Miia Kannisto

22.11.2021

Dnro 001/81/2021

HE 159/2021 vp

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen tiistaina 23.11.2021 klo 12.15

HE 159/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle.

Yhteistoimintalain uudistaminen on askel kohti tasapainoisempaa, avoimempaa ja osallistavampaa työelämää. Tästä muutoksesta hyötyvät sekä työntekijät että yritykset.

Akava pitää tärkeänä, että yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö uudistetaan hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti siten, että henkilöstön tiedonsaantia, aloiteoikeutta ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään ja luottamusta ja yhteistoimintaa vahvistetaan parantamalla henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Akavan mielestä on tärkeää, että uudistuksen tavoitteena on luoda vähimmäisvelvoitteet ja kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työmarkkinajärjestelmän muutokset, teknologian voimakas kehitys ja koronapandemian tuomat muutokset työelämään korostavat työpaikkojen vuoropuhelun, luottamuksen ja yhteistyön merkitystä. Työpaikat menestyvät, kun henkilöstön näkemyksiä kuunnellaan ja otetaan huomioon sekä tehdään päätöksiä yhä enemmän yhteistyössä.

Akava pitää myös tärkeänä sitä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet säilyvät esityksen mukaisesti nykylain tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä.

Vuoropuhelun oikea-aikaisuus ja luonne

Hallituksen esityksen 1 §:n mukaan lain tarkoituksena olisi turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä.

Esityksen 6 §:n mukaan vuoropuhelulla tarkoitettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Vastaavat periaatteet ovat myös yhteistoimintamenettelydirektiivin (2002/14/EY) 1 artiklassa.

Hallituksen esityksessä vuoropuhelun oikea-aikaisuutta ei ole kytketty toteutettavaksi ennen yrityksen päätöksentekoa. Yritys voisi siten päättää asiasta ennen kuin siitä on edes keskusteltu henkilöstön kanssa. Tältä osin esitys ei vastaa hallitusohjelmaa eikä lakiesityksen tarkoitusta. Jotta henkilöstön vaikutusmahdollisuudet pysyisivät nykyisellä tasolla, työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan on tarpeen todeta, että vuoropuhelu tulisi lähtökohtaisesti käydä, ennen kuin työnantaja tekee päätöksensä käsiteltävässä asiassa. Nykyistä yhteistoimintalakia vastaavasti, olisi lisäksi perusteltua todeta, että vuoropuhelu tarkoittaa yksimielisyyttä, so. yhteisymmärrystä käsiteltävässä asiassa ja sitä, että henkilöstö voi tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon. Erityisesti tämä koskee työyhteisön kehittämissuunnitelmaa (9 §).

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Hallituksen esitys edellyttää, että yrityksissä käydään työnantajan ja henkilöstön edustajien tai henkilöstön välillä jatkuvaa ja säännönmukaista vuoropuhelua. Sen osana työnantajan pitää laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma. Avoimuus, tiedonkulku ja osallistaminen ovat avaintekijöitä paremman luottamuksen ja motivaation rakentamiselle.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma on työpaikan kehittämisessä keskeinen väline, ja sen tulisi vastata vähintään nykyisen yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Akava esittää valiokunnan mietinnössä todettavaksi, että vuoropuhelu tulisi käydä ennen kuin työnantaja päättää kehittämissuunnitelmasta ja että henkilöstön riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet myös käytännössä toteutuvat, kun suunnitelmaa laaditaan. Tämä muotoilu vastaa nykyisen yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaa koskevaa menettelyä ja myös, mitä nykyisessä tasa-arvolaissa on yhteistyöllä ymmärretty (HE 19/2014 vp., 114).

Hallintoedustus

Hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset esitetään lakiesityksessä siirrettäväksi uuteen yhteistoimintalakiin. Akava pitää myönteisenä, että esityksessä edellytetään, että

henkilöstön edustus on jatkossa järjestettävä toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa. Akava on kuitenkin pettynyt siihen, että hallintoedustuksen soveltamisalarajaa ei esityksessä ehdoteta laskettavaksi. Hallintoedustusraja olisi perusteltua laskea nykyisestä 150:stä 50:een, jolloin henkilöstön edustajien tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet olisivat paremmat myös pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä.

Kirkolle yhteistoimintalaki

Kirkkojen henkilöstöjärjestöt esittivät hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa, että yhteistoimintalain soveltamisalaa laajennettaisiin koskemaan myös evankelis-luterilaista ja ortodoksista kirkkoa. Tämä toive ei toteutunut, vaan kirkkojen osalta esityksessä todetaan, että asiaa selvitetään erikseen.

Evankelis-luterilaisessa kirkossa yhteistoiminnasta on säädetty virkaehtosopimuksella, jonka säännökset eivät täytä EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin asettamia edellytyksiä. Virkaehtosopimus ei myöskään täytä Euroopan sosiaalisen peruskirjan vaatimusta siitä, että kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta on säädettävä lailla. Yhteistoimintasääntely kirkkojen osalta on siis puutteellista.

Akava pyytää, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta lisää mietintöönsä ponnen, joka edellyttää, että evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen kirkon yhteistoiminnasta tulee säätää jatkossa lailla siten, että sääntely täyttää EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan asettamat edellytykset.

Uudistus osin tulkinnanvarainen

Hallituksen esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Esitys sisältää osittain voimassa olevaa lakia vastaavia säännöksiä, ja osa nykylain säännösten sisällöistä on siirretty perusteluteksteihin. Sääntelytapa on työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien oikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista.

Akava katsoo, että lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä, jotta lainkäyttäjät ymmärtävät oikeutensa ja velvollisuutensa. Esityksen mukaiset muutokset voivat osin lisätä tulkintariitoja. Akava korostaa sitä, että uuden yhteistoimintalain toimivuus käytännössä edellyttää koulutusta ja laajaa ymmärrystä uudistetun lain tavoitteista ja tarkoituksesta.

Akava ry:n puolesta

Miia Kannisto
johtava asiantuntija