Työehdot/SH 11.2.2025

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

HE 198/2024 vp

HE 198/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja esittää kirjallinen asiantuntijalausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta. SAK viittaa tässä kohtaa palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, STTK ja AKAVA eriävään mielipiteeseen (pvm. 27.6.2024) ja työ- ja elinkeinoministeriölle 23.8.2024 toimitettuun esitysluonnosta koskevaan lausuntoon, sekä täydentää näitä jäljempänä todetulla tavoin.

SAK pitää valitettavana, että yhteistoimintalakiin esitettävät muutokset on valmisteltu perustuen yksinomaan yksityiskohtaisiin hallitusohjelmakirjauksiin ilman aitoa liikkumavaraa kolmikantaisessa valmistelutyöryhmässä. Valmistelussa ei ole otettu huomioon palkansaajapuolen näkemyksiä eikä perusteluja. Esityksen sisältö tukee yksipuolisesti ainoastaan työnantajien aseman parantamista työntekijöiden oikeuksien ja aseman kustannuksella, vaikka yhteistoimintasääntelyn tarkoituksena on työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien ja kuulluksi tulemisen varmistaminen sekä työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistäminen. Työntekijöiden aseman parantamisen osalta esityksessä ei ole lainkaan tavoitteita.

Esityksen työnantajia hyödyttävinä tavoitteina on todettu soveltamisalan nostamisen osalta hallinnollisen taakan vähentäminen ja neuvotteluaikojen lyhentämisen osalta yritysten henkilöstömenojen vähentäminen muutosneuvotteluajat puolittamalla. Säästöä tulisi ministeriön vaikutusarvioinnin mukaan pelkästään näiltä osin yritystasolla kymmeniä miljoonia euroja vuosittain. Toisaalta hallinnollisesta taakasta ei kuitenkaan päästä kokonaan irti, koska työnantajan on kuitenkin noudatettava työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia.

Esityksessä ei ole huomioitu, että yhteistoimintalaki on kokonaisuudistettu kolmikantaisesti aivan äskettäin. Vuoden 2022 alusta uusitun lain toimivuudesta ei ole saatu, eikä ole voitukaan saada vielä riittävästi kokemuksia eikä niitä edes pyritty selvittämään. Edellisessä uudistuksessa päätettiin kehittää kaiken kokoisten työpaikkojen vuorovaikutusta, sekä selkeyttää aiemman yhteistoimintalain vaikeaksi koettua soveltamisalaa. Tässä esityksessä sen sijaan vuorovaikutus työpaikoilla on päätetty poistaa pienemmistä yrityksistä, ja lain soveltamisalaa koskevat säännökset johtavat väistämättä tilanteeseen, joka asiallisesti vastaa täysin aiemman

lain aikana vallinnutta tilannetta. Yhteistoimintalain kehittämisessä ei tältä osin voi sanoa olevan minkäänlaista johdonmukaisuutta.

Tiivistettynä yleisten huomioiden osalta SAK katsoo, että esitetyt muutokset tulisi kaikilta osin jättää tekemättä. Sen sijaan tulisi selvittää äskettäin uudistetun YT-lakiuudistuksen vaikutuksia ja arvioida näiden tulosten perusteella todellisia kehittämistarpeita.

Ehdotuksen tausta, nykytila ja sen arviointi, sekä ehdotuksen tavoitteet

SAK toteaa asian taustan osalta, että yhteistoimintalaki on uudistettu hiljattain laajassa kolmikantaisessa kokonaisuudistuksessa. Uudistettu yhteistoimintalaki tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Nyt lausunnolla oleva lakiesitys muuttaa jälleen juuri uudistettua lakia sen keskeisimmiltä osiltaan ja palauttaa osan niistä ongelmista, joihin uudistuksella nimenomaan pyrittiin puuttumaan.

Voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisala kattaa Suomen yrityksistä kaikki yrityskokoluokat huomioiden noin 3 prosenttia ja työvoimallakin mitattuna soveltamisen piirin kuuluu nykyisellääkin vain hieman yli puolet työväestöstä. Ehdotettava lakimuutos lisää edelleen kansalaisten eriarvoisuutta sen osalta, noudatetaanko heidän työpaikallaan yhteistoimintalakia vai ei. Yhteistoimintalaki on SAK:n mielestä yksi työelämän peruslaeista, jota tulisi noudattaa mahdollisimman kattavasti. Tätä tavoitetta tukee vahvasti myös EU-lainsäädäntö, johon yhteistoimintalaki hyvin keskeisesti perustuu. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, kuulemisen varmistamisen ja työmarkkinaosapuolten välisen vuoronpuhelun edistäminen on täysin kiinteä osa EU:n perussopimuksia, sekä yhteistoimintamenettelydirektiivin 2002/14/EY ja joukkovähentämisdirektiivin 98/59/EY keskeisiä tavoitteita. Jokainen EU:n jäsenvaltio on jo pelkästään EU jäsenyyden perusteella sitoutunut näihin tavoitteisiin ja niiden toteuttamiseen kulloinkin kansallisella tasolla vallitsevasta poliittisesta agendasta riippumatta.

Tässä suhteessa esityksen vakavimmat puutteet liittyvät SEUT 151 artiklan velvoittavuuteen sekä direktiivien kansalliseen toimeenpanoon. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artikla käsittää eksplisiittisen heikentämiskiellon, jonka mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suoja yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Kyseinen periaate ilmentää SEUT 151artiklan tavoitteita ja se on sisällytetty eri direktiiveihin hieman eri sanamuodoissa, mutta näiden kaikkien lausekkeiden keskeinen periaate on sama.

Kansalliseen oikeuteen tai käytäntöön perustuva työntekijöille myönnetty suojan taso on direktiivin heikentämiskiellon piirissä, vaikka se olisikin ennen direktiivin kansallista täytäntöönpanoa ylittänyt sen tason, mikä direktiivillä pyritään vähintään turvaamaan (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Kiriaki Angelidaki ym.). Yhteistoimintamenettelydirektiivin 9.4 artikla on soveltamisalallaan esteenä tällaiselle, yksinomaan työntekijöille myönnettävän suojan tason alentamista koskevalle lainsäädännölle.

Tältä osin SAK korostaa, että direktiivien velvoitteet eivät menetä merkitystään kansalliselle voimaan saattamiselle annetun määräajan päättymisen jälkeen. Toisin kuin valmistelun yhteydessä on ollut esillä, unionin oikeudessa termillä ”täytäntöönpano”, ei voida tarkoittaa pelkästään direktiivin alkuperäistä täytäntöönpanoa, vaan sen alle luetaan kaikki kansalliset toimenpiteet, joilla pyritään takaamaan, että direktiivillä tavoiteltu päämäärä voidaan saavuttaa, mukaan luettuna sellaiset toimenpiteet, joilla direktiivin varsinaisen täytäntöönpanon jälkeen täydennetään tai muutetaan jo annettuja kansallisia säännöksiä (C-144/04, Mangold, tuomion 50. kohta).

Valitusta kansallisen voimaansaattamisen tavasta riippumatta direktiiveillä asetetut velvoitteet ovat edelleen osa unionin oikeutta, ja sitovat jäsenvaltioita soveltamisalallaan. Jäsenvaltiot eivät voi tehdä EU-oikeuden sisältöä – edes yksittäisen direktiivin artiklan kohdalla – tehottomaksi. EU-oikeuden säädösten täyden vaikutuksen toteutuminen (effet utile) on unionin oikeuden periaatteiden keskiössä, eikä kansallisella tasolla ole mahdollista tehdä säädösten sisältöä tyhjäksi.

Nyt esitettävässä muodossaan yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskielto menettäisi merkityksensä täysin. Heikentämiskiellon tarkoituksena ja tavoitteena on paitsi taata velvoitteiden minimitaso, myös edistää sosiaalisen suojelun tasoa SEUT 151 artiklassa tarkoitetulla tavalla. Yhteistoimintalakia ei tule heikentää suojan tason osalta ilman sellaisia tasapainottavia elementtejä, joilla työntekijöiden yleisen suojan taso säilytetään. Muutoin kysymyksessä on tilanne, joka asiallisesti tarkoittaa heikennystä, jota perustellaan direktiivin oletetusti ”salliman” minimin nojalla, mikä on nimenomaisesti vastoin direktiivin tavoitteita sekä sen sisältämää heikentämiskieltoa.

SEUT 151 artiklan keskeisenä tavoitteena on sosiaalipoliittisten tavoitteiden edistäminen, joka käsittää myös työolojen parantamisen. Yhteistoimintaa koskevien kansallisten edellytysten heikentäminen on vastoin EU:n perussopimusten mukaisille jäsenvaltioita koskevia velvoitteita.

Ehdotuksen luvut 4–5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

SAK vastustaa soveltamisalan nostoa, vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluvelvoitteiden supistamista 20–49 työllistävissä yrityksissä sekä neuvotteluaikojen puolittamista.

Esityksen työnantajia hyödyttävinä tavoitteina on todettu soveltamisalan nostamisen osalta hallinnollisen taakan vähentäminen ja neuvotteluaikojen lyhentämisen osalta yritysten henkilöstömenojen vähentäminen muutosneuvotteluajat puolittamalla. Säästöä tulisi ministeriön vaikutusarvioinnin mukaan pelkästään näiltä osin yritystasolla kymmeniä miljoonia euroja vuosittain. Toisaalta hallinnollisesta taakasta ei kuitenkaan päästä kokonaan irti, koska työnantajan on kuitenkin noudatettava työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia. Tämä osoittaa esityksen todellinen syyn, mikä on työnantajien palkkauskulujen vähentäminen erityisesti irtisanomistilanteissa. SAK katsoo, että lakimuutos tarkoittaa tältä osin suoraan tulonsiirtoa työntekijöiltä yrityksille.

Esityksen heikennykset kohdistuvat yksinomaan työntekijöihin merkittävinä ansionmenetyksinä irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Tämän lisäksi esitys heikentää työpaikkojen keskinäistä luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Muutosneuvotteluaikojen puolitukset heikentävät mahdollisuuksia käydä asianmukaisia neuvotteluja. Asioiden käsittely esimerkiksi entisen 14 päivän sijaan 7 päivässä saattaa neuvottelujen onnistumisen toimitettavine tietoineen ja neuvotteluineen liiallisen kiireen kohteeksi.

Paikallisen sopimisen edellytykset heikentyvät vastakkainasettelun lisääntyessä ja tiedonkulun heikentyessä. Lisääntyvä kiire ja asioiden käsittely hätäillen vähentää osapuolten välistä luottamusta ja työhyvinvointia sekä viime kädessä yritysten kansainvälistä kilpailukykyä.

Kansantalouden vaikutusten osalta kuten työllisyyden ja tuottavuuden osalta ministeriön vaikutusarvioinneissa on todettu, että kotimaisten ja kansainvälisten analyysien perusteella vaikutukset ovat joko nolla tai joissakin arvioissa jopa negatiivisia. Tämän syynä on mm. henkilöiden työnhakumahdollisuuksien lyhentyminen työsuhteen voimassa ollessa, lisääntyvät irtisanomiset ja lomautukset sekä entistä varhaisempi ja pidempi leimautuminen työttömäksi työnhakijaksi.

Lakiuudistuksen erittäin vakavana ja todennäköisenä seuraamuksena SAK tuo esille, että soveltamisrajamuutos johtaa yritysten kasvun hidastumiseen alle 50 työntekijän yrityksissä. Yrityksen ei kannata kasvaa yli 50 työntekijän yritykseksi, koska silloin menetetään palkkasäästöt lomautus- ja irtisanomistilanteissa. Edelleen alle 50 työntekijöiden yrityksissä ei tarvitse noudattaa yhteistoimintamääräyksiä, mikä lisää

työnantajan vaikutus- ja päätösvaltaa. Ja säästää aikaa sekä rahaa. Uudistus voi myös johtaa yritysten pilkkomiseen alle 50 työntekijän yrityksiksi em. etujen saavuttamiseksi.

Vuoropuhelun toteuttaminen 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

SAK pitää hyvänä ja liikkeenluovutusdirektiivin kannalta välttämättömänä, että liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Esityksessä on kuitenkin välttämätöntä tunnistaa vähintään perustelutekstin tasolla se, että liikkeenluovutusdirektiivin tarkoittama liikkeen luovutus voi olla käsillä täysin riippumatta yrityksen koosta ja/tai työntekijöiden lukumäärästä.

Liikkeen luovutusta koskevalla työsopimuslain 1 luvun 10 §:llä on osaltaan pantu täytäntöön liikkeen luovutusta koskeva neuvoston direktiivi 77/187/ETY ja sen muutosdirektiivi 98/50/EY, jotka on sittemmin kodifioitu 12.3.2001 annetuksi neuvoston direktiiviksi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä eli liikkeenluovutusdirektiiviksi. KKO on vakiintuneesti katsonut, että mainitut direktiivit ja niitä koskeva Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö on siten otettava huomioon työsopimuslain asianomaisia säännöksiä tulkittaessa (ks. esim. KKO 2018:64).

Näin ollen kysymys siitä, täyttyvätkö liikkeen luovutuksen tunnusmerkit yksittäisissä tapauksissa on ratkaistava edelleen direktiivin mukaisen tulkinnan perusteella. SAK katsoo, että yhteistoimintalain käsittämät säännökset, jotka koskevat direktiivin 7 artiklan 1, 2 ja 3 kohtia, olisi johdonmukaisuuden vuoksi parempi säätää yhdenmukaisesti yrityksen koosta riippumatta.

SAK vastustaa esitettyä muutosta, jonka perusteella 20–49 työntekijän yritykset rajataan lähtökohtaisesti lain ulkopuolelle vuoropuhelun osalta. Kysymys on yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklassa kielletystä heikentämisestä, kun tasapainottavia tekijöitä työntekijöille annettavan suojan säilyttämiseksi ei yksiselitteisesti ole. SAK katsoo, että ns. kevennetyn vuoropuhelun malli, jonka mukaan yrityksissä on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle, on sellaisenaan riittämätön, mutta edes vähimmäisvaatimusten toteuttamiseksi täysin välttämätön. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat on ehdotuksen mukaan määriteltävä yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Lisäksi esityksessä todetaan, että vuoropuhelu käydään henkilöstön edustajan kanssa

ensisijaisesti ja, että vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset on kirjattava sekä niistä on tiedotettava henkilöstöä. Edellä mainittua kevennetyn vuoropuhelun mallia voidaan pitää vuoropuhelun täydellistä poistamista parempana vaihtoehtona. Esitettyyn malliin sisältyy kuitenkin useita tulkinnanvaraisuuksia ja epävarmuuksia. Lakiehdotuksen perusteluissa on todettu, että työnantajalla on viime kädessä päätäntävalta vuoropuhelun toteutustapojen ja sen sisällön osalta. Tämä on merkittävä heikennys alle 50 työntekijöiden yritysten osalta, koska nykyisessä laissa on pakottavia ja yksityiskohtaisia säännöksiä tietojen antamisesta, neuvottelujen sisällöstä ja määristä, ym., jotka koskevat myös 20–49 yrityksiä. Jatkossa näistä kaikista asioista tulee erikseen luoda työpaikkakohtainen käytäntö, jonka sisältö määräytyy kuitenkin viime kädessä työnantajan sallimalla tavalla. Työnantajalla on siis perusteluissa todettu tosiasiallisesti veto-oikeus (viime kätinen päätäntävalta) käytössä oleviin vuoropuhelun vaihtoehtoihin. Lisäksi laissa on käytetty varsin epämääräisiä ilmauksia kuten ”säännönmukainen vuoropuhelu”, ”tarkoituksenmukaisella tavalla”. SAK katsoo, että vuoropuhelua takaisi paremmin sääntely, jossa todettaisiin edes jonkinlainen minimimäärä vuosittain käytävälle keskustelulle ja, että tarkoituksenmukaisiin vuoropuhelun kohteisiin annettaisiin lain tasolla myös konkretiaa nykyistä lakia vastaavasti.

Käytännössä lakiehdotus tarkoittaa monessa pienessä alle 50 työntekijän yrityksessä sitä, että työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta todennäköisesti lakkaa kokonaan. Tai sitten vuoropuhelu määritellään sisällöltään löyhäksi ja vapaamuotoiseksi siten, että asiallisesti vuoropuhelua ei ole. Lakiehdotus ei tässä muodossaan edistä vuoropuhelua millään tavalla.

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

SAK katsoo, että muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi jatkossakin käsitellä kuten nykyinen yhteistoimintalaki edellyttää. Nyt esityksessä on todettu, että pienemmissä alle 50 työntekijän yrityksissä ko. asiat voidaan käsitellä nekin 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että muusta lainsäädännöstä käsiteltävien asioiden käsittelytapa jää riippumaan yrityskohtaisesti tarkoituksenmukaiseksi katsotusta vuoropuhelutavasta. Tämänkin osalta viimekätinen päätösvalta on perustelujen mukaan työnantajalla. SAK katsoo, että muusta lainsäädännöstä johtuvien vuorovaikutusasioiden käsittelyn ei pitäisi olla riippuvaista yrityskohtaisesta tarkoituksenmukaisuusharkinnasta. Esimerkiksi tietosuojaan liittyvien asioiden osalta toisistaan huomattavasti poikkeavat käsittelytavat pienissä yrityksissä ovat omiaan saattamaan kansalaisia eriarvoiseen asemaan. SAK kannattaa tältä osin nykytilan säilyttämistä.

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

SAK kannattaa tältä osin nykytilan säilyttämistä eli YT-lain yleisen soveltamisrajan säilyttämistä nykyisessä 20 työntekijässä. Esitetyt lakimuutokset merkitsevät huomattavaa heikennystä verrattuna voimassa oleviin säännöksiin. Lisäksi ehdotuksella mitätöidään se yhteistoimintalain soveltamisalaan liittyvä merkittävä parannus, joka oli edellisen kokonaisuudistuksen keskeisimpiä positiivisia vaikutuksia. Vanhalla yhteistoimintalailla oli paitsi verrattain negatiivinen julkisuuskuva etenkin lain 8 luvun käsittämän menettelyn osalta, mikä työntekijöiden osalta on laajalti koettu lähinnä teknisenä pakkomenettelynä, ennen väistämättömiä irtisanomisia. Uudistuksella pyrittiin myös terminologian tasolla tuomaan parannusta asiaan siten, että kysymys ei olisi vain irtisanomisiin johtavasta muka-yhteistoimintamenettelystä, vaan aidosta vuoropuhelua ja vaihtoehtojen kartoittamista käsittävästä muutosneuvottelusta. Nyt käsillä oleva ehdotus merkitsee lähes väistämättä paluuta tähän kategorisointiin. Myös vanhan lain 6 ja 8 luvun säännösten erilainen soveltamisala, joka on ollut omiaan lisäämään lain soveltamiseen liittyviä epäselvyyksiä, palautetaan käytännössä sellaisenaan.

Verrattuna nykytilaan esitetty muutos rajaa neuvottelujen käymisen vain vähintään 20 työntekijän irtisanomis-, osa-aikaistamis ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tai lomauttamiseen TSL:n 5 luvun 2 §:n 1 momentin perusteella. Velvoitteen piiriin eivät siis kuulu alle 20 työntekijän ko. toimenpiteet. Käytännössä pienissä yrityksissä toteutettaneen valtaosin alle tämän henkilömäärän käsittäviä toimenpiteitä. Lisäksi ehdotuksessa on rajattu neuvotteluvelvoitteen ulkopuolelle enintään 90 päivää kestävät lomautukset. Muutokset tarkoittavat merkittävää työnantajan neuvotteluvastuiden helpottamista pienissä yrityksissä, mikä saattaa pienten yritysten työntekijät yhä enemmän eriarvoiseen asemaan.

Muut yksittäisiä säännöksiä koskevat huomiot
23 § - Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

SAK vastustaa neuvotteluaikojen täyttymiseen liittyviä muutoksia sekä 6 viikon, että 14 päivän neuvotteluajan puolittamisen osalta.

SAK toteaa, että jo nykyisten neuvotteluaikojen, erityisesti lyhempi 14 päivän neuvotteluaika on koettu liian lyhyeksi. Nyt esitetty neuvotteluaikojen puolittaminen johtaa käytännössä siihen, että neuvottelujen käyminen asianmukaisella tavalla käy mahdottomaksi. Näin erityisesti lyhemmän 7 päivän neuvotteluajan osalta, johon aikaan luetaan tyypillisesti mukaan myös 2 viikonloppupäivää. Valmistelussa ei myöskään

suostuttu arvioimaan esimerkiksi arkipyhien tai lomajaksojen merkitystä neuvotteluaikojen lyhentymisen tilanteissa. Tilanteen osalta on perusteluihin kirjattu kuitenkin jonkinlainen kohtuusperiaate, että neuvotteluvelvoite ei kuitenkaan täyttyisi ennen kuin neuvotteluille asetetut vaatimukset olisivat täyttyneet. Käytännössä tämän seikan osoittaminen ja toteennäyttäminen jää työntekijäpuolen tehtäväksi.

Esitetyt neuvotteluaikojen puolittamiset tarkoittavat palkansaajapuolen ja ministeriössä laaditun vaikutusarvioinnin mukaan pahimmillaan tuhansien eurojen menetyksiä jokaisen taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotun työntekijän osalta. Säästö syntyy työnantajalle syystä, että lyhentynyt neuvotteluaika tarkoittaa usein myös työntekijälle varhaisempaa palkanmaksun loppumista kyseisestä työsuhteesta. Ministeriön esitykseen sisältyvän vaikutusarvioinnin mukaan keskimääräinen palkanmaksuajan lyhentyminen (eli neuvotteluajan muutos) olisi suurimmillaan 30 henkilötyöpäivää, palkanmuutos tällöin keskimäärin 4.309 euroa. Hallituksen esityksen varovainen laskelma neuvotteluaikojen puolittamisen vaikutuksista yritysten henkilöstökustannuksille osoittaa sekin reilua 40 miljoonan euron vuosittaista säästöä. Kyseessä on todella merkittävä työntekijäpuolen aseman heikennys, mitä tilannetta vielä pahentavat Orpon hallituksen osittain jo toteuttamat ja tulevat yleiset sosiaali- ja työttömyysturvan heikennykset.

38 § - Sopimisoikeus

Määräaika (30 pv.) perustuu joukkovähentämisdirektiiviin eikä direktiivi anna oikeutta sopia asiasta toisin. Esitys on näin ollen perusteltu.

46 §- Rangaistussäännökset

SAK pitää hyvänä, että ehdotukseen sisältyy myös 7 a §:ää koskeva rangaistussäännös. Rangaistussäännöksen valvonta tulee kuitenkin olemaan haasteellista, koska velvoitettujen käytäntöjen ja käytävän vuoropuhelun sisältö jää kovin auki esityksessä. Tältä osin SAK lausuu, että säännöksestä tulisi selkeästi käydä ilmi, että valvonnan piiriin kuuluu myös työpaikkakohtaisten käytäntöjen sisällön kattavuuden ja riittävyyden arviointi. Muutoin pienessä yrityskentässä voi yleistyä käytäntö, että tietynlaiset hyvin suppeat ja vakioluontoiset dokumentoidut käytännöt katsotaan riittäväksi.

Edelleen SAK tuo esille pykälään jo ennestään sisältyneen menettelytavan, että rangaistukseen tuomitseminen edellytyksenä on, että työnantajalle on annettu ensin yhteistoiminta-asiamiehen toimesta kehotus kyseisten käytäntöjen järjestämiseksi yrityksessä ja, että työnantaja on kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt järjestää asia lain edellyttämällä tavalla kuntoon. Mikäli pienillä työpaikoilla ilmenee siis jatkossa ongelmia vuorovaikusta koskevien käytänteiden laatimisen osalta,

kiinnittää SAK huomiota, että asioiden korjaaminen tässä suhteessa edellyttää työntekijäpuolelta suurta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Lisäksi kiinnitämme lainsäätäjän huomiota pienten yritysten suureen määrään ja yhteistoiminta-asiamiehen rajallisiin resursseihin, mitkä seikat vaikeuttavat käytännössä asian saattamista em. menettelyyn.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Samuli Hiilesniemi
juristi
samuli.hiilesniemi@sak.fi