Minna Ahtiainen

22.11.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 23.11.2021 klo 12.15

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

- Lakiehdotuksen soveltamisalaa tulisi laajentaa ja yhdenmukaistaa yhteistoiminnan osalta 10 työntekijän yrityksiin ja hallintoedustuksen osalta 100 työntekijän yrityksiin. Lisäksi soveltamisalaa tulee laajentaa evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, mikäli näiden osalta ei päädytä erillissääntelyyn.
- Vuoropuhelua koskevaa sääntelyä on tarpeen täsmentää
- Työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet ja seuraamusjärjestelmä on tärkeää säilyttää vähintään voimassa olevan lain tasoisena.

Yleiset huomiot

Ehdotettu luonnos uudeksi yhteistoimintalaiksi on STTK:n näkemyksen mukaan tavoitteiltaan oikeansuuntainen. STTK 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. STTK pitää erittäin tärkeänä sitä, että uudistuksen tavoitteena on luoda vähimmäisvelvoitteet ja kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

STTK pitää erittäin tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

Työelämän muuttuessa yhä enemmän jatkuvalle ja säännölliselle vuoropuhelulle ja yhteistoiminnalle on entistä suurempi tarve jatkossa ja näin ollen yhteistoimintalain merkitys työpaikoilla tulee kasvamaan. Henkilöstön paremmalla tiedonsaannilla ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä, työhyvinvoinnin edistämisellä ja osaamisen kehittämisellä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä työpaikoilla. Yhteistoimintalain

Minna Ahtiainen 22.11.2021

vähimmäisedellytysten ulottuminen mahdollisimman laajasti nykyistä pienempiin yrityksiin on tarkoituksenmukaista ja perusteltua.

Yhteistoiminnassa on mahdollista ylläpitää ja parantaa myös työntekijöiden työllistymistä vahvistamalla irtisanottavan työntekijän muutosturvaa sekä varmistamalla riittävä osaaminen ja turvaamalla siihen tarvittava koulutus. Irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymisen nopeuttaminen jo irtisanomisaikana on erittäin tärkeää. Se asettaa vaatimuksia myös yhteistoiminnan toteuttamiselle työpaikoilla, muun muassa muutosturvatoimenpiteiden suunnittelemiselle ja ajoittamiselle, työyhteisön kehittämissuunnitelman päivittämiselle työvoiman vähentämisneuvotteluiden aikana kuin myös jatkuvan vuoropuhelun yhteydessä, jossa huomioidaan yrityksessä tai yhteisössä ja sen kehitysnäkymissä nähtävät muutokset. Myös työjärjestelyissä tapahtuvin muutoksiin ja koulutustarpeisiin on kiinnitettävä ennakoivasti huomiota mahdollisten irtisanomisten välttämiseksi.

Esityksen yleisperustelut

Yhteistoiminnan sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja vaikuttaa yrityksissä koskevaan päätöksentekoon. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n yleissopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös yhteistoimintamenettelydirektiivistä (2002/14/EY), liikkeenluovutusdirektiivistä (2001/23/EY) ja joukkovähentämisdirektiivistä 98/59/EY) sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen yhteistoiminnasta säädettäessä lähtökohtana tulee olla riittävän ja oikea-aikaisen tiedonkulun sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen.

Esityksen vaikutukset

Yleisiä huomioita vaikutusarvioinneista

Esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Sääntelytapa on ongelmallinen etenkin jatkuvaa vuoropuhelua koskevien säännösten osalta, koska yhteistoiminnan vähimmäistaso ei ole pääteltävissä suoraan laista, vaan siinä voi olla työpaikkakohtaisesti suuriakin eroavuuksia. Koska vuoropuhelun toteuttamisen vähimmäismenettelystä ja -tasosta ei ole selkeitä säännöksiä eikä perusteluissa tuoda riittävällä tasolla esiin käytännön järjestelyitä ja puitteita sen toteuttamiseksi, suurena vaarana on, että sen käytännön toteutus jää ainakin osassa työpaikkoja kokonaan olemattomaksi. Sääntelytapa asettaa haasteita määrittää yhteistoiminnan osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, ja se voi vaikeuttaa myös lain valvontaa.

Jatkuvan vuoropuhelun toteutumatta jäämisen seuraamus olisi esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Lain valvonta tulisi olemaan haastavaa, kun vuoropuhelua koskevista vähimmäismenettelyistä ei ole selkeästi säädetty ja kun esityksessä korostetaan etenkin vuoropuhelun sisältöä ja laatua, joiden arviointiin ja toteutumisen mittaamiseen ei ole

Minna Ahtiainen 22.11.2021

keinoja. Toiseksi, yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta valittaminen johtaisi hallinto-oikeusmenettelyyn, mutta sen vaikutuksia yhteistoimintalain velvoitteiden toteuttamiseen tai lain tulkintaan ei ole ehdotuksessa riittävästi arvioitu.

Lisäksi vaikutusarviointeja on täsmennettävä siltä osin, millaisia vaikutuksia voimassa olevan lain 6 luvun ja 8 luvun yhdistämisen yhteiseksi muutosneuvotteluja koskevaksi luvuksi olisi yhteistoiminnan toteutumisen sekä yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta.

Pykälät ja niiden yksityiskohtaiset perustelut

Yleisiä huomioita säännöksistä

Esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Se sisältää osittain voimassa olevaa lakia vastaavia säännöksiä, ja osa säännösten sisällöistä on siirretty perusteluteksteihin. Säädöstekstiä on monissa kohdin luettava yhdessä sen perustelujen, hallituksen esityksen kanssa, jotta lainsäätäjän tahtotila selviää. Toisaalta säännökset ja niitä koskevat perustelut eivät kaikilta osin vastaa toisiaan. Sääntelytapa ja sääntelyn yleisyys on työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien oikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista.

Tämä koskee etenkin jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskevia säännöksiä ja niihin liittyviä laadullisia kriteereitä. Jatkuvaa vuoropuhelua koskevista säännöksistä on haasteellista päätellä yhteistoiminnan sisällön ja -menettelyn vähimmäisvaatimuksia.

Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja selkeää, jotta lain käyttäjät ymmärtävät oikeutensa ja velvollisuutensa. Esityksen mukaiset muutokset voivat osin lisätä tulkintariitoja ja oikeustila lain mukaisten oikeuksien ja velvoitteiden osalta voi olla pitkään epäselvä.

1 luku - Yleiset säännökset

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

STTK pitää erittäin tärkeänä ja perusteltuna, että yhteistoimintalain soveltamisala ulotetaan nykyistä pienempiin yrityksiin. Yritysrakenteet ovat viime vuosina muuttuneet yhä pienemmiksi, eikä ole mitään syytä sille, ettei yhteistoiminnan vähimmäisvelvoitteita pitäisi soveltaa myös pienemmissä yrityksissä. Lainsäädännön tulee tukea yhteistoiminnan kulttuurin kehittämistä laajasti työmarkkinoilla, myös pienemmissä yrityksissä.

STTK esittää, että lain soveltamisala laajennettaisiin koskemaan myös yrityksiä, joissa työskentelee 10 työntekijää.

Lakiehdotuksen 7§:ssä (vuoropuhelun toteuttaminen) esitetään, että vuoropuhelua koskevia kokouksia on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Säännöllisen

vuoropuhelun käyminen 20-30 henkilöä työllistävissä yrityksissä neljä kertaa vuodessa, ei muodosta kohtuutonta vaatimusta yrityksille. Lisäksi yllä kuvattu poikkeussääntely tekee lainsäädännöstä monimutkaisempaa ja epäyhtenäisempää.

STTK esittää että, että lakiehdotuksen 7§:n lisätty väljennys vuoropuheluvelvoitteista 20-30 työntekijän yrityksille poistetaan.

STTK pitää erittäin tärkeänä ja perusteltuna, että myös hallintoedustuslain soveltamisraja lasketaan merkittävästi nykyisestä 150:stä. Näin varmistetaan parempi ja ajantasainen tiedonkulku pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä.

STTK esittää, että hallintoedustuksen osalta lain soveltamisraja lasketaan 100:aan.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Kirkkojen osalta ei ole tällä hetkellä olemassa vastaavaa erillislainsäädäntöä kuten kunnilla ja valtiolla. Yhteistoiminnan toteuttaminen työ- ja virkaehtosopimusten määräyksin ei turvaa yhteistoiminnan toteutumista riittävällä tavalla. Yhteistoimintadirektiivin 8 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin säännöksiä rikotaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Näistä seuraamuksista tulee siten säätää lain tasolla.

Huomionarvoista on, että lakiehdotusta sovellettaisiin muihin uskonnollisiin yhdyskuntiin kuin evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon. Lakiehdotus on tältä osin ongelmallinen, koska se kohtelee eri uskonnollisia yhdyskuntia eri tavalla. Lakiehdotuksen soveltamisalaa on muutettava sekä sitä koskevia perusteluita ja vaikutusarviointeja täsmennettävä myös perustuslaissa turvatun uskonnonvapauden näkökulmasta.

STTK esittää, että lain soveltamisalaa laajennetaan evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, mikäli näiden osalta ei päädytä erillissääntelyyn.

5 § Henkilöstön edustaminen

Lakiehdotus sisältää henkilöstön edustajaa koskevan määritelmän. Säännös on erittäin tarpeellinen lain tavoitteiden saavuttamiseksi. Ehdotettu säännös vastaisi nykytilaa, mutta säännösehdotuksen perustelut ovat osin tulkinnanvaraiset. Koska itse säännöstä ei muuteta, myös perusteluiden tulee vastata voimassa olevaa säännöstä ja sitä koskevia tulkintoja.

Yhteistoimintalaissa ei enää määriteltäisi yhteistoiminnan osapuolia. Lain soveltamisen ja valvonnan näkökulmasta on ongelmallista, jos työnantajan määritelmä ei enää ole. Tältä osin voimassa olevan lain säännökset on siirretty perusteluihin. STTK on esittänyt,

että lakiehdotusta täsmennetään niin, että yhteistoiminnan osapuolet määritellään pykälätasolla.

Luottamusmiehen asema ensisijaisena henkilöstön edustajana on huomioitava yhteistoimintalaissa. Tältä osin on huomioitava Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja oikeus valita luottamusmies on turvattu Suomea sitovissa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa yleissopimuksessa nro 87 ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa yleissopimuksessa nro 98.

Yleissopimuksen nro 87 3 artiklan mukaan työntekijöillä on oikeus valita edustajansa yrityksissä etujensa turvaamiseksi. ILO:n yleissopimuksen nro 135, joka koskee työntekijöiden edustajien suojelua yrityksissä ja heidän toimintansa helpottamista, 5 artiklan mukaan, milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että muita valittuja luottamushenkilöitä, on tarvittaessa ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, ettei yrityksessä valittujen muiden henkilöstön edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

STTK katsoo, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi vuoropuhelu tulee, kuten nykylaissa, toteuttaa ennen työnantajan päätöksentekoa. Tästä olisi säädettävä täsmällisesti jatkuvaa vuoropuhelua koskevassa säännöksessä. Muutoin henkilöstön vaikutusmahdollisuudet saattavat heikentyä nykyisestä, eikä kyseisen säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa ole perusteltu miksi tällainen heikennys on tarpeen tehdä.

Toiseksi on säädettävä yhteistoimintaa koskevien direktiivien mukaisesti, että lain edellyttämiä asioita käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

STTK on esittänyt lisättäväksi lakiehdotuksen 6 §:ään, että ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, käytäntö, toimintaperiaatteet tai muu järjestely taikka tällaisen muutos, käsitellään niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä on järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön toimintaan sekä työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Vuoropuhelua olisi järjestettävä vähintään neljännesvuosittain, mikä on useammin kuin nykylaki velvoittaa. Poikkeuksena tästä, lakiehdotukseen on lisätty

Minna Ahtiainen 22.11.2021

väljennys vuoropuhelun lukumäärään 20-30 henkilöä työllistävien yritysten osalta. Tältä osin viitataan yllä lakiehdotuksen 2§:stä todettuun.

STTK esittää että, että lakiehdotuksen 7§:n lisätty väljennys vuoropuheluvelvoitteista 20-30 työntekijän yrityksille poistetaan.

Lakiehdotuksen mukaan säännös sisältäisi vuoropuhelun laadullisen vaatimuksen, jonka mukaan vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan rakentavaa. Lisäksi osapuolten olisi otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja rajoitteet. Kyse olisi eräänlaisesta myötävaikutusvelvollisuudesta.

Lakiehdotuksen perusteluissa ei avata, mitä nämä edut, tarpeet ja rajoitteet olisivat ja mitä ne tarkoittaisivat yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Lakiehdotuksen perustelut eivät huomioi henkilöstön edustajan etuja, tarpeita tai rajoitteita. Esimerkiksi yksi keskeisimmistä rajoitteista yhteistoiminnan rakentavalle toteutumiselle henkilöstön edustajien näkökulmasta on voimassa olevan lain aikana ollut riittämätön tiedonsaanti yrityksen tai yhteisön tulevaisuudennäkymistä sekä niiden mahdollisista vaikutuksista henkilöstöön.

Käsitteet edut, tarpeet ja rajoitteet ovat lisäksi tulkinnanvaraisia, jotka voivat johtaa tarpeettomiin tulkintariitoihin, eivätkä ne edistä vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla. Vuoropuhelun toteuttaminen ei voi olla riippuvainen esimerkiksi työnantajan ajallisista tai taloudellisista resursseista, kun kyse on työpaikan yhteistoimintaa koskevien vähimmäisvaatimuksien toteuttamisesta.

STTK esittää, että ehdotetun lain 7 §:n 3 momentti poistetaan.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteet on määritelty lakiehdotuksessa yleisellä tasolla. STTK pitää tärkeänä, että muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne, osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen ovat huomioitu osana jatkuvaa vuoropuhelua.

Lakiehdotuksen mukaan sääntelyn yleisyys lisäisi todennäköisesti joustavuutta työpaikoilla järjestää vuoropuhelu tarkoituksenmukaisella tavalla. STTK:n näkemyksen mukaan se voi lisätä myös tulkinnanvaraisuuksia ja sitä kautta tulkintaerimielisyyksiä. Lain soveltaja ei voi päätellä vuoropuhelun vähimmäissisältöä suoraan laista. Tämän on osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien sekä lain valvonnan näkökulmasta ongelma. Tästä näkökulmasta muun muassa henkilöstön edustajien aloiteoikeuden vahvistaminen on erittäin tärkeää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi.

Lakiehdotuksen 8 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa (s.73) todetaan muun muassa, että vuoropuhelu kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta avaa mahdollisuuden käsitellä työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä muutosneuvottelut. Jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden

Minna Ahtiainen 22.11.2021

välinen rajapinta jää perusteluissa jossain määrin tulkinnanvaraiseksi. STTK pitää tärkeänä, että muutosneuvotteluiden aloittamisen ajankohta säilyy voimassa olevan lain mukaisena.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

STTK pitää tärkeänä, että osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat hallitusohjelman mukaisesti huomioitu osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Kehittämissuunnitelman on tarkoitus korvata voimassa olevan lain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

STTK pitää tärkeänä, että suunnitteluvelvoitteesta säädetään selkeästi ja täsmällisesti niin, että se huomioi yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin, sekä eri elämäntilanteissa olevat työntekijät, joiden työmarkkinakelpoisuuteen ja erityistarpeisiin on kiinnitettävä huomiota. Suunnitteluvelvoitetta ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia ei pidä heikentää nykyiseen nähden.

STTK katsoo, että työyhteisön kehittämissuunnitelman tulee jatkossakin riittävän selkeästi velvoittaa käsittelemään periaatteita ja toimenpiteitä ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä, osatyökykyisten työllistämistä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta ja kirjaamaan, miten suunnitelmaan kirjattuja toimia on tarkoitus toteuttaa ja seurata. Muutoin esitys heikentää tältä osin suunnitteluvelvoitetta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia erityisesti eri elämäntilanteissa olevien kuten osatyökykyisten osalta.

Toiseksi suunnitelma on laadittava tai päivitettävä vähintään vuosittain. Kolmanneksi suunnitelman päivittämisen tulee tapahtua, kuten nykylaissa, muutosneuvotteluiden yhteydessä, ei vasta niiden jälkeen. Muutoin henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heikentyvät eikä kyseisen säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa ole lainkaan perusteltu miksi tällainen heikennys on tarpeen tehdä. Muutosneuvotteluissa vaihtoehtojen etsiminen seuraamusten lieventämiseksi on erittäin tärkeä osa muutosneuvotteluiden sisältöä. Kehittämissuunnitelma ja siihen tehtävät muutokset ovat tärkeä työkalu, kun muutosneuvotteluissa pohditaan erilaisia uudelleenkoulutus- ja sijoitusratkaisuja.

Neljänneksi säännöstä on täydennettävä niin, että se huomioi lain tasolla myös muut työntekijöiden muutosturvaa koskevat velvoitteet**.**

STTK esittää, 9 §:ään lisätään uusi momentti: Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Minna Ahtiainen 22.11.2021

Yksi lain uudistamisen keskeisimpiä tavoitteita on hallitusohjelman mukaisesti henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen. Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla ei voi toimia lain tavoitteiden eikä tarkoituksensa mukaisesti ilman henkilöstön edustajien riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia. **STTK pitää tärkeänä, että henkilöstön edustajilla on yksiselitteinen oikeus kaikkiin asiaan liittyviin tarpeellisiin tietoihin. Tiedot on annettava ensisijaisesti kirjallisesti eikä sen tule sisältää kohtuusharkintaa.**

Se, että tiedot annetaan viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, on tärkeä parannus henkilöstön tiedonsaantioikeuksien parantamiseksi. Oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja täydentää ja edistää tietojensaannin parempaa toteutumista jatkossa. Yksi voimassa olevan lain keskeisimmistä rajoitteista yhteistoiminnan rakentavalle toteutumiselle henkilöstön edustajien näkökulmasta on voimassa olevan lain aikana ollut riittämätön tiedonsaanti yrityksen tai yhteisön tulvaisuudennäkymistä sekä niiden mahdollisista vaikutuksista henkilöstöön sekä se, ettei laissa säädetty velvoittavammin henkilöstön edustajien mahdollisuudesta perehtyä tietoihin ennen asioiden käsittelyä.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti on yksi aidon ja rakentavan vuoropuhelun toteutumisen edellytyksistä. Säännöllinen tietojen antaminen tukee jatkuvan vuoropuhelun toteutumista ja henkilöstön edustajan aloiteoikeutta käytännössä.

Erityisesti selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta useammin kuin kerran vuodessa edesauttaa rakentavan ja tuloksellisen vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla, kun henkilöstön edustajat saavat säännöllisemmin ajan tasaista tietoa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta.

Osana tiedonsaantioikeuksien toteutumista on huomioitava myös naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä. STTK ei pidä palkkatietojen antamista koskevaa kohtaa tältä osin riittävänä. Henkilöstön edustajalle annettavat palkkatiedot ovat tärkeitä myös vuoropuhelun käymisen edellytysten turvaamiseksi eli molemminpuolisen tietoisuuden varmistamiseksi palkkakustannusten osalta yrityksen eri henkilöstöryhmissä, ammattiryhmissä ja ammattinimikkeissä. Palkka-avoimuus edistää myös perusteettomien palkkaerojen tunnistamista ja niihin puuttumista. Joissakin tilanteissa pakkatiedot voidaan antaa ammattinimikkeittäin jaoteltuna henkilötietosuojaa vaarantamatta, ja se parantaisi vuoropuhelun käymisen mahdollisuutta.

STTK esittää, että 11 § 2 momentin 1-kohtaa muutetaan seuraavasti:

Henkilöstön edustajalle on annettava yksilöidyt palkkatiedot ammattiryhmittäin jaoteltuna eri palkanosineen koko henkilöstön osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Minna Ahtiainen 22.11.2021

STTK pitää hyvänä ja hallitusohjelman tavoitteiden mukaisena, että jatkossa aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta voi tehdä myös henkilöstön edustaja. Tasaveroinen aloiteoikeus mahdollistaa henkilöstölle tärkeiden asioiden nostamisen vuoropuhelun kohteeksi.

Esityksen mukaan henkilöstön edustajan aloite olisi käsiteltävä seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita. Jos henkilöstön aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen.

STTK esittää, että säännökseen kirjattu työnantajan oikeus siirtää asian käsittely aloitteiden määrän vuoksi poistetaan.

Kirjaus estää tasaveroisen aloiteoikeuden toteutumisen, kun työnantaja voisi päättää, mitkä asiat käsiteltäisiin yhteisessä kokouksessa. Lakiuudistuksen tavoitteena on parantaa henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollistaa myös tarkoituksenmukaisen yhteistoiminnan järjestämisen työpaikoilla.

14 – 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Osana jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan tulisi automaattisesti huolehtia, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Rakentavan ja tehokkaan vuoropuhelun mukaista olisi, että vuoropuhelun osapuolet yhdessä käsittelisivät sekä pöytäkirjan sisältöä että tiedottamista käsiteltävistä asioista henkilöstölle.

Henkilöstön edustajalla tulee olla oikeus tiedottaa edustamaansa henkilöstöryhmää vuoropuhelussa käsitellyistä asioista.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Lakiehdotuksessa on voimassa olevan lain 6 ja 8 luvut yhdistetty muutosneuvotteluita koskevaksi kokonaisuudeksi. **STTK pitää erittäin tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina.** Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

STTK pitää erittäin tärkeänä, että muutosneuvotteluiden ajoittamisen osalta lain säännökset säilyvät voimassa olevan lain tasoisina. Muutosneuvottelut on edelleen aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen.

Lakiehdotuksen perusteluissa todetaan, että voimassa olevaan lakiin nähden ehdotetussa laissa uutta on se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2

Minna Ahtiainen 22.11.2021

luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. STTK katsoo, että lakiehdotuksen perustelut jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisestä suhteesta ovat osittain tulkinnanvaraiset.

STTK ei pidä perusteltuna, että neuvotteluvelvoitteista poikkeamisesta säädettäisiin osana muutosneuvottelusäännöksiä. Kyse on poikkeussäännöstä, jota on tulkittava aina suppeasti joukkovähentämisdirektiivinkin näkökulmasta.

Voimassa olevan lain 60 §:ään perustuvaa säännöstä on sovellettu käytännössä vain harvoin. Sen soveltamisen on perustuttava todella korkeaan kynnykseen. Tämän johdosta poikkeamista koskevat säännökset tulisi edelleen kokonaisuudessaan säilyttää lain 6 luvussa, jossa on edelleen voimassa olevan lain mukaisesti säädetty 41 §:ssä poikkeuksista koskien työnantajan tiedonantovelvollisuutta.

STTK esittää, että lakiehdotuksen 17 §:n 3 momentti siirretään erilliseksi säännökseksi lakiehdotuksen 6 lukuun.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

STTK katsoo, että henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tulee parantaa myös muutosneuvotteluiden osalta. Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti tehostaa muutosneuvotteluiden läpiviemistä ja varmistaa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien huomioimisen. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3. kohdan mukaan, jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja tämän lisäksi kirjallisesti ilmoitettava kyseissä kohdassa nimetyt tiedot.

Lakiehdotuksen tietojen antamista koskevien säännösten on vastattava kaikilta osin joukkovähentämisdirektiivin asettamia vähimmäisvaatimuksia. STTK katsoo, että säännöksen ensimmäistä momenttia tulisi täydentää niin, että se velvoittaa työnantajaa antamaan henkilöstölle kaikki tarpeelliset tiedot, jotka koskevat 16 §:n 1 momentin ja 16 §:n 2 momentin mukaisia neuvotteluita.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

STTK pitää erittäin tärkeänä, että muutosneuvotteluiden sisältöä koskevat velvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina ja että muutosneuvottelut ovat jatkossakin ensisijaisesti suullista ja välitöntä.

Neuvotteluissa tulisi käsiteltäisiin myös töihin jäävien työjärjestelyissä tapahtuvia muutoksia ja koulutustarpeita. Tältä osin olisi tehtävä myös tarvittavat muutokset ehdotetussa 9 §:ssä tarkoitettuun työyhteisön kehittämissuunnitelmaan neuvotteluiden aikana.

Minna Ahtiainen 22.11.2021

Esityksen mukaan osapuolten olisi ”toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä”. STTK:n mielestä tällainen laadullinen kriteeri tulee poistaa. Se ei huomioi muutosneuvotteluiden taustalla olevia tekijöitä eikä osapuolten rooleja neuvotteluissa, se on tulkinnanvarainen ja voi johtaa erimielisyyksiin.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

STTK pitää erittäin hyvänä, että lakiuudistuksen yhteydessä vahvistetaan henkilöstön edustajan oikeutta esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin.

Muutosneuvotteluihin kuuluu olennaisena osana juuri neuvottelujen aikana tulleiden vaihtoehtojen läpikäyminen. Lakiehdotus on tältä osin ristiriidassa lakiehdotuksen muiden säännösten ja perusteluiden kanssa, joissa monissa kohdin todetaan, että muutosneuvotteluiden on tarkoitus olla suullista ja välitöntä.

Uudet vaatimukset, että ehdotukset olisi tehtävä kirjallisesti sekä vaatimus siitä, että esitys olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän, voivat tosiasiallisesti johtaa henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksien kapenemiseen ja ne voivat jopa vaikeuttaa neuvotteluiden käymistä ja viivästyttää niitä. Henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksien kannalta olennaisinta on mahdollisuus ehdotuksien ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittämiseen ja että ne käsitellään rakentavasti muutosneuvotteluissa.

STTK esittää, että 22 §:stä poistetaan vaatimukset ehdotusten tekemisestä kirjallisesti ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän.

23 § Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

STTK pitää erittäin tärkeänä, että neuvotteluvelvoitteen täyttymisen osalta lain säännökset säilytetään vähintään voimassa olevan lain mukaisina.

Neuvotteluissa on käsiteltävä aidosti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi 20-22 §:ien mukaiset asiat. Lisäksi työnantajan on järjestettävä niin monta neuvottelukertaa kuin on tarpeen, jotta todellinen vuorovaikutus ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet toteutuvat.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Osana muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, työnantajan tulisi automaattisesti huolehtia, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Tiedonsaannin on toteuduttava myös mahdollisimman laajasti. Vuoropuhelulle on oltava henkilöstöllä mahdollisuus, jotta liikkeen luovutuksen ollessa näköpiirissä, voisi yhteistoiminta myös tässä yhteydessä toteutua tehokkaasti. Osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta olisi perusteltua, että sekä luovuttaja että luovutuksensaaja antavat vastauksensa henkilöstön edustajien esittämiin kysymyksiin kirjallisesti. Tällä edistettäisiin tehokasta vuorovaikutusta ja vältettäisiin mahdolliset väärinymmärrykset muutostilanteissa.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Sääntelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta olisi ollut toivottavaa, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisen ja sulautumisen osalta.

Esityksessä hallintoedustuslain säännökset on ehdotettu siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia ilman niiden sisällöllistä uudistamista.

Rajat ylittäviä yhtiöiden sulautumista ja jakautumista koskevan direktiivin 2005/56/EY henkilöstön osallistumista koskevat säännökset implementoitiin Suomessa hallintoedustuslakiin 2007. Kyseisessä direktiivissä oli käytetty samaa viittaustekniikkaa eurooppayhtiösääntelyyn mm. neuvottelumenettelyn ja toissijaisten määräysten osalta kuin mihin suomalaisessa kansallisessa implementoinnissa päädyttiin. Tämän rakenteen muuttaminen ilman lainsäädäntökokonaisuuden rakenteellista ja sisällöllistä uudistamista, on ongelmallinen. Teknisluonteiset muutokset voivat johtaa muutoinkin monimutkaisen sääntelyn tulkinnanvaraisuuden lisääntymiseen. Muutoksilla saatetaan lisäksi aiheuttaa tulkintaerimielisyyksiä yritystasolla tehtyihin sopimuksiin.

Hallintoedustusta koskevan sääntelyn siirtäminen osaksi yhteistoimintalakia, tulee toteuttaa siten, ettei muutoksilla heikennetä nykyistä sääntelyä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa **tosiasiallisesti** käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

6 luku - Erinäiset säännökset

42 § Työneuvoston lausunto

Lakiehdotuksen 42 §:n perustelujen mukaan työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan.

STTK pitää tärkeänä, että työneuvoston rooli säilyy vähintään voimassa olevan lain mukaisena. Työneuvosto on antanut lausuntoja kaikista lain soveltamisalan edellytyksistä, eli siitä, onko työnantaja lain soveltamisalassa tarkoitettu yritys, onko

kysymys henkilöstömäärään laskettavista työsuhteisista työntekijöistä ja tekevätkö he työtä soveltamisalamääritelmän mukaan ”säännöllisesti”. Myös se voi tulla arvioitavaksi, tehdäänkö työtä työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisessa työsuhteessa.

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

STTK pitää erittäin tärkeänä sekä EU:n sääntelyn ja sitä koskevan oikeuskäytännön mukaisena, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluvelvoitteiden laiminlyönnit kuuluvat kokonaisuudessaan hyvitysten piiriin. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset ovat samojen neuvotteluvelvoitteiden piirissä kuin irtisanomiset, lomautukset ja osa-aikaistamiset.

Joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklassa ja yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa jäsenmaat on velvoitettu ottamaan tehokkaat oikeussuojakeinot käyttöön laiminlyöntitilanteissa. Esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta.

Hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä, säädettäisiin nykytilaan nähden toisin. Tältä osin hyvityksen luonnetta on STTK:n mielestä tosiasiallisesti muutettu, vaikka tämä ei ole ollut tarkoitus. Muutosneuvotteluiden osalta rikkomisen moitittavuus tai työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä jälkikäteen eivät voi olla hyvityksen suuruutta alentava peruste. STTK pitää perusteltuna, että hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan jatkossakin huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto.

Hyvityksen määrää koskevan harkinnan osalta perusteluita on täsmennettävä ja todettava, että koko hyvitysasteikkoa on käytettävä. Tämä on olennainen tuomioistumien harkintavaltaa linjaava ohje.

46 §: Rangaistussäännökset

Toisin kuin voimassa olevassa laissa, 46 §:n 1 momentin 1. kohdassa rangaistavuuden edellytykseksi on asetettu työnantajan toistuva laiminlyönti, johon ensin puututaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksella ja vasta laiminlyönnin toistuessa, ja kohdistuessa kehotukseen, olisi mahdollisuus rangaistussäännöksien käyttöönottoon. Tämä rangaistusmenettelylle luotu moniportaisuus ja toistuvien laiminlyöntien vaatimus vie aikaa eikä tue henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia jatkuvan vuoropuhelun osalta. Se kaventaa tältä osin voimassa olevan lain rangaistusseuraamuksia.

STTK ei pidä perusteltuna eikä tarkoituksenmukaisena, että seuraamus jatkuvaa vuoropuhelua koskevien säännösten laiminlyönnistä perustuisi jatkossa yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Seuraamus ei ole riittävän tehokas ja varoittava. Tältä osin yhteistoiminta-asiamiehelle on jätettävä hänelle nykyäänkin kuuluva harkintavalta lain noudattamisen valvonnassa.

Minna Ahtiainen 22.11.2021

Kehotusta koskeva edellytys on poistettava lakiehdotuksen 46 §:n 1 momentin 1-kohdasta.

STTK ry

Antti Palola
Puheenjohtaja

Minna Ahtiainen
Johtaja

Lisätietoja Minna Ahtiainen, johtaja
minna.ahtiainen@sttk.fi