonaisuuden, joka korostaa byrokraattista menettelytapaa, eikä edesauta neuvotteluiden avointa ja käytännönläheistä toteuttamista – erityisesti kun huomioidaan, että toimintasuunnitelmaa sekä toimintaperiaatteita koskevien määrämuotoisten vaatimusten mahdolliset laiminlyönnit ovat 44 §:n mukaisen hyvityssanktion piirissä.

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

Yhteistoimintaneuvotteluissa on luonnollista ja tarkoituksenmukaista, että neuvotteluiden osapuolet esittävät käsiteltävään asiaan liittyviä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Esityksenmukainen malli, jossa työnantajan on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä, mikäli tämä ei pidä henkilöstön edustajan tekemää ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, on kuitenkin tulkinnanvarainen ja neuvotteluiden määrämuotoa korostava, eikä sitä voida pitää tarkoituksenmukaisena. Vaikka esityksen perusteluissa on todettu, että kielteisen suhtautumisen ilmaiseminen henkilöstön edustajan ehdotukseen ei merkitsisi sitä, että työnantaja olisi jo päättänyt asian ennen neuvotteluiden käymistä – mahdollistaa esitetty muotoilu jopa shikaaninomaisen menettelyn, jolla suurella määrällä aloitteita ja jopa toteuttamiskelvottomia ehdotuksia pyritään painostamaan työnantajaa neuvotteluissa.

Katsomme, että säännöstä tulisi muuttaa siten, että henkilöstön edustajan tekemät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut tulee tarpeellisessa laajuudessa käsitellä neuvotteluissa ja siinä tapauksessa, mikäli työnantaja katsoo, ettei esitystä ole tarpeen ottaa edes neuvotteluissa käsiteltäväksi, tämän olisi esitettävä päätöksensä perusteet henkilöstön edustajalle kirjallisesti.

## **23 § Neuvotteluelvoituksen täytyminen**

Ehdotetut vähimmäisneuvotteluajat – jotka vastaavat voimassa olevan lain säännöksiä - ovat huomattavasti liian pitkät. Esityksenmukaiset, pitkät neuvotteluajat sopivat erityisen huonosti tilanteisiin, joissa päätökset on tehtävä nopeasti, esimerkiksi ulkopuolisen shokin aiheuttamien muutosten vuoksi. Tämä huomattiin mm. koronavirusepidemian aikana, minkä vuoksi

neuvotteluajoja lyhennettiin määräämättömästi. Vastaavia mutta vähemmän dramaattisia tilanteita esiintyy kuitenkin tavan takaa. Ne voivat koskea jotain yksittäistä toimialaa tai vain yhtä tai muutamaa yritystä. Tämän vuoksi katsomme, että lakiehdotukseen olisi tullut ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluajoista vastaavan kaltaisissa tilanteissa.

Positiivista ja käytännön kannalta välttämätöntä on se, että lakiehdotuksen mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä voitaisiin sopia nykyisen lain tapaan vähimmäisneuvotteluajoista poikkeamisesta. Jos kummankaan osapuolen mielestä neuvotteluita ei ole tarpeen jatkaa, vaikka lain mukainen vähimmäisneuvottelu-aika ei olisikaan vielä päättynyt, ei ole järkevää eikä tarkoituksenmukaista estää tästä asiasta sopimista.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

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

Säännösehdotukset vastaavat voimassa olevaa lakia sekä voimassa olevaa tulkintakäytäntöä. On perusteltua ja tarkoituksenmukaista, että esitykseen on nimenomaisesti kirjattu mahdollisuus siihen, että luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

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

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

Esityksessä yhteistoimintalakiin ehdotetaan myös liitettäväksi ns. hallintoedustusta koskeva luku. Katsomme, että tämä ehdotus ei ole järkevä.

Vaikka hallintoedustuksessa on omalta osaltaan kysymys työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta, hallintoedustus poikkeaa luonteeltaan merkittävästi yhteistoimintalaissa säädetyistä asioista. Hallintoedustusta koskeva luku jää varsin irralliseksi muusta yhteistoimintalaista ja lisää lakiehdotuksen laajuutta tarpeettomasti.

Katsomme, että hallintoedustusta koskeva sääntely tulisi pitää edelleen omassa laissaan.

Jos henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään yhteistoimintalakiin, on kuitenkin tärkeää, että myös jatkossa työpaikoilla on mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta vapaasti eikä hallintoedustuksen järjestäminen ole pakollista, mikäli henkilöstö ei sitä vaadi.

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

Emme kannata esityksen mukaista, voimassa olevaan lakiin nähden esitettävää lisäystä, jonka mukaan henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Katsomme, että myös jatkossa tulee olla mahdollista sopia henkilöstön edustus toteutettavaksi myös muulla tavoin tai muussa toimielimessä kuin nyt esitettävässä pykälän 2 momentissa todetaan.

On huomattava, että osapuolet voivat sopia siitä, että lain mukaista hallintoedustusta ei toteuteta lainkaan. Näin ollen ei voida pitää perusteltuna tai tarkoituksenmukaisena sitä, että osapuolet eivät halutessaan voisi sopia mahdollisesta, säännöksessä esitettyä kevyemmästä tavasta hallintoedustuksen toteuttamisen osalta. Tämä olisi perusteltua myös sen vuoksi, että kyse on sopimuksesta, joka voidaan osapuolten toimesta koska tahansa irtisanoa ja henkilöstöllä on aina oikeus vaatia henkilöstön edustus toteutettavaksi lain 31 §:ssä kuvatulla tavalla. Tämän vuoksi katsomme, ettei osapuolten sopimusvapauden rajoittamiselle ole tältä osin perusteita

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

Esityksen perusteluissa on pykälän osalta todettu, että jos hallintoedustus toteutetaan johtoryhmissä, on edellytyksenä, että jokaista liiketoimintayksikköä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. On selvää, että yrityksen johtamismalli sekä liiketoimintojen organisoiminen kuuluvat yksinomaan yrityksen päätösvaltaan ja siihen tarpeeseen, miten liiketoiminta on tarpeen johtaa ja organisoida. Lakiin perustuvan hallintoedustuksen toteuttamiseksi ei pidä velvoittaa yrityksiä erikseen perustamaan johtoryhmiä mitkä eivät palvele mitään muuta kuin laissa olevaan täysin byrokraattista tarkoitusta.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

Esitys vastaa pääosin voimassa olevaa sääntelyä, mutta työnantajan koulutusvelvollisuutta esitetään kuitenkin olennaisesti lisättäväksi. Tältä osin korostamme, että työnantajan koulutusvelvollisuus tulee rajoittaa selvästi vain sellaiseen perehdytykseen tai koulutukseen, mitä muillekin toimielimen jäsenille annetaan.

## **6 luku - Erinäiset säännökset**

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

### **37 § Irtisanomissuoja**

Esityksellä mainituilla, 5 luvun mukaisilla henkilöstön edustajan varaedustajilla tulee olla pykälässä mainittu suoja vain, kun he toimivat varsinaisen edustajan sijaisina.

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

Jotta lain tavoite ja tarkoitus voisivat toteutua mahdollisimman tehokkaasti, tulisi laissa määritellyistä asioista - erityisesti jatkuvan vuoropuhelun osalta - pystyä sopimaan työpaikoilla nyt esitettävää laajemmin.

On perusteltua ja tarkoituksenmukaista, että esityksen perusteluissa selkeästi todetaan, ettei pykälän nojalla tehtyjä sopimusmääräyksiä sovelleta järjestäytymättömään työnantajaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyn yleissitovuuden perusteella.

### **40 § Salassapito**

Säännös on pääosin hyvin ja tarkoituksenmukaisella tavalla laadittua. Esitettävässä säännöksessä on kuitenkin puute koskien tilannetta, jossa henkilöstön edustaja kertoo salassa pidettävästä tiedosta edustamilleen työntekijöille mainitsematta salassapitovelvollisuudesta. Korostamme, että säännöksessä tulisi todeta selvästi, että jos työntekijä levittää edellä mainitulla tavalla tietoa – mainitsematta tiedon salassapidettävyydestä - henkilöstön edustaja kantaa vastuun mahdollisesta salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

### **42 § Työneuvoston lausunto**

Ei huomautettavaa esitykseen.

Toteamme kuitenkin, että työneuvosto tulisi kokonaisuudessaan lakkauttaa ja poistaa myös yhteistoimintalaista mainittu työneuvoston oikeus antaa lakia koskevia lausuntoja.

### **43 § Valvonta**

Katsomme, että yhteistoiminta-asiamiehen roolin pitäisi olla ensisijaisesti ohjaava ja neuvoja antava.

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

Hyvitystä koskeva säännösehdotus vastaa pitkälti nykyistä lakia.

Hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Se ei ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa eikä sille ole esitettävissä kestäviä perusteita.

Hyvityksen tuomitseminen ei edellytä, että työnantajan päätös työntekijän irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta olisi ollut lainvastainen. Hyvityksen tarkoituksena ei ole myöskään korvata työntekijälle aiheutunutta taloudellista vahinkoa, vaan se on lähinnä korvaus työntekijälle koituneesta aineettomasta vahingosta.

Hyvityksen enimmäismäärä on täysin ylimitoitettu. Ensinnäkin 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 la-kiehdotuksessa 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**

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättämisestä voitaisiin tuomita rangaistus. On erittäin tärkeää, että kehotuksesta on mahdollisuus valittaa, kuten lakiesityksen perusteluissa todetaan. 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.

#### **47 §: Uhkasakko**

Ei huomautettavaa esitykseen.

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

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

On äärimmäisen tärkeää, että lain voimaantulon yhteydessä varataan riittävä siirtymäaika, jotta yritykset voivat varautua uusiin velvoitteisiin. Lisäksi katsomme, että yrityksissä nykyisin käytössä olevia ja yhteistoimintamenettelyjä koskevia käytäntöjä tulee olla mahdollista jatkaa uuden lain voimaantulosta huolimatta, jos yhteistoiminnan osapuolet näin yhdessä yksimielisesti sopivat.

## Liitelaite

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

Ei huomautettavaa esitykseen.

Rytkönen Atte  
Suomen Yrittäjät ry