Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Asiantuntijalausunto

20.10.2021

VN/24984/2020
VN/24984/2020-TEM-115

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV 21.10.2021; Yhteistoimintalaki

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Yhteistoimintalakiin sisältyisi kolme kokonaisuutta: jatkuva vuoropuhelu, muutostilanteet ja henkilöstön hallintoedustus.

Jatkuva vuoropuhelu

Yritysten ja yhteisöjen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Tästä syystä työnantajan ja henkilöstön välille tarvitaan jatkuvaluonteista vuorovaikutusta, jonka avulla yritys tai yhteisö voi mukautua toimintaympäristön vaatimuksiin sekä kehittämään liiketoimintaansa ja työyhteisön toimivuutta. Jatkuvan vuorovaikutuksen kautta parannettaisiin myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Jatkuvuus toteutuisi siten, että vuoropuhelua olisi lähtökohtaisesti järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Työntekijämäärältään pienemmissä, alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä vuoropuhelua olisi käytävä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voisi toteuttaa vuoropuhelun käsittelemällä laissa tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun teemat määriteltäisiin yleisellä, mutta laaja-alaisella tavalla. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Työpaikkatasolla ratkaistaisiin, mitkä olisivat tarkemmin näiden asiakokonaisuuksien sisällä ne konkreettiset teemat, joista vuoropuhelua käytäisiin. Vuoropuhelussa käsiteltäisiin myös eräitä muuhun lainsäädäntöön perustuvia yhteistoimintavelvoitteita.

Ehdotettu sääntely antaisi liikkumavaraa myös sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita vuoropuhelun toteuttamiseksi luotaisiin. Yritykset voisivat niin halutessaan kytkeä vuoropuhelut osaksi niiden henkilöstöstrategisia prosessejaan tai päätyä luomaan pysyviä rakenteita kuten neuvottelukuntia vuoropuhelun systemaattiseksi toteuttamiseksi. Lisäksi yritykset voisivat yhdessä henkilöstön edustajien kanssa kehittää pidempiaikaisia suunnitelmia yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämiseksi ja vuoropuheluteemojen läpikäymiseksi. Toisaalta lain kannalta riittäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustajat järjestävät säännönmukaisesti kokouksia, joissa laissa tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään ilman erityisiä rakenteita, mitä voidaan pitää tarpeellisena kooltaan soveltamisalakynnyksen alarajalla olevissa yrityksissä. Jos työpaikoilla on jo nykyisin otettu

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4	29 516 001 35 829 516 001	916 062 160 +358 9 1606 2160	 www.tem.fi

käyttöön rakenteita yhteistoiminnalle, kuten esimerkiksi sovittu neuvottelukunnasta, ehdotettu sääntely ei edellyttäisi näiden rakenteiden purkamista. Oleellista olisi, että laissa tarkoitettu vuoropuhelu sisällöllisesti ja laadullisesti toteutuisi näissä rakenteissa.

Ehdotetulla sääntelytavalla pyrittäisiin ottamaan huomioon se, että yritykset ja yhteisöt ovat eri kokoisia, ne toimivat eri toimialoilla ja niiden luonteessa voi muutoinkin olla hyvin erilaisia piirteitä. Myös henkilöstön tarpeet voivat olla hyvin eriluonteisia esimerkiksi taustakoulutuksen tasosta, alan nopeasta/hitaasta kehityksestä taikka henkilöstön ikärakenteesta riippuen. Lisäksi työpaikkojen lähtötaso työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa voi olla erilainen. Näistä syistä johtuen kunkin työpaikan on itse löydettävä soveltuvimmat tavat toteuttaa yhteistoimintaa lainsäädännön asettaessa kuitenkin sisällölliset ja laadulliset reunaehdot.

Laki on lähtökohtaisesti luonteeltaan staattinen instrumentti, joka varsin hitaasti reagoi olosuhteissa tapahtuviin muutoksiin. Työyhteisön kehittämistä, mukaan lukien työssä viihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia ja edistäviä tekijöitä tutkitaan runsaasti ja niissä tapahtuu todennäköisesti myös tulevaisuudessa nopeaa kehitystä. Työpaikoilla voidaan varsin nopeasti omaksua hyväksi havaittuja käytäntöjä ja luoda uusia toimintatapoja yhteistoiminnan toteuttamiselle. Tästä syystä on tärkeää, että yhteistoimintalaki sallii tällaisen myönteisen ja luontaisen kehityksen eikä pyri lukitsemaan määrättyyn aikakauteen kuuluvia hyviä käytänteitä, jotka kuitenkin vanhenisivat ajan kuluessa. Tämä voisi onnistua nykyistä yleisemmällä sääntelytavalla.

Muutostilanteet

Voimassa olevassa laissa muutostilanteita koskevista yhteistoimintaneuvotteluista säädetään kahdessa eri luvussa. Lain 6 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut koskevat yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyitä. Lain 8 luvussa säädetään puolestaan yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä. Molemmissa luvuissa neuvotteluiden perusvaiheet vastaavat pitkälti toisiaan, mutta työvoiman käytön vähentämistä koskevien asioiden osalta säädetään eräistä lisävaatimuksista.

Esityksessä ehdotetaan, että lakiin sisältyisi vain yksi neuvotteluvelvoitetta koskeva luku, joka koskisi sekä työvoiman käytön vähentämisen että muiden olennaisten henkilöstövaikutusten johdosta käynnistettäviä neuvotteluja. Neuvotteluita kutsuttaisiin *muutosneuvotteluiksi*.

Muutosneuvotteluja koskisi asiasta riippumatta samat pääperiaatteet: neuvotteluita edeltäisi neuvotteluesitys ja tietojen antaminen. Neuvotteluissa käsiteltäisiin ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joita olisi käsiteltävä neuvotteluissa. Neuvottelut olisi kirjattava ja työnantajan olisi annettava selvitys arvioimansa päätöksen sisällöstä.

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden osalta säädettäisiin eräistä lisävaatimuksista koskien annettavia tietoja, käsiteltäviä asioita ja neuvotteluaikaa. Lisäksi työnantajan olisi laadittava toimintasuunnitelma neuvottelumenettelystä ja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä. Työvoiman käytön vähentämistä koskevan neuvotteluvelvoitteen osalta laissa ehdotetut muutokset ovat vähäisiä joukkovähentämisdirektiivin vaatimuksista johtuen. Laissa kuitenkin todettaisiin lisäyksenä se, että työnantajan olisi neuvoteltava työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten mukaisesti myös sellaisessa tilanteessa, kun työnantaja harkitsee muuttavansa yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Muutosneuvotteluiden aloitusajankohdasta ehdotetaan säädettäväksi omassa nimenomaisessa pykälässään. Pykälä koskisi sekä työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden aloittamista (voimassa olevan lain 8 luku) että olennaisia henkilöstövaikutteisia muutoksia koskevien muutosneuvotteluiden aloittamista (voimassa olevan lain 6 luku). Säännöksen on tarkoitus vastata sisällöltään voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen. Koska muutosneuvotteluiden aloitusajankohtaan sisältyy merkittäviä oikeusvaikutuksia, on aloitusajankohtaa eri tilanteissa pyritty kuvaamaan tarkemmin säännöskohtaisissa perusteluissa.

Muutosneuvotteluiden lisäksi laissa säädettäisiin edelleen liikkeen luovutukseen, sulautumiseen ja jakautumiseen liittyvistä tiedottamisvelvollisuuksista henkilöstön edustajille sekä velvollisuudesta vastata heidän esittämiin tarkentaviin kysymyksiin.

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa säädetään tällä hetkellä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990, hallintoedustuslaki). Lain mukaan henkilöstöllä on

oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä.

Esityksessä ehdotetaan, että hallintoedustuslain säännökset siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Sekä lain perusteella toteutettavaan henkilöstön edustukseen että sopimukseen perustuvaan henkilöstön edustukseen lisättäisiin laadullinen vaatimus toimielimelle, jossa henkilöstön edustus tulisi toteuttaa. Henkilöstön edustus tulisi ehdotuksen mukaan toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämiseen ehdotetaan kahta uutta joustomahdollisuutta, jotka ovat tarpeen yritys- ja työelämän moninaisten tarpeiden vuoksi. Ensinnäkin henkilöstön hallintoedustus voitaisiin toteuttaa osapuolten niin halutessa konsernikohtaisena. Toiseksi yhteistoiminta-asiamies voisi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstön edustajalla olisi myös oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Tarkoituksena on, että henkilöstön edustaja pystyisi aidosti osallistumaan toimielimen työskentelyyn. Henkilöstön edustaja olisi näin oikeutettu vastaavaan koulutukseen, jota muut toimielimen jäsenet saavat toimielimen työskentelyyn liittyen.

Muut säännökset

Lakiin sisältyisi lisäksi säännökset lain soveltamisalasta, henkilöstön edustajan määräytymisestä ja seuraamuksista.

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Hallitusneuvos Nico Steiner

Liitteet Napsauta tähän hiirellä ja kirjoita liitteiden nimet kukin omalle rivilleen. Rivinvaihto enterillä.

Jakelu

Tiedoksi