

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:56

Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö

Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi
ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:56

Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö

Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-548-5
Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö
Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	19.11.2020
Tekijät	Yhteistoimintalain uudistamista valmistellut työryhmä	
Julkaisun nimi	Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:56	
Diaari/hankenumero	VN/7350/2019	Teema Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-548-5	ISSN PDF 1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-548-5	
Sivumäärä	289	Kieli Suomi
Asiasanat	yhteistoiminta, yhteistoimintamenettelyt, hallintoedustus, mietinnöt, lait, työelämä, työ	
Tiivistelmä	<p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti ajalle 20.12.2018–30.9.2020 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain uudistamista. Työryhmässä olivat edustettuina TEM:n lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.</p> <p>Mietinnössä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan lain yhteistoiminnasta yrityksissä sekä osaksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Lisäksi ehdotetaan eräisiin muihin lakeihin edellä mainituista muutoksista johtuvia mukautuksia.</p> <p>Uuden yhteistoimintalain mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön sekä työyhteisön kehittämiseksi. Lisäksi lakiin sisältyisivät säännökset yhteistoiminnasta muutostilanteissa sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. Muutoksilla parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Sääntely toteutettaisiin siten, että työpaikoilla voitaisiin monilta osin itse määrittää tarkemmin yhteistoiminnan sisältö ja toimintamuodot, mikä parantaisi yhteistoiminnan osuvuutta ja mielekkyyttä.</p> <p>Työryhmän mietintöön sisältyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja Suomen Yrittäjiä edustavien jäsenten eriävä mielipide, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n täydentävä lausuma sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Akava ry:n täydentävä lausuma.</p> <p>Lisätiedot: hallitusneuvos Nico Steiner</p>	
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö	
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	19.11.2020
Författare	Arbetsgruppen som berett en revidering av samarbetslagen	
Publikationens titel	Betänkande från den arbetsgrupp som berett revideringen av samarbetslagen Regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den	
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:56	
Diarie- /projektnummer	VN/7350/2019	Tema Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-548-5	ISSN PDF 1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-548-5	
Sidantal	289	Språk finska
Nyckelord	arbetsliv, arbet, samarbetsförfarande, samarbete, betänkanden, lagar, styrelserepresentation	
Referat	<p>I december 2018 tillsatte arbets- och näringsministeriet en arbetsgrupp på trepartsbasis för tiden 20.12.2018–30.9.2020 med uppdrag att bereda en översyn av samarbetslagen. I arbetsgruppen fanns förutom arbets- och näringsministeriets representanter dessutom representanter för Finlands näringsliv, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf samt Akava rf.</p> <p>I betänkandet föreslås att det stiftas en ny samarbetslag som ersätter den gällande lagen om samarbete inom företag och delvis ersätter lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning. Dessutom föreslås ändringar i vissa andra lagar till följd av ovannämnda ändringar.</p> <p>Enligt den nya samarbetslagen ska arbetsgivaren och företrädaren för personalen föra en fortlöpande dialog för att utveckla företaget eller företagsenheten samt arbetsgemenskapen. Dessutom ska lagen innehålla bestämmelser om samarbete i förändringssituationer samt om personalrepresentation i företagets förvaltning. Genom ändringarna förbättras personalens möjligheter att påverka och få information. Regleringen kommer att genomföras så att man på arbetsplatserna till stor del själv ska kunna definiera samarbetets innehåll och praxis närmare, vilket kommer att förbättra samarbetets relevans och meningsfullhet.</p> <p>I arbetsgruppens betänkande ingår en avvikande mening från de medlemmar som företräder Finlands Näringsliv och Företagarna i Finland, ett kompletterande uttalande av Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf samt ett kompletterande uttalande av Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Akava rf.</p> <p>Ytterligare information: Nico Steiner, regeringsråd</p>	
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet	
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland		19.11.2020
Authors	Working Group preparing the reform of the Act on Co-operation within Undertakings		
Title of publication	Report of the Working Group preparing the reform of the Act on Co-operation within Undertakings: Government draft proposal for the Act on Co-operation within Undertakings and certain related acts		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:56		
Register number	VN/7350/2019	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-548-5	ISSN PDF	1797-3562
Website address URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-548-5		
Pages	289	Language	Finnish
Keywords	working life, work, cooperation procedure, cooperation, reports, acts, board representation		
<p>Abstract</p> <p>The Ministry of Economic Affairs and Employment appointed a tripartite working group to prepare a reform of the Act on Co-operation within Undertakings between 20 December 2018 and 30 September 2020. In addition to the Ministry of Economic Affairs and Employment, the Working Group included representatives from the Confederation of Finnish Industries (EK), the Federation of Finnish Enterprises, the Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK), the Finnish Confederation of Professionals (STTK) and the Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland (Akava).</p> <p>The report proposes a new Act on Co-operation within Undertakings, which would replace the existing Act on Co-operation within Undertakings and in part the Act on Personnel Representation in the Administration of Undertakings. In addition, the report proposes adjustments to certain other acts resulting from the above-mentioned amendments.</p> <p>Under the new Act on Co-operation within Undertakings, the employer and the employee representative should engage in a continuous dialogue in order to develop the company or organisation as well as the work community. In addition, the Act would contain provisions on cooperation in changing circumstances and on the representation of employees in the administration of companies. The amendments would improve the employees' access to information and their opportunity to exercise influence. Regulation would be implemented in a way that would allow workplaces to largely define the content and forms of cooperation in more detail themselves, which would improve the relevance and meaningfulness of cooperation.</p> <p>The report of the Working Group includes a dissenting opinion from the representatives of EK and the Federation of Finnish Enterprises, a supplementary statement from STTK and a supplementary statement from SAK and Akava.</p> <p>Inquiries: Nico Steiner, Senior Ministerial Adviser</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	12
PERUSTELUT	14
1 Asian tausta ja valmistelu	14
1.1 Tausta	14
1.2 Valmistelu.....	15
2 Nykytila ja sen arviointi	16
2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevan lainsäädäntö	16
2.1.1 Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely	16
2.1.2 Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa	17
2.1.3 Muu työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta koskeva sääntely	18
2.1.4 Yhteistoimintalaki.....	18
2.2 Yhteistoiminta työehtosopimuksissa	26
2.3 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö	27
2.3.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja	27
2.3.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi	28
2.3.3 Joukkovähentämisdirektiivi.....	30
2.3.4 Liikkeenluovutusdirektiivi	34
2.3.5 Muut yhteistoimintalain kannalta merkitykselliset direktiivit	35
2.4 Muu kansainvälinen sääntely	36
2.4.1 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset.....	36
2.4.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja	37
2.5 Nykytilan arviointi	38
2.5.1 Yhteistoimintalakia koskevat selvitykset.....	38

2.5.2	Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet Suomessa verrattuna muihin EU-maihin	41
3	Tavoitteet	44
4	Ehdotukset ja niiden vaikutukset	46
4.1	Keskeiset ehdotukset	46
4.1.1	Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla	46
4.1.2	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	48
4.1.3	Neuvotteluelvoite muutostilanteissa	48
4.1.4	Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen	50
4.1.5	Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa	50
4.1.6	Seuraamusjärjestelmä	51
4.2	Pääasialliset vaikutukset	52
4.2.1	Vaikutukset yrityksiin	52
4.2.1.1	Soveltamisala ja siihen tehtävien muutosten vaikutukset pieniin yrityksiin	52
4.2.1.2	Vuoropuheluelvoitteen sääntelykustannukset yrityksille ja yhteisöille	53
4.2.1.3	Vuoropuheluelvoitteen dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille	56
4.2.1.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	57
4.2.1.5	Muutosneuvottelut	57
4.2.1.6	Hallintoedustus	58
4.2.2	Vaikutukset työelämään ja palkansaajiin	59
4.2.2.1	Soveltamisala	59
4.2.2.2	Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	60
4.2.2.3	Henkilöstön ja työnantajan välinen tiedonkulku	61
4.2.2.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	61
4.2.2.5	Vaikutukset paikalliseen sopimiseen	62
4.2.3	Vaikutukset viranomaisten toimintaan	63
5	Muut toteuttamisvaihtoehdot	65
5.1	Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	65
5.1.1	Sääntelytarkkuutta koskeva valinta	65
5.1.2	Seuraamusjärjestelmä	66

5.1.3	Työnantajan henkilöstömäärään perustuvat soveltamisalarajaukset	67
5.1.4	Työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten säätelypaikka	68
5.2	Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	69
5.2.1	Henkilöstön osallistumisjärjestelmät eri Euroopan maissa	69
5.2.2	Yhteistoimintaa sekä joukkovähentämistilanteita koskeva säätely eräissä maissa	70
5.2.3	Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskeva säätely	75

6 Lausuntopalaute 78

7 Säännöskohtaiset perustelut..... 78

7.1	Yhteistoimintalaki	78
7.2	Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa	154
7.3	Laki yhteistoiminta-asiamiehestä	156
7.4	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista	158
7.5	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	158
7.6	Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä	159
7.7	Työsopimuslaki	159
7.8	Merityösopimuslaki.....	160
7.9	Opintovapaalaki	160
7.10	Henkilöstörahasolaki	160
7.11	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta	161
7.12	Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä	161
7.13	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	162
7.14	Työterveyshuoltolaki	162
7.15	Työntekijän eläkelaki.....	163
7.16	Julkisten alojen eläkelaki.....	163
7.17	Merimieseläkelaki.....	163
7.18	Sairausvakuutuslaki	163
7.19	Työtapaturma- ja ammattitautilaki	163
7.20	Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta.....	164
7.21	Laki työeläkevakuutusyhtiöistä.....	164
7.22	Laki metsähallituksesta	164
7.23	Laki sähköisen viestinnän palveluista	164

7.24	Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta.....	165
7.25	Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta.....	165
7.26	Tuloverolaki.....	165
7.27	Laki elinkeinotulon verottamisesta	165
7.28	Maatilatalouden tuloverolaki.....	166
7.29	Laki luottolaitostoiminnasta	166
7.30	Säästöpankkilaki	166
7.31	Laki valtion liikelaitoksista	167
7.32	Rikoslaki.....	167
7.33	Osakeyhtiölaki.....	167
7.34	Osuuskuntalaki.....	168
8	Lakia alemman asteinen sääntely	169
9	Voimaantulo	170
10	Suhde muihin esityksiin.....	170
10.1	Esityksen riippuvuus muista esityksistä	170
10.2	Suhde talousarvioesitykseen.....	170
	LAKIEHDOTUKSET	171
	RINNAKKAISTEKSTIT	230
	ERIÄVÄ MIELIPIDE Atte Rytkönen, Hanne Salonen, Markus Äimälä.....	277
	TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA – STTK	284
	TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA – Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry	287

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.12.2018 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain uudistamista. Työryhmän tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän nykyisiä ja odotettavissa olevia tarpeita sekä tehdä ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi. Lisäksi tehtävänä oli muun muassa arvioida keinoja, joilla voidaan saavuttaa tavoitteet aidosta, luottamukseen perustuvasta ja työyhteisön kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteistoiminnasta työpaikoilla.

Työryhmän työ jakautui kahteen vaiheeseen. Työryhmän tehtävänä oli ensin laatia väliraportti 14.6.2019 mennessä, joka sisälsi arvion voimassa olevan lainsäädännön tilasta ja uuden sääntelyn tavoitteista sekä tehdä ehdotus uuden lain suuntaviivoista. Väliraportista järjestettiin kuuleminen lausuntopalvelu.fi-palvelussa 19.6.–23.8.2019 välisenä aikana.¹

Toisessa vaiheessa työryhmän tuli laatia hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö 31.3.2020 mennessä. Työryhmän toimikautta pidennettiin kahdesti: ensin 17.1.2020 annetulla työ- ja elinkeinoministeriön päätöksellä 31.5.2020 saakka ja toiseksi 25.6.2020 annetulla työ- ja elinkeinoministeriön päätöksellä 30.9.2020 saakka. Näistä ensimmäiseksi mainitussa päätöksessä työryhmän toimeksiantoa täsmennettiin myös siten, että työryhmän työssä oli huomioitava pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyvät kirjaukset yhteistoimintalaista ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetusta laista.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin hallitusneuvos Nico Steiner työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseniksi erityisasiantuntija Elli Nieminen työ- ja elinkeinoministeriöstä, työehtoasiantuntija Ismo Kokko Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Hannele Fremer Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, johtava asiantuntija Miia Kannisto Akava ry:stä, lakiasiaintohtaja Markus Äimälä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, neuvottelujohtaja Jarkko Ruohoniemi Teknologiateollisuus ry:stä sekä

¹ Väliraportti ja siihen annetut lausunnot löytyvät internet-osoitteesta <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposallid=094d86f2-c0f4-4181-980e-4604d1349b54>.

asiantuntija Atte Rytönen Suomen Yrittäjät ry:stä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n 25.3.2020 esityksestä työryhmän jäsenenä Jarkko Ruohoniemen tilalla toimi neuvotte-
lujohtaja Hanne Salonen Palvelualojen työnantajat PALTA ry:stä. Lisäksi työryhmän
työhön on maaliskuusta 2020 osallistunut erityisasiantuntija Katariina Tirri työ- ja elin-
keinoministeriöstä.

Työryhmä on kuullut työnsä aikana yhteistoimintalain toimivuudesta selvityksen teh-
neitä johtaja Katarina Murtoa STTK ry:stä ja oikeustieteen kandidaatti Rauno Van-
hasta, yhteistoiminta-asiamiehenä 29.2.2020 saakka toiminutta Harri Hietalaa, neu-
votteleva virkamies Outi Viljamaata ja erityisasiantuntija Tapani Kojonsaarta työ- ja
elinkeinoministeriöstä, projektipäällikkö Eleni Mizarasta ja projektikoordinaattori Topi
Pekkasta Hämeen ELY-keskuksesta, lakimies Maria Jauhiaista Insinööriliitto ry:stä,
Structural Analyst Mikko Jutilaa Konecranesilta sekä hallitusammattilainen Sanna Su-
vanto-Haarsaeta.

Työryhmä on kokoontunut 70 kertaa. Työryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä
työ- ja elinkeinoministeriölle. Mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja
Suomen Yrittäjiä edustavien jäsenten eriävä mielipide, STTK ry:n täydentävä lausuma
sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Akava ry:n täydentävä lau-
suma.

Helsingissä 19.11.2020

Nico Steiner

Elli Nieminen

Katariina Tirri

Ismo Kokko

Hannele Fremer

Miia Kannisto

Markus Äimälä

Hanne Salonen

Atte Rytönen

Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan annettavaksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan lain yhteistoiminnasta yrityksissä sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Lisäksi ehdotetaan eräisiin muihin lakeihin edellä mainituista muutoksista johtuvia mukautuksia.

Esityksellä parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Samalla hyödynnettäisiin sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön ja työyhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. 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. Osana vuoropuhelua työnantaja laatisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelman työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvista olennaisista henkilöstövaikutuksista sekä työvoiman käytön vähentämisestä olisi käytävä muutosneuvottelut. Neuvottelumenettelyt vastaisivat pääpiirteissään voimassa olevaa lakia. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan vahvistettavaksi henkilöstön edustajan oikeutta tehdä neuvotteluiden kuluessa ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä täsmennettäisiin neuvotteluiden käynnistämisen ajankohtaa.

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettuun lakiin sisältyvät säännökset siirrettäisiin yhteistoimintalakiin. Säännökset, jotka koskevat henkilöstön edustuksen järjestämistä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisessa, siirrettäisiin kuitenkin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin. Samalla viimeksi mainitun lain nimikettä muutettaisiin vastaamaan lain muutettua sisältöä. Henkilöstön edustusta koskevaa sääntelyä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että henkilöstön edustus olisi järjestettävä toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevia säännöksiä sovellettaisiin kuitenkin yrityksiin, joiden Suomessa työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 150.

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva peruslaki. Lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Lisäksi yhteistoimintalain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoimintalaki uudistettiin vuonna 2007, koska tuolloin voimassa ollut yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (758/1978) oli siihen tehtyjen lukuisten muutosten seurauksena tullut vaikeaselkoiseksi. Lisäksi lakia pidettiin tuolloin yritystasolla vaikeasti hallittavana. Uudistuksella pyrittiin parantamaan lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Uudistukseen vaikutti myös talouden yleisessä kehityksessä tapahtunut kansainvälistyminen ja yritystoiminnan erikoistumisen ja verkostoitumisen myötä tapahtuneet olennaiset muutokset.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki on ollut voimassa nyt reilut kymmenen vuotta. Lain toimivuudesta on tehty runsaasti arvioita. Samalla henkilöstön ja työnantajan välisille hyvälle, luottamuksellisille suhteille perustuvalla yhteistoiminnalla voidaan nähdä olevan aiempaa suurempaa tilausta. Työelämässä koetaan laajalti, että yhteistoimintalaki ei täytä kaikkia siinä asetettuja tavoitteita.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 4.5.2018 johtaja Katarina Murron ja oikeustieteen kandidaatti Rauno Vanhasen selvittämään yhteistoimintalain toimivuutta. Selvityshenkilöt totesivat yhteistoimintalakiin liittyvien kyselyiden ja tutkimusten, kuultavien näkemysten sekä kielteisen julkisuuskuvan perusteella olevan ilmeistä, että yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Laki koetaan vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Selvityksen mukaan yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen. Selvityshenkilöt ehdottivat useita toimenpiteitä ja lähtökohtia sääntelymuutosten tekemiselle.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.12.2018 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain uudistamista. Työryhmässä olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän nykyisiä ja odotettavissa olevia tarpeita sekä tehdä ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi. Työryhmän tehtävänä oli muun muassa arvioida keinoja, joilla voidaan saavuttaa tavoitteet aidosta, luottamukseen perustuvasta ja työyhteisön kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteistoiminnasta työpaikoilla.

Työryhmän työ jakautui kahteen vaiheeseen. Työryhmän tehtävänä oli ensin laatia väliraportti 14.6.2019 mennessä, joka sisälsi arvion voimassa olevan lainsäädännön tilasta ja uuden sääntelyn tavoitteista sekä tehdä ehdotus uuden lain suuntaviivoista. Väliraportista järjestettiin kuuleminen lausuntopalvelu.fi-palvelussa 19.6.–23.8.2019 välisenä aikana.²

Toisessa vaiheessa työryhmän tehtävänä oli laatia hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö 30.9.2020 mennessä. Mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros xx.xx.–xx.xx.2021. Lausuntopalautetta käsitellään jaksossa 6.

² Väliraportti ja siihen annetut lausunnot löytyvät internet-osoitteesta <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposallid=094d86f2-c0f4-4181-980e-4604d1349b54>.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevan lainsäädäntö

2.1.1 Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely

Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tarkoituksena on yrityksen toiminnan ja työolosuhteiden kehittäminen. Yhteistoiminnan sisältönä on henkilöstön kuuleminen, tiedottaminen ja joissakin kysymyksissä edellytetään työnantajan ja henkilöstön välisiä neuvotteluja. Yhteistoimintalaki on yhteistoiminnan peruslaki yrityksissä. Yhteistoimintalain sisältöä kuvataan tarkemmin jaksossa 2.1.4.

Valtion virastoja ja laitoksia koskee yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (1233/2013). Laki koskee myös valtion liikelaitoksia, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla toisin päättänyt. Lain tavoitteena on edistää viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Lisäksi tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) tavoitteena on edistää yhteistoimintaa kunnissa ja kuntayhtymissä. Lain tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Sellaisessa suomalaisessa konsernissa, jonka henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 500, on sovittava yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysyhdyissä annetun lain (335/2007) mukaan konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten ja itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa on vähintään 20 työntekijää. Sopimuksessa voivat tulla käsiteltäviksi kaikki konserniyhteistyön kan-

nalta tarpeelliset järjestelyt, kuten tiedottamisvelvollisuus, neuvottelumenettely ja henkilöstön edustus sekä henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen toteuttaminen. Jos konserniyhteistyöstä ei päästä sopimukseen, yhteistyö on järjestettävä lakiin sisällytettyjen vähimmäisvelvoitteiden mukaan (kansallinen konserniyhteistyö). Laissa on lisäksi säädetty eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai muun työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotosta monikansallisissa yrityksissä (kansainvälinen konserniyhteistyö).

Eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan osalta yhteistoiminnasta säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004). Henkilöstöedustus tarkoittaa sellaista järjestelmää, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin. Henkilöstöedustuksesta neuvottelemista varten perustetaan henkilöstöä edustava erityinen neuvotteluryhmä. Ryhmän tehtävänä on neuvotella sopimus henkilöstöedustuksesta. Jos sopimukseen ei päästä määräraajassa, tai jos osapuolet niin sopivat, noudatetaan henkilöstöedustuksessa lain toissijaisia säännöksiä.

2.1.2 Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa

Henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn voidaan edistää myös hallintoedustuksen kautta. Yritysten osalta keskeisenä sääntelynä toimii henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990, hallintoedustuslaki). Laki antaa henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmässä. Edustuksesta sovitaan yrityksen ja henkilöstön kesken. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, edustus on toteutettava lain vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 150 työntekijää.

Henkilöstön edustajilla on lähtökohtaisesti samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut kuin yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä. Heillä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

2.1.3 Muu työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta koskeva sääntely

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, työsuojelun valvontalaki) mukaan työnantajan ja työntekijöiden välillä on toteutettava yhteistoimintaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyssä. Yhteistoiminnalla pyritään vaikuttamaan työsuojelun tason parantamiseen työpaikoilla. Laissa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta sopimisesta, siinä käsiteltävistä asioista sekä työsuojelupäällikköä, työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelutoimikuntaa koskevista asioista.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan valmistellessa työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä tämän tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa työterveyshuollon järjestämisen yleisistä suuntaviivoista ja toiminnan suunnittelusta. Ennen kuin työnantaja ratkaisee työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan asian, asia on käsiteltävän työsuojelun valvontalain mukaisen yhteistoiminnan puitteissa.

Useissa laeissa on lisäksi säädetty henkilöstön edustajan oikeudesta saada tietoa työnantajaltaan.

2.1.4 Yhteistoimintalaki

Lain tavoite ja soveltamisala

Yhteistoimintalain keskeisenä tavoitteena on, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi. Lain tarkoituksena on edistää myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla. Yhteistoimintalain tavoite on kuvattu tarkemmin edellä kohdassa 1.1.

Lakia sovelletaan yrityksessä, jossa työskentelee työsuhteessa säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Eräitä lain säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta yritykseen, jossa työskentelee alle 30 työntekijää. Yrityksellä laissa tarkoitetaan eri muotoisten yhtiöiden (esim. osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö) lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Lakia sovelletaan myös aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen.

Yhteistoiminnan osapuolet ja heidän edustajat

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstö muodostuu työsopimuslain (55/2001) ja merityösopimuslain (756/2011) tarkoittamassa työsuhteessa työnantajaan olevista yrityksen työntekijöistä.

Yhteistoiminta toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työnantajan edustaja voi vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Työnantajan edustajana voi olla linjajohdossa toimiva esimies, jonka tehtävänä on huolehtia saamiensa toimivaltuuksien mukaan käsiteltävästä asiasta. Laajakantoisemmissa asioissa työnantajan edustajan tulee olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään.

Yhteistoimintamenettelyjen osallisena on työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, osallisina ovat pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustaja sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, työntekijöitä edustavat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat.

Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Henkilöstöryhmän edustaja voi olla työsopimuslaissa 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Tällainen voidaan valita silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Henkilöstöryhmän edustajana voi olla myös työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty työsuojeluyhteistoiminnassa.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten takia voi syntyä tilanne, jossa yrityksen jonkun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Tällainen henkilöstöryhmän enemmistö voi halutessaan valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen yhteistoimintaedustajan. Lisäksi yhteistoimintaedustaja voidaan valita tilanteessa, jossa työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua.

Jos henkilöstö ei valitse minkäänlaista edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään se työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien välisessä yhteisessä kokouksessa. Erikseen sovittaessa neuvottelut voidaan toteuttaa kaikkien henkilöstöryhmien edustajien muodostamassa yhteisessä kokouksessa, vaikka käsiteltävät asiat eivät kaikkia henkilöstöryhmiä koske.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustaja saavat myös sopia, että asiat käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välisessä neuvottelukunnassa, joka on pysyvämpi elin yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita varten. Neuvottelukunnan perustamisesta, siinä käsiteltävistä asioista, sen kokoonpanosta ja toimikaudesta on aina erikseen sovittava määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, jonka irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muuta sovita.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille yrityksen taloudellista tilaa kuvaavia tiettyjä tietoja, kuten viralliset tilinpäätöstiedot ja määräajoin annettavat erilliset selvitykset, jotta henkilöstö saisi tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta ja voisi paremmin ymmärtää yrityksessä tehtävien ratkaisujen perusteita. Työnantajan tulee esittää selvityksistä ilmenevät kehitysnäkymät myös yrityksen koko henkilöstölle, jos henkilöstöryhmien edustajat pyytävät sitä. Tavoitteena on avoimuus ja vuoropuhelun lisääminen työnantajan ja koko henkilöstön välillä. Koko henkilöstön informoimisessa noudatetaan yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Työnantajalla on velvollisuus antaa henkilöstöryhmien edustajille tilastotietoja työntekijöille maksetuista palkoista kerran vuodessa. Lisäksi työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys koko yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä sekä ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

Yhteistoimintalaki edellyttää yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltäväksi yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita. Kysymyksessä ovat lähinnä asiat, jotka tehdään määräajoin tai joiden on tarkoitus olla voimassa pitkähkö aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia. Suunnitelmien laatimisvelvollisuuksista on osaksi säädetty muussa lainsäädännössä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelman avulla on tarkoitus luoda jatkuva prosessi, kun suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Suunnitelmaa laadittaessa huomioon tulee ottaa ennakoitavat yrityksen toiminnan muutokset, joilla ilmeisesti on merkitystä henkilöstön rakenteen, määrän tai ammatillisen osaamisen kannalta.

Yrityksen koko huomioon ottaen suunnitelmasta tulee käydä ilmi henkilöstön rakenne ja määrä, arvio näiden kehittymisestä sekä arvio henkilöstön osaamisesta ja sitä koskeissa vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Suunnitelmaan on lisäksi sisällyttävä periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmasta on ilmentävä suunnitelmien toteuttamista ja seurantaan koskevat menettelyt.

Suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin sekä keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Jos yrityksen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä todetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Yhteistoimintamenettelyssä sovittavat asiat

Yhteistoimintalain 5 luvussa säädetään niistä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, joista on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajien kanssa tai joista henkilöstöryhmän edustajat voivat päättää, jos sopimusta ei synny.

Riippumatta siitä, kumpi osapuoli on tehnyt aloitteen, työnantajan on oltava aktiivinen neuvottelujen käynnistämiseksi. Työnantajan on annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan tulee esittää neuvottelukutsu joko tietojen antamisen yhteydessä tai niiden antamisen jälkeen. Tämän jälkeen käydään neuvottelut, joiden tavoitteena on sopimus käsiteltävästä asiasta.

Sopimismenettelyn piiriin kuuluvat asiat koskevat yhteistoimintakoulutusta, yrityksessä noudatettavia työ sääntöjä, aloitetoimintaa, työsuhteasuntojen jakamisessa

noudatettuja periaatteita, sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelua ja käyttöä sekä henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoitettujen avustusten jakoperusteita.

Lakiin sisältyvät säännökset sen varalta, että sopimukseen ei päästä. Joidenkin asiakokonaisuuksien osalta päätöksen tekevät tällöin henkilöstöryhmien edustajat.

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

Yhteistoimintalain 6 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, joka työnantajan on toteutettava harkitessaan sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita kuin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia henkilöstövaikutuksia. Kysymyksessä ovat asiat, joista työnantaja voi työjohto- ja valvontaoikeutensa mukaisesti muutoin päättää. Yhteistoimintamenettely ei rajoita työnantajan päätäntäoikeutta, mutta yhteistoiminta on toteutettava ennen kuin työnantaja voi tehdä asiasta päätöksen.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat yritystoiminnassa tapahtuvista muutoksista. Tällaisia muutoksia voi aiheutua esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamisesta, kone- ja laitehankinnoista, palvelutuotannon muutoksista tai työn järjestelyistä.

Neuvotteluissa on käsiteltävä edellä mainituista toimenpiteistä johtuvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin. Lisäksi on käsiteltävä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin.

Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee asiasta päätöksen. Neuvotteluissa on käsiteltävä suunnitellun muutoksen perusteita sekä sen vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstön asemaan vaikuttavilta osin. Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, neuvottelut käydään kunkin työntekijän kanssa erikseen, ellei toisin sovita. Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut on käytävä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut voidaan käydä myös muulla sovitulla tavalla.

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa suunniteltu toimenpide on tarkoitus toteuttaa. Myös henkilöstöryhmän edustaja voi pyytää neuvottelujen aloittamista. Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille.

Työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, kun hän on menetellyt siten kuin edellä on kuvattu ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Työnantajan on tiedotettava asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, asiasta tekemänsä päätöksen sisältö.

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita liikkeen luovutus koskee, luovutusta koskevat keskeiset tiedot, kuten luovutuksen ajankohta, sen syyt sekä luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat seuraukset ja toimenpiteet.

Liikkeen luovuttajan on annettava hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Vastaavasti luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Kun työnantaja on selvittänyt edellä luetellut asiat henkilöstöryhmien edustajille, hänen on varattava heille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan on annettava myös vastaukset.

Liikkeen luovutusta koskevat säännökset koskevat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä

Jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on ennen päätöksen tekemistä käytävä yhteistoimintaneuvottelut.

Menettely käynnistyy kirjallisella neuvotteluesityksellä. Neuvotteluissa henkilöstöä edustavat yleensä henkilöstöryhmän tai henkilöstöryhmien edustajat. Jos työvoiman

käytön vähentäminen koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, voidaan asia käsitellä myös suoraan työnantajan ja vähentämisen kohteena olevien työntekijöiden välillä.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Työnantajan on neuvottelujen alussa annettava esitys työllistymistä tukevaksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, suunnitelman sijasta työnantaja voi esittää ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevat asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoituksen täytyminen edellyttää, että neuvotteluissa on käsiteltävä toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, toimintasuunnitelma tai -periaatteet sekä vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Neuvotteluaika on neuvottelujen kohteena olevien työntekijöiden määrästä riippuen joko 14 päivää tai kuusi viikkoa. Neuvotteluajasta voidaan sopia toisin neuvotteluosapuolten kesken.

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvollisuutensa, hän voi tehdä päätökset irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista. Jotta asianomaiset neuvotteluihin osallistuneet työntekijät saisivat tietää työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, työnantajan on annettava niille työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille, joiden kanssa yhteistoimintaneuvottelut on käyty, kohtuullisen ajan kuluessa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Erinäiset säännökset

Yhteistoimintalaissa on lisäksi säännökset muun muassa kirjaamisesta, oikeudesta käyttää asiantuntijoita, työstä vapautuksesta, salassapitovelvollisuudesta sekä työehtosopimusosapuolten toisin sopimisoikeudesta. Salassa pidettäviä tietoja ovat liikesalaisuuksia koskevat tiedot, ei-julkiset taloudelliset tiedot, yritysturvallisuutta koskevat tiedot sekä yksityisen henkilön terveydentilaa ja taloudellista asemaa koskevat tiedot.

Yhteistoimintalakia valvoo yhteistoiminta-asiamies, jonka ohella valvontaan osallistuvat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt. Yhteistoiminta-asiamies voi antaa ohjeita ja neuvoja lain soveltamisesta, mutta sillä ei ole oikeutta antaa oikeudellisesti sitovia tulkintaohjeita.

Seuraamusjärjestelmä ja lain tehosteet

Jos työnantaja irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta yhteistoimintavelvoitteensa, on hänet määrättävä maksamaan työntekijälle hyvitystä. Hyvityksen määrä oli vuonna 2019 enintään 34 140 euroa. Työnantaja on velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenetelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen vai ei.

Hyvitykselle ei ole vähimmäismäärää ja se voidaan jättää tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Hyvitys ei ole esteenä tuomita työnantajan maksettavaksi muita, esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain perusteella määräytyviä korvauksia.

Hyvityksen suuruuteen vaikuttavat yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa muita vaikuttavia tekijöitä

ovat yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnin laatu ja laajuus. Mitä vakavammasta menettelyrikkomisesta on kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulee olla.

Tiettyjen laissa säädettyjen tietojenantovelvollisuuksien turvaamiseksi laissa on säädetty pakkokeinoista. Tällaisia tietoja ovat tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedot, tiedot yrityksen työsuhteista ja selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Henkilöstöryhmän edustaja voi esittää yleisessä tuomioistuimessa vaatimuksen työnantajan velvoittamisesta antamaan hänelle uhkasakon uhalla puuttuvat tiedot.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa käsitellä henkilöstösuunnitelmaa ja koulutusavoitteita yhteistoimintamenettelyssä, yhteistoiminta-asiamies voi vaatia tuomioistuimelta päätöstä siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa.

Eräiden menettelytapasäännösten rikkominen on myös kriminalisoitu. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo yhteistoimintalain muita kuin 8 luvussa (hyvitykseen oikeuttavia säännöksiä) tarkoitettuja menettelytapasäännöksiä on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Laissa on yksilöity lainkohdat, joiden rikkominen voi johtaa rangaistusvastuuseen.

2.2 Yhteistoiminta työehtosopimuksissa

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa eräistä yhteistoimintalain säännöksistä. Poikkeamismahdollisuus koskee:

- 3 luvussa henkilöstöryhmien edustajille annettavia tietoja
- 4 luvussa yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita
- 5 luvussa sopimista ja henkilöstön päätöksiä
- 6 luvussa yhteistoimintaneuvotteluita yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä
- 8 luvussa yhteistoimintaneuvotteluita työvoiman käyttöä vähennettäessä (pois lukien 47 §:ssä säädettyä työnantajan tiedonantovelvollisuutta ja 48 §:ssä säädettyä velvollisuutta ilmoittaa tietoja työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista)

Sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Sopimukseen si-
dottu työnantaja on oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin,
jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä oli aiemmin voimassa yhteistoimintaa koskevia
yleissopimuksia. Nämä sopimukset olivat kevääseen 2017 saakka valtaosassa työeh-
tosopimuksia joko liitteenä tai työehtosopimuksen osana. Elinkeinoelämän keskusliitto
EK:n irtisanottua pääosan keskusjärjestösopimuksista ovat työnantaja- ja palkansaa-
jaliitot neuvotelleet kukin itsenäisesti siitä, miten ja miltä osin keskusjärjestösopimuk-
siin sisältyneet asiat otetaan huomioon alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa.
Työehtosopimukseen on voitu kirjata yhteistoimintalain säännökset sellaisenaan, viitata
kyseisen lain säännöksiin tai käyttää mahdollisuutta poiketa lain säännöksistä. Kun
yhteistoimintalain säännöksiä otetaan osaksi työehtosopimusta tai niihin viitataan, yh-
teistoimintaa koskevat riitaisuudet on mahdollista saattaa työtuomioistuimen käsitte-
lyyn. Muutoin yhteistoimintalakiin liittyvät riidat käsitellään yleisessä tuomioistui-
messä.³

2.3 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

2.3.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeu-
desta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksessä. Artiklan mukaan työntekijöille tai hei-
dän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän
ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja
käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin.

Yksityiskohtaisempia säännöksiä työntekijöiden tai heidän edustajiensa oikeudesta
saada tietoa ja tulla kuulluksi sisältyy useaan Euroopan unionin direktiiviin. Yhteisoi-
mintalain kannalta näistä keskeisimpiä ovat:

- työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä
puitteista annettu Euroopan yhteisössä annettu Euroopan parlamentin ja
neuvoston direktiivi (2002/14/EY, jäljempänä *yhteistoimintamenettelydi-
rektiivi*)

³ Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimi-
vuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018, s. 40.

- työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (98/59/EY, jäljempänä *joukkovähentämisdirektiivi*)
- työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritystai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (2001/23/EY, jäljempänä *liikkeenluovutusdirektiivi*)

Koska näiden direktiivien säännöksillä on olennaista merkitystä yhteistoimintalain säännösten kannalta, käydään ne ja niitä koskeva merkityksellinen oikeuskäytäntö seuraavaksi yksityiskohtaisesti läpi.

2.3.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 2 artiklan a–g alakohdissa määritellään yrityksen, toimipaikan, työnantajan, työntekijän, työntekijöiden edustajan, tiedottamisen ja kuulemisen käsitteet. Tiedottamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä (f alakohta). Kuulemisella tarkoitetaan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä (g alakohta).

Yhteistoimintamenettelydirektiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

- a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai
- b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Yhteistoimintamenettelydirektiivi sallii lisäksi jäsenvaltioiden antamat erityissäännökset sellaisista yrityksistä tai toimipaikoista, joiden toiminnan päämäärä on poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee

tiedottamista ja mielipiteen ilmaisua. Säännöksiä voidaan antaa sillä edellytyksellä, että kyseisen luonteisia säännöksiä on ollut jo direktiivin tullessa voimaan.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklassa säädetään tiedottamista ja kuulemista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt kyseisen artiklan mukaisesti ja direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten tai käytäntöjen soveltamista. Artiklan 2 kohdan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät:

- a) tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta;
- b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;
- c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita.

Artiklan 3 kohdan mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen. Artiklan 4 kohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava:

- a) varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset;
- b) käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla;
- c) työnantajan toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus;
- d) siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämänsä lausuntoon perusteltu vastaus;
- e) tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työnantajan johtamisvaltuuksiin.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 5 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien yritystaso, vapaasti ja milloin tahansa määritellä sopimuksin direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen yksityiskohtaiset säännöt. Näissä sopimuksissa voidaan vahvistaa direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuja periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamalla ehdoilla ja niiden asettamissa rajoissa myös sellaisia määräyksiä, jotka poikkeavat edellä todetuista direktiivin 4 artiklan säännöksistä.

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä säädetään niin ikään luottamuksellisista tiedoista, tilanteista, joissa työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, työntekijöiden edustajien suojasta sekä direktiivistä johtuvien oikeuksien suojasta (6–8 artikla).

2.3.3 Joukkovähentämisdirektiivi

Joukkovähentämisdirektiiviin sisältyvät säännökset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä eli irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Direktiiviin sisältyy niin ikään säännökset suunnitellusta joukkovähentämisestä ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle. Vuoden 1998 joukkovähentämisdirektiivillä on kodifioitu kyseistä direktiiviä edeltävä, vuoden 1975 joukkovähentämisdirektiivi⁴.

Direktiivin soveltamisala määräytyy sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän joukkovähentämisen määritelmän mukaan. Sen mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

- i) joko 30 päivän aikana
- vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,
 - vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
 - vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

⁴ Neuvoston direktiivi 75/129/ETY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 92/56/ETY.

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Laskettaessa vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työsopimuksiin, ellei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, eikä julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin.

Tiedottamista ja neuvottelua koskevan 2 artiklan mukaan, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä todettuja velvollisuuksia on sovellettava riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Joukkovähentämismenettelyä koskevan 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisistä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavalisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdollisia huomautuksiaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Joukkovähentämisdirektiivissä asetetaan aikaraja sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun työvoiman vähentämisen. Direktiivin 4 artiklan mukaan suunniteltua vähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää työnantajan tekemästä ilmoituksesta toimivaltaiselle viranomaiselle eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Euroopan unionin tuomioistuin (jäljempänä myös *unionin tuomioistuin*, jolla viitataan tässä myös aiempaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimeen) on ratkaisuihinsa C-284/83 (Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark), C-188/03 (Junk), C-44/08 (Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ym.), C-149/16 (Halina Socha ym.) ja C-429/16 (Malgorzata Ciupa ym.) ottanut kantaa siihen, mistä alkaen työnantajalla on velvollisuus ryhtyä joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa säädettyihin neuvotteluihin. Ratkaisuihinsa C-284/83 (Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark) unionin tuomioistuin on todennut, että työnantajan neuvottelovelvollisuuden on katsottava syntyvän, kun työnantaja on harkinnut joukkovähentämistä tai laatinut joukkovähentämistä koskevan suunnitelman. Ratkaisussa C-188/03 (Junk) unionin tuomioistuin on katsonut, että työnantajan neuvottelu- ja ilmoit-

tamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset. Direktiivin 2–4 artiklaa on tulkittava siten, että irtisanomiseksi katsottava tapahtuma muodostuu työsopimuksen irtisanomista koskevasta työnantajan tahdonilmaisusta.

Ratkaisussa C-44/08 (Akavan Erityisalojen Ammattiliitto AEK ry ym.) oli kyse neuvotteluvelvoitteen ajankohdan määrittämisestä konsernissa. Unionin tuomioistuimen mukaan pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan on käynnistettävä neuvottelumenettely silloin, kun on tehty sellainen strateginen tai liiketoiminnallinen ratkaisu, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämiä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se, että konsernissa tehdään sellaisia strategisia ratkaisuja tai toiminnan muutoksia, jotka pakottavat työnantajan harkitsemaan tai suunnittelemaan työntekijöiden joukkovähentämistä, synnyttää tälle työnantajalle velvollisuuden neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa. Velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot. Tapauksessa kyseessä olleessa konsernilanteessa velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy siinä tytäryhtiössä, joka on työnantaja, vasta, kun tämä tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentäminen voidaan toteuttaa, on yksilöity. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä sen 2 artiklan 4 kohdan kanssa on tulkittava siten, että kun kysymyksessä on konserni, on tytäryhtiön, jota joukkovähentäminen koskee, saatettava neuvottelumenettely päätökseen, ennen kuin kyseinen tytäryhtiö mahdollisesti emoyhtiönsä antaman välittömän ohjeen perusteella irtisanoo niiden työntekijöiden työsopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

Unionin tuomioistuimen ratkaisujen C-149/16 (Halina Socha) ja C-429/16 (Malgorzata Ciupa ym.) taustalla olevissa tapauksissa oli kyse työnantajan taloudellisista ratkaisuista, joiden välittömänä tarkoituksena ei ollut tiettyjen työsuhteiden päättäminen, mutta joilla saattoi kuitenkin olla vaikutuksia tiettyjen työntekijöiden työpaikkoihin. Tapauksissa oli kyse työntekijöiden palkkaehtojen muuttamisesta irtisanomisen vaihtoehtona. Unionin tuomioistuin totesi, että jos työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään joukkovähentäminen, direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa on siten tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättämiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetty edellytykset täyttyvät.

2.3.4 Liikkeenluovutusdirektiivi

Liikkeenluovutusdirektiivissä säädetään työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta tilanteessa, jossa yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa luovutetaan toiselle työnantajalle sopimukseen tai sulautumiseen perustuvan luovutuksen kautta. Säännöksillä turvataan työntekijöiden työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvien velvoitteiden siirtyminen työnantajalta luovutuksensaajalle. Direktiiviin sisältyy lisäksi tietojen antamista työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvottelemista koskevia säännöksiä. Työntekijöiden työsuhteiden ja niiden ehtojen siirtymistä luovuttajalta luovutuksensaajalle koskevat säännökset on pantu Suomessa kansallisesti täytäntöön työsopimuslain säännösin. Tietojen antamista henkilöstön edustajille sekä neuvottelua koskevat säännökset sen sijaan sisältyvät yhteistoimintalakiin.

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin siitä riippumatta tavoittelevatko ne voittoa.⁵ Tietojen antamista ja neuvottelua koskevat velvoitteet on kuitenkin mahdollista rajata koskemaan sellaisia yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Tietojen antamista ja neuvottelemista koskevia säännöksiä on sovellettava siitä huolimatta, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja itse vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys.⁶

Tietojen antamista ja neuvottelua koskevat säännökset sisältyvät direktiivin III lukuun. Lukuun sisältyvän 7 artiklan 1 kohdan mukaan luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,
- luovutuksen perusteet,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, ja
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Myös luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot

⁵ Direktiivissä tarkoitettuna luovuttamisena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

⁶ Direktiivissä säädettyjen tietojen antamista ja neuvottelua koskevien velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta työnantajan perusteluksi ei myöskään hyväksytä sitä, että hän ei saanut tarvittavia tietoja työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä (7 artiklan 4 kohta).

työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin. Jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia valittuna, on edellä luetellut tiedot annettava etukäteen niille työntekijöille, joita asia koskee.

Direktiivin 7 artiklan 3 kohdan mukaan, kun luovuttaja tai luovutuksensaaja suunnittelee työntekijöitään koskevia toimenpiteitä, hänen on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaansaamiseksi.

2.3.5 Muut yhteistoimintalain kannalta merkitykselliset direktiivit

Voimassa olevan yhteistoimintalain kannalta merkityksellisiä säännöksiä sisältyy myös eräisiin muihin EU:n direktiiveihin. Näitä ovat tiivistetysti seuraavat:

- neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, jossa säädetään muun muassa yrityksessä tehtävästä osa-aikatyöstä tiedottamisesta työntekijöitä edustaville elimille;
- neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, jonka mukaan määräaikaiset työntekijät on otettava huomioon, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisten työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi kansallisissa säännöksissä asetettuja yrityksen henkilöstön lukumääriä. Työnantajan olisi niin ikään mahdollisuuksien mukaan pyrittävä antamaan olemassa oleville työntekijöitä edustaville elimille tietoja yrityksessä tehtävästä määräaikaisesta työstä;
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä, joka sisältää työntekijöiden edustajille tiedottamista koskevia säännöksiä.

Voimassa olevan hallintoedustuslain 9a–9 f §:ssä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden sulautuessa tai jakautuessa. Sääntelyn taustalla on pääomayhtiöiden rajatylittävistä sulautumisista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/56/EY. Eräiden direktiiviin

tehtyjen muutosten jälkeen sen säännökset kodifioitiin osaksi laajempaa tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2017/1132. Viimeksi mainittua on muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston 27.11.2019 antamalla direktiivillä 2019/2121 direktiivin 2017/1132 muuttamisesta rajoittavien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta. Muutosdirektiivi, johon sisältyy myös muun muassa henkilöstön osallistumisjärjestelyitä koskevia säännöksiä, on pantava kansallisesti täytäntöön viimeistään 31.1.2023.

2.4 Muu kansainvälinen sääntely

2.4.1 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset

Yhteistoimintalain kannalta keskeisiä Suomen ratifioimia ILO:n yleissopimuksia ovat muun muassa yleissopimus nro 87 (SopS 45/1949, HE 58/1949), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, sekä yleissopimus nro 98 (SopS 32/1951, HE 19/1951), joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista. Työntekijöiden edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista koskee yleissopimus nro 135 (SopS 84/1976; HE 117/1973). Myös yleissopimuksen nro 144 (SopS 52/1979; HE 245/1977), joka koskee kolmikantaneuvotteluja, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista, voidaan nähdä olevan merkityksellinen yhteistoimintalain näkökulmasta.

Työnantajan toimesta tapahtuvaan palvelussuhteen päättämistä koskevaan yleissopimukseen nro 158 (SopS 114/1992; HE 218/1983 ja HE 87/1991) sisältyy työntekijöiden edustajien kuulemista ja asianomaisille viranomaisille ilmoittamista koskevia määräyksiä. Määräykset ovat sisällöltään saman tyyppisiä kuin ne, jotka sisältyvät joukkovähentämisdirektiiviin. Työntekijöiden edustajien kuulemista koskevan 13 artiklan mukaan palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista tai tuotannollista syistä harkittaessa työnantajan tulee

a) antaa asianomaisille työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin asiaa koskevat tiedot, muun muassa palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden määrästä ja ryhmistä, joita asia tulee koskemaan ja siitä ajasta, jonka kuluessa palvelussuhteiden päättäminen aiotaan toteuttaa; ja

b) antaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilaisuus

neuvotteluun toimenpiteistä, joilla voitaisiin välttyä palvelussuhteiden päättämiseltä tai rajoittaa päätettävien palvelussuhteiden lukumäärä mahdollisimman pieneksi, sekä toimenpiteistä, joilla voitaisiin lieventää päättämisestä asianomaisille työntekijöille aiheutuvia epäedullisia seurauksia, esimerkiksi mahdollisuuksista sijoittaa heidät muuhun työhön.

Artiklan soveltaminen voidaan sen 2 kohdan nojalla rajata koskemaan tapauksia, joissa irtisanottaviksi harkittujen työntekijöiden lukumäärä on tietynsuuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä. Yhteistoimintalaissa säädettyjen neuvottelumenettelyjen soveltamisalarajaus on otettu huomioon yleissopimusta ratifioitaessa (HE 218/1983 ja HE 87/1991).

Yleissopimuksen 14 artikla koskee ilmoittamista asianomaisille viranomaisille. Artiklan mukaan harkitessaan palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tulee työnantajan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ilmoittaa asiasta varhaisessa vaiheessa asianomaiselle viranomaiselle ja antaa asiaa koskevat tiedot, niihin luettuna kirjallinen selostus palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työsuhteiden lukumäärästä ja ryhmistä, joita päättämiset todennäköisesti tulevat koskemaan, ja siitä ajanjaksosta, jonka kuluessa päättämiset aiotaan toteuttaa. Myös näiden säännösten osalta kansalliset soveltamisalarajaukset ovat mahdollisia. Työnantajan tulee niin ikään ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle mainituilla syillä tehtävistä palvelussuhteiden päättämisistä kansallisessa lainsäädännössä määriteltävän vähimmäisajan kuluessa ennen ryhtymistä palvelussuhteiden päättämisiin.

2.4.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 78/2002, jäljempänä *Euroopan sosiaalinen peruskirja*) sisältyy yhteistoimintalain kannalta olennaisia säännöksiä järjestäytymisoikeudesta (5 artikla) ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta (6 artikla), työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin (21 artikla), oikeudesta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen (22 artikla), työntekijöiden edustajien oikeudesta suojeluun yrityksessä ja heille annettavista toimintamahdollisuuksista (28 artikla) sekä oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyssä (29 artikla). Euroopan sosiaalisen peruskirjan liitteen II osassa on säädetty eräitä täsmennyksiä osaan edellä mainituista artiklakohdista. Säännöksissä on määritelty muun muassa työntekijöiden edustajien, kansallisen lainsäädännön ja käytännön sekä yrityksen käsitteiden sisältö. Artiklojen 21 ja 22 osalta säädetään lisäksi jäsenvaltion mahdollisuudesta säätää kansallisia poikkeuksia artiklojen soveltamisesta uskonnollisiin yhteisöihin ja niiden toimielimiin sekä tietyn työntekijämäärän alittaviin yrityksiin.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan soveltamista valvoo ja tulkitsee Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea. Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklojen 21 ja 22 osalta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on tulkintakäytännössään todennut muun muassa, että työntekijöillä on oltava mahdollisuus turvautua oikeussuojakeinoihin siltä varalta, että artikloissa turvattuja oikeuksia ei ole toteutettu. Työnantajille, jotka jättävät noudattamatta artiklassa säädettävät velvoitteet, on asetettava sanktioita.⁷ Työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoyhtymismenettelyssä koskevan 29 artiklan osalta komitea on todennut niin ikään, että työntekijöiden käytettävissä tulee olla mahdollisuus turvautua hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin varmistukseksi sen, että irtisanomisia ei toteuteta ennen kuin neuvotteluvollisuus on toteutettu.⁸ Komitea on pyytänyt vuoden 2014 konklusioissaan Suomea vastaamaan seuraavan kerran kyseistä artiklaa koskevassa määräaikaisraportissaan, millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja Suomessa on olemassa, jotta joukkoyhtymisiä ei toteuteta ennen kuin työntekijöiden kanssa on neuvoteltu.⁹

2.5 Nykytilan arviointi

2.5.1 Yhteistoimintalakia koskevat selvitykset

Selvityshenkilöiden Katarina Murron ja Rauno Vanhasen selvitys yhteistoimintalain toimivuudesta

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toukokuussa 2018 selvityshenkilöt Katarina Murron ja Rauno Vanhasen selvittämään yhteistoimintalain toimivuutta. Selvityshenkilöiden tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän ja yritystoiminnan tarpeita 2020-luvulla. Lisäksi tehtävänä oli arvioida yhteistoimintalain merkitystä työllistämisen edistämisessä.

Selvityshenkilöt järjestivät yli 30 henkilöä kattavan kuulemiskierroksen. Kuultavina oli asiantuntijoita työnantaja-, palkansaaja- ja yrittäjäjärjestöistä, asianajajia, tutkijoita ja työoikeuden asiantuntijoita sekä virkamiehiä työ- ja elinkeinoministeriöstä. Lisäksi selvityshenkilöt kävivät lävitse kirjallisuutta sekä erilaisia raportteja ja arvioita siitä, mihin suuntaan ja millaiseksi yritystoiminta ja työelämä kehittyvät 2020-luvulla.

⁷ Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 144 ja 146.

⁸ Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 166.

⁹ Conclusions 2014 – Finland – Article 29, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/29/EN>.

Selvityksessään selvityshenkilöt totesivat olevan ilmeistä, ettei nykyinen yhteistoimintalaki toimi tavoitteensa mukaisesti. Nykylaki koetaan hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muotoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaksi. Yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.

Selvityshenkilöt ehdottivat, että yhteistoimintalain uudistamisen tulee rakentua kokonaan toisenlaisille lähtökohdille kuin nykylaki, joka mielletään lähinnä irtisanomislaki. Selvityksessä katsottiin, että yhteistoiminnan tavoitteiden olennaista parantamista ei olisi mahdollista aikaansaada yksittäisillä säännösmuutoksilla, vaan siihen vaaditaan yhteistoimintalain rakenteellista ja sisällöllistä kokonaisuudistusta.

Selvitykseen sisältyi useita toimenpide-ehdotuksia. Selvityshenkilöt ehdottivat muun muassa nykyisen lain työvoiman käytön vähentämistä koskevan sääntelyn siirtämistä työsopimuslakiin omaksi luvukseksi (ml. säännökset osapuolista ja seuraamuksista). Nämä säännökset soveltuisivat yrityksiin, joissa työskentelisi vähintään kymmenen työntekijää ja kun yritys harkitsisi vähintään viiden työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Työvoiman käytön vähentämisen osalta selvityshenkilöt ehdottivat henkilöstön edustajille tiedonsaantioikeuden laajentamista, oikeutta esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja työvoiman vähentämiselle sekä oikeutta käyttää neuvotteiluissa juristia, jos työnantajapuoli käyttäisi juristia.

Muun yhteistoimintalain osalta selvityshenkilöt ehdottivat kokonaan uuden jatkuvaa vuoropuhelua ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä tiedonsaantia edistävän lain säätämistä, jossa olisi riittävät oikeudet ja velvollisuudet yrityksen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen. Lakia sovellettaisiin yrityksissä, joiden palveluksessa työskentelisi vähintään kymmenen työntekijää. Tavoitteena olisi purkaa nykylain monimutkaisia menettelytapasäännöksiä, eli muoto- ja aikamääräyksiä siten, että valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ja yritystasolla voitaisiin sopia menettelytavoista toisin tai tarkemmin. Mikäli menettelytavoista ei olisi sovittu, noudatettaisiin lain säännöksiä.

Selvityshenkilöt tekivät myös ehdotuksia neuvottelukunnan roolin korostamisesta ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden laajentamisesta. Selvityksessä ehdotettiin, että taloudellisten tietojen ja yrityksen toiminnan näkymien osalta olisi käytävä säännöllistä ja jatkuvaa vuoropuhelua kuukausittain niin, että henkilöstön edustajilla ja sitä kautta myös henkilöstöllä on riittävä ja ymmärrettävä käsitys sekä mahdollisuus vaikuttaa yrityksen toiminnan kehittämiseen. Kuukausittain olisi käytävä myös vuoropuhelua yrityksen toiminnan kehittämisestä sekä uuden teknologian käyttöönoton, investointien ja niitä koskevien suunnitelmien osalta. Vuoropuhelua olisi ehdotuksen mukaan käytävä myös eräistä muista asiakysymyksistä.

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja eräitä muita kysymyksiä käsiteltäessä henkilöstön edustajilla olisi ehdotuksen mukaan oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi selvityshenkilöt ehdottivat työnantajalle ja henkilöstön edustajille tasaveroista aloiteoikeutta työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Jukka Ahtelan selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista

Sitra teetti vuonna 2016 selvityksen Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Selvityksen laati varatuomari Jukka Ahtela. Tarkastelun kohteena oli yrityksiä koskevan yhteistoimintalain toimivuuden ja kehittämistarpeiden arviointi lain alkuperäisten tavoitteiden, työpaikkojen käytännön kokemusten ja työelämän yleisten muutosten valossa.

Selvityksessä todetaan, että yhteistoimintalain alkuperäinen hyvä tarkoitus työpaikan yhteistoiminnan kehittämiseksi on hämärtynyt yhtäältä irtisanomislainsäädäntöön ja toisaalta ruutiinomaiseksi vuosisuunnitelmapakkopullaksi. ”YT” tarkoittaa huonoja uutisia työpaikalle. Se on näytelmä, jossa roolit ja juoni ovat ennalta määrättyjä. Työnantaja yrittää perustella tulevaa muutosta parhain päin joutuen samalla kuitenkin toteamaan, että seurauksena on kielteisiä henkilöstövaikutuksia. Työntekijäpuoli pyrkii neuvotteluissa lieventämään toimenpiteen henkilöstövaikutuksia, joskus onnistuenkin. Yhteistoimintalaki näyttyy toisaalta myös vuotuisina henkilöstöasioita koskevin suunnitteluvaiheina, joissa olennaista ovat menettelyt, ei niinkään sisältö. Selvityksen mukaan yrityksen toiminnan ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen tulisi edelleen olla yhteistoimintalain päätavoite. Osaamisen kehittäminen ja lähiesimies olisi nostettava yhteistoiminnan keskiöön. Lisäksi selvityksessä ehdotetaan henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintalain säännösten siirtämistä työsopimuslakiin. Laissa säädettyjä menettelyjä ja perusvelvoitteita tulisi myös yksinkertaistaa, pelkistää ja selkeyttää sekä lain soveltamisalaa tulisi laajentaa. Myös Ahtela ehdottaa, että henkilöstön edustusta yritysorganisaatiossa koskevat perussäännökset voitaisiin sisällyttää yhteistoimintalakiin ja lain nimi pitäisi muuttua.

Aloitetoimintaa koskevia säännöksiä tulisi selkeyttää ja lakiin voitaisiin sisällyttää myös paikallista sopimista koskevat perussäännöt.

Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti Ramboll Management Consulting, Deloitte Oy:llä ja Capgemini Finland Oy:llä vuonna 2010 selvityksen yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista (työnantajavelvoitteet). Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteet ja arvioida niistä yrityksille

aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa. Selvityksessä arvioitiin myös yhteistoimintalain ja hallintoedustuslain yhteistoimintaan liittyviä tiedonantovelvoitteita.

Yhteistoimintalakiin sisältyvien tiedonantovelvoitteiden hallinnollisen kustannuksen ja taakan kokonaismäärän arvioitiin olevan 17,2 miljoonaa euroa vuodessa.

2.5.2 Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet Suomessa verrattuna muihin EU-maihin

Suomi ja muut Pohjoismaat ovat sijoittuneet hyvälle tasolle erilaisissa henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia koskevissa EU-tasoisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin vuonna 2013 julkaiseman työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia Euroopan maissa (*Work organisation and employee involvement in Europe*) koskevan raportin mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työssä ovat korkeimmalla tasolla Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa, kun taas alhaisimmat vaikutusmahdollisuudet ovat Etelä-Euroopan ja läntisen Etelä-Euroopan maissa (Kreikka, Italia, Portugali, Espanja sekä Bulgaria ja Romania). Tuloksissa huomioitiin sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviinsä että muut vaikutusmahdollisuudet työpaikalla.¹⁰

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhönsä sekä työpaikkavuoropuhelua on käsitelty myös Eurofoundin vuonna 2015 julkaisemassa yrityskyselyyn perustuvassa raportissa. Raportin keskeinen sisältö on tiivistetty Jukka Ahtelan selvityksessä. Työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien osalta yritykset on jaettu Eurofoundin selvityksessä kolmeen ryhmään:

Extensive and supported: yritykset, joissa erilaisia vaikuttamisen kanavia on runsaasti ja työnantajat suhtautuvat positiivisesti työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien käyttöön työpaikalla. Esimerkkinä tästä ryhmästä mainitaan Suomi, Ruotsi, Tanska ja Itävalta.

Low effort and little change: yritykset, joissa ei ollut tapahtunut mitään merkittäviä muutoksia, minkä vuoksi työntekijöitä olisi tullut kuulla tai heidän kanssaan olisi tullut neuvotella. Jos muutoksia oli kuitenkin joissakin yrityksissä tapahtunut, oli työnteki-

¹⁰ Work organisation and employee involvement in Europe, Eurofound 5th European Working Conditions Survey, s. 24–26 sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18–19.

jöitä ennemminkin tiedotettu kuin osallistettu. Aloitteita työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien edistämiseksi tehdään vähän, vaikkakin niihin suhtaudutaan positiivisesti. Esimerkkinä mainitaan Kroatia, Ranska, Unkari, Tsekki ja Italia.

Moderate and unsupported: yritykset, joissa työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien kanavat ovat vähäisemmät, eivätkä työnantajat välttämättä suhtaudu niiden käyttöön positiivisesti. Esimerkkinä mainitaan Unkari, Bulgaria ja Puola.¹¹

Myös työpaikkatason vuoropuhelun osalta raportissa on jaettu eri EU-maissa olevat yritykset neljään eri ryhmään. Niiden toisessa päässä ovat hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja vahvan luottamuksen yritykset, toisessa päässä taas vähäisen luottamuksen ja rajoitettujen vaikutusmahdollisuuksien yritykset. Eri EU-maiden vertailussa Suomi kuuluu raportin perusteella toiseksi parhaaseen ryhmään, eli ryhmään nro. 2. Tässä ryhmässä olevissa yrityksissä työnantajan ja henkilöstön välillä oli vahva luottamus, mutta työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet koettiin vähäisemmäksi kuin ryhmään 1 kuuluvissa yrityksissä. Viimeksi mainittuun ryhmään kuuluvat muun muassa Saksa ja Ruotsi.¹²

Eurofoundin teettämässä kuudennessa Euroopan työolotutkimuksessa haastateltavilta työntekijöiltä on kysytty muun muassa, järjestetäänkö organisaatiossanne säännöllisiä kokouksia, joissa työntekijät voivat esittää näkemyksiään siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu. Suomessa ja Iso-Britanniassa 65 % vastaajista on vastannut kysymykseen ”kyllä” (kuvio 1). Kuvion perusteella eniten työpaikalla pidettäviä yhteisiä kokouksia järjestettäisiin Ruotsissa (78 % vastaajista vastasi kysymykseen ”kyllä”), toiseksi ja kolmanneksi eniten Norjassa (73 %) ja Tanskassa (72 %).

¹¹ Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, 91–94: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18.

¹² Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, s. 110–111: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18.



Kuvio 1: Järjestetäänkö organisaatiossanne säännöllisiä kokouksia, joissa työntekijät voivat esittää näkemyksiään siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu? Osuus "kyllä" vastanneista maittain. Lähde: Euroopan työolotutkimus, 2015, Eurofound.

3 Tavoitteet

Esityksessä ehdotetaan kokonaan uuden yhteistoimintalain säätämistä. Samalla henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevat säännökset siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti sääntelyn tavoitteet liittyvät yrityksen ja työyhteisön kehittämiseen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin ja molemminpuoliseen tiedonkulkuun.

Voimassa olevaa lakia koskevista selvityksistä ilmenee, ettei lain päämääriä tai sen henkeä ole riittävällä tavalla saavutettu. Tämän esityksen tavoitteena on kehittää yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä tavalla, joka paremmin täyttäisi sille asetetut odotukset. Ennen kaikkea muutosten tavoitteena on parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta sekä kehittää nykyistä paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työyhteisöjen kehittämiseksi.

Vuorovaikutuksen toimivuus. Sääntelyllä tavoitellaan työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen toimivuutta. Vuorovaikutus muodostuisi ehdotetussa laissa jatkuvasta vuoropuhelusta, neuvotteluelvoitteesta ja hallintoedustuksesta.

Työntekijöiden laaja ja tuettu osallistuminen organisaation päätöksentekoon sekä luottamukselliset ja toimivat välit organisaation johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on tunnistettu tekijöiksi, jotka parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen taloudellista menestystä. Luottamus organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös yhteydessä vähäisempään määrään työtaisteluja. Pelkän työntekijöiden osallistumisen ilman luottamusta ei ole havaittu tuottavan yritykselle parempaa menestystä.¹³

Pitkällä aikajänteellä rakentunut luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta myönteisen lopputuloksen aikaansaamisessa työpaikkatason yhteistoiminnassa. Eurofoundin julkaiseman tutkimuksen¹⁴ mukaan organisaatiomuutosten yhteydessä päädyttiin kummankin osapuolen kannalta myönteiseen lopputulokseen kaksi kertaa useammin osapuolten välisen luottamuksen ollessa vahaa kuin sen oltua puutteellista. Vahva luottamus heijastui ennen kaikkea myönteisiin työntekijävaikutuksiin.

¹³ Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf.

¹⁴ Eurofound (2016): Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1633en_0.pdf.

Muiksi onnistuneen yhteistoiminnan taustatekijöiksi on tunnistettu:

- muutoksen tuominen organisaatioon mahdollistamalla pakottamisen sijaan (jatkuvan muutoksen kulttuuri)
- yhteisten ratkaisujen hakeminen ongelmiin (ml. avoin tiedonjako)
- mielekkäät rakenteet, jotka eivät ole kummallekaan osapuolelle liian kuormittavia
- työntekijöiden edustajien osallistaminen vuorovaikutukseen (rakentava toimintakulttuuri)
- jännitteiden varovainen ja huolellinen hallitseminen.

Hyvän vuorovaikutuksen kautta henkilöstö voi sitoutua yrityksen päämääriin ja toisaalta henkilöstön tarpeet tulevat paremmin huomioon otetuiksi. Hyvin toimiva yhteistoiminta ja vuorovaikutuksellisuus voivat niin ikään edistää uusien innovaatioiden kehittymistä yrityksessä. Yritysten toimintaympäristössä ja muutoin yleisesti työelämässä ja työn tekemisen tavoissa tapahtuvien, toisinaan nopeatempoistenkin muutosten hyväksymistä ja ymmärtämistä edesauttaa laaja, ennakoiva ja mahdollisimman avoin informaatio sekä vuorovaikutus työpaikoilla. Työpaikan vakiintunut yhteistoiminta voi auttaa sellaistenkin muutosten käsittelyssä, joilla voi olla väistämättömiä kielteisiä henkilöstövaikutuksia. Hyvä vuorovaikutus voi myös vähentää ristiriitatilanteita työpaikoilla.

Lainsäädännöllä ei voida taata hyviä vuorovaikutussuhteita työnantajan ja henkilöstön välillä. Vuorovaikutussuhde kehittyy ajan kanssa ja suurimmaksi osaksi siihen vaikuttaa se, että osapuolet kokevat vuorovaikutuksen hyödylliseksi. Lainsäädännöllä voidaan kuitenkin edistää yhteistoiminnan toteutumista monissa sellaisissa yrityksissä, joissa puitteita yhteistoiminnalle ei ehkä muutoin olisi. Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja ja henkilöstö tunnistavat yhteistoiminnan hyödyt, tavoitellut päämäärät voitaisiin mahdollisesti saavuttaa ilman lakiakin.

Pyrkimys kehittää yritystä ja työyhteisöä. Säätelyyn sisältyy säännöksiä, joiden tarkoituksena olisi ohjata työnantajaa ja henkilöstöä kehittämään yrityksen toimintaa ja työyhteisöä. Yrityksen ja työyhteisön kehittämistä ei välttämättä voida erottaa toisistaan. Erityisesti tämä näkyy osaamisen kehittämisessä. Yrityksen kehittäminen voi edellyttää henkilöstön osaamisen ylläpitoa. Toisaalta yrityksen toiminta voi myös kehittyä henkilöstön osaamisen kautta. Lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen olisi osa työyhteisön kehittämistä. Asioilla on merkittävää yksilökohtaista mutta myös yhteiskunnallista merkitystä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla

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.

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 tarpeellisenä kooltaan soveltamisalakynnyksen alarajalla olevissa yrityksissä. Jos työpaikoilla on jo nykyisin otettu 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, työhyvinvointia sekä työviihtyvyyttä ja niihin liittyviä kehittämiskäytäntöjä 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 aika-kauteen kuuluvia hyviä käytänteitä, jotka kuitenkin vanhenisivat ajan kuluessa. Tämä voisi onnistua nykyistä yleisemmällä sääntelytavalla.

Työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen oikea-aikaisuus on voimassa olevan lain aikana herättänyt kysymyksiä siitä, missä määrin työnantaja voi käsitellä henkilöstönsä kanssa sellaisia mahdollisia tulevia kehityskulkuja, jotka voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kannalta olisi suotavaa, että näitä kysymyksiä käsiteltäisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Toisaalta työnantajan kannalta asioiden käsitteleminen voi muodostaa oikeudellista riskiä sen suhteen, osoittaako asioiden käsittely sen, että asiassa olisi pitänyt pitänyt käynnistää yhteistoimintaneuvottelut.

Esityksessä ehdotetaan, että yrityksessä järjestettäisiin jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä. Tarkoituksena olisi, että osana tätä vuoropuhelua työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat käsitellä avoimesti yrityksen tilannetta ja tarvittaessa myös sellaisia skenaarioita, joihin liittyisi työvoiman käytön vähentäminen. Tässä mielessä jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat jatkumon.

4.1.2 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön pitkäjänteiseksi ja suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan sisältyisi osin vastaavanlaisia asioita kuin voimassa olevan lain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi suunnitelman tarkoituksena olisi lisäksi laajemminkin kiinnittää huomiota työyhteisön hyvinvointia tukeviin kysymyksiin samoin kuin työvoiman käyttötapoihin. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laadittaisiin ja sitä ylläpidettäisiin osana osaamisen kehittämistä, työhyvinvointia sekä työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevaa vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelman olisi tarkoitus olla dynaaminen asiakirja, joka toimisi mainittuja asioita koskevan vuoropuhelun työkaluna. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattaisiin myös ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat voitaisiin toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, olisi työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Joissakin työpaikoissa saattaa jo ennestään olla voimassa suunnitteluprosesseja, jotka täyttävät työyhteisön kehittämissuunnitelmalle ehdotetun vähimmäissisällön. Tällaisille yrityksille tai yhteisöille lailla ei asetettaisi uutta velvoitetta.

4.1.3 Neuvotteluelvoite muutostilanteissa

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 säädetyt neuvotteluiden perusvaiheet vastaavat pitkälti toisiaan, mutta työvoiman käytön vähentämistä koskevien asioiden osalta säädetään eräistä lisävaatimuksista.

Esityksessä ehdotetaan, että lakiin sisältyisi vain yksi neuvotteluelvoitetta 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, vaikutuksista ja vaihtoehtoja. Henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joita olisi käsiteltävä muutosneuvotteluissa. 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 neuvotteluelvoitteen 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.

Työnantajalla voi olla tarve muutosneuvotteluiden kestäessä muuttaa suunnitelmaansa esimerkiksi neuvotteluiden aikana esille tulleiden asioiden vuoksi. Olosuhteet ovat voineet muuttua tai neuvotteluissa on voinut ilmetä uusia vaihtoehtoja toimenpiteille. Kun kysymys on yhdestä neuvottelumenettelystä, voitaisiin muutos toteuttaa neuvotteluesitystä täydentämällä. Jos neuvottelut koskevat täydentämisen jälkeen myös työvoiman käytön vähentämistä, kiinnittyisi esimerkiksi neuvotteluaikaa koskevat vaatimukset täydennetyyn neuvotteluesityksen antamiseen.

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 tarkoitus on vastata voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen. Koska muutosneuvotteluiden aloitusajankohtaan sisältyy merkittäviä oikeusvaikutuksia, on voimassa olevan lain mukaista aloitusajankohtaa eri tilanteissa pyrittävä kuvaamaan tarkemmin lain 17 §:ää koskevissa perusteluissa.

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

4.1.4 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen

Jatkuvan vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla. Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus kytkeytyisi kulloinkin vuoropuhelussa käsiteltävään teemaan. Näitä tietoja ei olisi laissa yksilöity, koska lainsäädännössä ei voida ennakoida kaikkia kysymyksiä, joita vuoropuhelussa käsiteltäisiin ja niihin liittyviä tietotarpeita. Tämä johtuu vuoropuhelun kohteena olevien asiakokonaisuuksien laaja-alaisuudesta.

Työnantajan olisi ennen vuoropuhelun toteuttamista annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan oma-aloitteista tiedonantovelvoitetta täydentäisi myös henkilöstön edustajan oikeus pyytää ja saada muutakin tietoa, jota voidaan pitää tarpeellisena vuoropuhelun kannalta. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan olisi annettava vuosittain riippumatta siitä, käydäänkö asiasta vuoropuhelua. Tämän tietojenantovelvollisuuden tarkoituksena olisi tuottaa henkilöstön edustajalle riittävä käsitys työpaikan tilanteesta ja olosuhteista.

Jatkuva ja säännönmukainen vuoropuhelu edistäisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Vuoropuhelun toteuttaminen olisi lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla. Käytännössä työpaikoilla voitaisiin sopia siitä, millä tavalla ja missä järjestyksessä erilaisia asiakokonaisuuksia käsitellään. Lisäksi henkilöstön edustajalla olisi aloiteoikeutensa turvin oikeus nostaa tarpeelliseksi katsomiaan asioita vuoropuhelun kohteeksi. Tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia turvattaisiin myös muutosneuvotteluilla ja hallintoedustuksella (ks. jaksot 4.1.2 ja 4.1.4).

4.1.5 Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa

Henkilöstön eduksesta yrityksen hallinnossa säädetään tällä hetkellä henkilöstön eduksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990, hallintoedustuslaki).

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 tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liike-toimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

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.

4.1.6 Seuraamusjärjestelmä

Esityksessä ehdotetaan, että lain seuraamusjärjestelmä rakentuisi osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Nykyistä lakia vastaavasti työnantajalle, joka olisi irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä neuvotteluiden osalta on laissa säädetty, seuraisi hyvitysseuraamus. Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään. Lisäksi henkilöstön edustukseen liittyvien velvoitteiden osalta tuomioistuin voisi henkilöstön edustajien hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon nojalla täyttämään lain 5 luvusta johtuvat velvoitteensa.

Esityksessä ehdotetaan, että hyvityksen käyttöala, hyvityksen luonne ja hyvityksen määräämiseen liittyvä menettely säilytetään ennallaan. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaisi osittain samat tekijät kuin voimassa olevassa laissa, mutta ehdotukseen on uusina tekijöinä lisätty rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus. Rikkomuksen laatua ja laajuutta koskevalla arvioinnilla olisi tarkoitus korvata voimassa olevaan lakiin sisältyvä maininta rikkomuksen asteesta. Rikkomuksen moitittavuuden arviointi olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Lisäyksen tarkoituksena olisi nykyistä enemmän mahdollistaa painoarvon asettaminen sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti. Ehdotuksen mukaan hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon myös muita pykälässä mainittuihin asioihin rinnastettavia seikkoja.

Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä koskisi niitä muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, joista ei ole erikseen säädetty hyvitysseuraamusta. Vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että rangaistavaa olisi vasta tilanne, jossa työnantaja laiminlöisi noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta koskien vuoropuhelovelvoitetta. Tämä olisi perusteltua siitä syystä, että osa vuoropuhelussa säädettyistä velvoitteista ei sisällä täsmällisiä ja yksilöityjä vaatimuksia. Rangaistavuus kytkeytyisi siten viranomaisen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Kehotus voitaisiin antaa lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutukset yrityksiin

4.2.1.1 Soveltamisala ja siihen tehtävien muutosten vaikutukset pieniin yrityksiin

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossakin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 20. Kysymys olisi noin 10 000 yrityksestä ja sen lisäksi yhdistyksistä ja säätiöistä, joita yhteistoimintalain soveltamisalan piirissä arvioidaan olevan joitakin satoja.

Voimassa olevan yhteistoimintalain eräitä säännöksiä ei sovelleta yrityksiin, joissa työskentelee 20–29 työntekijää. Vastaavaa soveltamisalarajausta ei sisältyisi ehdotettuun yhteistoimintalakiin muutoin kuin muutosneuvotteluiden lyhennetyt neuvotteluaikojen osalta. Soveltamisalapoikkeuksen piirissä on tällä hetkellä 3 500 yritystä ja niissä työskentelee 83 000 työntekijää.

On kuitenkin huomattava, etteivät nykyisin soveltamisalapoikkeuksen piirissä olevat velvoitteet täysin vastaa sisällöltään niitä ehdotettuun lakiin sisältyviä velvoitteita, jotka tulisivat jatkossa koskemaan myös 20–29 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Lisäksi joidenkin asiakokonaisuuksien käsittely riippuu siitä, haluavatko vuoropuhelun osapuolet nostaa niitä vuoropuhelussa käsiteltäväksi tai tuleeko niiden käsittely yrityksessä tai yhteisössä muutoin ajankohtaiseksi. Tästä syystä sääntelytaakan muutoksen määrää työnantajille on vaikea arvioida. Alla olevassa taulukossa on pyritty vertailemaan voimassa olevan lain soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvia velvoitteita ja niitä vastaavia velvoitteita uudessa laissa, jotka tulisivat ehdotuksen mukaan sovellettavaksi 20–29 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä.

Voimassa olevan lain soveltamispoikkeukset 20–29 työntekijää työllistävillä yrityksillä	Ehdotettuun lakiin sisältyvät vastaavat velvoitteet 20–29 työntekijää työllistävillä yrityksille
Työhönotossa noudatettavien yleisten periaatteiden ja menetelmien käsittely yhteistoimintaneuvotteluissa (15 §)	Tällaisten periaatteiden ja menetelmien kuvaamista ei edellytetä. Näistä käytännöistä voidaan kuitenkin käydä vuoropuhelua (8 §, työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet)
Vuokratyövoiman käyttöön liittyvä jatkuva neuvottelovelvoite (17 §:n 2 ja 3 momentti)	Ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet kirjataan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ja niistä käydään vuoropuhelua (8 ja 9 §)
Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa (18 §)	Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista (15 §)
Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely yhteistoimintaneuvottelussa (19 §)	Muuhun lainsäädäntöön perustuvat käytännöt ja periaatteet olisi käsiteltävä vuoropuhelussa tasa-arvosuunnitelmaa ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa lukuun ottamatta (12 §).

Käytännössä nykyisinkin 20–29 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä työnantajan on täytynyt antaa yrityksen henkilöstön tulla kuulluksi monista muuhun lainsäädäntöön perustuvista käytännöistä tai periaatteista. Mainittujen asioiden käsittelyä koskeva soveltamisalapoikkeus on lähinnä merkinnyt mahdollisuutta olla käsittelemättä niitä yhteistoimintaneuvotteluissa. Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalakiin siirtymäsäännöstä, jonka perusteella olemassa olevia käytäntöjä tai periaatteita ei tarvitse uuden sääntelyn johdosta taannehtivasti käsitellä vuoropuhelussa, ellei niihin suunnitella muutoksia. Näin ollen 20–29 työntekijää työllistävien yritysten hallinnollinen taakka kasvaa vain muuhun lainsäädäntöön perustuvia käytäntöjä ja periaatteita käyttöön otettaessa tai niiden päivittämisen yhteydessä, jolloin kyseisiä asioita olisi käsiteltävä uuden lain mukaisessa vuoropuhelussa.

Soveltamisalapoikkeuksen poistumisen voidaan arvioida selkeyttävän lainsäädännön soveltamista.

Koska yhteistoimintalain henkilöstömäärää koskevassa soveltamisalakynnyksessä ei tapahdu suuria muutoksia, esityksellä ei arvioida olevan mainittavasti vaikutusta sellaisten yritysten ja yhteisöjen työllistämiskynnykseen, jotka jäävät soveltamiskynnyksen alapuolelle. Yhteistoimintalain soveltamisalakynnyksellä ei ole myöskään aiemmin arvioitu olevan olennaisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen¹⁵.

4.2.1.2 Vuoropuheluelvoituksen sääntelykustannukset yrityksille ja yhteisöille

Ehdotetussa laissa vuoropuhelun teemat määriteltäisiin joustavammin ja laaja-alaisemmin kuin nykyisessä laissa määritellään yhteistoimintaneuvotteluiden kohteet. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi molempien mahdollista nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Kun käsiteltävien asioiden valinta jätetään paikallisesti ratkaistavaksi, voidaan yrityksissä ja yhteisöissä keskittyä kyseisen työpaikan kannalta oleellisiin teemoihin. Työpaikoilla voitaisiin lisäksi itse luoda tarkemmat toimintatavat toteuttaa vuoropuhelu, kunhan se sisällöllisesti ja laadullisesti täyttää lain vaatimukset. Muutosten arvioidaan lisäävän vuoropuhelun mielekkyyttä.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jollei toisin sovittaisi. Vuoropuhelu ja siihen liittyvät valmistelutoimenpiteet aiheuttavat yrityksille hallinnollisia kustannuksia. Työnantajalle aiheutuvat kustannukset muodostuisivat siitä työpanoksesta, jonka työnantajan edustaja käyttää vuoropuhelun toteuttamiseen:

¹⁵ Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä: uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus (2010).

- a) Vuoropuhelun suunnittelu
- b) Vuoropuhelun käytännön puitteiden järjestäminen (kokousjärjestelyt)
- c) Vuoropuheluun valmistautuminen
- d) Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeellisten tietojen antaminen
- e) Mahdollisten henkilöstön edustajan pyytämien lisätietojen antaminen
- f) Varsinainen vuoropuhelu
- g) Vuoropuhelun kirjaaminen
- h) Tiedottaminen

Myös henkilöstön edustaja käyttää työpanosta vuoropuheluun, mikä kanavoituu työnantajan kustannukseksi, koska tuolta ajalta maksetaan tavanomaista palkkaa. Henkilöstön edustaja valmistautuu vuoropuheluun (kohta c) ja osallistuu vuoropuheluun (kohta f). Henkilöstön edustajia voi olla useampia. Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä.

Vuoropuhelusta aiheutuvien kustannusten tarkempi määrä riippuisi yrityksen tai yhteisön toiminnan luonteesta, toiminnan laajuudesta, henkilöstörakenteesta ja siitä, mitä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä ja missä määrin asiakysymyksiä nostetaan vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi hallinnollisten kustannusten määrä voisi muodostua erilaiseksi eri aikoina. Tästä syystä tarkkaa arvioita hallinnollisten kustannusten määrästä on vaikea antaa. Lisäksi toimintatapojen muuttuessa rutiiniksi hallinnollisten kustannusten määrän voidaan arvioida alenevan.

Kun arvioidaan ehdotetusta vuoropuheluelvoitteesta aiheutuvaa kustannusvaikutusta työnantajiin (muutoksen kustannukset), on otettava yllä mainittujen seikkojen lisäksi huomioon seuraavat tekijät:

a) Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan luonne nykyisin. Vuoropuheluelvoite korvaisi voimassa olevan lain 4 ja 5 luvussa säädetyt yhteistoimintaneuvottelet. Yrityksissä toteutetaan jo nykyisin vuoropuheluelvoitteeseen rinnastuvaa yhteistoimintaa. Säännönmukaisena veloitteena on käsitellä kerran vuodessa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Yrityksissä voidaan tämän lisäksi harjoittaa jo nykyisin muuta-kin vuoropuheluun rinnastuvaa yhteistoimintaa, joka jatkossa täyttäisi pienin muutoksin vuoropuheluelvoitteen vaatimukset. Jos tällaista yhteistoimintaa on harjoitettu

neljä kertaa vuodessa, vuoropuheluelvoitteesta ei odoteta juuri aiheutuvan työnantajille kustannuksia. Sen sijaan niissä yrityksissä, joissa vuosittain on käsitelty yhteistoiminnassa lähinnä vain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, ehdotettu laki lisäisi näiden yritysten kustannuksia määrällä, joka vastaa karkeasti kolmen vuoropuhelukerran toteuttamista. Muutoksista aiheutuvat kustannukset kohdistuisivat siis ennen kaikkea yrityksiin, joissa yhteistoimintaa harjoitetaan nykyisellään vähän.

b) Henkilöstön edustuksen järjestäminen. Vuoropuheluelvoite on tarkoitettu toteutettavaksi edustuksellisesti. Henkilöstö voi valita edustajakseen luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan. Viime kädessä yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös kutakin vuoropuhelukertaa varten erikseen. Jos henkilöstö ei valitse edustajaa, vuoropuheluelvoitteesta aiheutuvat kustannukset kasvavat merkittävästi, koska vuoropuhelu käydään henkilöstön kanssa yhdessä ja kustannuksiksi on laskettava koko henkilöstön palkkakustannukset vuoropuhelun ajalta. Samalla on mahdollista, että vuoropuhelun luonne voi muuttua pintapuolisemmaksi. Lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta olisi erittäin tärkeää, että vuoropuhelu käydään edustuksellisesti.

c) Mahdollinen toisinsopiminen. Esityksessä ehdotetaan, että vuoropuhelu toteutettaisiin kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja taikka henkilöstön yhdessä toisin sovi. Sopia voitaisiin esimerkiksi vuoropuhelukertojen vähentämisestä tai kasvattamisesta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vuoropuheluelvoite kasvattaa työnantajien kustannuksia, koska vuoropuhelun toteuttamiseen käytetään työnantajan edustajan, henkilöstön edustajan tai työntekijöiden työaika, ja velvoite edellyttää nykyistä useammin järjestettävää yhteistoimintaa. Kustannusten lisäystä ei arvioida syntyvän, jos yrityksessä on jo nykyisin harjoitettu vuoropuheluun rinnastuvaa yhteistoimintaa neljästi vuodessa tai työpaikalla sovitaan sellaisesta vuoropuhelujen määrästä, joka vastaa työpaikan nykyistä käytäntöä. Suurin kustannusten lisäys koskisi yrityksiä, joissa yhteistoimintaa on harjoitettu ainoastaan voimassa olevan lain vähimmäisvaatimuksia vastaava määrä, eikä henkilöstö valitse itselleen edustajaa.

Yllä on todettu, että vuoropuheluelvoitteen kustannukset vaihtelisivat suuresti yritysten ja yhteisöjen välillä. Suuntaa antava arvio vuoropuheluelvoitteen edellyttämästä työpanoksesta olisi työnantajan edustajan osalta 1,4 henkilötyöpäivää kutakin vuoropuhelua kohden. Henkilöstön edustajan työpanos olisi 0,6 henkilötyöpäivää kutakin vuoropuhelukertaa kohden. Jos henkilöstön edustajaa ei ole ja vuoropuhelu toteutetaan henkilöstön kanssa yhdessä, arvioidaan jokaisen vuoropuheluun osallistuvan työntekijän työpanokseksi 0,2 henkilötyöpäivää kutakin vuoropuhelukertaa kohden.

Vuoropuhelua käytäisiin sekä työnantajan että henkilöstön intressissä. Työnantaja voi kanavoida vuoropuheluun monia sellaisia asioita, jotka joka tapauksessa edellyttäisi vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Kysymys ei siten olisi puhtaasti uudesta lisäkustannuksesta tai hallinnollisesta taakasta. Vuoropuhelun hyödyt on tarkoitettu työnantajalle ja henkilöstölle. Lain aiempaa joustavampi sisältö mahdollistaa sen, että vuoropuhelu tapahtuu aiempaa vahvemmin yritykselle ja sen henkilöstölle itselleen tärkeiden kehittämiskohteiden parissa. Tällöin voi olla, että vuoropuhelua käytetään aiempaa harvemmin vain lain velvoitteen takia ja entistä useammin työpaikan omien intressien takia.

4.2.1.3 Vuoropuheluelvoitteen dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille

Vuoropuheluelvoitteella pyritään luomaan toimivan yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille. Tämän päämäärän saavuttamisella olisi myönteisiä vaikutuksia yrityksen tai yhteisön toimintaan¹⁶:

- Toimivan yhteistoiminnan on tunnistettu parantavan yrityksen taloudellista menestystä.
- Luottamus organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös tunnistettu olevan yhteydessä työtaisteluiden määrään.
- Hyvällä yhteistoiminnalla parannetaan muutostilanteiden onnistumisen edellytyksiä.
- Vuoropuhelun paraneminen voi edistää myös työpaikoilla tapahtuvaa paikallisesti sopimista, mikä voi osaltaan edistää yritysten kasvua ja kilpailuedellytyksiä markkinoilla.

Vuoropuhelun teemat on määritelty laaja-alaisesti siten, että ne koskisivat aina kunkin työpaikan kannalta olennaisia kysymyksiä. Myös ne puitteet, joissa vuoropuhelu toteutuu, voidaan kullakin työpaikalla määritellä. Yritykset voisivat kytkeä vuoropuhelut osaksi niiden henkilöstöstrategisia prosessejaan tai päätyä luomaan pysyviä rakenteita ja menettelytapoja vuoropuhelun toteuttamiseksi. Tällä tavalla yhteistoiminta järjestettäisiin aina työpaikan omista tarpeista lähtien.

Yhteistoimintalain tarkoituksena olisi myös, että yrityksen toimintaa kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta parannetaan. Työnantajan näkökul-

¹⁶ Alla mainitut toimivan yhteistoiminnan hyödyt kuvattu tarkemmin jaksossa 3 lähdeviitteineen.

masta vuoropuhelu merkitsee mahdollisuutta saada henkilöstöltä tietoa, jolla on merkitystä johtamisen tai toiminnan kehittämisen kannalta. Henkilöstöllä voi olla esimerkiksi ehdotuksia työtapojen kehittämisen suhteen taikka se voi olla asiakasrajapinnassa toimiessaan tehnyt havaintoja toimintaympäristön muutoksista.

4.2.1.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Aiemman henkilöstö- ja koulutussuunnitelman korvaava työyhteisön kehittämissuunnitelma on yritysten kannalta joustavampi ja paremmin sisältöön pureutuva työkalu työpaikan toimintatapojen kehittämisen tueksi. Uuden suunnitelman sisältö on aiempaa vapaampi, mikä vähentää yhteistoimintaan liittyviä tarpeettomia hallinnollisia kustannuksia. Hallinnolliset kustannukset eivät kuitenkaan välttämättä vähene, mutta ne kohdistuvat aiempaa enemmän yrityksen kannalta olennaisiin kohteisiin. Muutosten tarkoituksena on luoda olosuhteet, joissa suunnitelmaa ei tehtäisi lain velvoitteiden vuoksi vaan se koettaisiin aidosti hyvänä apuvälineenä kehittämistoiminnassa.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa koskevassa sääntelyssä pyritään huomioimaan se, että työpaikat ovat erilaisia, kehittämistarpeet ovat erilaisia ja työpaikkojen lähtötaso osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä on erilainen. Suunnitteluelvoite edellyttää sitä, että työpaikoilla on ensin analysoitava nykytilaa ja sen kautta pyrittävä tunnistamaan muutostarpeet taikka määrittämään tavoitetaso. Tämä sääntelytapa mahdollistaa yhteistoimintaan kohdennettujen resurssien käyttämisen aiempaa tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin. Työpaikoilla voidaan paremmin miettiä, mikä juuri kyseisellä työpaikalla on olennaista. Tämän kautta osapuolet kokevat suunnitteluelvoitteen mielekkäämpänä ja hyödyllisempänä.

Uuden suunnitelman omaksuminen voi aiheuttaa jonkin verran siirtymävaiheen hallinnollisia kustannuksia. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin ohjeistaa tässä yrityksiä ja yhteisöjä.

4.2.1.5 Muutosneuvottelut

Ehdotettuun lakiin sisältyvä muutosneuvotteluelvoite vastaisi pääosin voimassa olevan yhteistoimintalain 6 ja 8 luvuissa säädettyjä neuvotteluelvoitteita. Sen vuoksi vaikutukset yrityksiin ja yhteisöihin pysyisivät pitkälti ennallaan.

Jatkossa henkilöstön edustajalla olisi kuitenkin oikeus tehdä kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joihin työnantajan olisi annettava kirjallisesti vastaukset. Tämä uusi velvoite lisää jossain määrin työnantajan hallinnollisia kustannuksia, jotka aiheutuvat kirjallisen vastauksen laatimisesta.

Ehdotetun lain 2 luvussa säädettyssä vuoropuhelussa työnantajan olisi mahdollista käsitellä henkilöstön edustajan kanssa myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Kysymys olisi tilanteesta, jossa työnantajalla ei ole vielä varsinaista suunnitelmaa muutosneuvotteluluvon piiriin kuuluvasta asiasta, mutta pitää sellaisen ilmenemistä tulevaisuudessa mahdollisena. Muutos parantaa osapuolten mahdollisuuksia varautua muutoksiin, millä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös muutosneuvotteluiden kulkuun ja siellä käsiteltäviin asioihin.

Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan neuvotteluluvon laiminlyöntiin liittyy työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden kohdalla hyvitysseuraamus, jonka määrä voi joissakin tapauksissa olla merkittävä. Hyvitysseuraamuksen uhka voi toisaalta olla tehokas keino aikaansaada työnantajat noudattamaan neuvotteluluvon ehtoja. Toisaalta se voi myös kangistaa neuvotteluiden kulkua, koska yhteistoiminnan fokus siirtyy virheiden välttämiseen hyvitysseuraamuksen pelossa. Työnantajat joutuvat turvautumaan herkästi myös oikeudelliseen apuun neuvotteluiden järjestämisessä.

Hyvitysseuraamus sisältyisi myös ehdotettuun lakiin. Säännöstä kuitenkin muutettaisiin siten, että hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi jatkossa otettava huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tällä muutoksella halutaan vähentää hyvitysseuraamuksen kielteisiä vaikutuksia neuvotteluiden kulkuun ja parantaa kokemusta neuvotteluiden aitoudesta, mikä on ollut voimassa olevan lain osalta merkittävän kritiikin kohteena. Lisäksi muutoksilla luodaan työnantajalle kannuste korjata laiminlyöntinsä seurauksia.

4.2.1.6 Hallintoedustus

Ehdotetussa laissa velvollisuus toteuttaa henkilöstön edustus yrityksen hallintoelimestä henkilöstön sitä vaatiessa koskisi jatkossakin yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 150. Kysymys on reilusta tuhannesta yrityksestä, joissa työskentelee 594 000 työntekijä. Sääntely vastaisi pääosin voimassa olevan hallintoedustuslain säännöksiä, jonka vuoksi vaikutukset yrityksiin pysyisivät pääosin ennallaan.

Jatkossa henkilöstön edustus tulisi kuitenkin toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Laadullinen vaatimus koskisi sekä lain perusteella toteutettavaa henkilöstön edustusta että sopimukseen perustuvaa henkilöstön edustusta. Muutoksella pyritään lisäämään henkilöstön edustajan tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia. Kyseinen laadullinen vaatimus saattaa aiheuttaa joissakin yrityksissä tarpeen arvioida uudestaan, missä toimielimessä henkilöstön edustus voidaan järjestää ja aiheuttaa tätä kautta muutoksen henkilöstön edustuksen järjestämiseen yrityksessä. Muutos voi aiheuttaa

siirtymävaiheessa hallinnollisia kustannuksia. Henkilöstön edustusta koskevat järjestelyt olisi saatettava vastaamaan uutta lainsäädäntöä 18 kuukauden kuluessa lain voimaan tulosta.

Voimassa olevaan sääntelyyn verrattuna ehdotetussa laissa on lisätty henkilöstön edustajalle oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävien hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Kysymys olisi samasta koulutuksesta, jota annetaan muille toimielimen jäsenille toimielimen työskentelyyn liittyen. Osa yrityksistä järjestää jo nyt henkilöstön edustajille koulutusta kyseiseen tehtävään liittyen, mutta muiden yritysten osalta ehdotettu muutos luultavammin lisää hallinnollisten kustannusten määrää. Koska henkilöstön edustajan koulutus voi vaihdella riippuen yrityksen koosta ja toimielimestä, jossa henkilöstön edustus järjestetään, on hallinnollisten kustannusten tarkkaa määrää vaikea arvioida. Yrityksellä voi olla valmiudet järjestää kyseinen koulutus itse tai vaihtoehtoisesti yritys voi joutua hankkimaan koulutuksen ulkopuoliselta toimijalta. Henkilöstön edustaja osallistuu koulutukseen työajalla, josta aiheutuu myös kustannuksia.

4.2.2 Vaikutukset työelämään ja palkansaajiin

4.2.2.1 Soveltamisala

Yhteistoimintalaki luo henkilöstölle vaikutusmahdollisuuden yrityksen tai yhteisön toimintaan. Tämä tapahtuu useimmiten henkilöstön edustajan välityksellä. Muutosneuvotteluissa työntekijä voi myös suoraan neuvotella työnantajansa edustajan kanssa.

Yhteistoimintalain piirissä olevien työntekijöiden lukumäärä ei käytännössä juuri muutu aiemmasta. Yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossakin yrityksiin ja yhteisöihin, joissa työskentelee noin 1,7 miljoonaa palkansaajaa. Työntekijämäärään perustuvan soveltamisalakynnyksen alapuolelle jäisivät ne yritykset ja yhteisöt, joissa työskentelee alle 20 työntekijää. Näissä yrityksissä ja yhteisöissä työskentelee noin 0,5 miljoonaa palkansaajaa. Tämä ei kuitenkaan suinkaan tarkoita sitä, etteikö näissäkin yrityksissä harjoiteta yhteistoimintaa. Pienissä yrityksissä henkilöstön ja yrityksen johdon välinen vuorovaikutus syntyy luonnollisesti jo olosuhteiden perusteella. Tästä syystä yhteistoiminnan järjestämistä koskeva sääntelyintressi on vähäisempi pienten yritysten kohdalla ja työntekijämäärään perustuvaa soveltamiskynnystä on siten pidettävä yhä perusteltuna.

4.2.2.2 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksilla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.¹⁷ Työterveyslaitos osallistui vuonna 2017 yhteispohjoismaiseen hankkeeseen, jossa tehtiin systemaattinen katsaus ja meta-analyysi työkyvyttömyyseläkkeisiin vaikuttavista psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista syistä. Katsauksessa saatiin vahvaa näyttöä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Erityisesti löytyi näyttöä siitä, että yhdistelmä, jossa työ on vaativaa, mutta vaikutusmahdollisuudet työhön kehoitavat, voi johtaa työkyvyttömyyteen.¹⁸

Esityksessä ehdotetut muutokset vahvistaisivat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisönsä toimintaan. Siten esityksellä arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien avulla työntekijöiden tarpeet esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tulevat paremmin huomioiduksi. Henkilöstön vaikutusmahdollisuus kanavoituisi pääosin henkilöstön edustajan välityksellä.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta suurin muutos olisi vuoropuheluvaliointi, joka merkitsisi säännönmukaista vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Tämä luo henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan. Edustaja voi nostaa erilaisia henkilöstön kannalta oleellisia asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi sekä esittää näkökulmia työnantajan esille nostamiin kysymyksiin. Henkilöstön edustajan vuoropuhelun yhteydessä esittämät näkemykset voivat tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan toimintaan.

Ajankohtaisten teemojen säännönmukaisella käsittelyllä on lisäksi myönteisiä vaikutuksia työyhteisön muutosten ennakoitavuuteen palkansaajien kannalta. Vuoropuhelun kohde voi muodostua työpaikan tarpeisiin nähden aiempaa osuvammaksi, koska sääntely jättää liikkumavaraa sen suhteen, mistä asioista vuoropuhelua on tarpeen käydä.

Jatkuvan vuoropuhelun lisäksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia parantaisivat henkilöstön oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia muutosneu-

¹⁷ Zatzick & Iverson (2011): Putting employee involvement in context: a cross-level model examining job satisfaction and absenteeism in high-involvement work systems, *The International Journal of Human Resource Management*, 22:17, 3462–3476; Holland & muut (2011): Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resources Management*, 50: 95–111.

¹⁸ Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J, Borg W. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses.

votteluissa ja se, että työnantajan velvollisuus olisi esittää niihin kirjallisesti näkemyksensä. Säännöksellä pyrittäisiin siihen, että henkilöstön ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäisiin muutosneuvotteluissa riittävällä tavalla.

Vaikutusmahdollisuuksia varmistaisi myös hallintoedustusta koskeviin säännöksiin tehtävät muutokset, joilla varmistettaisiin henkilöstön edustuksen toteutus asianmukaisessa toimielimessä. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksia tukisi säännösmuutos, jonka perusteella henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävien hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

4.2.2.3 Henkilöstön ja työnantajan välinen tiedonkulku

Työnantajan ja henkilöstön välisellä tiedonkululla voidaan rakentaa luottamusta ja ymmärrystä osapuolten välillä. Lisäksi tiedonsaanti parantaa ennakoitavuutta ja työyhteisön mukautumiskykyä.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla vahvistettaisiin tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä. Tärkein tiedonkulun väline olisi työnantajan ja henkilöstön edustajan välinen vuoropuhelu, jossa osapuolet voivat vaihtaa näkemyksiä työpaikan ja yrityksen tai yhteisön asioista suullisesti ja välittömästi. 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. Vuoropuhelussa on kysymys siis vaikutusmahdollisuuksien lisäksi tietojen vaihtamisesta puolin ja toisin.

Vuoropuhelua tukee henkilöstön edustajan oikeus saada vuoropuhelun kannalta tarpeelliset tiedot. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan on annettava säännöllisesti riippumatta siitä, että onko niitä tarkoitus käsitellä vuoropuhelussa vai ei.

Myös hallintoedustus tukee henkilöstön edustajan tiedonsaantia. Osallistuessaan yrityksen toimielimien toimintaan henkilöstön edustaja saa myös tietoa, joihin yrityksen päätöksenteko perustuu. Hallintoedustusta koskevat säännökset pysyvät pääosin ennallaan. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin muutoksia, joilla varmistettaisiin henkilöstöedustuksen toteutus asianmukaisessa toimielimessä. Tämä muutos tukee käytännössä myös henkilöstön edustajan tiedonsaantimahdollisuuksia.

4.2.2.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Voimassa olevassa laissa säädetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Suunnitteluvaiheesta säädet-

täisiin hieman nykyisestä poikkeavalla sääntelytavalla. Laissa ei samassa määrin yksilöitäisi suunnitelmaan sisällytettäviä tietoja. Nykyinen sääntelytarkkuus henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta on voinut johtaa suunnitteluelvoitteen kaavamaiseen toteuttamiseen eikä sen tavoitteita ole täysimääräisesti saavutettu.

Jatkossa suunnitelman keskeisin sisältö muodostuisi siitä, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät yhteistyössä hahmottamaan nykytilaa ja ennakoitavia kehityskulkuja sekä luomaan päämääriä ja arvioimaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista ylläpidetään ja työhyvinvointia edistetään. Suunnitelma laadittaisiin näiden asioiden pohjalta. Lisäksi suunnitelmaan kirjattaisiin toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu sekä seurantamenettelyt. Suunnitelma loisi puitteet työyhteisön kehittämiseksi, mutta suunnitelman sisältöä ei määriteltäisi enää sillä tarkkuudella kuin nykyään.

Muutoksella tavoitellaan molemmin puolin mielekkäämpää suunnitteluelvoitetta. Tällä olisi myönteinen vaikutus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin. Velvoite merkitsee sitä, että työpaikoilla voidaan hyvissä ajoin tunnistaa muutoksia esimerkiksi henkilöstön osaamistarpeissa. Lisäksi työpaikoilla voidaan pyrkiä etsimään keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suunnitteluelvoitteen tarkoituksena on tukea työnantajaa ja henkilöstön edustajaa tässä pyrkimyksessä.

Yleisluontoisempaan sääntelytapaan voi liittyä riskinä se, että joillakin työpaikoilla suunnitteluelvoite toteutetaan sisällöllisesti puutteellisenä, eikä suunnitteluelvoitteen tavoitteita saavuteta. Tosin on huomattava, että yksityiskohtainkaan sääntelytapa ei välttämättä näillä työpaikoilla merkitsisi suunnitteluelvoitteen päämäärien saavuttamista, vaikka lain edellyttämä suunnitelma-asiakirja laadittaisiin.

4.2.2.5 Vaikutukset paikalliseen sopimiseen

Yhteistoimintalain muutosten arvioidaan vahvistavan työpaikoilla tapahtuvaa tosiasiallista yhteistoimintaa lisäämällä luottamusta työnantajan ja henkilöstön välillä, vahvistamalla jatkuvaa vuoropuhelua sekä parantamalla henkilöstön tiedonsaantia. Nämä kaikki toimivat myös edellytyksenä työpaikalla tapahtuvalle työehdoista sopimiselle, eli niin sanotulle paikalliselle sopimiselle.

Lukuisissa eri selvityksissä¹⁹ on todettu, että työpaikoilla tapahtuva yhteistoiminta työntekijöiden ja työnantajan välillä on hyvin keskinen tekijä paikallisen sopimisen onnistumisen kannalta. Paikallisella sopimisella puolestaan nähdään usein olevan

¹⁹ esim. Stokke, T. A. (2008): The Anatomy of Two Tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations; Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019

myönteisiä vaikutuksia työmarkkinoiden toimivuuteen: se voi parhaimmillaan johtaa korkeampaan tuottavuuteen ja korkeampaan keskimääräiseen palkkatasoon, ja mahdollisesti vahvistaa työllisyyttä²⁰.

Yhteistoiminnan paraneminen voi siis johtaa siihen, että paikallisesti sovitaan enemmän muutoksia työehtoihin, jotka hyödyttävät sekä työntekijää että työnantajaa. Kaikissa tapauksissa sopimisen mahdollisuuksia ei välttämättä ole tähän saakka täysimääräisesti hyödynnetty puutteellisen tiedonkulun tai luottamuksen puutteen vuoksi. Paikallisen sopimisen voidaan arvioida parantavan työelämän laatua työntekijöille sekä vahvistavan yritysten toimintaedellytyksiä.

Eräistä yhteistoimintamenettelyä koskevista asioista on jo tällä hetkellä määräyksiä työehtosopimuksissa. Ne voivat koskea työyhteisön kehittämistoimintaa, yhteistoimintalain mukaisen neuvottelukunnan perustamista sekä yhteistoimintalakia täydentäviä yhteistoimintasopimuksia. Esityksen vaikutukset voivat siten riippua myös siitä, missä määrin näissä määräyksissä omaksuttaisiin ehdotettavan lain periaatteet.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiamies valvoisi nykyiseen tapaan yhteistoimintalain noudattamista ja rooli tässä valvontatyössä pysyisi pääosin ennallaan. Uuden yhteistoimintalain säätäminen todennäköisesti kasvattaisi muutaman vuoden ajaksi neuvontatarvetta. Neuvontatarpeen kasvu koskisi ennen kaikkea uutta vuoropuheluelveloitetta. Lisäksi työn määrä kasvaisi lyhytaikaisesti sen johdosta, että yhteistoiminta-asiamiehen olisi laadittava uuden lain perusteella ohjeistusta työnantajien ja henkilöstön käyttöön.

Voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi, jos työnantaja rikkoo yhteistoimintalain säännöksiä. Kehotuksen rikkomisesta ei ole kuitenkaan säädetty seuraamuksia. Lisäksi eräiden velvoitteiden rikkomisen osalta työnantaja voi syyllistyä yhteistoimintavelvoitteen rikkomiseen. Myös yhteistoiminta-asiamies voi tehdä rikkomuksesta ilmoituksen poliisille.

Esityksessä ehdotetaan kehoitusmenettelyä vahvistettavaksi siten, että jatkuvaa vuoropuhelua koskevan kehoituksen rikkominen olisi rangaistavaa. Koska yhteistoiminta-asiamiehen antama kehoitus olisi luonteeltaan hallintopäätös, työnantaja saisi valittaa

²⁰ mm. OECD Employment Outlook 2018; Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8

siitä hallinto-oikeuteen ja hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Menettelyyn ehdotettu muutos voisi jossakin määrin kasvattaa yhteistoiminta-asiamiehen työn määrää. Nykyisin yhteistoiminta-asiamiehellä on asiakasyhteyksiä noin 1000 kertaa vuodessa. Näistä noin puolet koskee yhteistoimintalakia ja 2,5 prosenttia hallintoedustuslakia. Vuonna 2019 vireille tulleista asioista 42 koski epäilyä yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies teki kaksi tutkintapyyntöä poliisille. Yhteistoiminta-asiamies antoi vuoden 2019 aikana myös 39 yhteistoiminta-asioita koskevaa lausuntoa.²¹ Tilastokeskuksen tietojen mukaan viranomaisten tietoon tulee vuosittain vain yksittäisiä tapauksia, joissa työnantaja olisi syyllistynyt yhteistoimintavelvoitteen rikkomiseen. Vuosina 2014–2019 tällaisia tapauksia oli yhteensä 13 kappaletta.

Ehdotettu yhteistoimintalaki ei kasvata lain soveltamisalan piirissä olevien yritysten tai yhteisöjen määrää. Vuoropuheluelvoite on velvoitteena laajempi kuin voimassa olevan lain 4 ja 5 luvuissa säädetty yhteistoimintamenettely. Tämä antaa aiheen arvioida, että myös rikkomuksia esiintyisi jonkin verran enemmän. Toisaalta mahdollisuus toteuttaa yhteistoimintaa nykyistä mielekkäämmällä tavalla voi olla omiaan myös pienentämään rikkomusten määrää. Mahdollisesti yhteistoiminta-asiamiehelle tehdään jonkun verran enemmän ilmoituksia yhteistoimintalain laiminlyönnistä kuin nykyisin. Siltä osin kuin ilmoitukset koskevat vuoropuheluelvoitetta, yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle aiheutuu nykyistä enemmän työtä, koska kehoitusmenettelyyn liittyvä hallintomenettely olisi nykyistä työläämpi.

Yhteistoiminta-asiamiehen kehoitukseen liittyvä muutoksenhakumenettely voi merkitä jonkin verran lisää työtä muutoksenhakutuomioistuimille.

²¹ Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2019.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Sääntelytarkkuutta koskeva valinta

Edellä luvussa 2.5 on selostettu yhteistoimintalaista tehtyjä selvityksiä, joiden perusteella voimassa olevan yhteistoimintalain ei koeta täyttävän tavoitettaan, vaan laki mielletään pikemminkin vaikeaselkoiseksi menettelytapalaiksi. Osin selvityksestä ilmenevät kuultavien havainnot ovat samansuuntaisia niiden havaintojen kanssa, joita voimassa olevalla yhteistoimintalailla haluttiin aikoinaan korjata²². Tästä syystä on tarpeen arvioida sääntelytarkkuutta koskevan valinnan merkitystä tavoitteen saavuttamisessa. Kysymys on lähinnä siitä, kuinka tarkkaan yhteistoimintalaissa olisi säädettävä menettelyistä ja yhteistoiminnassa käsiteltävistä kysymyksistä.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki on luonteeltaan varsin yksityiskohtainen ja se kohdistuu menettelyihin. Sääntelytarkkuuden myönteisenä puolena on lain soveltajan oikeusvarmuus. Kun jokin asia on yksityiskohtaisesti säännelty, lain soveltajan on helppompaa varmistua siitä, milloin lain vaatimukset on täytetty. Toisaalta yksityiskohtaisen sääntelyn hintana voi olla lain noudattamisen kaavamaisuus, joka sopii huonosti työpaikan yhteistoimintaa koskevan sääntelyn ominaisuudeksi.

Esityksessä ehdotettu jatkuva vuoropuhelu korvaisi voimassa olevan yhteistoimintalain 3–5 luvuissa säädetyt menettelyt. Sääntely olisi luonteeltaan nykyistä yleisluontoisempaa ja keskittyisi menettelyiden sijasta sisältöön. Sääntelytavan muutoksella tavoitellaan nykyistä aidompaa ja kullekin työpaikalle soveltuvampaa ja mielekkäämpää yhteistoimintaa. Kun yhteistoiminta koetaan molemmin puolin mielekkääksi, voidaan myöskin vaikuttaa lain hengen toteutumiseen.

Valittuun sääntelytapaan liittyy myös haasteita. Yleisluontoisempi sääntelytapa voisi jonkin työpaikan osalta merkitä sitä, että vuoropuhelua käydään sisällöllisesti liian ”kevyesti”. Tähän haasteeseen on pyritty vastaamaan vahvistamalla henkilöstön edustajan oikeutta nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Vuoropuhelun toteutuminen ei jää siis yksin työnantajan aktiivisuuden varaan. Toinen haaste liittyy siihen, millä tavalla seuraamusjärjestelmä voidaan luoda joustavampien säännösten varaan. Esityksessä ehdotetut jatkuvan vuoropuhelun velvoitteet ovat keskeisimmiltä osin riittävän selkeitä

²² Ks. esimerkiksi HE 254/2016 vp., s. 30.

seuraamusjärjestelmän pohjaksi. Lisäksi rangaistusvastuu syntyisi vasta, jos työnantaja rikkoo viranomaisen antamaa kehotusta.

Muutosneuvotteluiden kohdalla sääntelytarkkuudelle on vahvemmat perusteet asian luonteen johdosta. Lisäksi muutosneuvotteluiden sisältö määräytyy pitkälti joukkovähentämisdirektiivin perusteella. Tästä syystä vastaavaa muutosta ei ehdoteta tehtäväksi muutosneuvotteluiden osalta.

5.1.2 Seuraamusjärjestelmä

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin ehdotetun seuraamusjärjestelmän vaihtoehtona rangaistusluonteista hallinnollista seuraamusjärjestelmää. Rangaistusluonteisena hallinnollisena seuraamuksena voidaan pitää hallintopäätökseen perustuvaa seuraamusta, joka on asiallisesti rinnastettavissa rikosoikeudelliseen rangaistukseen ja joka määrääjän lain rikkomisen johdosta luonnolliselle henkilölle tai oikeushenkilölle hallintoviranomaisen toimesta²³.

Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus olisi koskenut jatkuvaa vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita (pl. hyvityksen alaan kuuluvat laiminlyönnit). Lisäksi hallinnollinen seuraamus olisi voitu ulottaa hallintoedustukseen liittyviin laiminlyönteihin. Seuraamuksen olisi määrännyt yhteistoimintalakia valvova yhteistoiminta-asiamies. Käytännössä kysymys olisi ollut työnantajalle lain noudattamatta jättämisestä määrättävästä seuraamusmaksusta. Yhteistoiminta-asiamiehen seuraamusmaksua koskevista päätöksistä olisi voinut valittaa hallinto-oikeuteen ja hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Toteuttamisvaihtoehdossa haasteelliset kysymykset liittyivät yhteistoiminta-asiamiehen rooliin toimia samanaikaisesti toisaalta neuvovana ja ohjaavana viranomaisena ja toisaalta seuraamusjärjestelmän kannalta keskeisimpänä viranomaisena. Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamusjärjestelmä sopii ennen kaikkea sellaisiin velvoitteisiin, joissa lain rikkomus on suhteellisen helposti todettavissa. Näin ei välttämättä ole kaikkien yhteistoimintalain mukaisten velvoitteiden osalta. Lisäksi tämä olisi voinut edellyttää myös yhteistoiminta-asiamiehen resursseihin muutoksia. Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus olisi myös merkinnyt keskeisten riitakysymysten ratkaisemista hallintolainkäyttölain prosessissa, mikä olisi uutta työoikeudellisissa kysymyksissä.

²³ Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 52/2018: Rangaistusluonteisia hallinnollisia seuraamuksia koskevan sääntelyn kehittäminen, s. 20.

5.1.3 Työnantajan henkilöstömäärään perustuvat soveltamisalarajaukset

Voimassa olevaa yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Eräitä lakiin perustuvia velvoitteita sovelletaan kuitenkin vain yrityksiin, joiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30. Hallintoedustuslakia sovelletaan puolestaan työnantajaan, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.

Näitä työnantajan henkilöstömäärään perustuvia soveltamisalarajauksia arvioitiin esityksen valmistelun yhteydessä. Alla on taulukko, josta ilmenee yritysten ja työntekijöiden lukumäärä yritysten eri kokoluokissa henkilöstömäärän perusteella.

Henkilöstön suuruusluokka	Yritysten määrä	Henkilöstömäärä
... 4	321239	237375
5...9	19156	123455
10...19	10717	143310
20...29	3498	83035
30...39	1762	59685
40...49	1019	44898
50...59	684	36913
60...69	496	31907
70...79	341	25325
80...89	273	22974
90...99	211	19816
100...119	292	31898
120...129	113	13995
130...139	96	12944
140...149	91	13132
150...159	70	10765
160...169	50	8202
170...179	59	10283
180...189	45	8302
190...199	34	6583
200...	823	550068

Jatkuvan vuoropuhelua, liikkeen luovutusta ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus säilyisi 20 työntekijässä. Pienissä yrityksissä ja yhteisöissä työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on luonnollisella tavalla syntyvää ja välitöntä, koska pienellä työpaikalla ihmiset ovat muutoinkin jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa toistensa kanssa. Myös työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri tukee tätä käsitystä. Tämän vuoksi ei ole olemassa merkittävää sääntelyintressiä ulottaa yhteistoimintalain

soveltamista alle 20 työntekijän yrityksiin ja yhteisöihin. Lisäksi on otettava huomioon, että soveltamisalan madaltaminen olisi kasvattanut pienten yritysten sääntelykustannuksia nykyisestä.

Hallintoedustuksen osalta Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan oli arvioitava nykyistä 150 työntekijän soveltamisrajaa ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet. Sinänsä vartenotettavana vaihtoehtona voidaan pitää jonkinlaisen portaittaisen hallintoedustusmallin käyttöönottoa, jossa hallintoedustuksen järjestämismallilta edellytettävät vaatimukset kasvaisivat yrityskoon kasvaessa. Haasteellisin kysymys liittyy kuitenkin henkilöstömäärää koskevaan alarajaan eli kysymykseen siitä, kuinka pieniin yrityksiin hallintoedustusta koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi. Monissa muissa maissa hallintoedustusjärjestelmät ovat käytössä selvästi pienemmissä yrityksissä kuin 150 työntekijän yrityksissä. Toisaalta hallintoedustusjärjestelmää on aina arvioitava kunkin maan muuta oikeusjärjestelmää ja yritysten hallintokulttuuria vasten.

Hallintoedustusjärjestelmän käyttöönotto edellyttää, että yrityksessä tapahtuu aktiivista hallitustyöskentelyä tai yrityksessä muutoin on toimielimiä, joissa yrityksen käytännön johtamista koskevia kysymyksiä muutoin käsitellään ja valmistellaan. Näin ei välttämättä ole pienemmissä yrityksissä. Osakeyhtiölain 6 luvun 8 §:n mukaan hallitukseen on valittava yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. Tämä merkitsee, että hallitukset voivat muodostua hyvin pienistä kokoonpanoista. Hallintoedustusjärjestelmän ulottaminen nykyistä pienempiin yrityksiin edellyttää, että se sopii yritysten hallintojärjestelmiin. Esityksessä päädyttiin sen vuoksi ehdottamaan voimassa olevan henkilöstömäärää koskevan soveltamisalajauksen säilyttämistä 150 työntekijässä.

5.1.4 Työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten sääntelypaikka

Selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen ehdottivat yhteistoimintalakia koskevassa selvityksessään, että työvoiman vähentämismenettelyä koskeva sääntely olisi siirrettävä yhteistoimintalaista osaksi työsopimuslakia. Samaa oli ehdottanut Jukka Ahtela kaksi vuotta aikaisemmin laatimassaan selvityksessä. Siirtoa perusteltiin etenkin sillä, että yhteistoimintalaissa voitaisiin tällä tavalla keskittyä aitoon yhteistoimintaan muissa asioissa ja samalla yhteistoimintalaki voisi vapautua irtisanomislain leimasta. Siirtoa pidettiin perusteltuna myös siitä syystä, että työsopimuslaissa säädetään irtisanomisten ja lomautusten perusteista ja myös eräistä menettelytavoista.

Esityksessä päädyttiin säilyttämään kaikki muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet osana yhteistoimintalakia. Ensimmäinen peruste liittyi siihen, että toimivat neuvottelusuhteet muutostilanteessa voi syntyä lähinnä silloin kun muutostilannetta on edeltänyt jo pidempään jatkunut vuorovaikutussuhde, jossa luottamusta on voinut kasvaa puolin ja toisin. Edellytykset hyvälle yhteistoiminnalle muutostilanteessa voidaan saavuttaa paremmin, jos yhteistoiminta muutostilanteissa nähdään yrityksessä muutoin harjoitetun yhteistoiminnan jatkumona.

Toteutusvaihtoehtoon sisältyisi myös eräitä sääntelytekniisiä haasteita. Käytännössä olisi jouduttu arvioimaan, olisiko työvoiman käytön vähentämistilanteita koskevan sääntelyn (voimassa olevan yhteistoimintalain 8 luku) lisäksi tullut siirtää myös ne säännökset, jotka koskevat neuvotteluelvoitetta yritystoiminnan muutoksista aiheutuvien henkilöstövaikutusten osalta (voimassa olevan yhteistoimintalain 6 luku). Lisäksi on merkille pantavaa, että työsopimuslain soveltamisala on yhteistoimintalain soveltamisalaa laajempi. Voimassa olevaa yhteistoimintalakia ei sovelleta esimerkiksi pieniin yrityksiin, kirkkoon, valtioon tai kuntiin.

Kaiken kaikkiaan toteutusvaihtoehto olisi edellyttänyt suhteellisen laajan sääntelykonaisuuden siirtämistä yhteistoimintalaista työsopimuslakiin.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailta käytetyt keinot

5.2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmät eri Euroopan maissa

Työnantajan ja yrityksen henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan sääntelyn osalta on huomioitava, että tavat toteuttaa henkilöstön osallistumista vaihtelevat eri Euroopan maissa. Yhteistoimintalain toimivuutta koskevassa selvityksessään selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen jaottelivat työntekijöiden osallistumistavat karkeasti jaoteltuna kahteen eri ryhmään:

1. yritykseen on perustettu yritys- tai työpaikkaneuvosto, jossa yhteiset asiat käsitellään, tai
2. työnantajan yhteistoimintaosapuolena on työntekijöiden luottamusmies tai muu henkilöstöedustaja taikka työntekijöitä edustavan ammattiliiton edustaja.

Selvityksessä kuitenkin todetaan, että useissa maissa on samanaikaisesti käytössä molempia malleja edustavia osallistumiskäytäntöjä.

Selvityksen mukaan yritys- tai työpaikkaneuvostolle rakentuva järjestelmä on käytössä muun muassa Saksassa, Itävallassa ja Alankomaissa. Molempia osallistumistapoja on käytössä muun muassa Belgiassa, Italiassa ja Ranskassa, kuitenkin niin, että niissä yritysneuvostoilla on vahvempi rooli. Luottamusmiesvetoinen osallistumistapa on Suomen lisäksi käytössä Tanskassa, Portugalissa, Kroatiaassa ja Sloveniassa. Ruotsissa henkilöstöä edustaa yhteistoiminta-asioissa asianomaisen ammattiliiton edustaja.²⁴

Jukka Ahtelan Sitralle laatimassa selvityksessä henkilöstön osallistumisjärjestelmät Euroopassa on jaettu kolmeen pääryhmään: 1) edustukselliset, puhtaasti henkilöstön osallistumiselimet, 2) henkilöstön ja työnantajan yhteiselimet eli pariteettimalli ja 3) työehtosopimusten mukaisiin luottamusmiesjärjestelmiin perustuvat mallit.²⁵

5.2.2 Yhteistoimintaa sekä joukkovähentämistilanteita koskeva sääntely eräissä maissa

Yleistä

Akava Works julkaisi vuonna 2019 selvityksen nimeltä *Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa*. Selvityksen laati varatuomari Jukka Ahtela. Selvitys keskittyi ennen kaikkea vertailussa olevien maiden työehtosopimusjärjestelmiin, erityisenä näkökulmana työpaikkasopiminen. Selvitys käsittelee myös henkilöstön edustusjärjestelmiä eri maissa, mukaan lukien hallintoedustus ja työpaikkatason osallistuminen. Selvityksen lähdeaineistona on käytetty pääasiassa julkisesti saatavilla olevaa virallisaineistoa, lainsäädäntöä, vuosi- ja tutkimusraportteja sekä työehtosopimusosapuolten avulla saatua tarkempaa aineistoa. Selvitystä on hyödynnetty tämän jakson kirjoittamisessa soveltuvien osin täydentäen muista lähdeaineistoista, kuten suoraan asianomaisen maan lakitekstistä saatavilla tiedoilla.

²⁴ Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimevuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018, s. 34.

²⁵ Ahtela, Jukka: Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeita työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 19.

Ruotsi

Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämäärämislaissa (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*). Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä.

Myötämäärämislaki antaa paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeisen roolin kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Lainsäädännön ohella työehtosopimukset täsmentävät ja syventävät tätä roolia.²⁶

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät sinänsä kuulu yhteistoiminnan piiriin, mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistoimintasopimuksen aikaansaamista.²⁷

Myötämäärämislain mukaan työnantajan on pidettävä häntä sitovan työehtosopimuksen osapuolena oleva ammattiosasto tietoisena yrityksen liiketoiminnan kehityksestä tuotannon ja talouden suhteen sekä henkilöstöpolitiikan suuntavivoista. Vastaava tiedonantovelvollisuus on sellaisella työnantajalla, joka ei ole sidottuna mihinkään työehtosopimukseen. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on lisäksi annettava ammattiosastolle muutoinkin tilaisuus tutustua työnantajan toimintaan liittyviin asiakirjoihin siinä laajuudessa kuin se on tarpeen järjestöön kuuluvien työntekijöiden yhteisten etujen ajamiseksi.

Laissa säädetään lisäksi työvoiman käytön vähentämistä koskevasta työnantajan neuvotteluvollisuudesta sekä neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Irtisanomisiin ja lomautuksiin liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaisille (*Arbetsförmedlingen*) säädetään tiettyjä työllisyyden edistämistoimenpiteitä koskevassa laissa (*Lag om vissa anställningfrämjande åtgärder*). Irtisanomisten osalta työnantajan on tehtävä ilmoitus työvoimaviranomaisille, jos hän aikoo irtisanoa vähintään viisi henkilöä. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös irtisanomisia, joissa yhdeksänkymmenen päivän aikana irtisanotaan vähintään 20 työntekijää. Lain mukaan irtisanominen voidaan toteuttaa (työsuhde päätyä) aikaisintaan kaksi kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 25 työntekijää, neljä kuukautta ilmoituksen

²⁶ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 16.

²⁷ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 16.

antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 100 työntekijää ja kuusi kuu-
kautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat vähintään 100 työn-
tekijää.

Tanska

Tanskan tiedottamista sekä työntekijän kuulemisesta annettua lakia (*lov om informa-
tion og høring af lønmodtagere*) sovelletaan yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 35
henkilöä. Laki sisältää yhteistoimintamenettelydirektiiviä vastaavat säännökset työnte-
kijöiden tiedottamisesta ja kuulemisesta. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos työnanta-
jaa ja työntekijöitä sitova työehtosopimus sisältää vähintään yhteistoimintamenette-
lydirektiivin tasoiset säännökset. Työehtosopimuksilla onkin merkittävä rooli tanskalai-
sessa työlainsäädännössä. Työpaikkatason yhteistoimintaa ohjaa suurimman työnan-
tajakeskusjärjestö DA:n (Dansk Arbejdsgiverforening) ja suurimman työntekijäkeskus-
järjestö LO:n (Landsorganisationen i Danmark)²⁸ välinen yhteistoimintasopimus. Se
sisältää määräykset luottamusmiesjärjestelmästä, työpaikkojen yhteistoimintamenet-
telyistä, yhteistoimintakomiteoista ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyistä. Yhteisto-
imintasopimuksen määräykset ovat laajalti osana alakohtaisia työehtosopimuksia.²⁹

Yhteistoimintakomitea voidaan perustaa yritykseen, joka työllistää normaalisti vähin-
tään 35 työntekijää ja jossa työntekijöiden enemmistö tai työnantaja haluaa perustaa
tällaisen elimen. Akava Worksin selvityksessä viitataan DA:n arvioon, jonka mukaan
yhteistoimintakomiteoita olisi perustettu noin 70 prosenttiin niistä yrityksistä, joihin se
on sääntöjen mukaan perustettavissa.³⁰

Yhteistoimintakomiteoiden kokoonpanossa on yhtä suuri määrä henkilöstön ja työnan-
tajan edustajia. Työntekijöiden vähimmäislukumäärä on kaksi (jos yritys työllistää 35–
50 työntekijää) ja kasvaa liukuvalla asteikolla kuuteen (jos yritys työllistää 501–1 000
työntekijää). Järjestäytymättömilläkin työntekijöillä on oikeus valita edustajansa komi-
teaan. Yhteistoimintakomitean tehtävänä on edistää yhteistoimintaa yrityksessä niin
yrityksen kuin yksittäisen työntekijän etua silmällä pitäen. Sen merkitys liittyy enna-
koivaan tiedonvälitykseen ja neuvottelutoimintaan, varsinaista päätösvaltaa sillä ei
ole. Komitea voi sopia muun muassa yrityksessä noudatettavan henkilöstöpolitiikan

²⁸ LO yhdistyi toimihenkilöitä edustavan FHF:n kanssa vuonna 2019. Uuden järjestön nimi on Fag-
bevægelsens Hovedorganisation FHO.

²⁹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja
Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 18 ja 22.

³⁰ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja
Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 22.

periaatteista mukaan lukien tasa-arvokysymykset, koulutuksesta, tietosuojasta ja tuotanto- tai palvelutoiminnan muutostilanteissa noudatettavista menettelytavoista.³¹

Joukkovähentämisiin liittyvästä ilmoitus- ynnä muita menettelyitä koskevassa laissa (*lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang*) säädetään työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden irtisanomisesta työntekijöiden tai heidän edustajiansa kanssa sekä velvollisuudesta ilmoittaa kyseisistä neuvotteluista ja niiden lopputulemasta alueellisille työmarkkinaneuvostoille. Laissa tarkoitettuina irtisanomisina pidetään joukkovähentämisdirektiivin mukaiset raja-arvot täyttäviä irtisanomisia (ks. jakso 2.3.3). Neuvotteluiden vähimmäiskesto koskeva sääntely koskee vain suurimpia irtisanomisia. Neuvotteluita tulee käydä vähintään 21 päivän ajan, mikäli irtisanomiset koskevat vähintään puolta yrityksen työntekijöistä tai vähintään sataa työntekijää. Alueellisille työmarkkinaneuvostoille on kuitenkin ilmoitettava harkittavista irtisanomisista 30 päivää ennen.³²

Norja

Norjan työympäristöä, työaikaa ja työturvallisuutta koskevaan lakiin (*Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*) sisältyy yhteistoimintamenettelydirektiivin kaltaiset säännökset työntekijöiden edustajien (luottamusmies) tiedottamisesta ja kuulemisesta. Säännökset koskevat työnantajaa, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Säännöksistä voi sopia toisin työehtosopimuksilla.

Lain 15 luvussa säädetään työvoiman käytön vähentämiseen liittyvästä neuvottelunnettelystä ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta luottamusmiehille. Säännökset tulevat sovellettaviksi, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista 30 päivän aikana. Irtisanomiset saavat tulla voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua työvoima- ja hyvinvointiviranomaiselle (Arbeids- og velferdsetaten) tehdystä ilmoituksesta.

Myös Norjassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä sopimuksilla on tärkeä rooli yhteistoiminnan sääntelyssä. Esimerkiksi Norjan työnantajien keskusliiton NHO:n ja työntekijäjärjestöjen keskusliiton LO:n väliseen pääsopimukseen³³ sisältyy yhteistoimintaa koskevia määräyksiä. Sopimuksen mukaan työnantajan on muun muassa ker- ran kuukaudessa tai pyydettyäessä useamminkin käytävä keskustelua luottamusmie-

³¹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 22–23.

³² EMCC:n (European Monitoring Centre on Change) verkkosivut, osoitteessa: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/denmark-staff-information-and-consultation-on-restructuring-plans>.

³³ Hovedavtalen, LO-NHO, 2018–2021

hen kanssa yrityksen tilanteesta, liittyen muun muassa yrityksen taloudelliseen ja tuotannolliseen tilanteeseen, työpaikkaan yleisesti ja sen päivittäiseen toimintaan liittyvistä olosuhteista sekä palkkauksesta ja työolosuhteista.

Saksa

Saksassa henkilöstön edustus toteutuu kahdella tasolla: yritysneuvostoissa (Betriebsrat) työpaikka-tasolla ja hallintoedustuksena (Aufsichtsrat) yrityksen hallituksessa tai hallituneuvostossa. Yritysneuvostolla on merkittävä asema tiedonsaannissa ja konsultaatioissa yrityksen johdon kanssa. Se voi vaikuttaa käytännössä suuressakin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, palkkauspolitiikkaan ja työolosuhteisiin.³⁴

Yritysneuvostoa koskevan lain mukaan (*Betriebsverfassungsgesetz*) yritysneuvosto voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 5 työntekijää. Yritysneuvoston koko on suhteessa työntekijöiden henkilömäärään. Jos työntekijöiden määrä on 5–20, neuvostoksi riittää yksi henkilö. Työntekijämäärältään 1000–1500 hengen yrityksissä yritysneuvostossa on 15 jäsentä. Työnantaja ei ole yritysneuvostossa edustettuna.³⁵

Yritysneuvoston keskeinen tehtävä on valvoa, että työnantaja noudattaa työlainsäädännön, työehtosopimusten ja muiden sopimusten vaatimuksia. Työnantajan on neuvoteltava yritysneuvoston kanssa merkittävistä uudelleenjärjestelyistä, henkilöstöpolitiikan muutoksista ja ammatilliseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Yritysneuvostolla on myös oikeus tehdä aloitteita työntekoon ja työaikoihin liittyvissä asioissa. Tietyistä laissa säädettyistä asiakysymyksistä työnantaja voi tehdä päätöksen ainoastaan yritysneuvoston suostumuksella. Jos näistä asioista on sovittu työehtosopimuksessa, noudatetaan sitä.³⁶

Yrityksiin, joissa säännönmukaisesti työskentelee vähintään 100 työntekijää, on perustettava yritysneuvoston talousvaliokunta. Työnantaja on velvollinen tiedottamaan talousvaliokunnalle yrityksen taloudellista tilanteesta. Työnantajan on tarvittaessa

³⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 32–33.

³⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 33.

³⁶ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 33.

neuvoteltava näistä kysymyksistä. Neuvottelujen kohteena voi olla esimerkiksi yrityksen uudelleenjärjestelyt tai yritysostot.³⁷

Yli 20 työntekijän yrityksessä vaaditaan yritysneuvoston suostumus uusiin rekrytointeihin, muutoksiin palkka-arvioissa ja siirroissa tehtävistä toisiin. Tietyin edellytyksin yritysneuvosto voi kieltäytyä antamasta suostumustaan. Mikäli työnantaja haluaa tällöin toimeenpanna ratkaisun, asia on vietävä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen päättämistapauksissa työnantajan on kaikissa tapauksissa kuultava yritysneuvostoa, muussa tapauksessa irtisanominen on pätemätön. Yritysneuvosto voi laissa mainittuihin perusteisiin nojaten riitauttaa irtisanomisen.³⁸

Joukkovähentämisiin liittyvästä neuvotteluvollisuudesta yritysneuvoston kanssa ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta samoin kuin joukkovähentämisistä ilmoittamisesta työvoimatoimistolle säädetään irtisanomissuojaa koskevassa laissa (*Kündigungsschutzgesetz*). Lakia sovelletaan, jos työnantaja aikoo irtisanoa 30 päivän aikana 1) enemmän kuin viisi työntekijää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on enemmän kuin 20 ja vähemmän kuin 60, 2) enemmän kuin 10 prosenttia yrityksen työntekijöistä tai enemmän kuin 25 työntekijää yrityksestä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500, tai 3) vähintään 30 työntekijää yrityksessä, jonka palveluksessa on vähintään 500 työntekijää. Työnantaja ei saa toteuttaa irtisanomisia ennen kuin 30 päivää on kulunut työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta. Yksittäistapauksissa mainittua aikaa voidaan pidentää kahteen kuukauteen.

5.2.3 Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskeva sääntely

Ruotsi

Ruotsissa henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevan lain mukaan (*Lag om styrelserep-resentation för de privatanställda*) yli 25 työntekijää työllistävien yritysten hallitukseen on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa ja kullekin heistä varaedustaja. Yli 1 000 työntekijän yrityksissä työntekijöiden edustajia on valittava kolme. Työntekijöillä ei kuitenkaan voi olla enemmistöä hallituksen jäsenistössä.

³⁷ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 33.

³⁸ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 33.

Akava Worksin selvityksessä viitataan selvitykseen, jonka mukaan noin 75 prosentissa yrityksissä hallituksissa on noin kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Henkilöstön edustajat valitsee sellaisen työntekijäjärjestön paikallinen ammattiosasto, jonka kanssa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen.³⁹

Henkilöstön edustajat yrityksen hallituksissa ovat asemaltaan rinnastettavissa muihin hallituksen jäseniin, kuitenkin sillä poikkeuksella, että he eivät voi osallistua työehtosopimuksia, työtaisteluita tai muita ristikkäisiä intressejä sisältävien asioiden käsitteilyyn. Muutoin heidän tulee toimia hallituksessa yrityksen etuja edistäen.⁴⁰

Tanska

Tanskan yhtiölainsäädännön (*Lov om aktie- og anpartsselskaber*) mukaan työntekijöiden on mahdollista valita edustajansa yli 35 työntekijää työllistävän yrityksen tai konsernin hallitukseen. Henkilöstön edustajien lukumäärä vastaa puolta yrityksen omistajien valitsemista jäsenistä. Hallituksessa on vähintään kaksi henkilöstön edustajaa, konserneissa kolme. Tämä merkitsee käytännössä, että henkilöstön edustajia on vähintään kolmannes hallituksen jäsenistä.⁴¹

Henkilöstön edustajien asema yrityksen hallituksessa on sama kuin muiden hallituksen jäsenten: heidän tulee toiminnassaan edistää yrityksen etua. Henkilöstön edustajat eivät kuitenkaan saa osallistua työriitoja koskevien asioiden käsitteilyyn.⁴²

Akava Worksin selvityksessä viitatus, vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan enemmistössä (55 prosenttia) yritysten hallituksista oli henkilöstön edustus. Suurissa, yli 500 henkeä työllistävissä yrityksissä osuus oli 65 prosenttia kun taas pienemmissä, alle 100 työntekijää työllistävissä yrityksissä osuus oli 13 prosenttia.⁴³

Norja

Norjan osakeyhtiölain (*Lov om allemannskjeselskaper*) mukaan työntekijöiden edustus yhtiössä vaihtelee yhtiön koon perusteella. Yhtiössä, joka työllistää vähintään 30

³⁹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 16.

⁴⁰ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 16.

⁴¹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 22.

⁴² Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 22.

⁴³ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 22.

mutta enintään 50 työntekijää, henkilöstöllä on oikeus vaatia yhtä edustajaa, yhtä tarkkailijaa ja kahta varajäsentä yhtiön hallitukseen riippumatta hallituksen koosta. Yhtiöissä, jotka työllistävät vähintään 50, mutta enintään 200 työntekijää, yksi kolmasosa ja kuitenkin vähintään kaksi hallituksen jäsenistä on valittava työntekijöiden joukosta.

Työntekijöiden edustajilla hallituksessa on yhtäläiset oikeudet muiden hallitusten jäsenten kanssa. Työntekijöiden edustajaa ei voi kuitenkaan erottaa hallituksesta yhtiökokouksen toimesta.

Saksa

Saksassa yhtiölainsäädäntö edellyttää kaksiportaista mallia, jossa ylintä päätösvaltaa käyttää osakkeenomistajia edustava hallintoneuvosto (Aufsichtsrat), joka nimittää yrityksen johdosta koostuvan toimeenpanevan hallituksen tai johtoryhmän (Vorstand). Yli 500 työntekijää työllistävien osakeyhtiöiden hallintoneuvostoissa tulee olla vähintään puolet henkilöstön nimeämiä jäseniä. Pörssinoteeratuissa yhtiöissä tämä henkilöstöraja on 2000. Mikäli pörssinoteerattu yhtiö työllistää 500–2000 henkeä, sen hallintoneuvostossa tulee olla vähintään kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Hiili- ja terästeollisuuden yrityksissä noudatetaan omaa lainsäädäntöä, jonka henkilöstörajat ovat alemmat.⁴⁴

Henkilöstön edustajat valitaan joko suoralla vaalilla tai valintalautakuntaan valittavien edustajien toimesta. Valituksi voi tulla myös yrityksen ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi ammattiliiton edustaja. Hallintoneuvoston keskeinen tehtävä on valita tai erottaa yrityksen toimeenpaneva hallitus tai johtoryhmä, päättää sen palkkauksesta ja yleisesti valvoa johtoryhmän työskentelyä sekä hyväksyä merkittävimmät strategiset päätökset.⁴⁵

⁴⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasäätely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 32.

⁴⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasäätely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019, s. 32–33.

6 Lausuntopalaute

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Yhteistoimintalaki

I osa Yleiset säännökset

1 luku Yleiset säännökset

1 §. Lain tarkoitus. Pykälässä säädettäisiin lain tarkoituksesta, joka ilmentäisi niitä tavoitteita, joita lailla pyritään saavuttamaan. Säännöksellä olisi ohjaava vaikutus lain muiden säännösten soveltamistilanteissa. Lain tarkoituksena olisi edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimisivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai yhteisön että työntekijöiden edut. Työnantaja ja henkilöstö ovat riippuvaisia toisistaan ja heidän välisen yhteistoiminnan sujuvuus on ratkaisevaa työnantajan menestymisen ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Tämä edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä sekä riittävää tiedonkulkua puolin ja toisin. Ajan myötä osapuolille kehittyä ymmärrys toistensa tarpeista ja mahdollisuuksista, mikä auttaa työnantajan toiminnan ja henkilöstön aseman kehittämisessä sekä muutostilanteiden käsittelyssä. Näihin asioihin keskittyvät laissa tarkoitettu jatkuva vuoropuhelu, hallintoedustus ja muutosneuvottelut.

Lain tarkoituksena olisi myös, että työnantajan toimintaa ja työyhteisöä kehitettäisiin jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannettaisiin. Toimivalla yhteistoiminnalla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja yritysten taloudelliseen menestykseen. Lailla edistettäisiin hyvän yhteistoiminnan edellytyksenä olevien puiteiden syntymistä ja myös käytännössä hyvän

yhteistoiminnan toteutumista lain säännösten mukaisesti. Kysymys olisi ennen kaikkea jatkuvan vuoropuhelun vaatimuksesta sekä tiedonkulun ja työyhteisön jatkuvan kehittämisen vaatimuksista. Laki antaa työpaikoille liikkumavaraa yhteistoiminnan tarkempien puitteiden luomisessa. Vaatimukset koskevat ennen kaikkea yhteistoiminnan sisältöä. Työpaikoilla voidaan siten luoda omia järjestelmiään vuoropuhelun ja muunkin yhteistoiminnan toteuttamiseksi, kunhan eräät laadulliset ja määrälliset vaatimukset toteutuvat. Tällä sääntelyratkaisulla voidaan saavuttaa tilanne, jossa lain soveltaminen koetaan mielekkääksi. Tällä on lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta aivan ratkaiseva merkitys.

Pykälän 2 *momentin* mukaan lain tarkoituksena olisi myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä. Tämä on toimivan yhteistoiminnan edellytys. Vuoropuhelujen järjestäminen on keskeisin tiedonkulun väline. Työnantaja ja henkilöstön edustaja pystyvät kasvokkain vaihtamaan tietoja ja näkemyksiä erilaisista työnantajan tai työyhteisön toimintaan liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi tiedonkulkua tukisivat tietojen antamista koskevat säännökset, jotka edellyttävät työnantajaa antamaan eräitä tietoja oma-aloitteisesti ja lähtökohtaisesti kirjallisesti.

Lain tarkoituksena olisi myös turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen tai yhteisön päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen pyritään jatkuvan vuoropuhelun, hallintoedustuksen ja muutosneuvotteluiden kautta. Nämä järjestelyt luovat henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan, jonka kautta työnantaja saa arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä. Työnantaja pystyy siten hyödyntämään tätä tietoa toiminnassaan. Vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen olisi osin välitöntä (esimerkiksi hallintoedustus) mutta myös välillisillä vaikutusmahdollisuuksilla on iso merkitys. Välillisenä vaikutusmahdollisuutena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että vuoropuhelussa henkilöstön edustajan näkemykset tosiasiasa vaikuttavat työnantajan toimintaan.

Vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen pyritään myös sillä, että henkilöstön edustajalla olisi oikeus nostaa asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi muutosneuvotteluiden kohdalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi.

2 §. Soveltamisala. Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin lain yleisestä soveltamisalasta. *Momentin ensimmäisen virkkeen* mukaan lakia sovellettaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi vähintään 20. Voimassa olevaa lakia vastaavalla tavalla lain soveltamisala perustuisi edelleenkin kahteen seikkaan: työnantajan tulisi olla taloudellista toimintaa harjoittava yritys tai yhteisö. Lisäksi työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä tulisi säännöllisesti olla vähintään 20.

Voimassa olevan lain 3 §:ssä määritellään yrityksen käsite. Pykälän mukaan yrityksellä tarkoitetaan laissa yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. Lain esitöiden mukaan käsitteellä yritys tarkoitetaan siten erilaisten yhtiöiden lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vaiko eikö ole. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa. Silläkään ei ole merkitystä, mikä taho toimintaa rahoittaa. Näin ollen lakia sovelletaan muun muassa kulttuuripalveluja ja muita palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoituksellisesta tavasta riippumatta. Lakia sovelletaan myös muihin yhteisöihin, joilla on taloudellista toimintaa. Tällaisia palveluja tuottavia ja siten laissa tarkoitettua taloudellista toimintaa harjoittavia ovat muun muassa työmarkkinajärjestöt, hoiva-, sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt tai muut yksityisoikeudelliset ja itsenäiset julkisoikeudelliset yhteisöt. Lakia sovelletaan myös Ahvenanmaalla toimiviin yrityksiin. (HE 254/2006 vp, s. 41).

Esityksessä ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan nykytila sen osalta, millaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin työnantajiin lakia sovellettaisiin. Yritys-käsitteen määrittelemisestä laissa kuitenkin luovuttaisiin. Sen sijaan lain soveltamisalan piiriin kuuluvat työnantajat määriteltäisiin pykälässä yritys ja yhteisö -käsitteiden avulla, jotka yhdessä vastaisivat voimassa olevan lain yritys-käsitettä. Taloudellista toimintaa harjoittavalla yrityksellä tarkoitettaisiin voimassa olevan ja sitä edeltänyttä lakia koskevan vakiintuneen tulkintakäytännön mukaan erilaisia yhtiömuotoisia yrityksiä, kuten osakeyhtiöitä ja osuuskuntia sekä muita asianmukaisesti rekisteröityjä itsenäisiä oikeushenkilöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat teollista toimintaa, palvelutoimintaa tai muuta taloudellista toimintaa. Yhteistä tällaisille toimijoille on, että ne harjoittavat taloudellista toimintaa elinkeinotoiminnan harjoittamisen muodossa. Lain soveltamisen kannalta ei olisi edelleenkaan merkitystä sillä, kuka olisi toiminnan rahoittaja tai omistaja. Yrityksen omistaminen voisi perustua kokonaan esimerkiksi valtion, kunnan tai muun vastaavan julkisen yhteisön omistukseen. (HE 254/2006 vp, s. 40).

Taloudellista toimintaa harjoittavilla yhteisöillä tarkoitettaisiin erilaisia taloudellista toimintaa harjoittavia yhdistyksiä, säätiöitä sekä muita yksityisoikeudellisia tai itsenäisiä julkisoikeudellisia yhteisöjä, kuten Kansaneläkelaitosta. Viimeksi mainitut kuuluisivat lain soveltamisen piiriin, vaikka niiden tarkoituksena ei välttämättä olisikaan tuottaa toiminnallaan taloudellista voittoa. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa olisi jatkossakin yhteisön tosiasiallisen toiminnan luonne, eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa (HE 254/2006 vp, s. 41). Toiminta voisi perustua myös kokonaan julkiseen rahoitukseen.

Jotta lakia sovellettaisiin työnantajana toimivaan yritykseen tai yhteisöön, olisi sen palveluksessa olevien työsuhteisten työntekijöiden määrän oltava säännöllisesti vähintään 20. Voimassa olevasta laista poiketen laissa ei olisi neuvotteluaikaa lukuun ottamatta enää sellaisia säännöksiä, joita sovellettaisiin ainoastaan vähintään 30 työntekijän yrityksiin. Tältä osin soveltamisalaraja laskisi siis hieman.

Työnantajaan säännönmukaisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrän laskentatavan olisi tarkoitus vastata voimassa olevaa lakia ja sitä koskevaa tulkintakäytäntöä. Voimassa olevan lain esitöiden (HE 255/2006 vp, s. 40) mukaan lakitekstin sanamuodosta käy ilmi, että toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei asetettaisi eri asemaan ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi kuitenkaan katsottava niitä työsuhteisista henkilöistä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Siten voimassa olevan yhteistoimintalain 2 §:ssä tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa on otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän perhevapaan aikana. Edellä todettu tarkoittaa sitä, että jos yhden vapaalla olevan työntekijän sijaisena toimii usein vaihtuvia määräaikaisia työntekijöitä, heidät lasketaan yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa (KKO 2017:86).

Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otetaan voimassa olevan lain esitöiden mukaan huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta (HE 255/2006 vp, s. 40).

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1455-14 katsonut, että yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa otetaan huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen ajan kerrallaan (ks. myös TN 1569-17). Korkein oikeus on edellä mainitussa ratkaisussa KKO 2017:86 todennut, että työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä voi poikkeuksellisissa olosuhteissa olla perusteltua poiketa silloin, kun kyse on epätyypillisistä työsuhteista (näin myös KKO

1996:51). Tällöin voi olla perusteltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen.⁴⁶

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 29 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan yhteistoiminta yrityksissä kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Lakia sovellettaisiin näin ollen jatkossakin edellä mainitut kriteerit täyttäviin Ahvenanmaan maakunnassa toimiviin yrityksiin ja yhteisöihin.

Momentin *toisen virkkeen* mukaan lakia sovellettaisiin myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottotoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Säännös koskee ulkomaalaisten yhteisöjen Suomessa sijaitsevia sivuliikkeitä ja sen olisi tarkoitus vastata voimassa olevaa lakia (HE 211/2016 vp).

Pykälä 2 *momentissa* säädettäisiin ehdotetun lain 5 luvun soveltamisalasta, joka koski henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa. Kyseistä lukua sovellettaisiin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Hallintoedustuksen soveltamisen piiriin kuuluvat yhtiöt vastaisivat voimassa olevaa lakia. Ehdotetun 5 luvun säännösten soveltamisen ulkopuolelle jäisivät siten esimerkiksi avoimet yhtiöt, kommandiittiyhtiöt, laivanisännistöyhtiöt, vakuutusyhdistykset sekä kiinnitysluottopankit. Luku ei myöskään koskisi säätiöitä, verotuksellisia yhtymiä eikä elinkeinonharjoittajan harjoittamaa yritystoimintaa.

Ehdotetun lain 5 luvun soveltaminen edellyttäisi toisaalta, että momentissa mainitun yhtiön työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa olisi säännöllisesti vähintään 150. Työnantajan palveluksessa säännöllisesti olevan henkilöstön määrän laskentatavassa noudatettaisiin samoja periaatteita kuin, mitä edellä 1 momentin osalta on todettu. Työnantajan palveluksessa säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsottaisi niitä henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti taikka poik-

⁴⁶ Ratkaisussa KKO 2017:86 kyseessä olleen yrityksen palveluksessa oli ollut vakituisesti 16–17 työntekijää. Näiden työntekijöiden lisäksi yrityksessä oli työskennellyt tarroitusyössä kuukausittain yhteensä 20–30 tunnin ajan vaihtelevasti 2–7 henkilöä, keskimäärin kuukausittain 4 henkilöä. Nämä työntekijät oli kutsuttu työhön tarvittaessa työvuorokohtaisesti. Heillä ei ollut ollut velvollisuutta saapua työhön kutsuttaessa. Ratkaisun perusteluista ilmenevällä tavalla tarroitusyön kokonaistyöaika vastasi KKO:n näkemyksen mukaan yhden osa-aikaisen työntekijän varsin lyhyttä säännöllistä työaika, minkä vuoksi tällaista työtä tehneet oli perusteltua laskea yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisalaa laskettaessa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa mainituilla perusteilla katsottiin, että yritykseen ei sovellettu yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. (Ään.)

keuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Toisaalta voimassa olevan hallintoedustuslain esitöiden (HE 247/1989 vp, s. 8) mukaan myöskään henkilöstön määrän hetkellinen aleneminen alle säädetyn määrän ei vaikuta luvun soveltamisen edellytyksiin. Jos aleneminen toisaalta on pysyvää, ei yrityksellä ole velvollisuutta ylläpitää edustuksen edellyttämiä järjestelyjä. Henkilöstömäärään lasketaan työntekijät, jotka säännöllisesti työskentelevät Suomessa.

Voimassa olevaan hallintoedustuslakiin sisältyvät henkilöstön osallistumisen järjestämiseen rajat ylittävissä sulautumisessa ja jakautumisessa koskevat säännökset ehdotetaan siirrettäväksi osaksi esityksessä ehdotettavaa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia (758/2004).

3 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Pykälässä säädettäisiin poikkeuksista lain soveltamisalasta. Säännös vastaisi pitkälti voimassa olevaa lakia. Pykälän *1 momentin ensimmäisen virkkeen* mukaan lakia ei sovellettaisi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johtuisi muuta. Valtion virastot ja laitokset soveltavat yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia. Mainitun lain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan myös valtion liikelaitokseen, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin.

Momentin *toisen virkkeen* mukaan lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelisluterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. Yhteistoiminnasta kunnissa ja kuntayhtymissä säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007). Ahvenanmaan itsehallintolain 18 §:n 2 kohdan mukaan maakunnan virkamiehiä ja maakunnan palveluksessa olevia henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia koskevat asiat kuuluvat maakunnan toimivaltaan. Evankelisluterilaisen kirkon osalta yhteistoiminnasta on sovittu kirkon yhteistointasopimuksessa. Ortodoksisen kirkon yhteistointasopimus sisältyy osaksi Suomen ortodoksisen kirkon työehtosopimusta.

Lain 2 §:n mukaan lakia sovellettaisiin pääsääntöisesti myös sen soveltamisalarajan ylittäviin aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin esimerkiksi järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiassa elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen. Pykälän *2 momentin* mukaan lain säännöksiä ei sovellettaisi jatkossakaan kuitenkaan tällaisten yritysten tai yhteisöjen tarkoitusta tai aatteellisia taikka vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä niiden valmisteluun. Näin ollen esimerkiksi humanitäärisen järjestön avustustoiminnan kohteista päättäminen tai niissä tapahtuvat muutokset eivät kuuluisi

lain 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun tai lain 3 luvussa säädettyjen muutosneuvottelujen piiriin. Jos tällaisista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin sellaisia henkilöstövaikutuksia kuin 16 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, olisi mainituista henkilöstövaikutuksista käytävä muutosneuvottelut. Vaikka aatteellisen, poliittisen tai muun vastaavanlaisen säännöksessä tarkoitetun yrityksen tai yhteisön toiminnan luonnetta tai sen tarkoitusta koskevaa ratkaisua ei käsitellä vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa, voi se siitä huolimatta käydä välillisesti ilmi vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden taustalla.

Konkurssimenettelyn tarkoituksena on liiketoiminnan alasajo ja konkurssiomaisuuden realisointi. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa säädettäisiin selkeyden vuoksi, ettei lain 2 lukua olisi sovellettava konkurssipesään.

4 §. *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista.* Pykälässä säädettäisiin informatiivisista viittauksista muihin keskeisiin työntekijöiden osallistumisoikeuksia sekä heidän kuulemistaan ja tiedottamistaan koskeviin lakeihin. Pykälän 1–6 momentissa lueteltavat lait olisivat sellaisia, jotka sisältäisivät yhteistoimintalaita erillisiä, keskeisiä henkilöstön osallistumisoikeuksia tai työntekijöiden tiedottamista tai kuulemistaa koskevia säännöksiä. Pykälässä mainittujen lakien lisäksi yhteistoimintalakia koskevia viittauksia sisältyy myös useisiin muihin lakeihin. Yleensä niissä kuitenkin edellytetään noudatettavan tiettyjä tämän lain mukaisia menettelytapoja. Muusta lainsäädännöstä johtuvista vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista säädettäisiin lain 12 §:ssä.

Työntekijöiden osallistumisoikeuksien kannalta keskeisiä lakeja ovat ensinnäkin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettuun lakiin sekä esityksessä ehdotettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisesta tai jakautumisesta annettu laki. Viimeksi mainittuun lakiin siirrettäisiin voimassa olevaan hallintoedustuslakiin sisältyvät henkilöstön osallistumisen järjestämistä rajat ylittävässä sulautumisesta ja jakautumisesta koskevat säännökset.

Työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. Työterveyshuoltolakiin sisältyvät puolestaan säännökset työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa.

Tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa säädetään tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille heidän pyynnöstä sopimuksesta käyttäen vuokra- ja alihankintatyötä. Lisäksi arvopaperimarkkinalakiin sisältyy säännöksiä työntekijöiden tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä.

5 §. Henkilöstön edustaminen. Laissa tarkoitettujen velvoitteiden osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö, vaikka voimassa olevasta laista poiketen asiasta ei erikseen säädetäisi. Osapuolet ilmenevät vuoropuhelua, tiedottamista ja muutosneuvotteluelvoitteita koskevista säännöksistä. Lähtökohtaisesti lain velvoitteet toteutettaisiin molempien osapuolten osalta edustuksellisesti. Sekä työnantaja että henkilöstö kävisivät vuoropuhelua tai osallistuisivat neuvotteluihin edustajien välityksellä. Tästä pääsäännöstä olisi kuitenkin eräitä jäljempänä selostettavia poikkeuksia, jotka liittyvät yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä koskeviin muutosneuvotteluihin.

Laissa ei määriteltäisi, kuka edustaa työnantajaa, vaan työnantajan tehtävänä on osoittaa vuoropuheluun tai neuvotteluihin sellainen henkilö, jolla on valtuudet toimia näissä asioissa työnantajan edustajana. Käytännössä työnantajan edustajana toimiva henkilö voisi vaihdella käsiteltävästä asiasta riippuen.

Pykälä koskisi henkilöstön edustamista vuoropuhelussa ja neuvotteluissa. Säännös vastaisi nykytilaa, mutta siihen on tehty eräitä mukautuksia lain keskeisen sisällön ja rakenteen muutoksista johtuen. Näiden muutosten ei ole kuitenkaan tarkoitettu muutuvan henkilöstön edustamisen periaatteita. Henkilöstö muodostuisi yrityksen tai yhteisön työsopimuslain tai merityösopimuslain tarkoittamista työntekijöistä.

Henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kutakin edustaa eri henkilö. Vakiintuneesti työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johto ovat muodostaneet omat henkilöstöryhmänsä. Tämä ryhmittely perustuu työsopimusten mukaisten työtehtävien sijoittumiseen yrityksen tai yhteisön toimintaorganisaatiossa. Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voidaan soveltaa useampia työehtosopimuksia ja henkilöstöryhmässä voi olla järjestäytyneitä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä. Lakiin sisältyvien vuoropuhelu- ja neuvotteluelvoitteiden kannalta tämä merkitsisi sitä, että yhtä henkilöstöryhmää kohden voi olla useampi kuin yksi edustaja.

Joissakin tilanteissa henkilöstöryhmiä ei ole tunnistettavissa yllä kuvattua jaottelua noudattaen. Käytännössä näissä tilanteissa yrityksissä tai yhteisöissä on muodostunut vakiintunut kyseisten yritysten tai yhteisöjen toimintaan soveltuva henkilöstön jaottelu eri ryhmiin. Jaottelu eri henkilöstöryhmiin voi näissä tilanteissa perustua esimerkiksi työtehtäviin ja/tai työntekijöihin sovellettaviin työehtosopimuksiin.

Henkilöstön edustajana toimisi pykälän *1 momentin* mukaan ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusmiehen ensisijaisuus luottamusvaltuutettuun nähden perustuu työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Hänen edustus-oikeutensa laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneet työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä,

voivat valita edustajakseen työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun.⁴⁷ Jos käsiteltävä asia koskisi myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitettaisiin myös työsuojeluvalluutettua. Tällaisia asioita voi ilmetä esimerkiksi työtilojen muutosten käsittelyn yhteydessä. Myös lain 8 §:ssä ehdotettuun vuoropuheluun voi sisältyä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia kysymyksiä, joita ei käsitellä työsuojeluyhteistoiminnassa. Tällöin työsuojeluvalluutettu voisi toimia henkilöstön edustajana.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten takia voi syntyä tilanne, jossa henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Tämän vuoksi pykälän 2 *momentissa* ehdotetaan voimassa olevan lain mukaisesti, että edellä tarkoitettu henkilöstöryhmän enemmistö niin halutessaan voisi valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen yhteistoimintaedustajan. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että tämän enemmistön enemmistö näin asiasta päättää. Tähän enemmistön enemmistöön kuuluvien työntekijöiden olisi myös järjestettävä vaali tai muu valintamenettely yhteistoimintaedustajan valitsemiseksi siten, että kaikilla tähän ryhmään kuuluvilla on tilaisuus osallistua sanotun edustajan valintaan.

Pykälän 3 *momentissa* olisi säännös siltä varalta, että työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Näissä tilanteissa henkilöstöryhmän tai sen osan työntekijöillä olisi oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi. Oikeus valita yhteistoimintaedustaja rajautuisi ehdotuksen mukaan tilanteisiin, joissa kyseisellä henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita luottamusmies tai -valtuutettu, mutta he eivät ole käyttäneet tätä mahdollisuutta hyväkseen. Yhteistoimintaedustajan vaali olisi toteutettava siten, että kaikilla kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua valintaan.

Pykälän 4 *momentti* koskisi tilannetta, jossa henkilöstö, henkilöstöryhmä tai sen osa ei ole valinnut itselleen edustajaa. Kuten edellä on todettu, lähtökohtaisesti vuoropuhelu- ja neuvotteluvaikeuksiin liittyy edustuksellinen luonne. Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että edustaja voitaisiin valita myös yksittäiseen tilanteeseen, jotta

⁴⁷ Ks. KKO 2017:29. Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmeväillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiin myös heidän työsuhteisiinsa. (Ään.)

työnantaja voisi toteuttaa velvoitteensa. Tällainen edustaja ei olisi tässä pykälässä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Jos tällaista edustajaa ei olisi valittu, työnantaja voisi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn näiden kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Pykälä ei koskisi hallintoedustusta. Tästä syystä *5 momentissa* säädettäisiin siitä, että työnantajan hallinnossa järjestettävän henkilöstöedustuksen osalta henkilöstön edustajasta säädettäisiin lain 33 §:ssä. Tältä osin henkilöstön edustaja valitaan työpaikalla sovitulla tavalla taikka työsuojelun valvonnasta tai työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitetuissa vaalissa. Ehdotettava säännös koskisi siten henkilöstön edustusta vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden osalta.

Voimassa olevan yhteistoimintalain 8 §:n 5 momentissa säädetään henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Tästä ehdotetaan otettavaksi erillinen säännös lain 37 §:ään.

II osa **Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla**

2 luku **Vuoropuhelu yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi**

6 §. Velvollisuus käydä vuoropuhelua. Työpaikan toimintakulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä toimintaa, joka edellyttää työnantajan ja henkilöstön välille tiivistä vuorovaikutussuhdetta. Tämä lähtökohta pyritään ottamaan huomioon ehdotetussa pykälässä, jonka *1 momentin* mukaan työnantajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelu merkitsisi henkilöstön edustajalle tilaisuutta nostaa esille henkilöstön kannalta oleellisia asioita. Tässä mielessä vuoropuhelu edistää henkilöstön tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia. Työnantaja puolestaan voi vuoropuhelun avulla saada arvokasta tietoa henkilöstön olosuhteista ja kehittämistarpeista. Vuoropuhelun yhteydessä voitaisiin käsitellä myös muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvia asiakokonaisuuksia sellaisessa vaiheessa, jossa muutosneuvotteluiden käynnistäminen ei ole vielä ajankohtaista.

Vuoropuhelun tulisi olla säännönmukaista. Kysymys olisi jatkuvaluonteisesta pyrkimyksestä kehittää yrityksen tai yhteisön taikka työyhteisön toimintaa. Säännönmukaisuuden vaatimus ilmenisi pykälästä, mutta myös lain 7 §:ssä olevasta säännöksestä, jonka mukaan vuoropuhelua olisi käytävä vähintään neljännesvuosittain, ellei toisin

sovittaisi. Tarkoituksena olisi luoda vuoropuhelusta työpaikoilla vakiintunut toimintatapa, jonka kautta työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat vaihtaa ajatuksia kulloinkin esillä olevista keskeisistä kysymyksistä.

Työnantaja ei vapautuisi vuoropuhelun käymistä koskevasta velvollisuudestaan, vaikka henkilöstön edustajaa ei olisikaan valittuna. Jos yrityksen tai yhteisön jokin henkilöstöryhmä tai henkilöstö ylipäänsä ei olisi valinnut itselleen edustajaa, voisi työnantaja toteuttaa vuoropuhelun 5 §:n 4 momentissa todetulla tavalla asianomaisen henkilöstöryhmän tai henkilöstön kanssa yhdessä.

Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin tarkemmin pykälän 2 momentissa. Sillä tarkoitettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistettäisiin riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Vuoropuhelua käytäisiin yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi.

Vuoropuhelun luonne vaihtelisi jossakin määrin käsiteltävän asiakokonaisuuden luonteesta riippuen. Käsiteltävistä asiakokonaisuuksista säädettäisiin 8 §:ssä. Vuoropuhelu voisi toisaalta olla tietojen vaihtoa (esim. taloudellisen tilanteen läpikäyminen) ja toisaalta pyrkimystä löytää keinoja kehittää yrityksen tai yhteisön sekä työyhteisön toimintaa.

Työnantaja tekee toiminnassaan jatkuvasti yrityksen tai yhteisön toimintaan liittyviä ratkaisuja, jotka heijastuvat enemmän tai vähemmän henkilöstön asemaan. Ehdotetulla vuoropuheluvaihtoelulla ei ole tarkoitus puuttua työnantajan oikeuteen tehdä näitä ratkaisuja. Sen sijaan tarkoituksena on luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat nostaa tarpeelliseksi katsomiaan aiheita vuoropuhelun kohteeksi. Vuoropuhelu voisi koskea yksittäisiä ja konkreettisia kysymyksiä tai yleisempiä kehityssuuntia. Lisäksi se voisi koskea työnantajan valmistelevia toimenpiteitä. Vuoropuhelun kautta voitaisiin vaihtaa näkemyksiä myös siitä, minkälaisia tarpeita jostakin työnantajan tekemästä ratkaisusta seuraa. Jostakin liiketoiminnallisesta ratkaisusta voi syntyä esimerkiksi tarve kehittää henkilöstön osaamista. Vuoropuhelussa voitaisiin myös ennakoivasti varautua tuleviin muutoksiin yrityksen toiminnassa, esimerkiksi tilauskannassa, ja keskustella siitä, mitä muutos mahdollisesti edellyttää henkilöstöltä. Vuoropuhelussa työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi mahdollista varhaisessa vaiheessa käsitellä myös sellaisia kehityskulkuja, jotka toteutuessaan voisivat mahdollisesti myöhemmässä vaiheessa tarkoittaa muutosneuvotteluiden käynnistämistä. Vuoropuhelussa tällaisiin tilanteisiin voitaisiin varautua ennakolta ja miettiä niihin ratkaisuja ennen kuin mahdollisten muutosneuvotteluiden aloittaminen olisi ajankohtaista. Jos muutosneuvotteluiden aloittaminen tulisi myöhemmässä vaiheessa tai

muutoin työnantajan harkitseman ratkaisun vuoksi ajankohtaiseksi, neuvoteltaisiin asiasta lain 3 luvun säännösten mukaisesti.

7 §. Vuoropuhelun toteuttaminen. Vuoropuhelu toteutettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Kokousta koskevaan vaatimukseen sisältyy joustavuutta, ja sen myötä työpaikoilla voidaan luoda erilaisia puitteita vuoropuhelun toteutukseen. Käyttöön voitaisiin ottaa muun muassa voimassa olevassa laissa säädettyä neuvottelukuntaa vastaavia järjestelyitä. Ehdotetussa pykälässä keskeistä ei olisi niinkään se muoto, jossa vuoropuhelu järjestettäisiin, vaan vuoropuhelun sisällöllinen ja säännönmukainen toteutuminen. Lisäksi oleellista olisi, että vuoropuhelun toteutustapa kattaa koko henkilöstön, vaikkakin pääsääntöisesti edustuksellisesti.

Työnantaja vastaisi kokousten järjestelyistä. Tämä koskisi kokouksen valmisteluita, kokoustilojen järjestämistä ja muutenkin sellaisten ulkoisten puitteiden toteuttamista, joiden avulla vuoropuhelu on mahdollista toteuttaa. Vuoropuhelun toteuttamisessa voitaisiin hyödyntää etäyhteysvälineitä, kunhan vuoropuheluelvoitteen päämäärät ja mahdollisuus osallistua vuoropuheluun tosiasiallisesti toteutuvat.

Kokous olisi järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sopisi. Kokous olisi siten järjestettävä vähintään neljä kertaa vuodessa. Lainkohdassa ei otettaisi kantaa kokouksen tarkempaan ajankohtaan muutoin kuin että sen olisi toteuduttava sopivana ajankohtana kunkin neljännesvuoden aikana. Säännöksen tarkoituksena on toteuttaa vuoropuheluun jatkuvuutta ja säännönmukaisuutta. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat kuitenkin sopia säännöksestä poiketen. Poikkeamismahdollisuus koskisi kokousten lukumäärää vuoden aikana ja niiden sijoittelua. Työnantaja ja henkilöstön edustaja eivät kuitenkaan voisi sopia siitä, ettei kokouksia pidettäisi lainkaan, koska tällöin 6 §:ssä säädetty vuoropuheluelvoite ei toteutuisi. Sopimus voitaisiin tehdä kunkin henkilöstöryhmän edustajan kanssa erikseen taikka siten, että useampi henkilöstöryhmän edustaja sitoutuisi samaan sopimukseen. Mahdollista olisi toteuttaa myös erilaisia järjestelyitä eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa, kunhan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty tasapuolisuuden vaatimus täyttyy.

Säännönmukaisen vuoropuhelun lisäksi työnantaja ja henkilöstön edustajat voisivat sopia tarvittaessa käytävästä vuoropuhelusta tilanteen niin vaatiessa. Vuoropuhelua voitaisiin siten järjestää useamminkin kuin neljännesvuosittain.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää. Vaikka laki sallisi vuoropuhelun toteut-

tamisen henkilöstöryhmittäin, käsiteltävien asioiden luonteesta johtuu, että työnantajan olisi yleensä käytännöllisempää käsitellä kysymyksiä kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa yhdellä kertaa, joita asia koskee.

Jos yrityksen tai yhteisön jokin henkilöstöryhmä tai henkilöstö ylipäänsä ei olisi valinnut itselleen edustajaa, voisi työnantaja toteuttaa vuoropuhelun 5 §:n 4 momentissa todetulla tavalla asianomaisen henkilöstöryhmän tai henkilöstön kanssa yhdessä. Työnantaja voisi toteuttaa vuoropuhelun esimerkiksi asianomaiselle henkilöstöryhmälle tai koko henkilöstölle pidettävässä yhteisessä tilaisuudessa, jossa työntekijöillä olisi mahdollisuus esittää työnantajalle kysymyksiä.

Pykälän 3 *momentti* sisältäisi vuoropuhelun laadullisen vaatimuksen, joka kohdistuisi molempiin osapuoliin. Kysymys olisi eräänlaisesta myötävaikutusvelvollisuudesta. Ensimmäkin vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan asianmukaista ja osapuolten olisi otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Vuoropuhelu olisi asianmukaista, kun siinä pyritään aidosti pureutumaan vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin. Säännös liittyisi lain 1 §:ssä säädettyyn pyrkimykseen, jossa työnantaja ja henkilöstö toimisivat yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottamalla samalla huomioon sekä yrityksen tai yhteisön että työntekijöiden edut.

Säännös merkitsisi työnantajan kannalta sitä, että tämä huolehtisi vuoropuhelun edellytyksistä, kuten riittävästä ja oikea-aikaisesta tiedonkulusta, vuoropuhelun aidosta toteutumisesta sekä vakavasta suhtautumisesta henkilöstön edustajan tekemiin aloitteisiin. Tähän liittyisi yleisesti henkilöstön aseman huomioon ottaminen. Henkilöstön edustajan kannalta säännös merkitsisi myöskin rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin sekä pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotusten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa. Kummankin osapuolen on myötävaikutettava omalta osaltaan lain edellyttämän tavoitteen toteutumisessa.

8 §. Vuoropuhelun kohde. Pykälässä lueteltaisiin asiakokonaisuudet, joista työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. Luettelo ei olisi tyhjentävä, vaan työnantaja ja henkilöstö voisivat ulottaa vuoropuhelun koskemaan myös muita kuin laissa säädettyjä asiakokonaisuuksia. Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin 6 §:ssä ja vuoropuhelun toteuttamistapaa koskevista vaatimuksista säädetäisiin 7 §:ssä.

Vuoropuhelun teemat olisi määritelty pykälässä yleisellä tasolla, jotta ne mukautuisivat mahdollisimman hyvin erilaisten työpaikkojen tarpeisiin. Työnantaja ja henkilöstö voisivat kohdistaa vuoropuhelun tarkemmin koskemaan asianomaisen työpaikan kannalta keskeisiä kysymyksiä. Tavoitteena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja

pyrkisivät yhteisymmärryksessä löytämään kyseisellä työpaikalla soveltuvan tavan käsitellä pykälässä tarkoitettuja asiakokonaisuuksia. Viime kädessä vuoropuhelun kohteesta päättäisi työnantaja, koska vuoropuhelun toteutuminen on tämän vastuulla. Henkilöstön edustajalla olisi kuitenkin mahdollisuus nostaa yksittäisiä kysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi yksittäisissä kokouksissa. Henkilöstön edustajan oikeudesta tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi jostakin asiakysymyksestä säädettäisiin 13 §:ssä.

Pykälän 1 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Käytännössä vuoropuhelu tarkoittaisi sitä, että työnantaja tekisi henkilöstön edustajalle selkoa yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilanteesta. Samalla henkilöstön edustajalla olisi mahdollisuus tehdä tarpeellisia kysymyksiä ja havaintoja yrityksen toimintaan liittyen. Vuoropuhelu toteutettaisiin välittömästi ja suullisesti, mutta työnantajan olisi lisäksi annettava vuoropuhelua tukevaa aineistoa taloudellisesta tiedosta.

Kohdassa ei yksilöitäisi tarkemmin, mistä nimenomaisista asioista vuoropuhelua olisi käytävä, sillä työpaikkojen tarpeet vaihtelevat suuresti. Lakia sovellettaisiin esimerkiksi aatteellisissa yhdistyksissä, yksityisissä museoissa, perheyrityksissä ja pörssiyrityksissä. Tästä johtuen selonteko taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä voi olla tarkoituksenmukaista toteuttaa eri tavalla eri työpaikoilla. Käytännössä vuoropuhelun painopiste olisi kuitenkin yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymissä, haasteissa ja mahdollisuuksissa. Vuoropuhelua voitaisiin käydä muun muassa yrityksen tuotannon, kilpailuympäristön, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä.

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 (esimerkiksi työvoiman käytön vähentäminen).⁴⁸

Kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi lisätä yhteistä ymmärrystä työnantajan ja henkilöstön asemasta ja luottamusta heidän välillään. Tämä puolestaan voisi parantaa työpaikan sopimiskulttuuria ja henkilöstön muutosvalmiutta yrityksen tai yhteisön toimintaa kehitettäessä.

Pykälän 2 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työpaikan säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Tällaisia ohjeistuksia, pelisääntöjä ja periaatteita esiin-

⁴⁸ Ks. vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden suhteesta luku 4.1.1 ja 6 §:ää koskevat säännöskohtaiset perustelut.

tynee liki jokaisella lain piirissä olevalla työpaikalla. Ne voivat koskea esimerkiksi työaikakäytäntöjä, työpaikan järjestysohjeita, työterveyshuoltoa, vuosiloman antamista, sairauspoissaoloista ilmoittamista taikka etätömahdollisuuksia.

Vuoropuhelun tarkoituksena ei ole puuttua työnantajan oikeuteen tehdä ratkaisuja näissä asioissa, vaan luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat keskustella työpaikalla noudatettavien sääntöjen, käytäntöjen ja toimintaperiaatteiden ajantasaisuudesta ja kehittämistarpeista. Yrityksen tai yhteisön toiminnan, organisaation, työelämän ja teknologian kehittyminen voivat johtaa siihen, etteivät työpaikalla noudatettavat säännöt käytännöt ja periaatteet enää parhaimmalla tavalla vastaa työnantajan ja henkilöstön tarpeita. Vuoropuhelun tarkoituksena on tältä osin parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi näissä työyhteisön toimivuuden kannalta oleellisissa asioissa.

Pykälän 3 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta. Työnantajan olisi tehtävä selkoa esimerkiksi siitä, missä määrin työnantaja käyttää määräaikaista tai osa-aikaista työvoimaa. Osana työvoiman käyttötapoja vuoropuhelua olisi käytävä myös ulkopuolisen työvoiman käytöstä, mikä pitäisi sisällään sekä vuokratyönä että alihankintana teetetävän työn. Vuoropuhelu loisi työnantajalle mahdollisuuden kuulla henkilöstön näkemyksiä siitä, millä eri tavoilla työnantajan työvoimatarvetta voitaisiin kattaa. Kysymys voi nousta esille esimerkiksi silloin, kun työnantajan harkitsee keinoja yrityksessä esiintyvän vaihtelevan tai tilapäisen työvoimatarpeen kattamiseksi. Keskustelua voitaisiin käydä esimerkiksi henkilöstön valmiuksista tehdä lisä- tai ylityötä.

Vuoropuhelu henkilöstön rakenteesta voisi koskea esimerkiksi henkilöstön määrää ja jakautumista organisaation eri toimintayksiköiden välillä. Lisäksi vuoropuhelu voisi koskea ikärakennetta ja siitä johtuvia tarpeita vastaisuudessa.

Vuoropuhelun painoarvo kasvaa silloin, kun työvoiman käyttötavoissa tai henkilöstön rakenteessa ilmenee muutostarvetta. Toisaalta yrityksen tai yhteisön toiminnassa voi olla pitkiäkin ajanjaksoja, jolloin tilanne pysyy työvoiman käyttötapojen tai henkilöstön rakenteen kannalta ennallaan. Tällaisessa tilanteessa vuoropuhelu voidaan toteuttaa lyhyesti toteamalla tämä asiantila. Vuoropuhelun luonteesta johtuen henkilöstön edustaja voisi aina tehdä asiaan liittyen huomioita ja tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän 4 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi järjestettävä myös henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä. Yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittyessä voi syntyä tarpeita kehittää henkilöstön osaamista. Tarve voi syntyä esimerkiksi organisaatiossa, työn menetelmissä, työntekovälineissä tai toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Lainkohta edellyttäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät ennakoimaan ja kartoittamaan osaamistarpeita, sekä arvioimaan, minkälaisilla toimilla osaamista olisi mahdollista kehittää ja ylläpitää. Säännöksellä ei kuitenkaan asetettaisi työnantajalle velvollisuutta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti. Kuten muissakin vuoropuhelun teemoissa, osaamiseen liittyvät kysymykset korostuvat, kun yrityksen tai yhteisön toiminnassa olisi tapahtumassa sellaisia muutoksia, jotka edellyttäisivät työntekijöiden tietojen ja taitojen kehittämistä.

Jos vuoropuhelussa tunnistetaan osaamisen kehittäminen tarpeelliseksi, työnantajan intressissä olisi kuitenkin yleensä arvioida, missä määrin sillä olisi käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa mahdollisuus toteuttaa osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen tähtäviä toimenpiteitä. Kyse voisi olla esimerkiksi koulutusten tai valmennusten hankkimisesta tai järjestämisestä, osaamiskartoituksista taikka muista käytännön järjestelyistä, joilla mahdollistetaan osaamisen kehittyminen. Kyse voisi olla myös järjestelyistä tukea työssä oppimista, työnkiertoa, omaehtoista opiskelua taikka opintovapaajärjestelyistä.

Kysymys siitä, millä toimenpiteillä osaamista voidaan kullakin työpaikalla kehittää ja ylläpitää, jäisi työpaikoilla arvioitavaksi. Lainkohdan tarkoituksena olisi edistää sellaisia olosuhteita, joissa henkilöstön osaamisen ajantasaisuudesta pidettäisiin mahdollisimman hyvää huolta. Asialle on voimakas yhteiskunnallinen tarve. Sääntely olisi myös sopusoinnussa työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetyn yleisvelvoitteen kanssa, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lainkohdan mukaan työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Pykälän 5 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä myös työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointia parantavia toimia ei ole mahdollista tyhjentävästi määritellä laissa, sillä työtehtävät, työyhteisöt, työpaikat ja toimialat eroavat suuresti toisistaan.

Työhyvinvointia koskevan vuoropuheluelvoitteen tarkoituksena olisi edellyttää, että työnantajat ja henkilöstön edustajat säännönmukaisesti arvioisivat olosuhteita, jotka heikentävät työhyvinvointia sekä toimenpiteitä, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Vuoropuhelu voisi tuottaa osapuolille herätteitä työhyvinvoinnin pitkäjänteisessä kehittämistyössä. Varsinaisista toimenpiteistä päättäminen jäisi viime kädessä työnantajan päätettäväksi.

Jos tässä laissa tarkoitettuja työhyvinvointia koskevia kysymyksiä on työpaikalla käsitelty työsuojelutoimikunnassa, työnantaja täyttäisi tältä osin vuoropuheluelvoitteensa.

Pykälän 6 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä lain 12 §:ssä säädettyistä muuhun lainsäädäntöön perustuvista asioista. Useassa työelämän laissa edellytetään niissä säädettyjen asioiden käsittelemistä työnantajan ja henkilöstön välillä voimassa olevan lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Jatkossa tällaiset muussa laissa säädettyvät asiat käsiteltäisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä vuoropuhelussa tämän lainkohdan perusteella. Lain 12 §:ssä säädetäisiin informatiivisista viittauksista niihin lakeihin, joissa edellytetään vuoropuhelun käymistä jostakin yksittäiskysymyksestä. Mainituissa laeissa olevat viittaussäännökset tämän lain mukaiseen vuoropuheluun ehdotetaan myös korjattavaksi esityksen liitelakeina. Vuoropuhelua ei tarvitsisi käydä, mikäli 12 §:ssä säädetty muuhun lakiin perustuvat asiat eivät olisi kyseisellä työpaikalla mitenkään ajankohtaisia.

Pykälässä lueteltujen asiakokonaisuuksien painoarvo ja merkitys voisivat vaihdella eri työpaikoilla ja eri aikoina. Tästä syystä kustakin pykälässä mainitusta asiakokonaisuudesta ei tarvitsisi käydä vuoropuhelua samassa laajuudessa taikka yhtä useasti. Jokaisesta asiakokonaisuudesta ei myöskään tarvitsisi käydä vuoropuhelua jokaisessa neljännesvuosittain pidettävässä kokouksessa. Tämän vuoksi pykälän johdantolauseessa todettaisiin, että vuoropuhelua olisi käytävä säännönmukaisesti. Jos esimerkiksi työvoiman käyttötapoja tai henkilöstön rakennetta koskevat kysymykset (kohta 3) eivät näyttäytyisi henkilöstön kannalta merkityksellisinä, mutta työpaikalla olisi suuri tarve käydä vuoropuhelua osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä (kohta 5), jälkimmäistä asiakokonaisuutta voitaisiin painottaa vuoropuhelua toteutettaessa. Lisäksi huomioon voidaan ottaa, jos jotakin vuoropuhelun asiakokonaisuutta olisi hiljattain käsitelty muutosneuvotteluiden yhdessä. Kutakin asiakokonaisuutta olisi kuitenkin kohtuullisin väliajoin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välillä. Poikkeuksena tästä olisi kuitenkin pykälän 6 kohdassa tarkoitettujen muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat. Muilta osin myös henkilöstön kannalta vähämerkityksellistä asiakokonaisuutta olisi käsiteltävä 1–1,5 vuoden välein. Jos työnantaja pitäisi henkilöstön edustajan käsityksen vastaisesti jotakin asiakokonaisuutta perusteetta vähämerkityksellisenä, henkilöstön asemaa turvaisi 13 §:ssä säädetty henkilöstön edustajan oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi.

Lainkohdassa tarkoitettujen vuoropuhelun teemat voisivat joissakin tilanteissa nivoutua erottamattomasti toisiinsa. Jos vuoropuhelun kohteena olisi esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymä jostakin muutoksesta, voisi samassa yhteydessä olla tarpeen käsitellä myös henkilöstön osaamistarpeita, työvoiman käyttötapoja ja työhyvinvointia. Näin ollen tarkoituksena ei olisi, että vuoropuhelun teemoja olisi aina käsiteltävä erillisinä kokonaisuuksina, vaan ehdotettu sääntely sallisi mahdollisimman tarkoituksenmukaisen tavan käsitellä teemoja.

9 §. *Työyhteisön kehittämissuunnitelma.* Työnantajan olisi laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma toimisi apuvälineenä järjestettäessä vuoropuhelua 8 §:n 3–5 kohdissa tarkoitetuista asioista. Kysymys olisi vähimmäisvaatimuksesta. Tämän lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa voitaisiin hyödyntää muutoinkin työyhteisön kehittämisessä. Suunnitelma laadittaisiin kuitenkin osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suunnitelmaa hyödynnettäisiin myös työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevassa vuoropuhelussa, koska sen yhteydessä voi nousta esille osaamiseen ja työhyvinvointiin taikka laajemminkin työyhteisön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, jotka vaikuttavat suunnitelmaan.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan irtisanoessa työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, tehtäisiin kehittämissuunnitelmaan tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Esitys eroaisi voimassa olevan lain 16 §:n 7 momentin mukaisesta henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittämisestä siten, että muutoksia kehittämissuunnitelmaan ei tehtäisi muutosneuvotteluiden yhteydessä, vaan vasta muutosneuvotteluiden päätyttyä. Ehdotetun sääntelyn taustalla on se, että muutosneuvotteluiden yhteydessä ei ole voitu vielä tehdä päätöksiä irtisanomisista, vaan kysymys on vasta arviosta. Koska tarkoituksena on selvittää aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien työntekijöiden työhön ja koulutustarpeisiin, on tarkoituksenmukaisempaa, että kehittämissuunnitelmaa päivitetään vasta muutosneuvotteluiden päätyttyä. Kehittämissuunnitelmaa päivitetäisiin muutosneuvotteluiden jälkeen käytävässä vuoropuhelussa, kun työnantajalla olisi tarkemmin tiedossa irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät ja koulutustarpeet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman on tarkoitus olla dynaaminen asiakirja, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa. Ehdotetussa sääntelyssä pyritään korostamaan suunnitelman luonnetta työkaluna. Suunnitelma voisi toimia pohjana vuoropuhelulle, joskin tarkoituksena on, että vuoropuhelua voitaisiin käydä myös suunnitelmaan liittymättömistä kysymyksistä. Jos jollakin työpaikalla on otettu käyttöön jo ennen lain voimaantuloa suunnitteluprosesseja, jotka kattavat pykälässä olevat vaatimukset, säännöksestä ei aiheutuisi uutta velvoitetta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin asioista, joita suunnitelmaan olisi kirjattava. Momentin 1 kohdan mukaan suunnitelmassa olisi ensinnäkin kuvattava kehitettävän asian nykytilaa oleellisin osin. Säännöksen taustalla on ajatus siitä, että työpaikoilla on ensin analysoitava nykytilaa ja sen kautta pyrittävä tunnistamaan muutostarpeet taikka määrittämään tavoitetaso. Suunnitelmaa laatiessa voitaisiin käydä keskustelua

siitä, millä tavalla osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset näyttäytyvät työpaikalla. Esimerkiksi osaamisen osalta voidaan kuvata, minkälaisia osaamiskapeikkoja henkilöstöllä on työn olemassa oleviin tai tuleviin vaatimuksiin nähden. Nykytilaa voidaan peilata pykälän 4 momentissa säädettyihin asiakokonaisuuksiin.

Suunnitelmaan olisi kirjattava myös ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset, joilla voisi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat mahdollisia kehityskulkuja ja niiden vaikutuksia henkilöstöön. Nämä kehityskulut voisivat tulla ilmi myös säännönmukaisesti käytävässä vuoropuhelussa (vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta). Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa voidaan päivittää tarpeellisin osin tuossa yhteydessä tai erillisesti järjestettävässä vuoropuhelussa. Kuten edellä 8 §:n perusteluissa on todettu, vuoropuhelun kohteet voivat nivoutua toisiinsa, eikä kutakin vuoropuhelun kohdetta ole tarpeen käsitellä erillisissä kokouksissa.

Kun yrityksessä tai yhteisössä on ensin 1 kohdan perusteella tiedostettu osaamisen kehittämiskäytäntöjen kokonaisuuden nykytila, voidaan seuraavaksi määritellä seuraava tavoiteltava taso yrityksen tai yhteisön tulevaisuuden haasteiden kannalta.⁴⁹ Momentin 2 kohdan mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava ainakin päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitettäisiin ja ylläpidettäisiin henkilöstön osaamista. Käytännössä tarve kehittää henkilöstön osaamista koskee jokaista työpaikkaa, mutta kehittämisen laajuus ja syvyys voivat vaihdella. Osaamisen kehittämisen avulla työn vaatimukset ja henkilöstön kyvyt voidaan saada vastaamaan toisiaan.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on nähtävä laajana kokonaisuutena. Osaaminen on voimavara, joka koostuu nykyisten ja tulevien työntekijöiden, sekä yksittäisten että työntekijäryhmien, potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä ja niiden organisoinnista yrityksen tai yhteisön nykyisen perustehtävän toteuttamiseksi.⁵⁰ Käytännössä suurin osa osaamisen kehittymisestä tapahtuu työssä oppimisen kautta. Käytännön toimet voivat siten merkitä esimerkiksi sellaisia menettelytapoja työpaikalla, jotka tukevat työssäoppimista (vuorovaikutus, hiljaisen tiedon siirtyminen). Sen lisäksi osaamista voidaan kehittää koulutuksen, perehdytyksen tai itseopiskelun kautta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös päämäärät ja toimenpiteet, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia. Tämä voi tarkoittaa erilaisilla aloilla, työpaikoilla ja työtehtävissä hyvin erilaisia asioita, jonka vuoksi työhyvinvoinnin kannalta

⁴⁹ Työterveyslaitos (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. s. 18.

⁵⁰ Työterveyslaitos (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. Viitattu edelleen Boudreau, J. W. & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Boston: Harvard Business School Press.

keskeisiä tekijöitä ei lueteltaisi pykälässä. Niitä voisivat olla esimerkiksi käytössä olevan työaikajärjestelmän ominaispiirteet, työn ennakoimattomuus, työn fyysinen tai henkinen rasittavuus, uranäkymät, työyhteisön toimivuus, matkustamisen määrä, etätyömahdollisuudet sekä mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöihin.

Kehittämissuunnitelmassa pyrittäisiin tunnistamaan asianomaisella työpaikalla keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja pureutumaan niihin. Suunnitelmaan voitaisiin kirjata päämäärät ja keinot, joilla työhyvinvointiin voitaisiin myönteisesti vaikuttaa. Se voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että määrättyjä asioita, kuten vaikka työtyytyväisyyttä systemaattisesti seurattaisiin. Suunnitelmaan voitaisiin kirjata myös toimenpiteitä, joita kokeiltaisiin.

Momentin *3 kohdan* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kunkin 2 kohdassa tarkoitetun toimenpiteen osalta kirjattava vastuunjako ja toteuttamisen aikataulu. Vastuunjaolla tarkoitettaisiin kirjausta siitä, mitkä toimijat tai henkilöt olisivat aktiivisia suunnitelmassa tarkoitetun toimenpiteen toteuttamisessa. Lisäksi suunnitelmaan olisi kirjattava toimenpiteiden aikataulu.

Toimenpiteiden edistymistä on seurattava. Tästä syystä momentin *4 kohdan* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös seurantajärjestelyt. Käytännössä seuranta voidaan toteuttaa vuoropuhelujen yhteydessä. Suunnitelmaan voitaisiin kuitenkin kirjata myös se menetelmä, jolla toimenpidettä seurataan.

Pykälän *3 momentin* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Ulkopuolisen työvoiman käytöllä tarkoitetaan alihankintaa ja työvoiman vuokrausta. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät vuoropuhelussa lävitse, minkä tyyppistä työtä ja missä määrin on tarvetta teettää ulkopuolisella työvoimalla. Nämä periaatteet kirjattaisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Periaatteiden kirjaamisen tarkoituksena on auttaa suunnittelemaan ja ennakoimaan työyhteisön toimintaa. Työnantaja voisi poiketa periaatteista, mutta käytännössä tällöin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa olisi tarvittaessa päivitettävä.

Pykälän *4 momentissa* säädettäisiin eräistä kysymyksistä, joihin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja ylläpidettäessä olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota. Momentissa mainittuja kysymyksiä olisi arvioitava soveltuvin osin arvioitaessa nykytilaa tai tulevia tarpeita henkilöstön osaamisen tai työhyvinvoinnin osalta. Lainkohta olisi eräänlainen tarkistuslista, minkälaisen näkökulmien kautta henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia pyrittäisiin tarkastelemaan. Lain soveltamisalan piirissä voi olla yrityksiä tai yhteisöjä, joiden osalta jokin momentissa tarkoitettu näkökulma ei näyttäytyä lainkaan oleellisena. Koska lainkohdassa ehdotetaan jonkin näkökulman

huomioon ottamista tarpeen mukaan, voidaan epäoleelliseksi todettu asia jättää suunnitelmassa käsittelemättä.

Momentin *1 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä. Tämän tyyppiset muutokset aiheuttavat hyvin tyypillisesti osaamistarpeita.

Momentin *2 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin. Elämän ja työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Nämä vaiheet eivät liity suoraan ikään, usein kuitenkin tiettyyn ikähaarukkaan (työterveyslaitos). Esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työ- ja perhe-elämän sovittamiseen liittyviä tarpeita, ja ikääntyneillä työntekijöillä voi olla tarpeita, jotka liittyvät työssä jaksamiseen. Myös osaamistarpeet vaihtelevat eri elämänvaiheissa.

Lainkohdan mukaan olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmaan voitaisiin esimerkiksi kirjata toimenpiteet, joiden mukaisesti työympäristön suunnittelussa, koulutuksen ja työhyvinvointitoiminnan kohdentamisessa sekä sisältöjen suunnittelussa tullaan huomioimaan työttömyysuhan alaisten työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä ja ikääntyvien ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä.

Momentin *3 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työyhteisön johtamiseen. Työyhteisön kehittäminen edellyttää yrityksen tai yhteisön johdolle riittäviä työkaluja.

		Työyhteisön kehittämisen osa-alueet	
		Osaaminen	Työhyvinvointi
Tarkasteltun näkökulmat	Teknologinen kehitys, investoinnit ja muut toiminnan muutokset	→	→
	Eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeet	→	→
	Työyhteisön johtaminen	→	→

Yllä olevassa kuvassa pyritään kuvaamaan, kuinka työyhteisön kehittämisen osa-alueita (osaaminen ja työhyvinvointi) olisi tarpeen mukaan tarkasteltava useasta näkökulmasta (teknologinen kehitys, eri elämäntilanteissa olevat työntekijät ja johtaminen).

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Lisäksi yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa säädetään yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Molemmat suunnitteluvuorokaudet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Ehdotetun pykälän 5 momentissa säädettäisiin, että tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin toteuttaa osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Tältä osin suunnitelmien sisällölliset vaatimukset tulisivat asianomaisista laeista.

10 §. *Vuoropuhelua varten annettavat tiedot.* Toimiva vuoropuhelu edellyttää, että osapuolet voivat riittävällä tavalla valmistautua etukäteen vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin. Useat vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet ovat sen luonteisia, että vain työnantaja pystyy tuottamaan tietoa vuoropuhelun pohjaksi. Henkilöstön edustaja on siten pitkälti työnantajan antamien tai tuottamien tietojen varassa. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuullisin toimenpitein annettavissa.

Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot riippuisivat kulloinkin käsiteltävästä asiakokonaisuudesta. Työnantajan tietojenantovelvollisuus koskisi sellaisia tietoja, jotka olisivat kohtuullisin toimin hankittavissa, kerättävissä tai tuotettavissa ja joita asioiden käsittely edellyttää. Tietojen kerääminen voisi edellyttää esimerkiksi hakuja henkilöstöhallinnossa käytettävissä tietojärjestelmissä sekä näin saatujen tietojen yhdistämistä. Toisaalta osa vuoropuhelun kohteena olevista kysymyksistä

saattavat olla sen luonteisia, ettei niistä ole tuotettavissa sisällöllistä aineistoa vuoropuhelun pohjaksi. Tällaisissa tilanteissa etukäteisaineistoksi voisi riittää vuoropuhelussa käsiteltävien kysymysten tarkempi kuvaaminen. On myös luonnollista, että tietotarpeet saattaisivat joskus tarkentua vasta varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä, jolloin annettavissa olevaa tietoa annetaan vasta myöhemmän vuoropuhelun yhteydessä.

Ehdotetun sääntelyn pääpaino on kokouksissa, joissa vuoropuhelua toteutetaan suullisesti ja välittömästi. Etukäteen annettavien tietojen tarkoituksena on tukea vuoropuhelua siten, että osapuolet voivat valmistautua ja orientoitua kokouksessa käsiteltäviin teemoihin. Vuoropuhelun yhteydessä tietoja voidaan suullisesti täsmentää ja niihin liittyen voidaan esittää kysymyksiä. Vuoropuhelu on näkemystenvaihdon lisäksi tiedonkulun väline.

Koska vuoropuhelun kohde on lain 8 §:ssä määritelty laajasti ja yleisluontoisesti, eikä käsiteltäviä konkreettisia kysymyksiä voida tästä syystä ennakoida, säännökseen ei sisältyisi luettelo kunkin vuoropuhelun kohdalla annettavista tiedoista. Tällainen luettelo voisi toimia lain tarkoituksen vastaisesti ja kohdentaa vuoropuhelun yksittäisellä työpaikalla epäoleellisten kysymysten käsittelyyn.

Kuten edellä todettiin, annettavien tietojen luonne vaihtelisi riippuen vuoropuhelun kohteesta, sekä siitä, onko vuoropuhelua tarkoitus käydä asiakokonaisuudesta yleisesti vai jonkin tarkemman kysymyksen osalta. Seuraavaksi kuvataan yleisellä tasolla, minkälaisia erityispiirteitä tiedonantovelvollisuuteen liittyy kunkin vuoropuhelun kohteen osalta. Vuoropuhelun kohteet on kuvattu edellä 8 §:ää koskevissa perusteluissa.

Yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun osalta työnantajalla on lähtökohtaisesti hyvät edellytykset tuottaa tietoa vuoropuhelun tueksi. Tietojen antamisen päämääränä olisi, että henkilöstön edustajalle syntyi ymmärrys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta asemasta sekä kehitysnäkymistä ja ennen kaikkea sellaisista asioista, joilla voi olla vaikutusta henkilöstöön. Annettavat tiedot voisivat olla tilinpäätöstietoja tai muuta tietoa, joka koskisi esimerkiksi yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymiä. Tarkentavat tiedot voitaisiin antaa varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä. Työnantaja voi hyödyntää mahdollisia muita tarkoituksia varten tehtyjä selvityksiä asian tiimoilta. Todennäköisesti työpaikoilla muodostuisi vakioituja käytäntöjä taloudellista tilannetta ja kehitysnäkymiä koskevan tiedonantovelvoitteen toteuttamiseksi.

Työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita koskeva vuoropuhelu kytkeytyisi lähtökohtaisesti jonkinlaisiin havaittuihin muutostarpeisiin. Tästä luonnollisena

seurauksena on, että tiedonantovelvoitteen kannalta riittävänä olisi pidettävä sellaista selvitystä, jossa kuvataan vuoropuhelussa käsiteltävän asian tausta ja mahdollisesti kehittämisvaihtoehdot.

Työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskeva vuoropuhelu edellyttäisi, että molemmilla osapuolilla on käsitys siitä, missä määrin erilaisia työvoiman käyttötapoja esiintyy yrityksessä tai yhteisössä sekä siitä, minkälainen on yrityksen tai yhteisön henkilöstörakenne. Tästä syystä työnantajan on annettava näitä koskevat tiedot ennen vuoropuhelun toteuttamista.

Tiedot voisivat koskea määräaikaisen tai osa-aikaisen työvoiman, vuokratyövoiman tai ulkopuolisen työvoiman käyttämistä sekä vaihtelevan työajan sopimusten käyttämisestä. Tiedoista tulisi välittyä kokonaiskuva erilaisten työvoiman käyttötapojen merkityksestä työpaikalla ja yleensä myös perusteet niiden käytölle. Jos vuoropuhelun käyminen sitä edellyttäisi, tietoja olisi annettava myös esimerkiksi henkilöstön rakenteesta, kuten henkilöstön ammatillisesta rakenteesta, ikärakenteesta tai muusta vastaavasta seikasta.

Henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia koskevan vuoropuhelun voidaan arvioida muodostuvan hyvin erilaiseksi eri työpaikoilla. Samassa työyhteisössäkin vuoropuhelu todennäköisesti muuttuu ajan kuluessa. Aluksi työpaikoilla voidaan pyrkiä enemmänkin luomaan toimintatapoja osaamista ja työhyvinvointia koskevien asioiden käsittelylle, jolloin annettavat tiedot palvelevat tätä tarkoitusta. Asian edistyessä työpaikoilla päästään keskittymään itse osaamis- ja työhyvinvointikysymyksiin ja vastaavasti myös tarpeellisten tietojen vaatimus muuttuu.

Keskeisen osan tietojenantovelvollisuuden toteuttamiselle muodostaa työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta säädetäisiin 9 §:ssä. Sen jälkeen, kun työyhteisön kehittämissuunnitelma on ensimmäisen kerran laadittu, tulevien vuoropuheluiden yhteydessä sitä ylläpidetään ja kehitetään. Siten tietojenantovelvollisuus henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia koskevien kysymysten osalta voidaan täyttää antamalla työyhteisön kehittämissuunnitelma ja lisäksi tiedot siitä, mitä siihen liittyviä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä. Käytännössä voi tulla tarpeelliseksi laatia myös jonkinlaisia osaamiskartoituksia, jotta voidaan arvioida tarpeelliset toimenpiteet ja kohdentaa ne oikein. Tämä voi edellyttää työnantajalta tietojen keräämistä. Tässä yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*), tietosuojalain ja EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimukset.

Lain 12 §:n mukaan myös eräitä muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita käsiteltäisiin vuoropuhelussa. Tarpeellisten tietojen antaminen voisi koskea esimerkiksi käsiteltävän kysymyksen jäsentämistä. Pääasiassa vuoropuhelun pohja muodostuisi kuitenkin

suunnitelmasta, periaatteesta tai käytännöstä sekä sitä koskevasta päivitystarpeen kuvauksesta. Lisäksi näiden kysymysten tarkempi tarkastelu voi edellyttää työnantajalta kulloinkin tarpeellisten lisätietojen antamista.

Vuoropuhelun käymiseksi tarpeelliset tiedot olisi annettava henkilöstön edustajalle viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovittaisi. Jos vuoropuhelu järjestetään tiistaina, olisi tiedot annettava viimeistään edellisen viikon tiistaina. Tietojen toimittamisaikaa voitaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä sopimuksella pysyväisluonteisesti pidentää tai lyhentää. Sopiminen voisi koskea myös yksittäistä kokousta tai yksittäistä asiaa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat sitten sopia kertaluonteisesti, että jokin tieto annetaan vasta vuoropuhelun yhteydessä. Sopimukselle ei olisi säädettyä määrämuotoa, mutta etenkin pysyväisluonteinen muutos tietojen antamisajankohtaan olisi suotavaa tehdä kirjallisesti.

Työnantajan olisi lähtökohtaisesti toimitettava vuoropuhelun edellyttämät tiedot omaaloitteisesti. Käytännössä voisi kuitenkin käydä niin, että työnantajan toimittamiin tietoihin ei sisälly jotakin sellaista tietoa, jota henkilöstön edustaja pitäisi vuoropuhelun kannalta merkityksellisenä. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin myös siitä, että tarpeelliset tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä ja pyytää muutakin käsiteltävän asian kannalta tarpeellista lisätietoa.

Pyydetyn lisätiedon olisi liityttävä vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan. Tämä kriteeri lienee pääsääntöisesti helposti tunnistettavissa. Tiedon olisi oltava olosuhteisiin nähden kohtuullisin toimin annettavissa. Tiedonantovelvollisuus olisi olemassa vain, jos tieto olisi työnantajan hallussa ja tosiasiallisesti annettavissa. Käytännössä voisi käydä niin, ettei työnantajalla olisi pyydettyä tietoa valmiiksi hallussaan, vaan sen tuottaminen edellyttäisi osatietojen keräämistä eri lähteistä, kuten tietojärjestelmistä tai arkistoista taikka osatietojen yhdistelyä tai analysointia. Koska tietopyynnöstä johtuva työmäärä voisi näissä tilanteissa muodostua merkittäväksi, tieto olisi annettava vain, jos sitä voitaisiin olosuhteisiin nähden pitää kohtuullisena. Huomioon voitaisiin ottaa työnantajalle aiheutuvan työmäärän lisäksi käsiteltävän asian merkityksellisyys sekä pyydetyn tiedon merkityksellisyys käsiteltävän asian kannalta.

Työnantajan olisi tietopyyntöä käsitellessään noudatettava tietosuojaa koskevaa lainsäädäntöä, kuten EU:n tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679, tietosuojalakia (1050/2018) sekä työelämän tietosuojalakia. Tietosuojaa koskevasta sääntelystä voisi johtua, ettei työnantajalla ole oikeutta luovuttaa jotakin henkilöstön edustajan pyytämää tietoa.

Henkilöstön edustajan pyytämää tietoa ei tarvitsisi antaa myöskään silloin, kun tiedon antamatta jättäminen on tarpeen liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Tältä osin on huomattava, että henkilöstön edustajaa koskisi 40 §:ssä tarkoitettu salassapitovelvollisuus myös saamiensa liikesalaisuuksien osalta. Pyydettyä tietoa ei tarvitsisi antaa silloin, kun mainittua salassapitovelvollisuutta ei voitaisi pitää riittävänä liikesalaisuuden suojaamiseksi. Lain 41 §:ssä on tarkemmin määritelty poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta.

Käytännössä liikesalaisuus voisi perustua myös työnantajan ja kolmannen osapuolen väliseen sopimukseen, johon liittyisi salassapitovelvollisuus. Kysymys voisi olla esimerkiksi yritystoimintaan liittyvästä ostotarjouksesta tai muusta vastaavasta hyvin arkaluonteisesta asiasta, johon liittyvän tiedon luovuttaminen henkilöstön edustajalle rikkoisi sopimusta.

Liikesalaisuuden piirissä olevien tietojen osalta olisi myös punnittava tiedon merkityksellisyttä vuoropuhelussa käsiteltävän asian tai vuoropuhelun tavoitteiden kannalta.

Tietoa ei tarvitsisi antaa myöskään tilanteissa, jotka rinnastuisivat edellä mainittuihin perusteisiin. Rinnastuvia tilanteita voisivat olla esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa tietojen antamiseen liittyy työnantajasta riippumattomia rajoitteita, joiden vuoksi sillä ei ole tietoa oikeutta luovuttaa. Tällaisia tietoja voi olla esimerkiksi sellaisilla yrityksillä tai yhteisöillä, jotka käyttävät julkista valtaa taikka huolehtivat jonkin yhteiskunnallisen tehtävän suorittamisesta.

Työnantajan ei olisi annettava myöskään tietoja yrityksen johdon välisestä viestinvaihdosta tai johdon tietoon tarkoitetuista suunnitelmista tai muistioista, koska tällaiset tiedot rinnastuisivat tietosuojaan ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluviin asioihin.

11 §. Säännöllisesti annettavat tiedot. Pykälässä säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi määräajoin annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun yhteydessä tai muutoin. Pykälässä tarkoitettut tiedot olisivat tarpeellisia, jotta henkilöstön edustajalle voisi syntyä yleiskäsitys yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työvoiman käytöstä. Yleiskuvan muodostuminen on edellytys sille, että työpaikalla voidaan käydä hedelmällistä vuoropuhelua. Käytännössä yksinkertaisinta lienee antaa pääosa tiedoista yhdellä selvityksellä, jonka tiedot päivitetäisiin määräajoin. Jos työpaikalla on useampi henkilöstön edustaja, tiedot olisi annettava kullekin edustajalle.

Jos pykälässä tarkoitettut tiedot olisi jo annettu 10 §:n perusteella tuloksellisen vuoropuhelun käymiseksi, tietoja ei tarvitsisi antaa enää uudelleen 11 §:n perusteella.

Säännökset täydentäisivät tältä osin toisiaan. Kun tiedot annetaan vuoropuhelun pohjaksi, henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava henkilöstön edustajalle kahdesti vuodessa. Kyse olisi tietojen antamista koskevasta vähimmäissääntelystä, sillä momentin 1–3 kohdissa mainittavien tietojen antamisesta harvemmin kuin kaksi kertaa vuodessa ei olisi mahdollista sopia työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, ellei 38 §:ssä tarkoitetusta sopimuksesta muuta johdu. Momentin *1 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin. Liiketoimintayksiköllä tarkoitettaisiin yrityksen tai yhteisön organisoitumismallista riippuen joko toimipaikkaa taikka tuote- tai palvelulinjan perusteella jaettuja toimintoja. Tiedot koskisivat henkilöstön kokonaismääriä kussakin liiketoimintayksikössä riippumatta siitä, mitä henkilöryhmää henkilöstön edustaja edustaa. Jos liiketoimintayksikkö ei ole jollakin työpaikalla soveltuva toimintayksikkö, tiedot olisi mahdollista antaa muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna.

Momentin *2 kohdan* mukaan olisi annettava kahdesti vuodessa tiedot määräaikaissa tai osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä.

Momentin *3 kohdassa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa henkilöstön edustajalle yrityksen tai yhteisön taloudellista tilaa koskeva yhtenäinen selvitys, josta kävisivät ilmi tuotannon-, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava vähintään kerran vuodessa henkilöstön edustajalle, jollei toisin sovittaisi.

Momentin *1 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain tiedot henkilöstön edustajan edustaman henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Tiedoista ei saa ilmetä yksittäisen työntekijän palkkatietoa. Henkilöstön edustajan pyynnöstä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna.

Momentin *2 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajavastuulain piiriin. Tiedon- saantioikeuden avulla henkilöstön edustaja voi arvioida työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevien periaatteiden toteutumista. Tilaajavastuulakia ei sovelleta lain 4 §:n mukaan, jos vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää tai jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa.

Tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetään myöskin työnantajan velvollisuudesta antaa tietoa henkilöstön edustajalle. Säännöksen mukaan tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa laissa tarkoitettusta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalluutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Momentin 3 *kohdan* mukaan työnantajan olisi vuosittain annettava henkilöstön edustajalle tilinpäätös, jos työnantajan olisi sellainen laadittava. Käytännössä lain piiriin kuuluvilla työnantajilla on velvollisuus laatia tilinpäätös jokaiselta tilikaudelta. Tilikauden pituus on 12 kuukautta. Toimintaa aloitettaessa tai lopetettaessa taikka tilinpäätöksen ajankohtaa muutettaessa tilikausi saa olla enintään 18 kuukauden pituinen. Tällaisissa tilanteissa voisi käydä niin, ettei työnantaja laatisi tilinpäätöstä jonakin vuonna lainkaan.

Työnantajan olisi vuosittain annettava myös toimintakertomus, jos työnantajan olisi sellainen laadittava. Kirjanpitolain (1336/1997) 3 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan toimintakertomuksen laatimisvelvollisuutta ei ole mikro- tai pienyrityksellä. Tällaiset yritykset voivat olla ehdotetun lain soveltamisalan piirissä.

Osa pykälässä tarkoitetuista tiedoista voisivat sisältyä tilinpäätökseen liitettyyn toimintakertomukseen, sillä kirjanpitolain 3 luvun 1 a §:n 2 momentin mukaan toimintakertomukseen on liitettävä tunnusluvut henkilöstöstä silloin, kun se on tarpeen toimintakertomuksen kuvauksen ymmärtämiseksi. Näiltä osin työnantaja voisi täyttää tiedonantovelvoitteen toimittamalla henkilöstön edustajalle toimintakertomuksen.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia säännönmukaisen tietojen antamisen välillä. Työnantajan olisi ilmoitettava olennaisista muutoksista henkilöstön edustajalle. Käytännössä tietojen antaminen tapahtuu luontevimmin säännönmukaisten vuoropuhelujen yhteydessä. Tällöin voidaan tarvittaessa käydä vuoropuhelua myös siitä, antaako muutos aiheen joihinkin toimenpiteisiin. Velvollisuus ilmoittaa muuttuneista tiedoista ei koskisi 2 momentissa tarkoitettuja tietoja.

Pykälän 4 *momentti* koskisi tilannetta, jossa henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa. Lain 5 §:n 3 momentin mukaan työnantaja voisi tällaisessa tilanteessa täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa toteuttamalla ne kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin kuitenkin tietojen antamista koskevasta poikkeuksesta tällai-

sessä tilanteessa. Työnantaja voisi täyttää pykälässä tarkoitetun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §. *Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.* Pykälässä säädettäisiin eräistä muuhun lainsäädäntöön perustuvista asioista, joita olisi käsiteltävä lain 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa. Säännöksen olisi tarkoitus olla luonteeltaan informatiivinen. Velvollisuus käsitellä pykälän 1–6 kohdassa lueteltuja asioita tässä laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa määräytyisi kulloisenkin asiasta säättävän substanssilain perusteella.

Tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita olisivat ensinnäkin työelämän tietosuojalain 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana sekä sellaiset työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle (*pykälän 1 ja 2 kohta*). Velvollisuus käsitellä viimeksi mainittua asiaa tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa perustuu työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momenttiin, jota myös ehdotetaan muutettavaksi tämän esityksen yhteydessä.

Pykälän 3 kohdan mukaan muusta lainsäädännöstä johtuva tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltävä asia olisi myös työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely. Mainittujen asioiden käsittelemisestä tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa säädetään työelämän tietosuojalain 21 §:n 1 momentissa.

Pykälän 4 kohdan mukaan osana tässä laissa säädettyä vuoropuhelua olisi käsiteltävä sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt.

Pykälän 5 kohdan mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita olisivat henkilöstörahaston perustaminen, henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen siten kuin henkilöstörahastolain (934/2010) 9 ja 55 §:ssä säädetään.

Pykälän 6 kohdan mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita olisivat myös työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitettut asiat.

13 §. *Aloite vuoropuhelun käymiseksi.* Pykälän 1 momentin mukaan aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitettusta asiasta voisi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja. Koska vuoropuheluelvoituksen toteuttaminen olisi työnantajan velvollisuus, työnantajalla olisi velvollisuus tehdä aloite vuoropuhelun käymiseksi 7 §:ssä säädettyllä tavalla, jollei henkilöstön edustaja ole aiemmin aloitetta tehnyt. Säännös kuitenkin vahvistaisi henkilöstön edustajan oikeutta saattaa asioita vuoropuhelun kohteeksi.

Aloite vuoropuhelun käymiseksi voisi koskea vain sellaisia asioita, jotka liittyisivät johonkin 8 §:ssä säädettyyn asiakokonaisuuteen. Lisäksi 6 §:n 2 momentista johtuisi, että asian olisi jollakin tavalla liityttävä työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan. Jos aloite koskisi jotakin muuta asiaa, osapuolet voisivat toki niin halutessaan lain ulkopuolisena kysymyksenä asiasta järjestää vuoropuhelua. Sellaiseen vuoropuheluun ei kuitenkaan sovellettaisi lakia.

Aloitteen tekemisen jälkeen työnantajan olisi ilmoitettava ajankohta ja paikka kokoukselle, jossa aloitteen kohteena olevaa asiaa olisi tarkoitus käsitellä. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa vähintään neljännesvuosittain järjestettävässä kokouksessa, jollei toisin sovittaisi. Jos aloitteita on suuri määrä, työnantaja voisi siirtää ne käsiteltäväksi myöhemmissä kokouksissa. Työnantaja voisi osoittaa niille myös ylimääräisen kokouksen jo ennen ensimmäistä säännönmukaista kokousta.

Vuoropuheluelvoituksen olisi tarkoitus olla luonteeltaan pitkäjänteistä, ennakoivaa ja suunnitelmallista. Näin ollen työnantajalla saattaa olla suunnitelma siitä, kuinka 8 §:ssä tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään tulevissa kokouksissa. Tällaisesta suunnitelmasta on saatettu sopia myös henkilöstön edustajan tai edustajien kanssa. Näissä tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaista siirtää aloitteen käsittely esimerkiksi sellaiseen kokoukseen, jossa muutoinkin käsiteltäisiin aloitetta sivuavia asioita. Työnantajan olisi sovittava tästä aloitteen tehneen henkilöstön edustajan kanssa.

Aloite voisi koskea siinä määrin laaja-alaista asiaa, ettei sen käsitteleminen olisi mahdollista yhdessä kokouksessa. Tällaisessa tilanteessa asian käsittelyä voidaan jatkaa seuraavassa kokouksessa tai henkilöstön edustajan kanssa sovitulla tavalla myöhemmin. Ehdotettu pykälä ei siten edellyttäisi, että aloitteesta tarkoitettu asia olisi saatava

kokonaisuudessaan käsiteltyä ensimmäisessä aloitteen antamista seuranneessa kokouksessa.

Jos henkilöstön edustajan aloite olisi tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla olisi oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Tämä olisi tarpeen siitä syystä, että työnantajalle voi syntyä aloitteen perusteella 10 §:ään perustuva velvollisuus antaa tietoa henkilöstön edustajalle lähtökohtaisesti viikkoa ennen vuoropuhelua. Siirtomahdollisuudella pyritään varmistamaan työnantajalle riittävä valmistautumisaika. Jos työnantaja käyttäisi siirtomahdollisuutta, siitä olisi ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

Lain 7 §:n 3 momentissa säädetty osapuolten myötävaikutusvelvollisuus ulottuisi myös aloitteiden käsittelyyn. Työnantajan olisi pyrittävä ottamaan aloitteet vuoropuhelun kohteeksi asiallisesti ja ilman aiheetonta viivytyksiä. Vastaavasti henkilöstön edustajan kannalta myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että aloiteoikeutta käytetään asianmukaisesti.

14 §. Vuoropuhelun kirjaaminen. Pykälässä säädettäisiin vuoropuhelussa käsiteltyjen asioiden kirjaamisesta eli pöytäkirjojen laatimisesta. Pykälän mukaan työnantajan olisi pyynnöstä huolehdittava siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjasta olisi käytävä ilmi ainakin vuoropuhelun käymisen eli työnantajan ja henkilöstön edustajan välisen kokouksen ajankohta, kokoukseen osallistuneet henkilöt sekä kokouksessa käsiteltyjen asioiden pääasiallinen sisältö. Mikäli kokouksessa olisi saavutettu jokin johtopäätös tai lopputulema asiasta, olisi myös tämä kirjattava pöytäkirjaan. Jos vuoropuhelussa käsiteltyyn asiaan liittyisi erimielisiä näkemyksiä, olisi myös nämä kirjattava.

Pyynnön pöytäkirjan laatimisesta esittäisi kokouksessa osapuolena oleva asianomainen henkilöstön edustaja tai edustajat. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta olisi esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa, jotta työnantaja voisi varautua kokouksessa käsiteltyjen asioiden kirjaamiseen. Pyyntö voidaan esittää myös kaikkia tulevia vuoropuhelukertoja koskevana. Työnantaja voisi luonnollisesti myös oma-aloitteisesti laatia pöytäkirjan vuoropuhelussa käsitellyistä asioista.

Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovittaisi. Osapuolet voisivat halutessaan luopua esimerkiksi pöytäkirjan allekirjoittamisesta, vaikka he muutoin sen tarkistaisivatkin. Mahdollista olisi sopia siitäkin, että vaikka kokouksessa olisi ollut paikalla useampi henkilöstön edustaja, heistä vain yksi tarkistaisi ja allekirjoittaisi pöytäkirjan yhdessä työnantajan kanssa. Allekirjoittamisvaatimuksen täyttäisi myös pöytäkirjan hyväksyntä sähköisesti.

15 §. Tiedottaminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, millä tavalla henkilöstölle olisi tiedotettava vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Tiedottamistarve riippuu olennaisesti kulloinkin käsiteltyjen asioiden luonteesta. Vuoropuhelun kohteena oleva asia voi olla luonteeltaan sellainen, ettei siitä välttämättä ole tehtävissä tai tarkoituskaan tehdä vuoropuhelussa yksittäisiä päätöksiä. Esimerkiksi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä tai taloudellista tilaa koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi ennen kaikkea luoda työnantajalle ja henkilöstön edustajalle yhteinen kuva siitä, mitkä ovat yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne kyseisellä hetkellä ja millaisia tulevaisuuden kehityskulkuja edellä mainittuihin asioihin olisi havaittavissa.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat toisaalta käydä vuoropuhelua erilaisista lain 8 §:n 2 kohdassa mainituista työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä tai toimintaperiaatteista. Tällaisen vuoropuhelun lopputuloksena työpaikalla saatettaisiin ottaa käyttöön tai päivittää esimerkiksi etätyötä tai sairauspoissaoloista ilmoittamista taikka vuosiloman pitämistä koskevia käytäntöjä ja periaatteita. Työpaikan käytäntöihin yleisesti vaikuttavista asioista on yleensä tarpeen tiedottaa koko henkilöstölle tai ainakin sille osalle henkilöstöstä, jota vuoropuhelussa käsitellyt käytännöt, suunnitelmat tai periaatteet koskisivat. Tiedottamisen tarve ja se keille vuoropuhelussa käsitellyistä asioista olisi tarpeen tiedottaa, voisivat näin ollen vaihdella vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta riippuen.

Vuoropuhelussa on saatettu päivittää 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tai käsitellä muuhun lainsäädäntöön perustuvia asioita, joiden osalta laissa olisi informatiivinen viittaus 12 §:ssä. Tällaiset henkilöstöön asemaan kohdistuvat asiat olisivat lähtökohtaisesti tiedottamisvelvoitteen piirissä. Jälkimmäisen asiaryhmän osalta tiedottamisesta voi olla säännöksiä myös muussa lainsäädännössä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole luoda päällekkäistä tiedottamisvelvoitetta, vaan tällaisessa tilanteessa muuhun lakiin perustuvan tiedottamisen katsottaisiin riittäväksi.

Työnantajan olisi tiedotettava tarpeellisessa laajuudessa. Vuoropuhelusta tiedottamisen tarpeellista laajuutta arvioidessaan työnantajan olisi kiinnitettävä asian laadun ja laajuuden lisäksi huomiota siihen, millainen merkitys vuoropuhelussa käsitellyillä asioilla olisi henkilöstön kannalta. Sääntelyssä olisi otettu huomioon se, ettei vuoropuhelun käymisen lopputuloksena aina syntyisi varsinaista päätöstä tai lopputulosta asiasta.

Pykälässä ei erikseen säädettäisi tiedottamisen muodosta. Työpaikoilla voitaisiin siten käyttää erilaisia tapoja tiedottamisessa, kuten yrityksen tai yhteisön sisäisiä internetsivuja, henkilöstön yleisesti nähtävillä olevaa ilmoitustaulua, sähköpostia tai työpaikan sisäisiä muunlaisia viestipalveluita taikka muita vastaavia keinoja. Oleellista olisi, että tiedot olisivat tosiasiallisesti henkilöstön saatavilla.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Sopiminen voisi koskea esimerkiksi tiedottamisen muotoa taikka peruseriaatteita siitä, mistä asioita tiedotetaan. Toisaalta mahdollista olisi myös se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat tiedottamistarvetta kunkin vuoropuhelun yhteydessä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa tiedottamisen vähimmäistaso, eikä rajoittaa työnantajan oikeutta tiedottaa henkilöstöä jostakin tarpeelliseksi katsomastaan asiasta.

III osa **Muutostilanteet**

3 luku. **Muutosneuvottelut**

16 §. *Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat.* Pykälässä säädettäisiin asioista, jotka kuuluisivat muutosneuvotteluita koskevan neuvotteluelvoitteen piiriin. Säännöksessä määriteltäisiin ne asiat, joista työnantajan olisi käytävä muutosneuvottelut luvussa säädettyjen menettelytapasäännösten mukaisesti.

Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluisi työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Säännös velvoittaisi työnantajaa käymään muutosneuvottelut sellaisista työvoiman käytön vähentämistä koskevista asioista, joita koskevista yhteistoimintaneuvotteluista säädetään voimassa olevan lain 8 luvussa. Kyseessä olisivat sellaiset työvoiman käytön vähentämistarpeesta tai toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvat tilanteet, joiden toteuttamiseksi työnantaja tarvitsee työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitetun taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen. Lomauttamisen perusteista säädetään työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä ja työsopimuksen muuttamisesta osa-aikaiseksi työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä. Näiltä osin työnantajan olisi neuvoteltava työvoiman käytön vähentämisistä vastaavalla tavalla kuin voimassa olevan lainsäädännön mukaan.

Työnantajan harkitsemien irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten lisäksi momentissa mainittaisiin nimenomaisesti, että työnantajan olisi käytävä muutosneuvottelut hänen harkitessaan yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Lisäys ottaisi huomioon voimassa olevaa yhteistoimintalakia koskevan tulkintakäytännön, jonka mukaan yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvien työnantajien on käytävä voimassa olevan lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella tehtävien työsopimuksen olennaisten ehtojen muuttamista. Ehdotetulla sääntelyllä huomioitaisiin myös Euroopan unionin tuomioistuimen joukkovähentämisdirektiiviä koskeva ratkaisukäytäntö. Asiassa C-422/14 (Cristian Pujante Rivera) unionin tuomioistuin totesi, että joukkovähentämisdirektiiviä on

tulkittava siten, että kun työnantaja yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi tekee merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, tämä menettely kuuluu direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitetun "irtisanomisen" käsitteen alaan. Asioissa C-149/16 (Halina Socha ym.) ja C-429/16 (Malgozata Ciupa) tuomioistuin totesi, että joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohtaa ja 2 artiklaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä 2 artiklassa tarkoitettuihin neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset täyttyvät.

Säännöksessä tarkoitetuilla työsopimuksen olennaisten ehtojen muutoksilla tarkoitetaan muuta kuin työajan osa-aikaistamista, josta on säädetty erikseen työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä. Kansallisessa oikeuskäytännössä työsuhteen olennaisina ehtoina on työajan ja palkan lisäksi pidetty muun muassa työtehtäviä sekä työntekopaikkaa koskevia ehtoja (KKO 2016:80 kohta 13 ja kyseisessä kohdassa mainitut ratkaisut). Olennaista on, että työnantaja harkitsisi ehdon yksipuolista muuttamista taloudelliseen tai tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen nojautuen. Ehdon muuttaminen tehtäisiin näin ollen työntekijän tai työntekijöiden irtisanomisen vaihtoehtona.

Ehtomuutoksen olennaisuutta arvioidessaan työnantajan olisi arvioitava, onko hänen harkitsemansa muutos niin olennainen, että hän tarvitsisi sen toteuttamiseen taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen, jolloin muutosneuvottelut olisi käytävä 1 momentin perusteella. Jos työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvan muutoksen tekemisestä voitaisiin arvioida aiheutuvan olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, kuuluisi asia pykälän 2 momentissa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen piiriin. Muista työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvista asioista ei tarvitsisi käydä muutosneuvotteluita.

Pykälän 2 *momentin* mukaan muutosneuvotteluiden piiriin kuuluisivat työnantajan harkitsemat työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat jostakin momentin 1–6 kohdassa mainitusta muutoksesta. Momentin johdantolauseetta ja sen 1–6 kohdassa lueteltavia muutostilanteita olisi siten luettava kokonaisuutena. Yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka olisivat henkilöstöön olennaisesti vaikuttavien muutosten taustalla, vastaisivat eräin lisäyksen voimassa olevan lain 32 §:ssä säädettyä.

Myös momentin johdantolauseessa mainitut työnantajan työnjohtovaltansa perusteella harkitsemat olennaiset muutokset henkilöstön asemassa vastaisivat pitkälti niitä,

joista säädetään voimassa olevan lain 33 §:ssä. Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä ei kuitenkaan enää mainittaisi erikseen työntekijän siirtoa tehtävistä toisiin, sillä tehtävistä toisiin siirtyminen tarkoittaa usein käytännössä sitä, työntekijän työtehtävät muuttuvat olennaisesti. Lisäksi säännöllisen työajan järjestelyihin harkittavat muutokset pitäisivät sisällään myös voimassa olevassa laissa erikseen mainitut säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen sekä lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin suunniteltavat muutokset.

Jotta asia kuuluisi muutosneuvotteluiden piiriin, työnantajan harkitsema muutos yhden tai useamman työntekijän asemaan täytyisi olla olennainen. Muutosta voitaisiin pitää olennaisena, jos sen vaikutuksia työntekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin momentin johdantolauseessa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempana. Työntekijän tai työntekijöiden asemaan vähäisesti vaikuttavasta muutoksesta ei olisi käytävä muutosneuvotteluita. Muutoksen olennaisuutta olisi arvioitava sen kohteena olevan työntekijän tai työntekijöiden kannalta yksilökohtaisesti, mutta kuitenkin objektiivisiin kriteereihin perustuen. Kysymys ei olisi näin ollen työntekijän tai työntekijöiden subjektiivisesta kokemuksesta muutoksen olennaisuudesta.

Momentin 1–6 kohdassa säädettäisiin niistä yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvista muutoksista, joista momentin johdantolauseessa tarkoitettujen henkilöstövaikutukset voisivat johtua. Momentin *1 kohdassa* mainittavat yrityksen tai yhteisön tai niiden osan lopettaminen, siirtäminen toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen ovat luonteeltaan sellaisia, joista hyvin todennäköisesti aiheutuu olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan. Kohta vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 32 §:n 1 kohtaa. Jos esimerkiksi yrityksen tai yhteisön tai niiden osan lopettamisesta tai toimipaikan siirrosta aiheutuisi tarve irtisanoa henkilöstöä tai muuttaa työntekijöiden työsopimusten olennaisia ehtoja, kuuluisi asia pykälän 1 momentissa säädetyn neuvotteluelvoituksen piiriin.

Momentin *2 kohdan* mukaan henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi johtua toisaalta kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta. Näistä viimeiseksi mainittu olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Kyseessä voisi olla esimerkiksi työpaikalla yleisesti käyttöön otettava tai työntekijöiden muutoin työssään tarvitsema tietojärjestelmä tai ohjelma. Jos uuden teknologian käyttöönotosta ei seuraisi momentin johdantolauseessa tarkoitettuja olennaisia muutoksia työntekijöiden asemaan, esimerkiksi työtehtäviin tai töiden järjestelyihin, ei kyseisen teknologian käyttöönotosta olisi käytävä muutosneuvotteluita.

Työntekijän tai työntekijöiden asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi johtua työnantajan harkitsemasta yleisesti työn organisointia tai työn järjestelyitä koskevista

muutoksista (3 kohta). Tällaiset muutokset ovat työelämässä hyvin yleisiä ja arkipäiväisiä, ja ne pitävät sisällään lähes kaikenlaisia työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvia työn organisointiin ja töiden järjestämiseen liittyviä päätöksiä. Jos tällaisista töiden järjestelyihin tehtävistä muutoksista aiheutuisi olennaisia muutoksia esimerkiksi työntekijän työtehtäviin, kuuluisi muutoksesta aiheutuva henkilöstövaikutus muutosneuvotteluiden piiriin.

Momentin 4 kohdan mukaan henkilöstön asemaan vaikuttava olennainen muutos voisi johtua palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista. Se, mitä kyseiset muutokset pitäisivät sisällään voisi käytännössä riippua hyvin paljon yrityksen tai yhteisön toiminnan luonteesta yleensä. Yrityksen tai yhteisön palvelutuotannon muutoksesta voisi aiheutua tarvetta muuttaa esimerkiksi yrityksessä tai yhteisössä noudatettavia säännöllisen työajan järjestelyitä.

Momentin 5 kohta koskisi ulkopuolisen työvoiman käyttöönottoa tai siinä tehtäviä muutoksia. Lainkohdassa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä alihankintaa että vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotolla tai sen käyttöön harkittavilla muutoksilla tulisi nimenomaisesti olla vaikutusta yrityksen tai yhteisön palveluksessa olevien tekemään työhön. Muutosneuvotteluita ei olisi käytävä esimerkiksi sellaisesta ostopalveluna hankittavasta työstä, joka ei liittyisi millään tavalla yrityksessä tai yhteisössä varsinaisesti tehtävään työhön.

Momentin 6 kohdan mukaan työnantajan harkitsema muutos työntekijöiden asemassa voisi johtua myös muista 1–5 kohdissa mainittuihin asioihin rinnastuvista muutoksista. Lainkohta koskisi sellaisia tilanteita, jotka eivät menisi momentin 1–5 kohdissa mainittujen muutostilanteiden alle, mutta jotka luonteeltaan rinnastuisivat luettelossa mainittuihin tilanteisiin. Momentin 1–5 kohtien ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjennävää luetteloa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin poikkeusmahdollisuudesta työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden käymiseen silloin, jos neuvotteluvollisuus koskisi luonnollisena henkilönä toiminutta työnantajaa, joka olisi kuollut, tai jos työnantaja olisi asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan. Työnantajan kuollessa kuolinpesän osakkailla on työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa. Kuten nykyisin, poikkeus muutosneuvotteluiden käymiseen ei soveltuisi enää silloin, jos kuolinpesän osakkaat jatkaisivat liiketoimintaa tai jos se olisi luovutettu liikkeenluovutuksena uudelle työnantajalle.

17 §. Muutosneuvotteluiden ajoittaminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, milloin muutosneuvottelut olisi käytävä. Vaikka voimassa olevassa laissa ei ole erillistä säännöstä neuvotteluiden aloittamisajankohdasta, asia ilmenee yritystoiminnan muutosten osalta

(6 luku) lain 32 ja 34 §:n 1 momentista sekä työvoiman käytön vähentämisen osalta (8 luku) lain 44 ja 45 §:stä. Esityksessä ehdotetaan mainittujen lukujen yhdistämistä ja muutosneuvotteluiden aloittamisajankohdasta säätämistä. Pykälä vastaisi voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen.

Pykälän 1 momentin mukaan muutosneuvottelut olisi aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Voimassa olevan lain esitöissä (HE 254/2006 vp) on varsin niukasti kuvattu aloittamisajankohtaa. Asiasta on kuitenkin oikeuskäytäntöä ja asiasta on jonkin verran kirjoitettu oikeuskirjallisuudessa.

Ilmaisu ”harkitsee” säännöksen tarkoittamassa mielessä tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että hän pystyisi pääosin laatimaan 19 §:ssä tarkoitettua neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään. Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

Työnantajan ryhtyessä harkitsemaan jotakin toimenpidettä taustalla on yleensä ollut useampia vaihtoehtoisia toimenpiteitä, joita on käsitelty yrityksen johtoelimissä. Käytännössä työnantaja tekee neuvotteluesityksen parhaimpana pitämänsä vaihtoehdon pohjalta. Kysymys on kuitenkin vasta suunnitelmasta. Muutosneuvotteluissa tulisi voida vielä neuvotella erilaisista vaihtoehdoista päätoimenpiteelle taikka toimenpiteen käytännön toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä. Suunnittelun vaiheen on oltava sellainen, että työnantaja kykenisi tarvittaessa tekemään suunnitelmaan muutoksia neuvotteluissa esiin tulleiden seikkojen johdosta.

Turun HO S 08/1138: Ennen henkilöstövähennyksiä koskevien neuvottelujen alkamista työnantajan edellytetään tekemän suunnitelmia, arvioita ja harkintoja. Yhtiö A:lla on työnantajana ollut oikeus hankkia henkilöstövähennystä koskevaa päätöstään varten muun muassa tarvittavat tiedot ja selvitykset. --- työnantajalla on oikeus tehdä myös valmistelevia suunnitelmia ja päätöksiä.

TT:2010-52: Jotta työnantaja täyttäisi työnantajalle yhteistoimintaneuvottelujen käymiseksi asetetut vaatimukset, edellyttää se käytännössä sitä, että työnantaja laatii oman suunnitelman siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat sen vaikutukset muun muassa henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelujen käymisen helpottamiseksi suunnitelma voi olla yksityiskohtainen. Tässä yhteydessä työnantaja voi myös esittää oman ehdotuksensa asian

ratkaisemiseksi. Tätä ratkaisumallia ei kuitenkaan saa esittää ainoana kysymykseen tulevana, vaan osapuolille on annettava neuvottelujen aikana mahdollisuus esittää muita mahdollisesti kysymykseen tulevia ratkaisuja.

Kansallisessa oikeuskäytännössä on ollut jonkin verran tapauksia, joissa on arvioitu, onko työnantaja tehnyt päätöksen neuvottelujen kohteena olleesta asiasta jo ennen neuvotteluiden päättymistä vai ei. Asiaa on tarkasteltu kokonaisuutena ja huomioon on voitu ottaa esimerkiksi yrityksen toimielinten kokouspöytäkirjat samoin kuin muu mahdollinen aineisto. Merkitystä on muun muassa ollut yrityksen pörssi- ja muilla tiedotteilla sekä yrityksen edustajien käytännön toimenpiteillä ja niiden ajoituksella.⁵¹ Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.

Voimassa olevaan lakiin nähden ehdotetussa laissa uutta on se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2 luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Tarkoituksena on, että tällaisessa vuoropuhelussa voitaisiin avoimesti pohtia mahdollisia kehityskulkuja ja alustavasti pohtia myös henkilöstövaikutteisten päätösten tarpeellisuutta. Vuoropuhelun käyminen jonkin henkilöstövaikutteisen ratkaisun tarpeellisuudesta ei vielä osoita, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvotteluesitys. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa jonkin henkilöstövaikutteisen toimenpiteen perusteena olevat tosiseikat, kuten vaikkapa merkittävän asiakkaan menettäminen, ei ole vielä toteutunut, mutta sellaista pidetään mahdollisena.

Henkilöstövaikutus voi olla liiketoimintapäätöksen seuraus. Jos työnantaja esimerkiksi harkitsee toimipisteen sulkemista, siitä yleensä seuraa 16 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia. Tällaisessa tilanteessa työnantaja tosiasiallisesti ratkaisee liiketoimintapäätöksen tehdessään samalla henkilöstövaikutuksen. Neuvotteluiden käyminen vasta tällaisen liiketoimintapäätöksen jälkeen johtaisi siihen, ettei muutosneuvotteluiden kohteena oleviin kysymyksiin voitaisi enää neuvotteluissa vaikuttaa. Näissä tilanteissa neuvottelut olisi käytävä jo ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä.

Helsingin HO 30.3.2016 nro 520: Yhtiö oli rikkonut yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta, myytyään kaksi Kotkan Mussalon satamassa sijaitsevaa konttinosturia kaksi viikkoa yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisen jälkeen ja siten ennen 2.12.2011–13.1.2012 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen loppuun saattamista.

⁵¹ Lamponen, s. 162.

Helsingin HO 28.10.2014 nro 2062: Hovioikeus katsoi, että Avro-lentokoneista luopuminen oli ollut sellainen yhteistoimintalain 8 luvun 44 §:ssä tarkoitettu toimenpide, joka toteutuessaan on voinut aiheuttaa työvoiman vähentämistarvetta ja että luopumisella on ollut syy-seuraussuhde yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toteutuneisiin irtisanomisiin.

KKO:2010:20: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 §:n 1 momentin 3 kohtaa ja 7 §:ää oli tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista.

Edellä selostetuissa tapauksissa liiketoimintapäätöksen ja henkilöstövaikutuksen välillä on vallinnut syy-seuraussuhde. Liiketoimintapäätöksen suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla siinä määrin välillinen tai epäselvä, ettei henkilöstövaikutuksia ole mahdollista arvioida, vaikka sellaisia voisi syntyä. Tällöin työnantajalla ei ole vielä mahdollisuutta laatia neuvotteluesitystä tai neuvotella muutosneuvotteluissa käsiteltävistä kysymyksistä. Neuvottelut aloitettaisiin, kun työnantaja ryhtyy harkitsemaan edellä kuvulla tavalla henkilöstöön kohdistuvia muutoksia. Asiakysymyksiä voidaan kuitenkin jo ennen sitä käsitellä 2 luvussa tarkoitettun vuoropuhelun yhteydessä.

Joskus tarve työnantajan harkitsemaalle toimenpiteelle voi ilmetä äkillisesti ja toimenpiteelle on vaikea löytää muita vartenotettavia vaihtoehtoja. Neuvottelut on aloitettava työnantajan ryhdyttyä harkitsemaan säännöksessä tarkoitettuja toimenpiteitä. Vaikka vaihtoehtoja työnantajan suunnittelemaalle toimenpiteelle ei näyttäisi olevan, muutosneuvotteluiden käymisellä olisi silti merkitystä. Neuvotteluissa voitaisiin käsitellä esimerkiksi toteutustavan yksityiskohtia tai keinoja lieventää henkilöstöön kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutosneuvotteluiden aloitushetkestä silloin kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä. Momentin tarkoituksena ei ole muuttaa oikeustilaa nykyisestä. Voimassa olevan lain 6 luvun mukaisten neuvotteluiden aloittamishetkeä on kuitenkin käsitelty lain esitöissä, oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa hyvin niukasti.

Neuvotteluiden aloittamishetken peruseriaatteet vastaisivat 1 momentissa ehdotettua. Jos työnantajan liiketoimintapäätöksestä voitaisiin katsoa seuraavan olennainen muutos työntekijän työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden järjestelyihin tai säännöllisen työajan järjestelyihin, neuvottelut olisi käytävä ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä. Jos liiketoimintapäätös jättäisi tilaa erilaisille henkilöstövaikutuksille, työnantaja

voisi aloittaa neuvottelut liiketoimintapäätöksen jälkeen ennen henkilöstövaikutuksista päättämistä. Toisin sanoen kysymys on siitä, merkitseekö liiketoimintapäätös tosiasiallisesti ratkaisua henkilöstövaikutuksesta vai ei.

Joskus työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvan ratkaisun suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla epäselvä. Esimerkiksi työnantajan suunnittelemista kone- ja laitehankinnoista tai asiakassopimuksen tekemisestä voidaan tietää aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, mutta niiden tarkempi laatu tai aikataulu ei selvä. Neuvottelut käydään, kun mahdolliset henkilöstön asemaa koskevat muutokset ovat arvioitavissa ja ennen kuin niistä päätetään.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin mahdollisuudesta ratkaista asia ilman edeltäviä muutosneuvotteluja eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 60 §:ää. Poikkeusmahdollisuus koskisi tilannetta, jossa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, olisivat muutosneuvottelujen esteenä. Erityisiä syitä voi olla vain, jos muutosneuvottelujen pitäminen voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Työnantajan velvollisuus toteuttaa muutosneuvottelut ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, vaan työnantajan olisi tilanteen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista muutosneuvottelut, joissa olisi selvitetävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Säännös perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan.

18 §. Muutosneuvottelujen osapuolet. Pykälässä säädettäisiin muutosneuvotteluiden osapuolista. Pykälän 1 *momentin* mukaan muutosneuvottelut käytäisiin lähtökohtaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Henkilöstön edustaja määräytyisi lain 1 luvun 5 §:n mukaisesti. Momentti vastaisi sisällöltään voimassa olevan lain 46 §:n 1 momenttia.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide kohdistuisi vain yhden henkilöstöryhmän työntekijöihin, muutosneuvottelut voitaisiin käydä vain asianomaisen henkilöstöryhmän henkilöstön edustajan kanssa. Jos henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä edustaa useampi henkilöstön edustaja, muutosneuvottelut käytäisiin sen henkilöstön edustajan kanssa, joka edustaa harkittujen toimenpiteiden kohteena olevia työntekijöitä. Muutosneuvottelut voivat myös koskea koko henkilöstöä. Tällöin neuvottelut käytäisiin kaikkien henkilöstön edustajien kanssa.

Käytännössä on mahdollista, ettei henkilöstöllä ole edustajaa tai vain osalla henkilöstöstä on edustaja. Tällaisessa tilanteessa muutosneuvottelut käytäisiin niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, jotka voisivat olla harkitun toimenpiteen kohteena.

Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan harkitseman toimenpiteen koskiessa vain yksittäistä tai yksittäisiä työntekijöitä muutosneuvottelut voitaisiin käydä kyseessä olevan yksittäisen työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tällöin työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. Säännöksen sanamuoto poikkeaisi hieman voimassa olevasta laista. Nykyisen yhteistoimintalain 46 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken. Tällainen sanamuoto viittaisi neuvotteluiden käymiseen erikseen sekä työntekijän että edustajan kanssa. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantaja kävisi neuvottelut 2 momentin tarkoittamassa tilanteessa työntekijän kanssa, työntekijän kanssa henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai henkilöstön edustajan kanssa.

Pykälän 3 *momentti* koskisi liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä olevan luovutuksensaajan tai vastaanottavan yrityksen oikeutta olla osallisena muutosneuvotteluissa. Luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voisi jo ennen varsinaista liikkeen luovutusta, sulautumista tai jakautumista olla osallisena työnantajan muutosneuvotteluissa, jotka koskisivat edellä mainituista yritysjärjestelyistä mahdollisesti seuraavia vaikutuksia. Ehdotuksen 4 luvussa säädettäisiin muutoin yhteistoimintamenettelyistä liikkeen luovutuksen yhteydessä.

19 §. Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen. Pykälässä säädettäisiin neuvotteluesityksestä muutosneuvottelujen aloittamiseksi sekä neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Muutosneuvotteluprosessin käynnistäisi työnantajan antama kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys annettaisiin neuvotteluissa toisena osapuolena olevalle henkilölle tai henkilöille. Kirjallisuusvaatimuksen täyttäisi myös sähköisesti toimitettu neuvotteluesitys, jos sellainen on yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä.

Pykälän 1 *momentin* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi ainakin muutosneuvotteluiden alkamisaika- ja paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Momentissa säädettävät neuvotteluesityksen sisältöä koskevat perusvaatimukset koskisivat sekä 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevia muutosneuvotteluita että neuvotteluita 16 §:n 2 momentissa säädetyistä henkilöstövaikutteisista muutoksista.

Jos muutosneuvottelut koskisivat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja henkilöstövaikutteisia muutoksia, neuvotteluesityksen antamiselle ei säädettäisi aikarajaa sen suhteen, milloin neuvotteluesitys olisi viimeistään annettava. Voimassa olevan lain tapaan neuvotteluesitys olisi kuitenkin pyrittävä antamaan niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toteen päätöksensä muutoksen toteuttamisesta ja milloin niistä aiheutuvat henkilöstövaikutukset toteutuisivat. Neuvotteluesityksen antamisen ajankohdassa olisi niin ikään huomioitava se, kuinka laajaa työntekijämäärää työnantajan harkitsema muutos koskisi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lisäedellytyksistä neuvotteluesitykselle, joka koski lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista neuvottelemista. Silloin, kun muutosneuvottelujen kohteena olisi yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella neuvotteluesitys olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Lisäksi neuvotteluesitykseen olisi sisällytettävä eräitä tarkentavia tietoja, jotka pääperiaatteiltaan vastaisivat voimassa olevaa lakia. Annettavat tiedot perustuvat joukkovähentämisdirektiivissä säädettyihin vaatimuksiin.

Esimerkki: Jos neuvotteluesitys annetaan 10.6., muutosneuvottelut voivat alkaa aikaisintaan 15.6.

Momentin 1 kohdan mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ensinnäkin ilmi työnantajan harkitsemat toimenpiteet ja niiden perusteet. Toimenpiteillä tarkoitettaisiin niitä henkilöstömuutoksia, joita työnantaja harkitsee (esimerkiksi työntekijän irtisanominen). Toimenpiteiden perusteilla tarkoitettaisiin työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olevia syitä (esimerkiksi tilauskannan heikentyminen).

Momentin 2 kohdan mukaan neuvotteluesitykseen olisi lisäksi sisällytettävä alustava arvio työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä tarvittaessa eriteltynä toimenpiteittäin. Jos siis työnantaja harkitsisi esimerkiksi sekä irtisanomisia että lomauttamisia, olisi irtisanomisten ja lomauttamisten kohteena olevien työntekijöiden määrästä kustakin esitettävä alustava arvio.

Momentin 3 kohdan mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi selvitys niistä periaatteista, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä työvoiman vähentämisyjärjestyksestä, joiden perusteella irtisanomisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määräytymistä koskevia periaatteita arvioitaessa olisi otettava huomioon myös syrjinnän kiellot. Esitettävissä olevat arviot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat

työntekijät määräytyisivät, vaihtelevat todennäköisesti myös harkinnassa olevasta toimenpiteestä riippuen.⁵²

Momentin 4 kohdan mukaan neuvotteluesityksestä olisi myös käytävä ilmi arvio siitä ajankohdasta, jolloin harkinnassa olevat toimenpiteet pantaisiin toimeen. Kohdalla tarkoitettaisiin sitä ajankohtaa, jolloin työnantaja arvioisi ryhtyvänsä muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden käytännön toteuttamiseen, kuten esimerkiksi yhden tai useamman työntekijän työsuhteen irtisanomiseen.

Muutosneuvotteluiden koskiessa työvoiman käytön vähentämistä tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, olisi tärkeää, että neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi käytettävissään neuvotteluesityksestä ilmenevät tiedot hyvissä ajoin ennen neuvotteluita, jotta heillä olisi mahdollisuus valmistautua muutosneuvotteluiden käymiseen. Tästä syystä neuvotteluesitys ja siitä ilmenevät tiedot olisi pääsääntöisesti annettava neuvotteluosapuolelle viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluiden käynnistämiseksi riittävän hyvissä ajoin voisi kuitenkin joissakin tilanteissa edellyttää sitä, että työnantaja antaisi neuvotteluesityksen asiasta, vaikka esityksestä puuttuisi vielä jokin 2 momentissa tarkoitetuista tiedoista. Tästä syystä pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että jos jokin tällainen tieto ei olisi vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, olisi tiedot annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto olisi kuitenkin olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, olisi asian käsittelyä asianomaisen henkilön vaatimuksesta siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Viimeksi todetun tarkoituksena olisi varmistaa neuvotteluissa osapuolena olevalle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle riittävä valmistautumisaika.

Huomattava on, ettei henkilöstön edustajan tai työntekijän esittämä vaatimus asian käsittelyn siirtämisestä puuttuvan tiedon saamiseksi tarkoittaisi sitä, että muutosneuvottelujen aloitusajankohtaa olisi siirrettävä. Muutosneuvottelut voitaisiin aloittaa niillä tiedoilla, jotka olisi käytettävissä. Sen asiakokonaisuuden käsittely, johon liittyvät tiedot olivat puutteellisia, siirrettäisiin seuraavaan kokoukseen. Puutteellisuus neuvotte-

⁵² Korkein oikeus ei pitänyt tuomiossaan KKO 2020:7 riittävänä neuvotteluesityksessä olevaa yleisluontoista mainintaa siitä, että toimenpiteiden kohteena olevat virkamiehet määräytyivät viitteessä mainittujen normien mukaisesti. Viitteessä oli mainittu valtion virkamieslaki, laki yhteistoinnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä valtiovarainministeriön päätös muutosten johtamisesta ja muutosturvasta valtionhallinnossa. Lisäksi liitteessä oli todettu, että irtisanomisjärjestys on lainsäädännön mukainen (perusteet eivät saa olla syrjiviä tai tasa-arvolain vastaisia) ja että luottamushenkilöillä ja perhevapailla olevilla on irtisanomissuoja. Viraston toiminnot myös neuvottelujen aikana ja osaamisen säilyminen ja kehittyminen virastossa oli turvattava.

luesityksessä ei saisi kuitenkaan olla niin merkittävä, ettei osapuolille synny neuvotteluesityksen perusteella yhteistä käsitystä niistä kysymyksistä, joista on tarkoitus neuvotella.

Pykälän 4 *momentin* mukaan työnantajan olisi toimitettava työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva neuvotteluesitys tiedoksi myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa. Säännöksen tarkoituksena on saattaa työ- ja elinkeinotoimisto tietoiseksi mahdollisista tulossa olevista työvoiman käytön vähentämisestä tai muutoin mahdollisista työntekijöiden irtisanomista koskevista toimenpiteistä. Työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimiseksi säädettäisiin 21 §:ssä ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulain 12 luvun 3 §:ssä. Neuvotteluesityksestä ilmenevien tietojen toimittaminen tiedoksi työ- ja elinkeinotoimistolle perustuu joukkovähentämisdirektiiviin.

Pykälän 5 *momentissa* säädettäisiin työnantajan tiedonantovelvollisuudesta, kun kysymys olisi 16 §:n 2 momentin mukaisista muutosneuvotteluista. Työnantajan olisi ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Tiedonantovelvollisuus vastaisi nykytilaa.

20 §. Muutosneuvotteluiden sisältö. Pykälän 1 *momentin* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lista ei olisi tyhjentävä, vaan tarvittaessa neuvotteluissa voitaisiin käsitellä muitakin esiin nousevia ja käsiteltävän asian kannalta oleellisia asiakysymyksiä. Momentti koskisi kaikkia 16 §:ssä tarkoitettuja muutosneuvottelujen piiriin kuuluvia asioita.

Muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden merkitys ja laajakantoisuus voivat suuresti vaihdella. Toimenpiteet voivat yhdessä tapauksessa koskea esimerkiksi työvuorokäytännöissä tapahtuvia muutoksia ja toisessa tapauksessa satojen työntekijöiden irtisanomisia. Vaikka muutosneuvotteluiden sisältö on momentissa määritelty samalla tavalla toimenpiteen luonteesta riippumatta, käsittelyn luonne ja seikkaperäisyys vaihtelisi toimenpiteen merkityksestä ja asian laajakantoisuudesta riippuen. Käytännössä tämä ilmenisi muun muassa siten, että joissakin asioissa riittäisi yksittäinen kokous, kun taas toisissa asian käsittely voisi vaatia monia kokouksia useiden viikkojen aikana.

Neuvotteluissa olisi ensinnäkin käsiteltävä *toimenpiteiden perusteita*. Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. Käytännössä kysymys olisi siitä, että työnantaja selostaisi ensin, miksi harkittavaan toimenpiteeseen on tarve ryhtyä. Taustalla voi olla jokin työnantajan harkitsema tai

mahdollisesti jo toteuttama liiketoiminnallinen ratkaisu, jolla on vaikutuksia henkilöstöön. Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta. Muutosten taustasyiden ymmärtäminen on keskeinen edellytys sille, että neuvotteluissa voidaan saavuttaa yksimielisyys.

Toiseksi muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä *toimenpiteiden vaikutuksia*. Työnantaja olisi jo neuvotteluesityksessään kuvannut käsityksensä muutoksen keskeisimmistä vaikutuksesta eli neuvottelun kohteena olevasta harkittavasta toimenpiteestä. Neuvotteluissa voidaan neuvotella tämän toimenpiteen sisällöstä ja laajuudesta, kuten esimerkiksi toimenpiteen kohdejoukon koosta. Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. Jos työnantaja on esittänyt työvoiman käytön vähentämistä, neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennystarpeesta oikea.

Muutostilanteissa henkilöstöön voi kohdistua laaja kirjo muitakin vaikutuksia kuin neuvottelun varsinaisena kohteena olevat henkilöstövaikutukset. Lisäksi neuvoteltavan toimenpiteen toteuttamisesta voi aiheutua vaikutuksia töihin jäävien työjärjestelyihin tai osaamisen kehittämiseen. Tarkoituksena on, että neuvotteluissa pyrittäisiin tunnistamaan kaikki oleelliset henkilöstövaikutukset, joihin työpaikalla on muutosten johdosta tarvetta varautua. Tämän jälkeen neuvotteluissa on mahdollista keskustella siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin tunnistetut vaikutukset antavat aiheita. Muutosneuvotteluissa voidaan tunnistaa myös tarve päivittää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, joka tehtäisiin neuvotteluiden jälkeen järjestettävässä vuoropuhelussa.

Kolmanneksi muutosneuvotteluissa on käsiteltävä *vaihtoehtoja*. Työnantajan neuvotteluesityksessä esittämällä toimenpiteellä pyritään johonkin päämäärään. Joissakin tilanteissa samaan päämäärään voidaan päästä erilaisilla vaihtoehdoilla. Kuten edellä 17 §:ää koskevissa perusteluissa todetaan, yleensä työnantajan johtoelimissä on ennen neuvotteluiden aloittamista käsitelty kysymyksiä siitä, mihin toimenpiteisiin jokin asiantila antaa aiheita. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin vartenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtoisten ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. Jos esimerkiksi yrityksen toimitilan vuokrasopimus päättyy, on yrityksen siirrettävä toimintansa toiseen toimipaikkaan. Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä.

Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitse koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä. Neuvottelujen osapuolet voivat nostaa neuvotteluiden kohteeksi myös erilaisia vaihtoehtoja työnantajan harkitsemista toimenpiteistä johtuvien lieveilmiöiden

ratkaisemiseksi. Lisäksi olisi otettava huomioon, mitä 22 §:ssä säädetään neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista ja vaihtoehtoisista ratkaisuista.

Muutosneuvottelujen on tarkoitus olla suullista ja välitöntä. Asian luonteesta johtuen työnantajan rooli korostuu etenkin toimenpiteiden perusteiden selostamisen osalta. Neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat kuitenkin keskustelemalla ja täsmentäviä kysymyksiä esittämällä saavuttaa yhteisen käsityksen toimenpiteiden taustoista. Vaiikutusten ja vaihtoehtojen käsittelemisessä neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat esittää samalla tavalla näkemyksiä ja ehdotuksia.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin tarkemmin muutosneuvotteluiden sisällöstä silloin, kun neuvottelut koskisivat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai heidän työsopimuksensa olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Momentissa tarkoitettut asiat voitaisiin sinänsä katsoa jo muutoinkin kuu-luvan 1 momentissa tarkoitettujen muutosneuvotteluissa käsiteltävien asioiden piiriin. Asian luonteesta johtuen esitystä valmisteltaessa arvioitiin olevan tarpeen kuitenkin varmistaa, että 2 momentissa tarkoitettut asiat tulevat tiettyjä toimenpiteitä harkitta-essa käsiteltyksi.

Momentin 1 *kohdan* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Lainkohta perustuisi joukko-vähentämisdirektiivin 2 artiklan 2 kohtaan. Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan. Jos työnantajan harkitsemana toimenpiteenä olisi yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella, tulisi myös näissä tapauksissa muutosneuvotteluissa käsitellä vaihtoehtoja kyseisen toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä siitä aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi.

Momentin 2 *kohdan* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä myös henkilöstön edustajan tai työntekijän 22 §:n nojalla tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa.

Muutosneuvotteluissa tärkeää on, että vaikeistakin asiakokonaisuuksista huolimatta neuvottelujen osapuolet pyrkisivät rakentamaan ja toistensa näkemykset huomioon ottavaan vuoropuheluun ja siten neuvottelujen kohteena olevassa asiassa kummankin osapuolten edut parhaimmalla mahdollisella tavalla huomioon ottavaan yhteiseen lopputulokseen. Tämän vuoksi pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin, että muutosneuvottelut olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyyden saavuttaminen. Kummankin osapuolen on omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Neuvotteluja olisi käytävä rakentavasti ja osapuolten olisi niin ikään aktiivisesti pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet. Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet harkitessaan työntekijöiden irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Pykälän 1–3 *momentit* koskisivat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista koskevien muutosneuvotteluiden vuoksi laadittavaa toimintasuunnitelmaa. Pykälän 1 *momentin* mukaan annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan olisi muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelma olisi annettava neuvotteluissa kulloinkin olevalle toiselle osapuolelle. Toimintasuunnitelmalla olisi kaksi tavoitetta. Toimintasuunnitelman olisi ensinnäkin tarkoitus toimia neuvotteluprosessin kulkua koskevana suunnitelmana. Toimintasuunnitelma jäsentäisi neuvotteluiden etenemistä ja käytännön toteuttamista. Toiseksi toimintasuunnitelmassa selostettaisiin niitä toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään irtisanomisista aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Toimintasuunnitelmaa olisi käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin asioista, joita toimintasuunnitelmaan olisi sisällytettävä. *Momentin 1 kohdan* mukaan toimintasuunnitelmasta olisi ensinnäkin käytävä ilmi muutosneuvotteluiden suunniteltu aikataulu. Toimintasuunnitelmassa olisi siten esitettävä alustava ehdotus neuvotteluille varatuista päivämääristä sekä asioista, joita kunakin neuvottelukertana alustavasti käsiteltäisiin. Neuvotteluiden suunnitteleminen auttaisi kumpaakin osapuolta neuvotteluihin valmistautumisessa.

Momentin 2 kohdan mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi myös neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat. Kysymys voisi olla erilaisista neuvotteluiden järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä, kuten esimerkiksi siitä, millaisessa kokoonpanossa tai kokoonpanoissa neuvotteluja käydään, neuvotteluja varten jaettavan materiaalin jakamisen tavasta tai ajankohdasta, neuvottelujen pöytäkirjaamisesta, neuvotteluissa käytettävistä asiantuntijoista tai muista vastaavista kysymyksistä.

Momentin 3 kohta koskisi sitä osaa toimintasuunnitelmasta, jonka tarkoituksena olisi pyrkiä lieventämään irtisanomisten kohteeksi joutuvilla aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Kohdan mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Toimintasuunnitelman tätä osaa laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota jäljempänä pykälän 3 momentissa säädettävään työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston väliseen yhteistyöhön.

Toimintasuunnitelmaan sisällytettävänä periaatteina, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta tarkoitettaisiin lähtökohtaisesti työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn työllistymisvapaaan käyttöä. Irtisanomisajan jälkeisenä toimenpiteinä toimintasuunnitelmaan voitaisiin myös sisällyttää periaatteet työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädettävästä irtisanottaville työntekijöille tarjottavasta valmennuksesta tai koulutuksesta, jos kyseinen säännös tulisi irtisanottavien työntekijöiden työsuhteiden keston osalta sovellettavaksi. Toimintasuunnitelmaan voitaisiin sisällyttää myös muita työnantajan esittämiä tai työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston pykälän 3 momentin mukaisesti yhdessä selvittämiä toimenpiteitä.

Toimintasuunnitelman olisi tarkoitus olla joustava ja neuvotteluiden edetessä päivitettävä instrumentti. Tämän vuoksi momentin johdantolauseessa todettaisiin nimenomaisesti, että toimintasuunnitelmaa täydennettäisiin tarvittaessa muutosneuvottelujen kuluessa. Vaikka työnantajan olisi siis annettava ehdotus toimintasuunnitelmaksi neuvottelujen aloittamisvaiheessa, ei toimintasuunnitelma välttämättä olisi tuossa vaiheessa vielä valmis kokonaisuus.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan ja työ- ja elinkeinoviranomaisen välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimisessa. Momentin mukaan toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan olisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädettävät julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan. Kyse olisi työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välisestä yhteistyöstä muutosturvan toteuttamiseksi. Edellä 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen asioiden lisäksi työnantaja ja työ- ja elinkeinotoimisto voisivat sopia esimerkiksi henkilöstölle pidettävistä yhteisistä muutosturvatilaisuuksista, joiden mukaisesti työ- ja elinkeinotoimisto voisi tuoda esiin julkisten työvoimapalveluiden piiriin hakeutumiseen liittyviä käytäntöjä sekä työnhakuun ja koulutukseen liittyvää palvelutarjontaa.

Pykälän 4 momentti koskisi alle kymmenen työntekijän irtisanomista koskevia muutosneuvotteluita varten laadittavia toimintaperiaatteita. Jos työnantaja harkitsisi irtisano-

vansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan olisi muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin irtisanottavan työntekijän tai työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumista. Toisin kuin toimintasuunnitelmassa toimintaperiaatteisiin ei siten sisältyisi muutosneuvottelujen kulun suunnitelmista koskevaa osiota, sillä alle kymmenen henkilön osalta neuvotteluprosessi itsessään on usein lyhyempi ja suppeampi. Toimintaperiaatteiden osalta työnantajan olisi olennaista selvittää, miten irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin mahdollisesti irtisanottavien työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen taikka julkisiin työvoimapalveluihin osallistumista esimerkiksi työllistymisvapaan aikana.

22 §. *Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut.* Pykälän 1 momentin mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Vastaavaa säännöstä ei sisälly voimassa olevaan lakiin. Pykälän tarkoituksena olisi vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumista ja korostaa muutosneuvotteluiden vuorovaikutteista luonnetta.

Säännöksellä olisi liityntä edellä selostettuun lain 20 §:ään, jossa säädettäisiin muutosneuvotteluiden sisällöstä ja osapuolten myötävaikutusvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä neuvotteluun osallistuvien henkilöstön edustajien tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi säännöksen mukaan molempien osapuolten olisi toimittava neuvotteluissa rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Työnantajan ja samaan neuvotteluun mahdollisesti osallistuvien muiden henkilöstön edustajien olisi siten suhtauduttava tehtyihin ehdotuksiin asiallisesti ja rakentavasti. Tarvittavassa laajuudessa työnantajan olisi myötävaikutettava ehdotusten käsittelyssä esimerkiksi tietoa tuottamalla ennen asian käsittelyä. Vastaavasti myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia.

Henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten tai vaihtoehtoisten ratkaisujen sisällöstä ei säädettäisi tarkemmin. Niiden tulisi kuitenkin liittyä neuvottelun kohteena oleviin asioihin. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että henkilöstön edustaja tai työntekijä esittäisi vaihtoehtoa työnantajan neuvotteluesityksessä esittämälle toimenpiteelle, jolla saavutettaisiin sellaisia päämääriä, joiden vuoksi työnantaja on ryhtynyt 16 §:ssä tarkoitettua toimenpidettä harkitsemaan. Lisäksi henkilöstö voisi ehdottaa esimerkiksi joitakin lisätoimia työnantajan harkitseman toimenpiteen yhteyteen,

joilla lievennetään toimenpiteen kielteisiä vaikutuksia henkilöstöön. Pykälässä tarkoitettut ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut koskisivat ennen kaikkea sisällöllisiä kysymyksiä. Siten neuvottelumenettelyä koskevat ehdotukset eivät olisi pykälän piirissä.

Lainkohdassa tarkoitettu oikeus tehdä ehdotuksia tai esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja koskisi vain sellaisia henkilöstön edustajia tai työntekijöitä, jotka osallistuvat neuvotteluihin. Tämä ei kuitenkaan estäisi muitakin, kuten neuvotteluihin osallistumattomia työntekijöitä, tekemästä ehdotuksia tai esittämästä vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ehdotettu pykälä ei kuitenkaan koskisi tällaisia neuvotteluiden ulkopuolelta tulevia ehdotuksia, eikä tällaisiin ehdotuksiin liittyisi pykälän tarkoittamia oikeusvaikutuksia.

Jotta kysymyksessä olisi pykälän tarkoittama ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu, henkilöstön edustajan tai työntekijän olisi tehtävä se kirjallisessa muodossa. Käytännössä kysymys olisi merkittävämmistä erityiskysymyksistä, joita neuvotteluun osallistuva henkilöstön edustaja tai työntekijä haluaisi neuvotteluissa käsitellä ja jotka edellyttävät työnantajalta valmistautumisaikaa. Säännös ei vaikuttaisi neuvottelujen ensisijaiseen luonteeseen, jossa osapuolet saattavat neuvottelujen kuluessa esittää toisilleen suullisesti ja välittömästi ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisumalleja jostakin asiakysymyksestä.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Lainkohdan tarkoituksena on varata työnantajalle riittävä aika valmistautua ja perehtyä ehdotukseen. Säännökseen ei sisältyisi tarkkaa aikarajaa, koska riittävä valmistautumisaika riippuu ehdotuksen luonteesta, kuten siitä, kuinka paljon ehdotuksen arviointi edellyttää esimerkiksi asioiden selvittelyä. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa ehdotuksen oikea-aikaisuus neuvottelumenettelyssä, koska 20 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten on pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä. Lähtökohtaisesti ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittäminen olisi toteutettava 21 §:ssä tarkoitettua toimintasuunnitelmaa noudattaen sellaisessa kokouksessa, jonne ehdotusten käsittely sopii. Toisaalta neuvotteluiden kulkua ei välttämättä ole mahdollista kovin tarkasti etukäteen ennakoita, jonka vuoksi ehdotusten oikea-aikaisuutta olisi arvioitava jossain määrin joustavasti. Tarvittaessa myös toimintasuunnitelmaa voidaan täydentää neuvottelujen kuluessa. Ehdotusten oikea-aikaisuutta saatettaisiin joutua arvioimaan esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hieman ennen neuvotteluiden päättymistä, vaikka toimintasuunnitelman perusteella asiakysymystä olisi voitu käsitellä aiemmassa vaiheessa. Uuden ehdotuksen esittäminen ei siten lähtökohtaisesti edellyttäisi uusien kokousten järjestämistä toimintasuunnitelmassa tarkoitettun neuvotteluaajan ulkopuolelle edellyttäen, että ehdotus olisi voitu esittää neuvotteluiden aiemmassa vaiheessa.

Pykälän 2 *momentin* mukaan, jos työnantaja ei pitäisi henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemää ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan olisi neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. Selvityksen laajuus riippuu asiakysymyksen luonteesta ja laajuudesta. Selvityksen perusteella henkilöstön edustajalle olisi synnyttävä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei pidä esitystä tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena. Säännöksessä ei oteta kantaa, mitä nämä syyt voisivat olla. Kysymys olisi työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvasta asiasta. Nämä syyt olisi kuitenkin selostettava. Jos henkilöstön edustaja on esittänyt vaihtoehtoa työnantajan harkitsemalle liiketoiminnalliselle päätökselle, josta neuvoteltavat henkilöstövaikutukset olisivat seurausta, työnantaja voisi selvityksessään selostaa ne perusteet, joiden vuoksi työnantaja yhä pitää omaa suunnitelmaansa parempana.

Kielteisen suhtautumisen ilmaiseminen henkilöstön edustajan ehdotukseen ei merkitisi sitä, että työnantaja olisi jo päättänyt asian ennen neuvotteluiden käymistä. Aitojen neuvottelujen luonteeseen kuuluu, että osapuolet voivat ottaa vapaasti kantaa toistensa tekemien ehdotusten mielekkyyteen. Työnantajan odotetaan ilmaisevan käsityksensä ehdotukseen tai vaihtoehtoiseen ratkaisuun neuvotteluiden kuluessa.

Selvitys olisi tehtävä kirjallisesti ja se olisi luontevaa käydä lävitse myös neuvotteluissa, vaikka sellaista lainkohdassa ei varsinaisesti edellytettäisi. Säännöksen vaatimukset täyttäisi myös se, että työnantaja selostaisi syyt suullisesti neuvotteluissa ja tämän jälkeen kirjaisi ne 24 §:n mukaisesti pöytäkirjaan. Koska 20 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten on pyrittävä myötävaikutamaan neuvotteluiden etenemisessä, työnantajan olisi pyrittävä antamaan selvitys ilman aiheetonta viivytyksiä. Säännökseen ei ehdoteta otettavaksi tarkkaa aikarajaa selvityksen antamiselle, koska henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemien ehdotusten luonne ja laaja-alaisuus vaihtelevat suuresti.

23 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen. Pykälän 1 *momentti* sisältäisi kaikkia 16 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut olisi käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista 3 luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Pykälän 2 *momentti* koskisi ainoastaan 16 §:n 1 momentin mukaisia muutosneuvotteluita. Säännöksen mukaan neuvotteluelvoitteen ei voitaisi katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut asiasta riippuen kuuden viikon tai 14 päivän pituinen neuvottelu-aika. Muutosneuvotteluiden osapuolet voisivat sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta neuvotteluiden alettua.

Lyhyempi 14 päivän pituinen neuvottelu-aika koskisi nykylakia vastaavasti alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Lisäksi 14 päivän

pituisista neuvotteluajaksi sovellettaisiin neuvotteluiden koskiessa alle kymmenen työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Edelleen 14 päivän pituisista neuvotteluajaksi sovellettaisiin tilanteissa, jossa työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30 tai työnantaja on yrityksen saneerausmenettelyn mukaisen saneerausmenettelyn kohteena. Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä arvioitaisiin samoilla periaatteilla kuin arvioidaan lain henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus.

Jos 16 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut eivät ole lyhyemmän 14 päivän neuvotteluajan piirissä, eikä toisin olisi sovittu, sovellettaisiin nykyisin mukaisesti kuuden viikon pituisista neuvotteluajaksi. Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädetty lyhyempi tai pitempi neuvotteluajaksi määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

KKO:1994:21: Yhtiö oli marraskuussa 1990 seitsemän päivän yhteistoiminta-neuvottelujen jälkeen irtisanonut yhdeksän toimihenkilöä ja huhtikuussa 1991 kolmen kuukauden neuvottelujen jälkeen 53 työntekijää. Kun toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat olleet yhtiön tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomista, yhtiö oli menetellyt virheellisesti, kun se oli toimihenkilöiden osalta laiminlyönyt noudattaa kolmen kuukauden neuvotteluajaksi.

Neuvotteluajaksi alkaa kulua siitä päivästä lukien, jolloin neuvotteluesityksen tarkoitamasta asiasta järjestetään ensimmäinen neuvottelutilaisuus. Jos neuvotteluajaksi on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluelvoite tulee täyttyneeksi 16.4., jos neuvottelut on muutoin tuossa vaiheessa käyty 3 luvun edellyttämällä tavalla. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4. Vastaavasti, jos neuvotteluajaksi on kuusi viikkoa ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluelvoite tulee täyttyneeksi päivän päätyttyä 14.5. ja päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 15.5.

Säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on 3 luvun vaatimukset ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevat 20 §:n vaatimukset täyttyneet. Neuvotteluajaksi koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.

Helsingin HO 19.5.2016:779: Asiassa oli käyty neuvotteluja kaksi kertaa, 10.5. ja 21.5.2012. Noudatettava neuvotteluajaksi oli 14 päivää. Pöytäkirjaan oli

merkitty mahdollisuus neuvotella vielä kolmannen kerran, mikäli työntekijäpuoli kokee tälle tarvetta ja heillä on neuvotteluun uusia näkökulmia. Neuvottelut olivat koskeneet vain yhtä tehtävää ja yhtä henkilöä. Asiassa ei ole selvitetty, että jokin esille tuotu seikka olisi jäänyt käsittelemättä neuvotteluissa tai että työnantaja olisi kokonaan kieltäytynyt kolmannesta neuvottelukerrasta. Työnantaja ei ollut rikkonut neuvotteluaikaa koskevaa vaatimusta.

Pykälässä säädetyt vähimmäisneuvotteluajat vastaisivat voimassa olevaa lainsäädäntöä.

24 §. Neuvottelujen kirjaaminen. Pykälässä säädetty vastaisi edellä 14 §:n osalta ehdotettua. Lähtökohtana olisi, että työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä muutosneuvotteluista pöytäkirjaa, josta kävisivät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita. Allekirjoittamisvaatimuksen täyttäisi myös pöytäkirjan hyväksyntä sähköisesti.

25 §. Työnantajan selvitys. Pykälässä säädettäisiin työnantajan harkitseman päätöksen tiedottamisesta sen jälkeen, kun asiaa olisi käsitelty tämän luvun mukaisessa muutosneuvottelussa.

Muutosneuvottelujen asianmukaisen päättymisen jälkeen henkilöstön on tarpeen tietää, mitä asiasta päätetään. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan olisi irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen muun olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä arvio kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolina olleille työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrästä, mahdollisten lomautusten kestosta sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon muutosneuvotteluissa käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen työnantaja on päätyvässä. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollen työntekijöitä ei vielä tällöin ole voitu yksilöidä. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan tulisi tuoda ilmi toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrät toiminnoittain tai henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Tiedottamisen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, minkä kuluessa käydyin muutosneuvottelun pohjalta päätökset viimeistään tehdään. Jos kysymyksessä ei olisi tässä vaiheessa työnantajan lopullinen päätös, ei myöskään annettavat tiedot voisi olla lopullisia vaan suuntaa-antavia.

Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan olisi lisäksi esitettävä henkilöstön edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitetut tiedot asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti.

Tiedot esitettäisiin työntekijöille siltä osin, kuin se koskisi asianomaista henkilöstöryhmää.

Pykälän 3 *momentti* koskisi työnantajan velvollisuutta antaa selvitys muutosneuvotteluiden jälkeen 16 §:n 2 momentin mukaisesta työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvan asian päätöksestä. Työnantajan tulisi muutosneuvotteluiden jälkeen kohtuullisen ajan kuluessa antaa selvitys päätöksensä yksityiskohtaisesta sisällöstä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee. Se, tiedottaisiko työnantaja asiasta neuvotteluosapuolelle tai kaikille työntekijöille riippuisi kulloinkin käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä.

4 luku. **Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen**

26 §. *Tiedottaminen henkilöstön edustajille.* Pykälässä säädettäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta.

Pykälän 1 *momentin* mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Pykälän 2 *momentin* mukaan luovuttajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Tiedot olisi annettava niille henkilöstön edustajille, jotka edustavat henkilöstöä, jota luovutus koskee.

Vastaavasti pykälän 3 *momentin* mukaan luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovutuksensaajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaisi työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin.

Luovutuksensaaja voisi halutessaan tiedottaa asiasta myös jo ennen luovutuksen toteutumista. Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että liikkeen luovuttaja ja

luovutuksensaaja voisivat edellä mainitussa tilanteessa myös halutessaan hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa yhdessä, esimerkiksi yhteisessä henkilöstötilaisuudessa.

Pykälässä säädetyt liikkeen luovuttajaa ja luovutuksensaajaa koskevat veloitteet ovat yksiselitteisiä ja vastaavat liikkeenluovutusdirektiivin sisältöä. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi esimerkiksi vedota siihen, että luovutukseen johtavan päätöksen on tehnyt yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys. Veloitteiden rikkomisen perusteluiksikaan ei voida hyväksyä sitä, että luovuttaja tai luovutuksensaaja ei ole saanut tarvittavia tietoja yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Pykälän 4 momentissa olisi selvyuden vuoksi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava siten kuin muutosneuvotteluita koskevassa 3 luvussa säädetään. Tällöin on noudatettava mitä työnantajan aloitteesta, annettavista tiedoista ja neuvottelumenettelystä muuten säädetään.

27 §. *Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin.* Sen jälkeen, kun työnantaja on selvittänyt 26 §:n 1 momentissa tarkoitettut asiat henkilöstön edustajille, hänen olisi pykälän 1 momentin mukaan varattava edustajille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan olisi annettava myös vastaukset. Säännöksen avulla pyritään vähentämään liikkeen luovutukseen usein liittyviä epäselvyyksiä ja pelkoja.

Pykälän 2 momentin mukaan sen jälkeen, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet vastaukset 1 momentissa esittämiinsä kysymyksiin, olisi työnantajan esitettävä selvitys antamiensa tietojen pohjalta myös koko yrityksen sille henkilöstölle, jota asia koskee. Selvitys olisi annettava vain, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää. Selvityksen antamisessa työnantajan tulisi noudattaa yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä, joista työnantaja ja henkilöstön edustaja ovat sopineet 2 luvun 15 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan lain 42 §:ään. Ehdotetussa säännöksessä ei kuitenkaan käytettäisi käsitettä vuoropuhelu, jotta se ei sekoittuisi 2 luvussa tarkoitettun vuoropuhelun kanssa.

28 §. *Sulautuminen ja jakautuminen.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että luvun säännökset koskisivat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku. Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa on säädetty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990, hallintoedustuslaki). Esityksessä hallintoedustuslain säännökset on ehdotettu siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia. Henkilöstön edustusta koskevaa 5 lukua sovelletaan vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

29 §. *Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustuksesta työnantajan hallintoelimissä.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön edustuksen tarkoituksena on sekä yrityksen toiminnan tehostaminen että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen yrityksen hallintoasioiden hoidossa. Henkilöstöllä olisi oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn. Tätä varten henkilöstöllä olisi tässä luvussa tarkemmin säädetyin tavoin oikeus osallistua yrityksen päätöksentekoon niissä toimitelmissä, joille yrityksen päätösvalta, toimeenpanovalta tai niihin liittyvä toiminnan valvontaoikeus kuuluu. Henkilöstöllä olisi vaihtoehtoisesti oikeus osallistua asioiden käsittelyyn sellaisissa neuvoo-antavissa toimitelmissä, jotka on perustettu yritykseen muutoin päätöksenteon ennakoivaa valmistelua varten. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajat voivat laajentaa päätöksentekopohjaa tuomalla esiin henkilöstön näkökohtia sekä suunnittelu- että päätöksentekovaiheessa. Ehdotettua sääntelyä ei saisi kiertää perustamalla uusia toimitelmiä, joiden tarkoituksena olisi ainoastaan muodollisesti täyttää henkilöstön edustus.

Yrityksen henkilöstö voi olla edustettuna esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa taikka sellaisissa hallituksen ja toimeenpaneijan johdon päätöksenteon valmistelua varten perustetuissa neuvoo-antavissa johtoryhmissä, joissa käytännön toimintaa koskevat ratkaisut usein tosiasiallisesti tehdään. Henkilöstön edustuksen toteutuminen edellyttää, että henkilöstö voi ottaa osaa asioiden käsittelyyn käytännön toimintaa johtavassa tai valvovassa toimitelmissä. Osallistumisoikeuden laajuus ja muodot riippuvat siitä, millä yrityshallinnon tasolla edustus toteutetaan, mutta lähtökohtana on, että siihen kuuluu edellä mainituista vaihtoehtoisista riippumatta mahdollisuus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn jo ennen päätöksentekoa.

Tarkoituksena on, että yritys ja henkilöstö pystyisivät sopimaan joustavasti toimintamalleista, jotka parhaiten sopivat yrityksen rakenteeseen ja toimintatapaan. Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstön edustus tulisi ensisijaisesti pyrkiä edelleen järjestämään yrityksen ja henkilöstön välisellä sopimuksella. Jos henkilöstön edustuksesta ei

päästä sopimukseen, on henkilöstöllä oikeus vaatia edustuksen toteuttamista 31 §:n mukaisesti.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin informatiivisesta viittauksesta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin. Mainitun lain perusteella määräytyisivät henkilöstöedustuksen järjestämistä koskevat menettelyt tilanteessa, jossa kysymys on rajat ylittävästä yhtiöiden sulautumisesta tai jakautumisesta. Nykyisin tästä säädetään hallintoedustuslain 9 a–9 f §:ssä.

30 §. *Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus.* Pykälän 1 *momentin* mukaan työnantaja ja henkilöstö voisivat sopia henkilöstön edustuksen järjestämisestä yrityksessä. Osapuolet voivat sopia siitä toimitelmasta, jossa henkilöstö on edustettuna. Henkilöstön edustus voidaan näin ollen toteuttaa esimerkiksi yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Estettä ei ole myöskään sille, että edustus sopimuksen perusteella toteutetaan useassa eri toimielimessä. Myös henkilöstön edustajien määrästä voidaan vapaasti sopia.

Henkilöstön edustusta koskeva sopimus voidaan tehdä työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä kokouksessa, johon edustaja kustakin henkilöstöryhmästä osallistuu. Kunkin henkilöstöryhmää varten nimetty edustaja voi kokouksessa edustaa vain yhtä henkilöstöryhmää. Tämän vuoksi ei sellaista työsuojeluvaltuutettua, joka on valittu useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää varten, voida pitää pykälässä tarkoitettuna sopimusosapuolena. Sopimuksen syntyminen ei edellytä yksimielisyyttä, vaan riittävää on, että asiasta sovitaan yrityksen johdon ja kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajan kesken, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Jos yrityksessä on vain yksi henkilöstöryhmä, on tietysti riittävää, että tämän henkilöstöryhmän edustaja voi hyväksyä sopimuksen. Sopimusmenettely edellyttää vastaavasti, että yrityksen puolesta neuvotteluun osallistuvat ovat saaneet sen tekemistä varten tarvittavat valtuudet. Sopimus voidaan yrityksen puolesta tehdä myös ehdollisena siten, että se jälkikäteen saatetaan yrityksen asianomaisten toimielinten hyväksyttäväksi.

Pykälän 2 *momentin* mukaan sopimuksella ei kuitenkaan voisi poiketa henkilöstön edustajan kelpoisuutta, irtisanomissuojaa, eikä salassapitovelvollisuutta koskevista säännöksistä. Myöskään ei olisi mahdollisuutta pätevästi sopia siitä, että henkilöstön edustajan vastuu poikkeaisi asianomaisten toimielimen vastuusta siltä osin kuin edustajan asema päätöksenteossa tai valmistelussa on rinnastettavissa muiden jäsenten asemaan. Tällöin vastuu ja velvollisuudet määräytyvät sen mukaan, mitä kyseisen toimielimen jäsenen vastuusta on erikseen säädetty. Vaikka toimielin, jossa henkilöstön edustus järjestettäisiin olisi osapuolten valittavissa, koskisi toimielintä kuitenkin sama laadullinen vaatimus kuin 31 §:n mukaista henkilöstön vaatimuksesta toteutettavaa henkilöstön edustusta. Näin ollen sopimuksellakaan ei voitaisi sopia hallintoedustusta

muuhun kuin toimielimeen, jossa tosiasiallisesti käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia tärkeitä kysymyksiä.

Sopimukseen perustuvan henkilöstön edustuksen osalta pykälään lisättäisiin uusi momentti, jossa säädettäisiin kirjallisuusvaatimuksesta ja sopimuksen irtisanomisesta. Pykälän *3 momentin* mukaan sopimus henkilöstön edustuksesta tulisi tehdä kirjallisesti. Sopimus voisi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen osalta osapuolet voisivat sopia irtisanomisajasta.

31 §. Lakiin perustuva henkilöstön edustus. Pykälässä säädettäisiin lakiin perustuvasta henkilöstön edustuksesta, jos henkilöstön edustuksesta ei ole voitu 30 §:ssä tarkoitettuihin tavoin sopia.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön edustus on vähintään kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaisessa toimielimessä. Yhden henkilöstöryhmän vaatimusta voidaan pitää riittävänä, jos yrityksessä on vain tähän ryhmään kuuluvia työntekijöitä. Edellytyksenä on, ettei henkilöstö sopimusneuvottelujen kariuduttua luovu edustusta koskevasta vaatimuksestaan. Yrityksen tulee tällöin osoittaa toimielin, jossa edustus toteutetaan. Toimielimiä voisi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi kohdistua hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin yrityksissä toimiviin toimielimiin. Jos valinta kohdistuu johtoryhmiin, on edellytyksenä, että jokaista liiketoimintayksikköä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. Toimielimen alaisuuteen voi luonnollisesti kuulua useampiakin liiketoimintayksiköitä. Edustus voidaan siis toteuttaa yhdessä johtoryhmässä, jonka piiriin kuuluvat kaikki liiketoimintayksiköt tai se voidaan jakaa useampaan vastaavaan ryhmään, jos mikään liiketoimintayksikkö ei tällöin jää henkilöstön edustuksen ulkopuolelle. Henkilöstön edustajat tulee nimetä sen liiketoimintayksikön alaisuudesta, jota varten asianomainen johtoryhmä on asetettu.

Pykälään lisättäisiin laadullinen vaatimus toimielimelle. Henkilöstön edustus tulisi toteuttaa toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Jos osoittautuu, että henkilöstön edustus toteutetaan toimielimessä, johon tosiasiallisesti ei tule käsiteltäväksi kyseisiä asioita, ei sen voida katsoa täyttävän tässä pykälässä tarkoitettua velvoitetta.

Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstön edustajat tulee nimetä yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä määrättyjen toimielimen muiden jäsenten lisäksi. Kun henkilöstön edustajilla tulee lain 34 §:n mukaan lähtökohtaisesti olla samat oikeudet ja vastuut kuin muilla toimielimien jäsenillä, on heidät otettava huomioon esimerkiksi hallituksen päätösvaltaisuutta ja määräänemmistöä arvioitaessa. Henkilöstön edustajia voi olla enintään neljä osaa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä. Edustajille

olisi myös nimettävä henkilökohtaiset varaedustajat. Varsinaisia edustajia olisi kuitenkin aina oltava vähintään yksi ja enintään neljä. Tämä merkitsisi, että jos kyseisessä toimielimessä ennestään on esimerkiksi seitsemän jäsentä, henkilöstö voi valita yhden lisäjäseneen tähän toimielimeen ja kaksi, jos muiden jäsenten määrä on vähintään kahdeksan ja enintään 11. Henkilöstön edustajien toimikausi vastaisi kyseessä olevan toimielimen muiden jäsenten toimikautta. Jos toimikaudesta ei ole erikseen määrätty, voisi se olla enintään kolme vuotta kerrallaan.

Pykälän 3 *momentissa* on säädetty niistä määrärajoista, joiden kuluessa edustus on toteutettava 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen soveltamisedellytysten täytyttyä. Lähtökohtana on tällöin, että kun yrityksen henkilöstön määrä ylittää 150, on edustus toteutettava vuoden kuluttua edustusta koskevan vaatimuksen esittämisestä. Myös yritystoiminnan muutokset saattavat johtaa siihen, ettei henkilöstön edustusjärjestelmä enää täytä sitä lain tarkoitusta, jonka mukaan henkilöstön tulee voida edustajien välityksellä osallistua yrityksen liiketoimintayksiköiden hallintoon. Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstön edustus on liikkeen luovutuksen, yrityksen sulautumisen taikka yrityksessä tapahtuneen yhtiöittämisen jälkeen toteutettava viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstöryhmien asianmukainen vaatimus edustuksen järjestämisestä on muutoksen johdosta esitetty. Säännöstä sovellettaessa liikkeen luovutuksen katsotaan tapahtuvan hallintaoikeuden siirtyessä ja yrityksen sulautumisen siinä vaiheessa, kun muutos rekisteröidään kaupparekisteriin. Näissä tilanteissa on vastavasti voimassa se, mitä edellä on todettu yrityksen velvollisuudesta huolehtia henkilöstön edustuksen toteuttamisjärjestelyistä. Jos yritysraenteessa toteutettava muutos koskee yrityksen sisäistä organisointia siten, ettei se johda edellä mainittuihin yhtiöoikeudellisiin toimenpiteisiin, on siihen liittyvä henkilöstön edustusjärjestelmän uudistus toteutettava samalla osana organisaatiomuutosta.

Henkilöstön edustuksesta tulee voida sopia lain 30 §:ssä tarkoitettuin tavoin senkin jälkeen, kun yrityksessä on siirrytty 31 §:n mukaiseen henkilöstön edustukseen. Tätä mahdollisuutta koskeva nimenomainen säännös on otettu pykälän 4 *momenttiin*.

32 §. Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustajan kelpoisuudesta ja tehtävästä eroamisesta.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajan tulisi olla työsuhteessa yritykseen. Henkilöstön edustaja ei myöskään voisi olla vajaavaltainen tai konkurssiin taikka liiketoimintakieltoon asetettu henkilö. Jos asianomaisen toimielimen jäsenyyden kelpoisuudesta olisi erikseen säädetty, koskisivat nämä kelpoisuusvaatimukset myös henkilöstön edustajaa. Näistä vaatimuksista ei olisi mahdollista sopimuksellakaan poiketa.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos henkilöstön edustaja menettää 32 §:n 1 momentin mukaisen kelpoisuuden tulla valituksi henkilöstön edustajaksi, hänen on jätettävä tämä tehtävä. Edustajan on niin ikään erottava, jos hänet asetetaan konkurssiin, liike-toimintakieltoon tai julistetaan holhouksenalaiseksi. Jos henkilöstön edustaja menettää kelpoisuutensa tai muusta syystä eroaa tehtävästään, tai jos hän esimerkiksi sairauden vuoksi on estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtaisesti nimetty varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön edustajan este hoitaa tehtäväänsä lakkaa.

33 §. Henkilöstön edustajien vaalit. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustajien vaaleista.

Pykälän 1 momentin mukaan, jos henkilöstöryhmät eivät ole sopineet henkilöstön edustajista, valittaisiin edustajat pykälän 1 momentin mukaan noudattaen soveltuvin osin mitä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa. Sovellettavaksi tulisi lähinnä lain 30 §:n säännökset vaalien ajasta ja paikasta sekä työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä. Henkilöstön edustajien toimikausi määräytyisi 30 ja 31 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajiksi ja varaedustajiksi tulisivat valituiksi ne, jotka vaalissa ovat saaneet eniten ääniä äänimäärän osoittamassa järjestyksessä.

Pykälän 2 momentin mukaan tämän lain mukaiset henkilöstöryhmät voisivat asettaa ehdokkaita vaalissa.

34 §. Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustajien oikeuksista ja velvollisuuksista.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajalla on luvussa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla saman toimielimen jäsenillä. Oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät siten kyseistä yritysmuotoa koskevien säännösten perusteella ja valittua edustusjärjestelmää mahdollisesti koskevan erityissääntelyn mukaan. Esimerkiksi henkilöstön hallituksessa toimivalla edustajalla on sama oikeus kuin muilla hallituksen jäsenillä olla läsnä hallituksen kokouksessa, käyttää siinä puhevaltaa ja osallistua päätöksentekoon sekä saada tietoja yrityksen toiminnasta. Henkilöstön edustaja voidaan valita hallituksen jäseneksi eri tavoin. Yhtiökokous voi muuttaa yhtiöjärjestyksensä siten, että henkilöstön edustaja valitaan hallitukseen yhtiöjärjestyksessä todetulla tavalla. Tällöin henkilöstön edustaja valitaan hallitukseen suoraan henkilöstöryhmien päätöksen mukaisesti. Vaihtoehtoisesti yhtiökokous voi valita henkilöstön edustajan henkilöstöryhmien esityksestä. Osakeyhtiölain 6 luvun 22 §:n mukaan hallituksen jäsenen voi ennen toimikauden päättymistä erottaa se, joka on hänet valinnut. Tämä koskisi myös hallituksessa toimivaa

henkilöstön edustajaa. Henkilöstön edustajiin noudatetaan myös tavanomaisia esteellisyyksiä koskevia säännöksiä. Henkilöstön edustaja saattaa myös joutua vahingonkorvausvelvolliseksi tehtävässään aiheuttamastaan vahingosta. Esimerkiksi osakeyhtiölain 22 luvun 1 §:n mukaan hallituksen tai hallintoneuvoston jäsen on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on toimessaan tahallisesti tai huolimattomasti aiheuttanut yhtiölle. Sama koskee vahinkoa, joka osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjestystä rikkomalla on aiheutettu yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle. Vastaavanlaisia säännöksiä on muita yritysmuotoja koskevassa lainsäädännössä. Vahingonkorvausvelvollisuudesta muutoin on säädetty vahingonkorvauslaissa (412/1974). Se, missä määrin vastuuta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon, että henkilö on hallituksen jäsen henkilöstön edustajana, riippuu eri yritysmuotoja säätelevien lakien vastuuta koskevista säännöksistä. Vastuun edellytyksenä olevaa tuottamusta arvioitaessa on luonnollisesti otettava huomioon ne rajoitukset, jotka koskevat henkilöstön edustajan puhe- ja päätöksentekovaltaa. Myös mahdollinen rikosoikeudellinen vastuu määräytyisi ensisijaisesti kyseisen toimielimen jäsentä koskevan lainsäädännön perusteella.

Pykälän 1 *momentissa* olisi myös säännös eräistä esteellisyyteen rinnastettavista tilanteista. Henkilöstön edustajat eivät tämän säännöksen mukaan saa osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja ja henkilöstön työsuhteen tai palvelussuhteen ehtoja koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajat eivät myöskään saa osallistua työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön työsuhteen ehtoja koskevalla asialla tarkoitetaan paitsi työehtosopimuksen solmimista ja irtisanomista koskevia asioita myös työehtosopimuksen sisältöä sekä työehtosopimuksen mukaisesti maksettavia palkkoja tai muita työsuhteen ehtoja. Työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita ovat ne, jotka koskevat työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä, toimenpiteitä muun osapuolen työtaistelutoimenpiteen johdosta sekä työtaistelutoimenpiteestä johtuvien riitojen käsittelyyn liittyviä asioita. Säännöstä sovelletaan siitä riippumatta, onko kyse sallitusta vai kielletystä työtaistelutoimenpiteestä. Säännös koskee myös muita kuin henkilöstön edustajan omaan järjestöön liittyviä työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin uutena asiana henkilöstön edustajan oikeudesta saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Jotta henkilöstön edustaja pystyisi aidosti osallistumaan ja vaikuttamaan toimielimessä käsiteltävänä oleviin kysymyksiin, tulisi hänellä olla riittävästi osaamista päätöksenteon kohteena olevasta asiasta. Henkilöstön edustajan oikeuksien ja velvollisuuksien ollessa lähtökohtaisesti samat kuin muilla kyseisen yrityksen toimielimen jäsenillä, tulisi henkilöstön edustajalla olla oikeus samaan koulutukseen, jota muille toimielimen jäsenille annetaan toimielimen työskentelyyn liittyen.

Yrityksen toimielimessä toimivan henkilöstön edustajan osaamistarpeet voivat vaihdella riippuen henkilöstön edustajan taustasta, yrityksen koosta ja toimielimestä, jossa henkilöstön edustus on järjestetty. Henkilöstön edustaja voisi tarvita koulutusta esimerkiksi yritystalouteen, yrityshallintoon tai juridiikkaan liittyen. Henkilöstön edustajan oikeudesta saada vapautusta työstä koulutusta varten ja korvauksista säädetään erikseen 35 §:ssä. Myös varaedustajilla on samassa laajuudessa kuin varsinaisilla henkilöstön edustajilla oikeus tutustua ennakolta aineistoon, jota on laadittu asian käsittelyä varten. Tästä on nimenomaisesti säädetty *2 momentissa*.

Pykälän *3 momentin* mukaan, jos yrityksen hallitukseen nimettäisiin vain yksi henkilöstön edustaja, olisi myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

V osa **Muut säännökset**

6 luku. **Erinäiset säännökset**

35 §. Vapautus työstä ja korvaukset. Pykälässä säädetäisiin tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstön edustajat voisivat hoitaa asemastaan johtuvat tehtävät asianmukaisesti. Säännös vastaisi yhteistoimintamenetelydirektiiviä, jonka mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan takeet siitä, että he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työaikana laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten vapautusta työstään. Oikeus vapautukseen tarkoittaisi riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä vapaan ajalta. Vapautus käsittäisi osallistumisen vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon. Yrityksen toimielimessä toimivalla henkilöstön edustajalla olisi samalla tavalla oikeus saada vapautusta työstään työajalla tapahtuviin toimielimen kokouksiin, kokousaineistoon perehtymiseen sekä henkilöstön edustukseen välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulusta ja 34 §:ssä säädettyä koulutusta varten. Koulutuksen tulisi liittyä tämän lain toimeenpanoon työpaikalla tai yrityksen toimitelmissä toimivan henkilöstön edustajan tehtävään. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava koulutuksen ajankohdasta erikseen. Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys, joka vastaisi hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Kuu-kausipalkkaisten osalta ansionmenetyksen korvaaminen on selkeää. Urakkapalkkaisten osalta se tarkoittaisi yleensä keskituntiansion mukaista korvausta. Tuntipalkkaisten osalta korvaus voitaisiin laskea muutoinkin siten, kuin luottamusmiehen ja työsuo- jeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvauksien laskennasta on sovittu sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos niissä on sellaisia määräyksiä. Muusta kuin edellä tarkoite- tusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta olisi henkilöstön edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Pykälän 2 momentti koskisi korvauksia tilanteista, kun henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun vuoropuheluun, muutosneuvotteluihin tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että kysymyksessä on laissa tarkoitettu vuoropuheluun tai muutosneu- votteluihin liittyvä neuvottelutilanne tai että asiasta on erikseen ennakolta sovittu työn- antajan kanssa. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuiten- kaan luettaisi työajaksi.

Työnantajan olisi maksettava henkilöstön edustajalle edellä tarkoitettuun tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Kor- vaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työs- sään ansainnut sinä aikana.

Pykälän 3 momentti koskisi korvausta tilanteessa, jossa lain 5 luvun tarkoittama hen- kilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimitelimen kokoukseen. Yritys olisi velvollinen suorittamaan henkilöstön edustajalle kokoukseen osallistumi- sesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot. Asianmukainen kokouspalk- kio voi määräytyä esimerkiksi henkilöstön edustajan säännöllisen työajan palkan pe- rusteella taikka muulla vastaavalla perusteella.

36 §. Oikeus käyttää asiantuntijaa. Henkilöstön edustajilla olisi pykälän 1 momentin mukaan oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työ- kentelevät käsiteltävää asiaa valmisteleivassa toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista.

Asiantuntijoiden käyttöoikeus koskisi henkilöstön edustajien valmistautumista sekä varsinaisia neuvotteluja. Asiantuntijoiden käyttäminen koskisi sekä neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä tämän lain mukaisesti. Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö olisi tarpeellista, voisivat koskea esimerkiksi työntekijästä kerättäviä tietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä sekä muutosneuvotteluita koskevassa luvussa tarkoitettuja asioita.

Edellä tarkoitettujen asiantuntijoiden käyttöoikeus voisi olla myös tarpeellista tietojen ymmärtämisen selkeyttämiseksi, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet työnantajalta esimerkiksi lain 11 §:n mukaisia tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedoista tai ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Pykälässä tarkoitetuille asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein kuin mitä henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista säädetäisiin 35 §:ssä.

Pykälän 2 momentin mukaan mitä pykälässä säädetään oikeudesta käyttää asiantuntijaa ei koskisi tämän lain 5 luvun mukaista henkilöstön edustusta yrityksen toimielimissä.

37 §. Irtisanomissuoja. Pykälässä säädetäisiin henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Kun henkilöstön edustajana on luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, määräytyy hänen irtisanomissuojansa joko työsopimuslain tai häneen sovellettavien työehtosopimusten määräysten mukaan. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työntekijöiden edustajan saa irtisanoa vain, jos työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Lain 5 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettulla tietyn toimikaudeksi valitulla ja hänen sijalleen toimikauden päättymiseen asti valitulla yhteistoimintaedustajalla olisi vastaava irtisanomissuoja. Irtisanomissuoja koskisi nimenomaan tietyn toimikaudeksi valittuja yhteistoimintaedustajia mutta ei satunnaisia, mahdollisesti tiettyä neuvottelutapahtumaa varten valittua edustajaa. Myös yrityksen hallinnossa toimivalla henkilöstön edustajalla ja varaedustajalla olisi vastaava irtisanomissuoja.

38 §. Sopimisoikeus. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sitä olisi mukautettu uuden lain rakenteeseen. Pykälän *1 momentin* mukaan sopimisoikeus olisi vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksin voitaisiin poiketa siitä, mitä 2 luvussa säädetään jatkuvasta vuoropuhelusta ja 3 luvussa muutosneuvotteluista. Sopimuksin ei kuitenkaan voitaisi poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään annettavista tiedoista ja 19 §:n 4 momentissa ilmoituksesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaan tiedottamista ja kuulemista koskevat säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti. Artiklan 5 mukaan jäsenvaltiot voivat kelpuuttaa työmarkkinaosapuolet sopimaan näistä säännöistä. Sopimuksilla voidaan poiketa direktiivin 4 artiklan säännöksistä, joissa määritellään tiedottamisen ja kuulemisen sisältö sekä menettelytavat. Liikkeenluovutusdirektiivin 8 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista. Vastaava säännös sisältyy joukkovähentämisdirektiivin 5 artiklaan. Direktiiveissä turvattuja työntekijöiden oikeuksia ei kuitenkaan voida vähentää, joten jäsenvaltiot eivät myöskään voi sallia poikkeamista näiden direktiivien säännöksistä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin sopimuksin, mikäli poikkeaminen voisi johtaa työntekijöiden suojan heikkenemiseen. Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitetuilla valtakunnallisilla sopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen vain niistä asioista, jotka eivät kuulu liikkeenluovutusdirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin soveltamisalaan.

Pykälän *2 momentin* mukaan Kansaneläkelaitoksen osalta pykälässä tarkoitetun sopimuksen voisivat tehdä Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet. Koska laissa on säädetty työehtosopimusosapuolista, on myös tarpeen säätää sopimiskelpoisuudesta erikseen tässä laissa.

Tämän lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu osittain myös sellaisia asioita, joista sopiminen työehtosopimusvaikutuksin ei työehtosopimuslain 1 §:n mukaan ole mahdollista tai joista sopiminen aiheuttaisi tarpeetonta epäselvyyttä. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän *3 momentissa*, että tässä pykälässä tarkoitetuilla sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Lisäksi momentin mukaan sopimukseen sidottu työnantaja olisi oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin eivätkä siten ole sidottuja sopimukseen, mutta kuuluvat kuitenkin sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Pykälän nojalla tehtyjä sopimusmääräyksiä ei sovellettaisi järjestäytymättömään työnantajaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyn yleissovun perusteella.

39 §. *Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin.* Pykälässä säädettäisiin laissa säädettyjen vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden suhteesta työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin. Pykälän mukaan, jos laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei vuoropuhelua tai muutosneuvottelua aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Ehdotetussa laissa säädettyistä asioista saattaa olla määräyksiä myös työehtosopimuksissa. Tällöin olisi mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä lain mukaisessa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa että työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä, joista viimeksi mainitun osalta asia ratkaistaisiin viime kädessä asianomaisten liittojen käsittelyn jälkeen työtuomioistuimessa. Jotta asiaa ei tarvitsisi käsitellä kahdessa eri menettelyssä, ehdotetaan säännöksessä, että työnantajan tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta asia olisi käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden sijasta. Tällöin vuoropuhelua tai muutosneuvottelua ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä. Sääntely vastaisi voimassa olevan lain 58 §:ssä säädettyä.

40 §. *Salassapito.* Vuoropuhelussa ja muutosneuvotteluissa voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja, minkä vuoksi salassapitovelvollisuutta koskeva säännös on tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle tai työntekijän yksityisyyden suojalle. Toisaalta vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulee rajoittua suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin sekä asiat, joita salassapitovelvollisuus koskee että salassapitovelvollisuuden henkilöllinen ulottuvuus. Salassapitovelvollisuus koskisi ehdotetun pykälän 3 momentissa tarkoitettujen rajoituksen puitteissa työntekijää ja henkilöstön edustajaa sekä 36 §:ssä tarkoitettua asiantuntijaa sekä pykälän 2 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä ja heidän edustajiaan.

Lain säännökset salassapitovelvollisuudesta olisivat erityissäännöksiä suhteessa työ-sopimuslakiin ja ne koskisivat vain vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä saatuja salassa pidettäviksi ilmoitettuja tietoja. Silloin kun työntekijä tai henkilöstön

edustaja saa muuten tietää esimerkiksi työnantajan liikesalaisuuksia, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työsopimuslain 3 luvun 4 §:ää.

Momentin 1 kohdan mukaan salassa olisi pidettävä liikesalaisuutta koskevat tiedot. Liikesalaisuuksien suojasta säädetään liikesalaisuuslaissa (595/2018). Liikesalaisuuksia voivat olla muun muassa taloudelliset ja tekniset tiedot tai tiedot menetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liikesalaisuuksiin kuuluu myös taloudelliset salaisuudet, joita ovat esimerkiksi yrityksen sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot, sekä tekniset salaisuudet, jotka voivat koskea esimerkiksi materiaaliyhdisteitä.

Momentin 2 kohdan mukaan salassa olisi pidettävä myös sellaiset työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia. Siten työnantaja ei voisi ilmoittaa sellaisia taloudellista asemaansa koskevia tietoja salassa pidettäviksi, jotka ovat jonkun muun lain nojalla julkisia.

Momentin 3 kohdan mukaan salassa pidettäviä olisivat yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joita ovat sekä tietoturvallisuuteen että yrityksen konkreettiseen turvallisuuteen liittyvät tekniset tiedot ja ratkaisut.

Momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvien asioiden määrä olisi melko laaja. Tästä syystä ehdotetaan, että ne eivät kuitenkaan olisi salassa pidettäviä, ellei niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantaja tai tämän liike- ja sopimuskumppania.

Lisäksi momentin 4 kohdan mukaan salassa pidettäviä olisivat yksityisyyden suojaan liittyen yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Tästä työnantajan ei tarvitsisi erikseen ilmoittaa. Näiden tietojen salassapitoon liittyisi myös henkilön oikeus määrätä häntä koskevien tietojen käsittelystä, sillä tiedot eivät olisi salassa pidettäviä, jos henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, on antanut suostumuksensa tietojen luovuttamiseen.

Pykälän 2 momentissa mahdollistettaisiin yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen ja yhteistoimintadirektiivin mukaisesti, että salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstön edustaja saisi kuitenkin ilmaista salassa pidettäviä 1 momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos se olisi tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi. Salassapitovelvollinen joutuisi siten harkitsemaan toisaalta yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja toisaalta salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, onko asian käsittely tarpeen laajemmin ja keiden kanssa se on tarpeellista.

Käsittelyn tarpeellisuutta arvioitaessa olisi otettava erityisesti huomioon, kuinka työnantajan kannalta arkaluonteisesta asiasta on kysymys ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että tietoa käytetään yrityksen kannalta esimerkiksi sisäpiiritietona väärin.

Salassapitovelvollisuutta kuvaa myös yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02, Knut Grøngaard ja Allan Bang. Tämä päätös tosin koski sisäpiirikauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta 13 päivänä marraskuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/592/ETY tulkintaa. Tuomion mukaan salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluva tieto voidaan ilmaista muille vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Työnantaja arvioi kulloinkin edellä mainittujen kriteerien mukaisesti, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä. Yhteistoimintadirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajan tulisi ilmoittaa työntekijälle tai henkilöstöryhmän edustajalle yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä, mitkä asiat on tarkoitettu salassa pidettäviksi. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa säädettäisiin salassapitovelvollisuuden edellytyksistä.

Momentin *1 kohdan* mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin. Salassa pidettävien liikesalaisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa ja erityisen vaikeaa se voi olla sellaiselle työntekijälle ja henkilöstön edustajalle, joka ei itse työskentele tehtävässä, jossa tällaisia asioita käsitellään. Tästä syystä työnantajan on osoitettava työntekijöille, mitkä tiedot kulloinkin työnantaja katsoo kuuluvan liikesalaisuuden suojan piiriin.

Momentin *2 kohdan* mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä.

Vastaavasti momentin *3 kohdan* mukaan edellytettäisiin, että 1 momentissa tarkoitettu työntekijä tai henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen, ennen kuin salassapitovelvollisuus koskee heitä. Edellä mainitut seikat olisi otettava huomioon jouduttaessa mahdollisesti arvioimaan salassapitovelvollisuuden rikkomista siten, kuin siitä ehdotetussa 46 §:ssä on säädetty.

Pykälän 4 *momentin* mukaan 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden salassapitovelvollisuus kestäisi niin kauan kuin työsopimus on voimassa. Siten esimerkiksi henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus jatkuisi vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen. Salassapitovelvollisuuden ajallinen ulottuvuus olisi siten sama kuin työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä on säädetty ja kestäisi koko työsuhteen voimassaoloajan. Salassapitovelvollisuuden osalta on huomioitava myös, mitä rikoslain 30 luvun 6 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden väärinkäytöstä.

Pykälän 5 *momentin* mukaan, jollei asianomaisen toimielimen jäsenen tai varajäsenen salassapitovelvollisuudesta olisi erikseen toisin säädetty, koskisi pykälän 1 ja 3 momentti myös lain 5 luvun henkilöstön edustajaa hänen toimiessaan yrityksen hallintoelimessä. Jos henkilöstön edustus toteutettaisiin esimerkiksi yrityksen hallituksessa, määräytyisi salassapitovelvollisuus ja rikosoikeudellinen vastuu ensisijaisesti hallituksen jäsentä koskevan lainsäädännön perusteella.

41 §. Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.

Tämän vuoksi pykälässä säädettäisiin, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Säännös olisi erityinen poikkeussäännös, jota tulisi tulkita ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi pörssiyhtiöiden sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon tässä laissa ehdotettu salassapitovelvollisuus.

Pykälän 2 momentin mukaan mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön edustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §. Työneuvoston lausunto. Työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan. Työneuvoston lausunnon antamisesta säädetään työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa, johon pykälässä viitattaisiin.

43 §. Valvonta. Lain noudattamisen valvonta kuuluisi jatkossakin yhteistoiminta-asiamiehelle. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatehtävästä sekä hänen muista tehtävistään ja oikeuksistaan säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa, johon pykälän *ensimmäisessä virkkeessä* viitattaisiin. Pykälän *toisen virkkeen* mukaan lain noudattamista valvoisivat lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen tai yhteisön työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava. Näillä järjestöillä ei kuitenkaan olisi viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia, vaan niiden käytössä olisi yleiset lainsäädännön mahdollistamat keinot, kuten mahdollisuus ilmoittaa viranomaiselle havaitsemistaan epäkohdista. Yhteistoiminta-asiamies toimisi ainoana lain valvojana sellaisten työnantajien osalta, jotka noudattaisivat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla.

44 §. Hyvitys työntekijälle. Voimassa olevan lain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys, Voimassa olevan pykälän 2–4 momentissa säädetään niistä asioista, jotka hyvityksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon. Pykälän 4 momentin mukaan hyvitys voidaan jättää myös kokonaan tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä.

Esityksessä hyvityksen käyttöala ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, olisi määrättävä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvitys olisi määrättävä, jos työnantaja olisi tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain 17–23 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan. Hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta säädettäisiin 45 §:ssä.

Esityksellä ei olisi tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta. Hyvitys on luonteeltaan lain rikkomisesta tuomittava yksityisoikeudellinen seuraamus, jonka tarkoituksena olisi korvata muutosneuvotteluvelvoitteiden laiminlyömisestä työntekijälle aiheutunutta aineetonta loukkausta. Velvoitteiden rikkomisesta ei siten tarvitsisi olla aiheutunut työntekijälle minkäänlaista aineellista vahinkoa eikä työntekijältä odotettaisi näytön osoittamista tapahtuneesta loukkauksesta tai sen määrästä. Teon luonne, eli lain 17–23 §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkominen tahallisesti tai huolimattomuudesta riittäisi hyvityksen määräämisen perusteeksi. Sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut sekä rikkomuksen vakavuudella ja moitittavuudella, olisi kuitenkin merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa jäljempänä 2 momentissa todetulla tavalla.

Hyvityksen määräämiseen ei vaikuttaisi se, onko työnantajalla ollut laillinen peruste irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijä. Hyvityksen määräämisen kannalta merkitystä ei olisi myöskään sillä, olisiko neuvotteluvollisuuksien lainmukaisella toteuttamisella ollut vaikutusta neuvotteluiden kohteena olleen asian lopputulokseen. Hyvitysvollisuuden syntyminen ei siten edellyttäisi syy-yhteyttä neuvotteluvoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä. Työnantajan rikkomuksen vaikutus neuvottelujen lopputulokseen otettaisiin kuitenkin huomioon hyvityksen suuruutta määräävänä tekijänä.

Hyvityksen määrääminen kuuluisi jatkossakin yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvityksen määrääminen ei estäisi tuomitsemasta työnantajalle muita laissa säädettyjä korvauksia tai hyvityksiä, kuten työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tai yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa säädettyä hyvitystä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrittäessä. Tuomittavan hyvityksen määrään vaikuttaisivat työnantajan tekemän rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Rikkomuksen laatua ja laajuutta koskevalla arvioinnilla olisi tarkoitus korvata voimassa olevaan lakiin sisältyvä maininta rikkomuksen asteesta, joka lain esitöiden mukaan tarkoittaa käytännössä samaa asiaa. Rikkomuksen laadun kannalta merkitystä olisi sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut. Myös velvoitteen rikkomisen vakaavuudella, eli työnantajan toiminnan tahallisuudella tai tuottamuksellisuudella voisi olla merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa. Rikkomuksen laajuuden arvioinnissa merkitystä voisi olla sillä, kuinka useaa velvollisuutta työnantajan rikkomus tai laiminlyönti koskisi.

Rikkomuksen moitittavuuden arviointi olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Lisäyksen tarkoituksena olisi nykyistä enemmän mahdollistaa painoarvon asettaminen sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää valinneissa olosuhteissa moitittavana. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa esimerkiksi muutosneuvotteluiden oikea-aikaiseen ajoittamiseen tai muuhun muutosneuvotteluita koskevan velvoitteen sisällön toteuttamiseen liittyvä tulkinnanvaraisuus. Velvoitteen rikkomista tai laiminlyöntiä olisi pidettävä moitittavampana silloin, kun velvoitteiden oikea-aikaista ja oikeansisältöistä noudattamista voitaisiin pitää kyseisissä olosuhteissa selvänä, kuin silloin, kun kyseessä olleet olosuhteet olisivat epäselvät tai tulkinnanvaraiset. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa myös se, miten työnantaja laiminlyönnistään huolimatta olisi muutoin pyrkinyt noudattamaan laissa säädettyjä velvollisuuksiin. Rikkomuksen moitittavuutta voisi lisätä myös se, jos työnantaja ei henkilöstön

edustajan tai työntekijän huomautuksista huolimatta olisi pyrkinyt korjaamaan menettelyssä mahdollisesti tekemiään virheitä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne. Työntekijän kokeman loukkauksen voitaisiin arvioida olevan suurempi tilanteessa, jossa työntekijä olisi irtisannottu kuin silloin, kun hänen työsuhteensa ei päättyisi. Hyvityksen määrään voisivat vaikuttaa myös työnantajan olot yleensä. Työntekijämäärältään suuremmilta työnantajilta voidaan yleensä odottaa parempaa lain sisällön tuntemista kuin henkilöstömäärältään pienemmiltä työnantajilta. Jos hyvityksen määrääminen aiheuttaisi työnantajan toiminnan vaarantumisen, olisi myös tämä otettava huomioon tuomittavan hyvityksen määrää arvioitaessa.

Voimassa olevasta laista poiketen hyvityksen määrään arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja voisi olla muitakin kuin edellä mainitut. Säännöksen ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjentävää luetteloa hyvityksen määrään vaikuttavista kriteereistä. Tämän vuoksi momentissa todettaisiin, että hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon voitaisiin ottaa muut momentissa mainittuihin asioihin rinnastettavat seikat. Myös kunkin momentissa mainitun seikan painoarvoa olisi arvioitava tapauskohtaisesti.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin tilanteista, joissa hyvitys voidaan jättää kokonaan tuomitsematta. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voitaisiin jättää kokonaan tuomitsematta.

Pykälän 4 *momentin* mukaan, jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei voitaisi pitää sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia ja perustuisi joukkovähentämisdirektiiviin.

Pykälän 5 *momentti* koskisi hyvityksen vaatimista koskevaa kanneaikaa. Momentin mukaan työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka ai-

kana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaisi, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

45 §. Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen. Pykälässä säädettäisiin 44 §:ssä säädetyn hyvityksen tason tarkistamisesta. Jotta hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdotetaan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Enimmäismäärän tarkistaminen säännöllisesti on tarpeen, jotta hyvityksen taso säilyisi samana inflaatiosta huolimatta.

46 §. Rangaistussäännökset. Lain seuraamusjärjestelmän ehdotetaan rakentuvan osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Lain 16 §:n 1 momentissa säädetyn muutosneuvottelun osalta lain rikkomisen seuraamuksista säädettäisiin 44 §:ssä (hyvitysseuraamus). Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Rangaistussäännöksen syyksiluettavuus koskisi tahallisuuden lisäksi huolimattomuutta, koska sääntelyssä olisi kysymys huolellisuusvelvoitteen turvaamisesta.

Pykälän 1 momentin 1 kohta koskisi tilanteita, joissa työnantaja laiminlöisi noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta, joka koskisi 2 luvussa säädettyä jatkuvaa vuoropuhelua

Sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena olisi 2 luvussa säädettyjen velvoitteiden osalta saada työnantaja korjaamaan menettelyään oma-aloitteisesti. Käytännössä ensivaiheessa henkilöstön edustaja kiinnittäisi työnantajan huomiota rikkomukseen työpaikkatasolla. Jos työnantaja ei korjaisi menettelyään, henkilöstön edustaja voisi ottaa yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen. Yhteistoiminta-asiamies voisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa säädetyillä keinoilla selvittää asiaa, ja antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Rangaistavaa olisi yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättäminen. Tämä olisi perusteltua siitä syystä, että osa 2 luvussa säädetyistä velvoitteista ei sisältäisi täsmällisiä ja yksilöityjä vaatimuksia. Esimerkiksi vuoropuhelun sisällöllisiin vaatimuksiin sisältyisi liikkumavaraa, ja eri työpaikoilla vuoropuhelun painopiste voisi koskea eri asioita. Velvoitteiden rangaistavuus edellyttää kuitenkin velvoit-

teiden täsmällisyyttä. Viranomaisen antaman kehotuksen kautta työnantajalle osoitettiin selkeällä tavalla lainvastainen asiantila, ja seuraamus kytkeytyisi siihen, että työnantaja ei noudattaisi tätä kehotusta

On todennäköistä, että suurin osa työnantajista korjaisi menettelynsä jo kehotuksen saatuaan tai jo ennen kehotuksen antamista yhteistoiminta-asiamiehen ohjeistukseen perustuen. Tämän vuoksi rangaistavuus kytkeytyisi vain niihin tilanteisiin, joissa työnantaja ei noudattaisi kehotusta. Koska pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan rangaistavaa olisi nimenomaisesti yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen laiminlyöminen, alkaisi rikoksen vanhentumisaika siitä, kun työnantaja laiminlöisi noudattaa annettua kehotusta. Kehotus voitaisiin antaa lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi. Jos esimerkiksi vuoropuhelua olisi käyty puutteellisesti, yhteistoiminta-asiamies voisi antaa kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Kehotus määrätään, jos työnantaja ei korjaisi menettelyään. Toisaalta työnantaja on voinut laiminlyödä myös jonkin yksittäisen kertaluonteisen velvoitteen. Tällaisessa tilanteessa yhteistoiminta-asiamies voisi antaa kehotuksen laiminlyönnin uusimisen estämiseksi. Rangaistavaa olisi kehotuksessa tarkoitetun laiminlyönnin uusiminen. Näissä tilanteissa kehotus toimisi eräänlaisena varoituksena. Käytännössä uusimisesta voisi olla kysymys vain, jos laiminlyönnit ovat tapahtuneet sellaisen ajan kuluessa, että voidaan puhua laiminlyönnin toistumisesta. Uusimisesta ei siten olisi kysymys, jos ensimmäisen ja toisen laiminlyönnin välillä olisi kulunut runsaasti aikaa.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta voitaisiin tuomita myös se, joka jättää noudattamatta tai rikkoo 26, 28, 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta. Lain 26 § koskisi liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedotusvelvollisuutta ja 28 § yritysten sulautumista ja jakautumista. Lain 35 § koskisi henkilöstön edustajan oikeutta saada vapautusta työstä ja lain 36 § koskisi henkilöstön edustajan oikeutta kuulla ja saada tietoja asiantuntijoilta. Näissä pykälissä tarkoitetun maksuvelvollisuuden laiminlyönti ei kuuluisi rangaistavuuden piiriin. Lainkohta vastaisi nykytilaa.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan rangaistavaa olisi sellaiset 3 luvussa säädetyt laiminlyönnit, jotka eivät olisi 43 §:ssä säädetyt hyvitysseuraamuksen piirissä.

Pykälän 2 momentin mukaan vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Kyseisen lainkohdan mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa otetaan huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Pykälän 3 *momentissa* olisi informatiivinen viittaus rikoslain 47 luvun 4 §:ään, joka koskee lain 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan oikeuksien loukkaamista. Säännös vastaisi nykytilaa.

Pykälän 4 *momentin* mukaan 40 §:ssä ehdotetun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaisi nykytilaa.

47 §. Uhkasakko. Pykälässä ehdotetaan, että tuomioistuin voisi henkilöstön edustajien hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla täyttämään tämän lain 5 luvusta johtuvat henkilöstön edustusta koskevat velvollisuutensa. Hakemuksen voisivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Pykälä vastaisi nykytilaa.

7 luku. **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

48 §. Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kumottavista säädöksistä. Ehdotetulla yhteistoimintalaille kumottaisiin yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990). Kumoaminen koskee myös näihin säädöksiin myöhemmin tehtyjä muutoksia.

Säännöksessä todettaisiin selvyuden vuoksi, että jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1–9 §:ään, olisi sen sijasta sovellettava ehdotettua yhteistoimintalakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a–9 f §:iin, olisi sen sijaan sovellettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

49 §. Siirtymäsäännökset. Yrityksessä tai yhteisössä voi olla ennen lain voimaantuloa otettu käyttöön tai käsitelty muuhun lainsäädäntöön perustuvia käytäntöjä tai periaatteita, joista säädetään lain 12 §:ssä. Näitä asioita ei tarvitsisi käsitellä taannehtivasti vuoropuhelussa. Tästä syystä pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin siitä, että lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista käytäntöä tai periaatetta ei tarvitsisi käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, jollei asiaa oteta 13 §:n perusteella

muutoin käsiteltäväksi. Jos lain 12 §:ssä tarkoitettuihin asioihin valmisteltaisiin muutoksia lain voimaantulon jälkeen, ne olisivat vuoropuheluelvoitteen piirissä sen mukaisesti kuin yhteistoimintalaissa tai muussa laissa säädettäisiin. Siirtymäsäännös ei estäisi sitä, etteikö työnantaja tai henkilöstön edustaja voisi tehdä aloitetta siitä, että ennen lain voimaantuloa käsitellyistä käytännöistä tai periaatteista käytäisiin vuoropuhelua esimerkiksi niiden päivittämiseksi vastaamaan uusia tarpeita.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki sisältää lukukohtaiset yhteistoimintamenettelyt, joista kukin käynnistyy työnantajan tai joissakin tilanteissa myös henkilöstön edustajan tekemällä aloitteella tai esityksellä. Jos tällainen aloite tai esitys yhteistoimintamenettelyyn käynnistämiseksi on annettu ennen ehdotetun lain voimaantuloa, sovellettaisiin menettelyyn pykälän 2 *momentin* mukaan kokonaisuudessaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta yhteistoimintalakia. Tämä koskee voimassa olevan yhteistoimintalain 4–6 ja 8 luvun mukaisia yhteistoimintamenettelyitä. Asianomaisissa luvuissa olevien säännösten lisäksi kyseisiin menettelyihin sovelletaan lain muitakin säännöksiä, kuten 1–2 luvun yleisiä säännöksiä ja säännöksiä yhteistoiminnan osapuolista sekä 9 luvun erinäisiä säännöksiä (ml. seuraamusjärjestelmä).

Voimassa olevan lain 7 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelyistä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tältä osin ei ehdoteta siirtymäsäännöstä, jonka vuoksi ehdotettua lakia sovellettaisiin sellaisiin liikkeen luovutuksiin, jotka toteutuvat lain tultua voimaan. Vaikka liikkeen luovutus tapahtuisi samanaikaisesti lain voimaantulon kanssa, siirtymäsäännöstä ei tarvita, sillä ehdotetun lain säännökset vastaavat keskeisiltä osin voimassa olevaa lakia.

Ehdotetun lain 9 §:ssä säädetään työyhteisön kehittämissuunnitelmasta, joka korvaisi voimassa olevan lain 16 §:ssä tarkoitetun henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Pykälän 3 *momentin* mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 9 §:ssä säädettyjä vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Ehdotetun lain 5 luvussa säädettäisiin hallintoedustuksesta. Sääntely korvaisi henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1–9 §:ssä olevat säännökset hallintoedustuksesta. Sääntelyä on joiltakin osin täsmennetty. Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin siitä, että yrityksissä lain voimaan tullessa käytössä olevat henkilöstöedustusjärjestelyt olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliittojen välisissä työehtosopimuksissa tai muissa sopimuksissa voi olla voimassa olevan yhteistoimintalain 61 §:n nojalla annettuja määräyksiä, joilla on poikettu lain säännöksistä. Pykälän 5 *momentissa* säädettäi-

siin tilanteesta, jossa ennen ehdotetun lain voimaantuloa tehdyn sopimuksen voima-
saolo jatkuisi uuden lain tultua voimaan. Tällaisessa tilanteessa sopimusta saadaan
soveltaa ehdotetun lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka,
ellei sopimusta muuteta sitä ennen.

7.2 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

Esityksessä ehdotetaan, että hallintoedustuslaki kumottaisiin ja sen 1–9 §:t siirrettäi-
siin osaksi yhteistoimintalakia ja 9 a–9 f §:t siirrettäisiin osaksi henkilöstön edustuk-
sesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) lakia. Viimeksi maini-
tun lain nimikettä muutettaisiin siten, että nimikkeestä ilmenisi lain koskevan myös
henkilöstöedustuksen järjestämistä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai ja-
kautumisessa. Lain uusi nimike olisi: *Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä
(SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumi-
sessa tai jakautumisessa.*

1 §. *Lain tarkoitus.* Voimassa olevan lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen jär-
jestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa. Esityksessä ehdotetaan
lainkohtaan lisättäväksi maininta siitä, että lain tarkoituksena olisi myös henkilöstö-
edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumi-
sessa.

2 §. *Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin.* Voimassa olevan
lain 2 §:ssä säädetään lain soveltamisalasta. Esityksessä ehdotetaan, että sovelta-
misalasta säädettäisiin jatkossa eurooppayhtiöiden ja eurooppaosuuskuntien osalta
2 §:ssä ja rajat ylittävän yhtiöiden sulautumisen tai jakautumisen osalta uudessa
2 a §:ssä. Lain 2 §:n nimikettä ehdotetaan muutettavaksi tätä rakennetta vastaavaksi.

2 a §. *Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulau-
tumisessa tai jakautumisessa.* Uudessa 2 a §:ssä säädettäisiin siitä, miltä osin lakia
sovellettaisiin rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa. Laki on jo
aiemmin muodostanut aineellisen oikeudellisen sisällön henkilöstöedustuksen järjes-
tämiseen tilanteissa, joissa eri valtioihin sijoittuneet yhtiöt sulautuvat tai jakautuvat.
Tämä on tapahtunut hallintoedustuslakiin sisältyvillä viittaussäännöksillä. Esityksessä

ehdotetaan, että kansallista henkilöstöedustusta koskevat säännökset hallintoedustuslaissa siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Hallintoedustuslain 9 a–9 f §:t siirrettäisiin osaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin. Samalla osa viimeksi mainitun lain erinäisistä säännöksistä, joihin aiemmin hallintoedustuslaissa on viitattu, tulisi koskemaan näitä rajat ylittäviä järjestelyitä.

Pykälän mukaan henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa sovellettaisiin tämän lain 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Mainitussa luvussa olisi nykyisiä vastaavasti ilmaistu ne säännökset laissa, joiden mukaista menettelyä noudattaen henkilöstöedustus olisi järjestettävä.

Lisäksi rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa ja jakautumisissa sovellettaisiin, mitä 31 §:n 2 momentissa, 33 §:n 2 momentissa, 34 §:n 3 momentissa, 37 §:ssä ja 39 §:n 2 momentissa säädetään. Lain 31 §:n 2 momentti koskisi 30 a §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuutta. Lain 33 §:n 2 momentti koskisi henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa. Lain 34 §:n 3 momentti koskisi vapautusta työstä ja korvauksia. Lain 37 § koskisi valvontaa ja 39 §:n 2 momentti rangaistussäännöksiä.

30 a §. Eurooppayhtiö sääntelyn soveltaminen. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 b §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 a §:ksi. Samalla pykälässä olevat viittaukset korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 b §. Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 c §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 b §:ksi. Samalla pykälässä olevat viittaukset korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 c §. Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 d §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 c §:ksi. Samalla pykälässä oleva viittaus korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 d §. *Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja.* Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 d §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 d §:ksi.

30 e §. *Rajat ylittävä jakautuminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 f §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 e §:ksi.

31 §. *Salassapitovelvollisuus.* Pykälään ehdotetaan uutta *2 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 12 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

33 §. *Henkilöstön edustajien suoja.* Pykälään ehdotetaan uutta *2 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 11 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

34 §. *Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista.* Pykälään ehdotetaan uutta *3 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 10 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

7.3 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä

1 §. *Yhteistoiminta-asiamies.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän *1 momentissa* oleva viittaus yhteistoimintalakiin ja hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

2 §. *Tehtävät.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän *5 kohdassa* oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

6 §. *Kehotuksen antaminen.* Voimassa olevan lain mukaan yhteistoiminta-asiamies voi antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen, jos on ilmeistä, ettei tämä noudata yhteistoimintalakia tai muita 1 §:ssä tarkoitettuja lakeja. Kehotus annetaan työnantajalle lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai uusimisen estämiseksi. Kehotus on lain esitöiden (HE 177/2009 vp, s. 17) mukaan oikeudellisesti sitomaton, mikä on perustu-

nut lähinnä siihen, ettei kehotuksen rikkomiselle ole säädetty varsinaista seuraamusta. Kehotuksen oikeudellisesta sitomattomuudesta ei ole kuitenkaan erikseen säädetty. Yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä kuitenkin ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, jos on todennäköisiä syitä epäillä työnantajan syyllistyneen yhteistoimintalain 67 §:ssä tarkoitettuun rikokseen.

Voimassa olevan pykälän 2 *momentin* mukaan kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyjen velvoitteiden osalta määräaika on asetettava ja muiden velvoitteiden osalta määräaika voidaan asettaa tarvittaessa.

Jatkossa kehotusta olisi pidettävä oikeudellisesti sitovana. Säännös kytkeytyisi ehdotetun yhteistoimintalain 45 §:ään, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta yhteistoimintalain 2 luvussa säädetyn velvollisuuden osalta, olisi tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Kehotuksen asettaminen olisi luonteeltaan hallintopäätös, jonka vuoksi asianosaisella on oltava oikeus hakea päätökseen muutosta. Tästä syystä pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan kehotusta koskevasta muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetäisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

7 §. *Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja lakiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

8 §. *Uhkasakko.* Pykälän 1 *kohdan* mukaan yhteistoiminta-asiamies on voinut vaatia tuomioistuinta asettamaan työnantajalle uhkasakon, jos on ilmeistä, ettei yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita saada käsitellyksi mainitun lain 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Nykyisen lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla, johon liittyvät laiminlyönnit tulevat rangaistavaksi ehdotetun yhteistoimintalain 45 §:n perusteella. Tästä syystä pykälän nykyinen 1 kohta poistettaisiin säännöksestä ja nykyisten 2 ja 3 kohtien numerointi muuttuisi vastaavasti.

Lisäksi pykälän 2 kohdassa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lainkohta koskisi jatkossa myös työnantajaa, joka laiminlöisi henkilöstöedustuksen järjestämistä koskevia säännöksiä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

7.4 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista

7 §. Lausunnon antaminen. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

8 §. Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 8 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

4 §. Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedontovollisuus. Pykälän vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 3 momentissa olevat viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi momentin kirjoitusasu muutettaisiin aineellisoikeudellisempaan eli velvoittavampaan muotoon. Ehdotetun 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana olisi käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa tai laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §. Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi momentin kirjoitusasu muutettaisiin aineellisoikeudellisempaan eli velvoittavampaan muotoon. Momentin mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely olisi käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja

henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Lisäksi pykälän 2 momentin virkkeen alkuosaa muutettaisiin siten, että momentissa viitattaisiin pykälän 1 momentissa tarkoitettuun menettelyyn.

7.6 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

3 §. *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 ja 3 momenteissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

12 §. *Yhteistoimintamenettely.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Samalla säännöksessä käytettyä terminologiaa muutettaisiin vastaamaan ehdotettua yhteistoimintalakia siten, että yhteistoimintamenettelyn ja -neuvottelun sijasta viitattaisiin 3 luvussa tarkoitettuihin muutosneuvotteluihin tai 4 luvussa tarkoitettuihin menettelyihin.

26 a §. *Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.7 Työsopimuslaki

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 3 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

kilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla. Esityksessä ehdotetaan momenttia muutettavaksi siten, että jatkossa henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- ja voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita olisi käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa. Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.11 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

12 luku **Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö**

3 §. *Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.12 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

3 §. *Koulutussuunnitelma.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Voimassa olevan säännöksen mukaan saadakseen laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Lisäksi pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä mainittaisiin yritysten lisäksi yhteisöt. Tämä lisäys ei muuttaisi nykytilaa, koska voimassa olevan yhteistoimintalain yritys-käsite on kattanut myös yhteisöt.

7.13 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

49 §. Ilmoitus muille viranomaisille. Pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Säännös vastaisi muutoin voimassa olevaa lakia, mutta jatkossa työsuojeluviranomaisen olisi ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle myös havaitsemastaan hallintoedustusta koskevien säännösten todennäköisestä rikkomisesta.

7.14 Työterveyshuoltolaki

11 §. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma. Voimassa olevan pykälän 4 momentin mukaan, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä lain 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoimintalaissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Esityksessä pykälän 4 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että momentissa viitattaisiin siinä tarkoitettujen tehtävien osalta työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä säädettyihin työtehtäviin, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä mainitut tehtävät olisi ehdotetun lainkohdan mukaan käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäys ei muuttaisi nykytilaa, sillä voimassa olevassa lainkohdassa tarkoitettulla tehtävillä on tarkoitettu juuri työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä.

7.15 Työntekijän eläkelaki

70 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot.* Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.16 Julkisten alojen eläkelaki

85 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot.* Pykälän 3 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.17 Merimieseläkelaki

78 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot.* Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.18 Sairausvakuutuslaki

11 Luku Päivärahaetuuksien määrä

3 §. *Palkkatulo.* Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.19 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

81 §. *Ansiomenetykskorvauksen perusteena oleva työansio.* Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.20 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

19 §. *Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste.* Pykälän 3 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.21 Laki työeläkevakuutusyhtiöistä

9 §. *Yhtiökokous.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.22 Laki metsähallituksesta

32 §. *Henkilöstön osallistuminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 ja 2 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja sen 61 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.23 Laki sähköisen viestinnän palveluista

18 Luku Yhteisötilaajaa koskeva erityissääntely

148 §. *Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 2 momentin 1 kohdassa vastaisi oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Ehdotetun lainkohdan mukaan välitystietojen käsittelyssä noudatettavat periaatteet ja käytännöt olisi jatkossa käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

153 §. *Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa.* Pykälä vastaisi muuten voimassa olevaa lakia, mutta sen 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalain 8 §:ssä säädettyyn yhteistoimintaedustajaan muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.24 Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta

6 §. *Työehtosopimuksella sopiminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.25 Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

2 luku **Määritelmät**

4 §. *Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentin 14 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalain 8 §:ään muutettaisiin vastamaan uutta lainsäädäntöä.

18 luku **Listamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot**

8 §. *Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.26 Tuloverolaki

80 §. *Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 8 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.27 Laki elinkeinotulon verottamisesta

56 §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Voimassa ole-

van säännöksen mukaan saadakse laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelman. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

7.28 Maatilatalouden tuloverolaki

10 f §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Voimassa olevan säännöksen mukaan saadakse laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelman. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

7.29 Laki luottolaitostoiminnasta

7 luku **Hallinto- ja ohjausjärjestelmät**

5 §. *Luottolaitoksen johdon ajankäyttö.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan.

7.30 Säästöpankkilaki

79 f §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

7.31 Laki valtion liikelaitoksista

10 §. Henkilöstön osallistuminen. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 ja 3 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja sen 61 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.32 Rikoslaki

47 luku Työrikoksista

4 §. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän viittaus hallintoedustuslaissa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan ja voimassa olevan yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Ensin mainitusta säädettäisiin ehdotettavan yhteistoimintalain 5 luvussa ja jälkimmäisestä lain 5 §:ssä.

7.33 Osakeyhtiölaki

16 luku Sulautuminen

25 §. Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

17 luku Jakautuminen

24 §. Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

7.34 Osuuskuntalaki

20 luku Sulautuminen

26 §. *Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

21 luku Jakautuminen

25 §. *Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Ehdotetun yhteistoimintalain 44 §:ään sisältyisi voimassa olevaa lakia vastaava asetuksenantovaltuus, jonka mukaan muutosneuvotteluelvoitteen laiminlyöntiä koskevan hyvityksen enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmi-vuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

Voimassa olevan yhteistoimintalain kumoamisen yhteydessä kumoutuisi myös voimassa oleva valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta (763/2019).

9 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulisivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

LAKIEHDOTUKSET

1.

Yhteistoimintalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

I OSA

Yleiset säännökset

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös 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.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luotto-toiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelisluterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

Lain 2 lukua ei sovelleta konkurssipesään.

4 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2006).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (746/2012).

5 §

Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittua luottamusvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun

enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Työnantajan hallinnossa järjestettävän henkilöstöedustuksen osalta henkilöstön edustajasta säädetään 33 §:ssä.

II OSA

Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla

2 luku

Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 §

Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan 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.

7 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi.

Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, tulee se käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

8 §

Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä;
- 6) jäljempänä 12 §:ssä säädettyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

9 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3-5 kohdissa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on kehittämissuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua suunnitelmaa voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat annettavissa kohtuullisin toimenpitein. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;
- 2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä;
- 3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkömät.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettyä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;
- 2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) piiriin;
- 3) tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.

Jos edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia edellä 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

- 1) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;
- 2) työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetut yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;

4) sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) lain 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;

5) henkilöstörahasolain (934/2010) 9 ja 55 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahasolun perustaminen ja henkilöstörahasolun kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahasolun purkaminen;

6) työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitetut asiat.

13 §

Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

14 §

Vuoropuhelun kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

15 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

III OSA

Muutostilanteet

3 luku

Muutosneuvottelut

16 §

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työjohtovalan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
- 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
- 6) muista edellä mainittuihin rinnastuvista muutoksista.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut edellä 1 momentissa säädetyistä asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään.

17 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Lain 16 §:n 1 momentin perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Lain 16 §:n 2 momentin perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1-6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aiheutta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

18 §

Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskisi yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

19 §

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista

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. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltyinä toimenpiteittäin;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, on työnantajan ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

20 §

Muutosneuvotteluiden sisältö

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;

2) henkilöstön edustajan tai työntekijän 22 §:n nojalla tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;

2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;

3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) säädettävät julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

22 §

Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai

vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, hänen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

23 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täytyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

24 §

Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

25 §

Työnantajan selvitys

Työnantajan on edellä 16 §:n 1 momentissa säädettyjen työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

- 1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;
- 2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;
- 3) mahdollisten lomautusten kestoajat;
- 4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä edellä 1-4 kohdassa tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on edellä 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku

Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

26 §

Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu edellä 16 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, käydään niistä muutosneuvottelut siten kuin 3 luvussa säädetään.

27 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin

Annettuaan edellä 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

28 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

IV OSA

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

5 luku

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 §

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (henkilöstön edustus) siten kuin tässä luvussa säädetään.

Henkilöstön eduksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön edustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti.

Henkilöstön edustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

30 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimituksen jäsenen vastuusta on erikseen säädetty. Lisäksi henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimituksessa, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön eduksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

31 §

Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vas-

taaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön edustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön edustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun lain 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Milloin muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, saadaan muutos henkilöstön edustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön edustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Tämän pykälän säännösten estämättä voidaan henkilöstön edustus sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädetyin edellytyksin.

32 §

Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, koskevat kyseiset kelpoisuusvaatimukset myös henkilöstön edustajaa.

Jos henkilöstön edustaja menettää 1 momentissa tarkoitetun kelpoisuuden, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön edustajan este hoitaa tehtäväänsä lakkaa.

33 §

Henkilöstön edustajien vaalit

Jollei henkilöstön edustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, valitaan edustajat noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetussa laissa on säädetty menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitetussa vaalissa.

34 §

Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja

taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

V OSA

Muut säännökset

6 luku

Erinäiset säännökset

35 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta sekä 34 §:ssä tarkoitettua koulutusta varten. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen.-Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyks. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuheluun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Henkilöstön edustajan osallistuessa työaikansa ulkopuolella 5 luvussa tarkoitetun yrityksen toimielimen kokoukseen, on yritys velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

36 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 35 §:ssä säädetään.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön edustukseen yrityksen toimielimessä.

37 §

Irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Sama koskee 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön edustajaa ja varaedustajaa työnantajan hallinnossa.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 2 ja 3 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

39 §

Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

40 §

Salassapito

Työntekijän, henkilöstön edustajan ja 36 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut:

- 1) liikesalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

Mitä tämän pykälän 1 ja 3 momentissa säädetään henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta, sovelletaan myös 5 luvun mukaiseen henkilöstön edustajan tehtävään yrityksen toimielimessä, ellei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

41 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön edustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

43 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

44 §

Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17 – 23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

45 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 44 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta:

1) laiminlyö noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta, joka koskee 2 luvussa säädettyä velvollisuutta;

2) jättää noudattamatta tai rikkoo 26, 28, 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 tai 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta;

3) muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo 3 luvussa tarkoitettuja velvollisuuksiaan; on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *yhteistoiminta-velvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ää.

Rangaistus 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

47 §

Uhkasakko

Tuomioistuin voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla toteuttamaan tämän lain 5 luvusta johtuvat henkilöstön edustusta koskevat velvollisuutensa. Hakemuksen voivat tehdä yhteisesti vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

7 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

48 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1-9 §:ään, on sen sijasta sovellettava tätä lakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a § - 9 f §:ään, on sen sijaan sovellettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

49 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltäviä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista käytäntöä tai periaatetta ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, jollei asiaa oteta 13 §:n perusteella muutoin käsiteltäväksi.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 21 §:n mukainen aloite yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi 4 luvun mukaisesta asiasta, 27 §:n mukainen neuvottelualoite 5 luvun mukaisesta asiasta, 35 §:n mukainen työnantajan aloite 6 luvun mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista taikka 45 §:n mukainen neuvotteluesitys 8 luvun mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista, asianomaisiin menettelyihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:n mukaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1-9 §:iin perustuvat henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 61 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei sopimusta muuteta sitä ennen.

2.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:
muutetaan lain nimike, 1, 2, 31, 33 ja 34 §:t
lisätään lakiin uusi 5 a luku

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla tämän lain 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, ellei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallinto-neuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työn-

tekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamisessa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa sovelletaan tämän lain 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi sovellettaisiin, mitä 31 §:n 2 momentissa, 33 §:n 2 momentissa, 34 §:n 3 momentissa, 37 §:ssä ja 39 §:n 2 momentissa säädetään.

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan, mitä 2 §:n 1 momentissa, 4–12 ja 14 §:ssä, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohdassa sekä 2 momentissa, 18 §:n 1 momentissa, 19 §:ssä, 28 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 29 ja 30 §:ssä säädetään. Lisäksi sovelletaan lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien lain 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan myös eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2–4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c–30 e §:ää ei sovelleta.

30 c §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitettujen henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisesti annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai

sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

Edellä 1 momenttia sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvoston tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Edellä 1 ja 2 momentti koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (/), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahostolain (814/1989) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtävälleen. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräajaksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

- 1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;
- 2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;
- 3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;
- 4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;
- 5) pyytää työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n nojalla lausuntoa siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;
- 6) valvoa, että henkilöstörahoston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahostolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;
- 7) pitää yllä henkilöstörahostorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Jos kehoitus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, on kehotuksessa lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Kehotusta koskevasta muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalain 45 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuja hallintoedustusta koskevia velvoitteitaan;

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asiaan on yhteistoimintalain (/) 48 §:n perusteella sovellettava lain voimaan tullessa voimassa ollut lakia, sovelletaan myös tämän lain osalta lain voimaan tullessa voimassa ollut lakia.

4.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään: TAI
Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuin;
- 2) aluehallintovirasto;
- 3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
- 4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;
- 5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
- 6) kunnallinen työmarkkinalaitos;
- 7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka
- 8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään: TAI
Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonanto-velvollisuus

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään yhteistoimintalaissa (/).

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoimintalaissa (/).

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitetut muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitetut menettelyt.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään: TAI
Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvonn määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään: TAI
Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään: TAI

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan

muutetaan

lisätään seuraavasti:

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoituksena ajankohdantana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun opimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa noudattaen, mitä yhteistoimintalain (/) 2 luvun mukaisesta vuoropuhelusta tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetusta neuvottelumenettelystä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

Laki

henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) henkilöstöryhmän edustajalla yhteistoimintalaissa (/), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

9 §

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitettut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahaston jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoimintalain (/) 20 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

12.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 3 §:n 2 momentti
seuraavasti:

3 §

Koulutussuunnitelma

Yhteistoimintalain (/) soveltamisalaan kuuluvien yritysten tai yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa ja valtiotyönantajan osalta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §:n mukaista suunnitelmaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

13.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 49 §:n 2 momenttia
seuraavasti:

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (/) on todennäköisesti rikottu, on epäilystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

14.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan
muutetaan
lisätään seuraavasti:

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaisissa (/) tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

15.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

85 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

17.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

18.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

11 Luku

Päivärahaetuuksien määrä

3 §

Palkkatulo

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

19.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

81 §

Ansiomenetykskorvauksen perusteena oleva työansio

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

20.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

21.

Laki

työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 §:n 2 momentti
seuraavasti:

9 §

Yhtiökokous

Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti *yhteistoimintalaissa* (/) tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otettava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

22.

Laki

Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

32 §

Henkilöstön osallistuminen

Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/). Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään.

Jos Metsähallitukseen sovelletaan yhteistoimintalakia, se voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

23.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa

Yhteisötilaajan on ennen 146 §:n 1 momentissa tarkoitettujen välitystietojen käsittelyn aloittamista nimettävä ne henkilöt, joiden tehtäviin välitystietojen käsittely kuuluu tai määriteltävä mainitut tehtävät. Välitystietoja voivat käsitellä vain yhteisötilaajan viestintäverkon ja viestintäpalvelun ylläpidosta ja tietoturvasta sekä turvallisuudesta huolehtivat henkilöt.

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitettujen välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (/) 2 luvussa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) tiedotettava välitystietojen käsittelystä tekemänsä päätökset työntekijöille tai heidän edustajilleen siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:n 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, joka ei kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin, on hänen kuultava työntekijöitä tämän pykälän 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista seikoista ja tiedotettava niistä työntekijöille siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja ei ole työnantaja, on yhteisötilaajan tiedotettava käyttäjille 146–156 §:ssä tarkoitettujen välitystietojen käsittelyssä noudatettavista menettelyistä ja käytännöistä.

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, sen on annettava työntekijöiden edustajalle vuosittain 149 §:n 2 momentissa ja 150 §:n 2 momentissa tarkoitettua välitystietojen manuaalisesta käsittelystä selvitys, josta on käytävä ilmi, millä perusteella ja kuinka monta kertaa välitystietoja on vuoden aikana käsitelty.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmieheille tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, on selvitys annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain

3 §:ssä tarkoitettulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Työntekijöiden edustajien ja 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden on pidettävä salassa tietoonsa saamat liikesalaisuuden loukkaukset ja epäilyt liikesalaisuuden loukkaamisesta koko työsuhteen voimassaoloajan. Virkamiehen ja muun viranomaisen palveluksessa toimivan salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muualla laissa säädetään. Mitä edellä säädetään, ei estä tietojen luovuttamista valvontaviranomaiselle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

24.

Laki

meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

6 §

Työehtosopimuksella sopiminen

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaisissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai *yhteistoimintalaissa* (/) säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

25.

Laki

vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

2 luku

Määritelmät

4 §

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

14) työntekijöiden edustajilla yhteistoimintalain (/) 5 §:n mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;

18 luku

Listamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot

8 §

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus

Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot siten kuin yhteistoimintalain 40 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

26.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (/) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

27.

Laki

elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

56 §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
- 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
- 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

28.

Laki

maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

10 f §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
- 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
- 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

29.

Laki

luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

7 luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät

5 §

Luottolaitoksen johdon ajankäyttö

Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on *yhteistoimintalain* (/) 5 luvussa tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

30.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

79 f §

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

31.

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

10 §

Henkilöstön osallistuminen

Hallituksessa henkilöstöä edustavan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet ovat samat kuin hallituksen muilla jäsenillä. Henkilöstöä edustavalla jäsenellä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua liikelaitoksen johdon valintaa tai erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön palvelussuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoimintalakia (/).

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoimintalakia, voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

32.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain (/) 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

33.

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

16 luku

Sulautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun (/) mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitettut todistukset.

17 luku

Jakautuminen

24 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitettut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

34.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan
seuraavasti:

20 luku

Sulautuminen

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

21 luku

Jakautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

n.n.

..ministeri Etunimi Sukunimi

RINNAKKAISTEKSTIT

2.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:
muutetaan lain nimike, 1, 2, 31, 33 ja 34 §:t
lisätään lakiin uusi 5 a luku

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain tarkoitus

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa.

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.*

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla tämän lain 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, ellei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla tämän lain 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, ellei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

2 §

Soveltamisala

Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän

lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kopipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamisissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kopipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kopipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamisissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kopipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa sovelletaan tämän lain 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi sovellettaisiin, mitä 31 §:n 2 momentissa, 33 §:n 2 momentissa, 34 §:n 3 momentissa, 37 §:ssä ja 39 §:n 2 momentissa säädetään

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan, mitä 2 §:n 1 momentissa, 4–12 ja 14 §:ssä, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohdassa sekä 2 momentissa, 18 §:n 1 momentissa, 19 §:ssä, 28 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 29 ja 30 §:ssä säädetään. Lisäksi sovelletaan lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien lain 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan myös eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2–4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta

neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c–30 e §:ää ei sovelleta.

30 c §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitettut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät

saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituk-

saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

Edellä 1 momenttia sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovollisuuteen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituk-

Voimassa oleva laki

sen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Ehdotus

sen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Edellä 1 ja 2 momentti koskee myös 30 a §:ssä tarkoitettun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

3.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007)*, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990)*, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (814/1989) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaa. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräjäksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies *yhteistoimintalain (/)*, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) *sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004)* sekä henkilöstörahasolain (814/1989) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaa. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräjäksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

2 §

Tehtävät

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;

3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;

4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;

5) pyytää työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n nojalla lausuntoa siitä, sovelletaanko *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;

3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;

4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;

5) pyytää työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n nojalla lausuntoa siitä, sovelletaanko *yhteistoimintalakia* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;

6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;

7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusi lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen esittämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. *Kehotuksessa on lisäksi asetettava tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi.*

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 67 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen

6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;

7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusi lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen esittämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. *Jos kehoitus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, on kehotuksessa lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa.*

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Kehotusta koskevasta muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalain 45 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa

vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsiteltyksi mainitun lain 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa tarkoitettuja velvoitteitaan;

3) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuja hallintoedustusta koskevia velvoitteitaan;

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

Jos asiaan on yhteistoimintalain (/) 48 §:n perusteella sovellettava lain voimaan tullessa voimassa ollut lakia, sovelletaan myös tämän lain osalta lain voimaan tullessa voimassa ollut lakia.

4.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Lausunnon antaminen

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuin;
- 2) aluehallintovirasto;
- 3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
- 4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;
- 5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
- 6) kunnallinen työmarkkinalaitos;
- 7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka
- 8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuin;
- 2) aluehallintovirasto;
- 3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
- 4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;
- 5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
- 6) kunnallinen työmarkkinalaitos;
- 7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka
- 8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

yksityisyyden suojausta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä *yhteistoimintalaissa (/)* tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely on käsiteltävä *yhteistoimintalaissa* tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa *tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä*. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoi-

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä

Voimassa oleva laki

tuksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Ehdotus

menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

6.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

*Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoi-
keuksista*

*Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoi-
keuksista*

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990)*.

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään *yhteistoimintalaissa (/)*.

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään *yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007)*.

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään *yhteistoimintalaissa (/)*.

12 §

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6–8 luvussa tarkoitettu yhteistoimintamenettelyt ja -neuvottelut*.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä *yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitettu muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitettu menettelyt*.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

26 a §

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muihin yhteistoimintalainsäädäntöön

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muihin yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain* mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että *yhteistoimintalain* mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

7.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6

Voimassa oleva laki

§:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Ehdotus

§:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

8.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6

Voimassa oleva laki

§:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Ehdotus

§:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

9.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoituksena ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 6 luvussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) neuvottelumenettelyä säädetään.

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoituksena ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä *käsitellä asiaa* työntekijöiden *henkilöstön edustajien* kanssa noudattaen, mitä *yhteistoimintalain (/) 2 luvun mukaisesta vuoropuhelusta* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) *tarkoitettua* neuvottelumenettelyä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

10.

Laki

henkilöstörahaslain 2 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Määritelmät

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) henkilöstöryhmän edustajalla yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

4) henkilöstöryhmän edustajalla *yhteistoimintalaissa (/)*, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

9 §

9 §

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahas-toerästä ja sen muutoksista

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahas-toerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahasoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahason perustamista sekä henkilöstörahasoerää kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Henkilöstörahasoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahason perustamista sekä henkilöstörahasoerää kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita *yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitettussa vuoropuhelussa* tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitettut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahason jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Jos 1 momentissa tarkoitettut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahason jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahasoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahasoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

11.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 luku

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:ssä* ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa *yhteistoimintalain (/) 20 §:ssä* ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

12.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalaan kuuluvien yritysten osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 16 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa ja valtiotyönantajan osalta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §:n mukaista suunnitelmaa.

Yhteistoimintalain (/) soveltamisalaan kuuluvien yritysten tai yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa ja valtiotyönantajan osalta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 a §:n mukaista suunnitelmaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

13.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

49 §

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) on todennäköisesti rikottu, on epäilyistä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (/) on todennäköisesti rikottu, on epäilyistä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

14.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007), säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä *työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.* Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

15.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

70 §

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain* (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

85 §

85 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

17.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

78 §

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain* (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

18.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 Luku

11 Luku

Päivärahaetuuksien määrä

Päivärahaetuuksien määrä

3 §

3 §

Palkkatulo

Palkkatulo

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain* (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

19.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

81 §

81 §

Ansiomenetykskorvauksen perusteena oleva työansio

Ansiomenetykskorvauksen perusteena oleva työansio

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

20.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain* (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

21.

Laki

työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

9 §

Yhtiökokous

Yhtiökokous

Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti *yhteistoiminnasta yrityk-*
sissä annetussa laissa (334/2007) tarkoitettujen
henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuu-
tettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yri-
tykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta
on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely,
jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset
työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään
siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja
valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Mää-
räykset valintamenettelystä on otettava työeläke-
vakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.

Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen vali-
taan vakuutuskohtaisesti *yhteistoimintalaissa (/)*
tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kes-
ken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopi-
mukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainit-
tua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu va-
lintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat
asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenet-
tely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä,
joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallis-
tua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otet-
tava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

22.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

148 §

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa

Yhteisötilaajan on ennen 146 §:n 1 momentissa tarkoitetun välitystietojen käsittelyn aloittamista nimettävä ne henkilöt, joiden tehtäviin välitystietojen käsittely kuuluu tai määriteltävä mainitut tehtävät. Välitystietoja voivat käsitellä vain yhteisötilaajan viestintäverkon ja viestintäpalvelun ylläpidosta ja tietoturvasta sekä turvallisuudesta huolehtivat henkilöt.

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 4 luvussa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) tiedotettava välitystietojen käsittelystä tekemänsä päätökset työntekijöille tai heidän edustajilleen siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:n 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, joka ei kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin, on hänen kuultava työntekijöitä tämän pykälän 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista seikoista ja tiedotettava niistä työntekijöille siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja ei ole työnantaja, on yhteisötilaajan tiedotettava käyttäjille 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavista menettelyistä ja käytännöistä.

Yhteisötilaajan on ennen 146 §:n 1 momentissa tarkoitetun välitystietojen käsittelyn aloittamista nimettävä ne henkilöt, joiden tehtäviin välitystietojen käsittely kuuluu tai määriteltävä mainitut tehtävät. Välitystietoja voivat käsitellä vain yhteisötilaajan viestintäverkon ja viestintäpalvelun ylläpidosta ja tietoturvasta sekä turvallisuudesta huolehtivat henkilöt.

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt *yhteistoimintalain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) *tai* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) tiedotettava välitystietojen käsittelystä tekemänsä päätökset työntekijöille tai heidän edustajilleen siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:n 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, joka ei kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin, on hänen kuultava työntekijöitä tämän pykälän 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista seikoista ja tiedotettava niistä työntekijöille siten kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos yhteisötilaaja ei ole työnantaja, on yhteisötilaajan tiedotettava käyttäjille 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavista menettelyistä ja käytännöistä.

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, sen on annettava työntekijöiden edustajalle vuosittain 149 §:n 2 momentissa ja 150 §:n 2 momentissa tarkoitusta välitystietojen manuaalisesta käsittelystä selvitys, josta on käytävä ilmi, millä perusteella ja kuinka monta kertaa välitystietoja on vuoden aikana käsitelty.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, on selvitys annettava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 3 §:ssä tarkoitettulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Työntekijöiden edustajien ja 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden on pidettävä salassa tietoonsa saamat liikesalaisuuden loukkaukset ja epäilyt liikesalaisuuden loukkaamisesta koko työsuhteen voimassaoloajan. Virkamiehen ja muun viranomaisen palveluksessa toimivan salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muualla laissa säädetään. Mitä edellä säädetään, ei estä tietojen luovuttamista valvontaviranomaiselle.

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa

Jos yhteisötilaaja on työnantaja, sen on annettava työntekijöiden edustajalle vuosittain 149 §:n 2 momentissa ja 150 §:n 2 momentissa tarkoitusta välitystietojen manuaalisesta käsittelystä selvitys, josta on käytävä ilmi, millä perusteella ja kuinka monta kertaa välitystietoja on vuoden aikana käsitelty.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, on selvitys annettava *yhteistoimintalain 5 §:ssä* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 3 §:ssä tarkoitettulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Työntekijöiden edustajien ja 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden on pidettävä salassa tietoonsa saamat liikesalaisuuden loukkaukset ja epäilyt liikesalaisuuden loukkaamisesta koko työsuhteen voimassaoloajan. Virkamiehen ja muun viranomaisen palveluksessa toimivan salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muualla laissa säädetään. Mitä edellä säädetään, ei estä tietojen luovuttamista valvontaviranomaiselle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

24.

Laki

Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

32 §

32 §

Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön osallistuminen

Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007)*. Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään.

Jos Metsähallitukseen sovelletaan *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia*, se voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta *yhteistoimintalakia (/)*. Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään.

Jos Metsähallitukseen sovelletaan *yhteistoimintalakia*, se voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

23.

Laki

meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

6 §

Työehtosopimuksella sopiminen

Työehtosopimuksella sopiminen

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuh- teissa noudatettavalla työehtosopimuksella voi- daan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaisissa (296/1976), meri- miesten vuosilomalaissa (433/1984) tai *yhteistoi- minnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007)* säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdis- tysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työeh- tosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksi- tyiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten si- jasta on noudatettava.

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuh- teissa noudatettavalla työehtosopimuksella voi- daan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaisissa (296/1976), meri- miesten vuosilomalaissa (433/1984) tai *yhteistoi- mintalaisissa (/)* säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työnteki- järyhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

25.

Laki

vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 luku

2 luku

Määritelmät

Määritelmät

4 §

4 §

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

14) työntekijöiden edustajilla *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n* mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;

14) työntekijöiden edustajilla *yhteistoimintalain (/) 5 §:n* mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;

18 luku

18 luku

Listamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot

Listamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot

8 §

8 §

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus

Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot siten kuin *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 57 §:ssä* säädetään.

Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot siten kuin *yhteistoimintalain 40 §:ssä* säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

26.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

80 §

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

8) *yhteistoimintalain* (/) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

27.

Laki

elinkeinoitulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

56 §

56 §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
- 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
- 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
- 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
- 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

28.

Laki

maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 f §

10 f §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja

3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja

3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

29.

Laki

luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät

5 §

5 §

Luottolaitoksen johdon ajankäyttö

Luottolaitoksen johdon ajankäyttö

Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990)* tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on *yhteistoimintalain (/) 5 luvussa* tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

30.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

79 f §

79 f §

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990)* mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun* mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

31.

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

10 §

Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön osallistuminen

Hallituksessa henkilöstöä edustavan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet ovat samat kuin hallituksen muilla jäsenillä. Henkilöstöä edustavalla jäsenellä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua liikelaitoksen johdon valintaa tai erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön palvelussuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsitteilyyn.

Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007)*.

Liikelaitos, johon sovelletaan *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia*, voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Hallituksessa henkilöstöä edustavan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet ovat samat kuin hallituksen muilla jäsenillä. Henkilöstöä edustavalla jäsenellä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua liikelaitoksen johdon valintaa tai erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön palvelussuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsitteilyyn.

Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta *yhteistoimintalakia (/)*.

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoimintalakia, voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

32.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

47 luku

47 luku

Työrikoksista

Työrikoksista

4 §

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990)* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, *yhteistoimintalain 5 luvussa* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka *yhteistoimintalain (/) 5 §:ssä* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

33.

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

16 luku

16 luku

Sulautuminen

Sulautuminen

25 §

25 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990, jäljempänä hallintoedustuslaki)* mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun* mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

17 luku

17 luku

Jakautuminen

Jakautuminen

24 §

24 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on

Voimassa oleva laki

määritelty hallintoedustuslain mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Ehdotus

määritelty *henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun* mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

34.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

20 luku

20 luku

Sulautuminen

Sulautuminen

26 §

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990), jäljempänä hallintoedustuslaki*, mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (/) 5 a luvun* mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

21 luku

21 luku

Jakautuminen

Jakautuminen

25 §

25 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osak-

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osak-

Voimassa oleva laki

keen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *hallintoedustuslain* mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Ehdotus

keen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun* mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

ERIÄVÄ MIELIPIIDE YHTEISTOIMINTALAKITYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

1 Yleistä

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. 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 lisääntyisivät entisestään muun muassa lakiehdotuksessa esitetyn ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä.

Lakiehdotuksen vaikutukset yrityksiin on lisäksi arvioitu puutteellisesti. 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.

On selvää, että lakiehdotuksesta aiheutuvien lisäkustannusten määrä vaihtelisi yrityksestä riippuen. Erityisesti pienissä yrityksissä nämä lisäkustannukset olisivat kuitenkin usein varsin merkittäviä. 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.

Katsomme, että lakiehdotus ei tulisi ratkaisemaan voimassa olevaan lakiin liittyviä ongelmia, vaan se aiheuttaisi päinvastoin lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia yrityksille. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Edellä lausuttujen yleisten kommenttien lisäksi seuraavassa nostetaan esiin lakiehdotuksen keskeisimpiä epäkohtia. Lakiehdotuksessa on niiden lisäksi useita muitakin kohtia, jotka edellyttäisivät uudelleenharkintaa tai vähintään täsmentämistä.

2 Soveltamisala

Mietinnössä esitetään, että uutta lakia sovellettaisiin pääasiassa yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Tämä soveltamisraja on liian alhainen.

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. 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.

Toisin kuin mietinnössä on esitetty, lain soveltamisrajaa pitäisi päinvastoin nostaa. Tarkoituksenmukainen raja on lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää. Tämä on myös EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja. Olisi loogista, että EU:n lainsäädäntö ja Suomen laki olisivat linjassa keskenään myös soveltamisrajan osalta. Yhteistoimintadirektiivin mukainen 50 työntekijän raja kuvaa myös yleiseurooppalaista näkemystä siitä, minkä kokoisiin yrityksiin on järkevää soveltaa yleisiä yhteistoimintavelvoitteita. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-velvoitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

3 Jatkuva vuoropuhelu

Lakiesityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön uuden tyyppinen yhteistoiminnan muoto, jota kutsuttaisiin jatkuvaksi vuoropuheluksi. Perusajatuksena olisi, että jatkuvan vuoropuhelun kokouksia olisi järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden.

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on sinänsä hyvä ja kannatettava. Ehdotettuun menettelyyn liittyy kuitenkin merkittäviä ongelmia.

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

Toiseksi 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.

Positiivista on, että jatkuvan vuoropuhelun toteuttamisesta ja henkilöstön edustajille annettavista tiedoista voitaisiin sopia osittain toisin työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Sopimisvapaus on kuitenkin jäänyt lakiesityksessä puutteelliseksi. On esimerkiksi vaikeaa ymmärtää, miksi ei olisi sallittua sopia toisin siitä, kuinka usein henkilöstön edustajille on annettava tiedot henkilöstömäärästä, määräaikaissa tai osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä tai yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Jotta lain tavoite sekä tarkoitus toteutuisivat ja työpaikoilla voitaisiin määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen toiminnan kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja millaisissa menettelyissä, tulisi jatkuvaa vuoropuhelua koskevat toisin sopimisen mahdollisuudet olla huomattavasti nyt esitettyä laajemmat.

4 Muutosneuvottelut

Nykyiset muutosneuvotteluita koskevat säännökset ovat johtaneet yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa pääpaino on ollut tiukkojen muoto-

säännösten noudattamisessa. 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. Tältä osin työryhmä onkin epäonnistunut pahasti työssään.

Neuvotteluiden ajoittaminen

Lakiehdotuksessa ei ensinnäkään 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 liiketoimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä.

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 suunnittelemaan 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.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta päättämisen ajankohtaan liittyy myös muita epäselvyyksiä nykyisessä yhteistoimintalaissa. 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 yksityiskohtia ja toteuttamisvaihtoehtoja sekä mahdollisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään päätöksen vaikutuksia työntekijöihin.

Vähimmäisneuvotteluajat

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat osoittautuneet liian pitkeiksi. Kuuden viikon vähimmäisneuvotteluaja vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen yhteydessä ei vastaa todellista tarvetta ja toimii tosiasiallisesti lähinnä irtisanomisaikojen pidennyksenä.

Pitkät vähimmäisneuvotteluajat muodostuvat ongelmallisiksi erityisesti silloin, kun yrityksellä on tarve sopeuttaa toimintaansa nopeasti. Koronavirusepidemia tarjoaa esimerkin nopeasta sopeuttamistarpeesta. Voimassa olevan yhteistoimintalain toimimattomuus tältä osin tunnustettiin koronavirusepidemian yhteydessä ja vähimmäisneuvotteluajoja lyhennettiin määräaikaisesti.

Koronavirusepidemia on tietenkin ollut varsin poikkeuksellinen tapahtuma. Vastaavia mutta vähemmän dramaattisia tilanteita esiintyy kuitenkin tavan takaa. Ne voivat koskea jotain yksittäistä toimialaa tai vain yhtä tai muutamaa yritystä. Tämän vuoksi lakiehdotukseen olisi tullut

ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluajoista vastaavan kaltaisissa tilanteissa.

Sopimisoikeus

Lakiehdotuksen mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä voitaisiin sopia nykyisen lain tapaan vähimmäisneuvotteluajoista poikkeamisesta. Tämä on positiivista ja käytännön kannalta aivan välttämätöntä. Jos kummankaan osapuolen mielestä neuvotteluita ei ole tarpeen jatkaa, vaikka lain mukainen vähimmäisneuvottelu aika ei olisikaan vielä päättynyt, ei olisi järkevää estää tästä asiasta sopimista.

Sen sijaan on vaikeaa ymmärtää, miksi 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 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.

5 Hyvitys

Muutosneuvotteluissa tapahtuneesta menettelyvirheestä voitaisiin lakiehdotuksen mukaan tuomita maksettavaksi hyvitys, jonka suuruus olisi enintään 35.000 euroa. Ehdotus 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 lakiehdotuksessa 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.

6 Lakiehdotuksen rakenne

Lakiesityksessä on ehdotettu sellaista rakenteellista ratkaisua, että kaikki muutostilanteita koskevat yhteistoimintavelvoitteet kootaan samaan lukuun. Tämä ratkaisu on sinänsä looginen, mutta sen seurauksena erot erilaisia muutosneuvotteluita koskevissa toisistaan poikkeavissa menettelysäännöksissä on vaikeampi hahmottaa kuin nykyisessä laissa. Olisi ollut selkeämpää esimerkiksi erottaa nykyisen yhteistoimintalain 6 ja 8 luvussa säädetyt asiat eri pykäliin.

Yhteistoimintalakiin ehdotetaan myös liitettäväksi ns. hallintoedustusta koskeva luku. Tämä ehdotus ei ole järkevä. Vaikka myös hallintoedustuksessa on 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. Parempi vaihtoehto olisi pitää hallintoedustusta koskeva sääntely edelleen omassa laissaan.

Luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalain uudistamiseksi

STTK ry:n täydentävä lausuma

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

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 edistämällä ja osaamisen kehittämällä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä työpaikoilla. Yhteistoimintalain vähimmäisedellytysten ulottuminen mahdollisimman laajasti nykyistä pienempiin yrityksiin on tarkoituksenmukaista ja perusteltua.

Uudistus on osin tulkinnanvarainen

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. Sääntelytapa ja sääntelyn yleisyys on työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien oikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista. Sääntelyn tulee olla selkeää. Tämä koskee esimerkiksi jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskevia säännöksiä ja niihin liittyviä laadullisia kriteereitä.

Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä, 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.

Uudistus jää osittain vajaaksi

STTK pitää erittäin tärkeänä ja perusteltuna, että yhteistoimintalain soveltamisala ulotetaan nykyistä pienempiin yrityksiin, ja rajan tulee olla 10. Yritysrakenteet ovat viime vuosina muuttuneet yhä pienemmiksi, eikä ole mitään syytä sille, ettei yhteistoiminnan vähimmäisvelvoitteita pitäisi soveltaa myös pienemmissä yrityksissä. Yhteistoiminnan soveltamisalan laajentaminen ei lisää yritysten hallinnollista taakkaa eikä vaikuta työllistämiskynnykseen.

STTK pitää perusteltuna, että lain soveltamisala ulotetaan evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, joiden yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin. Kirkkojen osalta ei ole olemassa vastaavaa erillislainsäädäntöä kuten kunnilla ja valtiolla eikä yhteistoiminnan toteuttaminen ole kirkkojen henkilöstön näkökulmasta samalla tasolla kuin yhteistoimintalainsäädännössä.

STTK katsoo, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi vuoropuhelu tulee, kuten nykyllaissa, toteuttaa ennen työnantajan päätöksentekoa. Tästä on säädettävä täsmällisesti jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskeissa säännöksissä. Lisäksi on säädettävä yhteistoimintaa koskevien direktiivien mukaisesti, että lain edellyttämiä asioita käsitellään nimenomaisesti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

STTK pitää tärkeänä, että osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat hallitusohjelman mukaisesti huomioitu osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Suunnitteluvaiheesta on säädettävä selkeästi ja täsmällisesti niin, että se huomioi yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin, sekä erityisryhmät, joiden työmarkkinakelpoisuuteen ja erityistarpeisiin on kiinnitettävä huomiota. Suunnitelmassa on kiinnitettävä huomiota nykyistä vahvemmin osatyökykyisten työllistämiseen sekä työkyvyttömyysuhan alaisten, ikääntyneiden ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden osaamis- ja työhyvinvointitarpeisiin.

STTK katsoo, että suunnitteluvaihetta ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia ei pidä heikentää nykyiseen nähden. Suunnitelman päivittämisen tulee tapahtua muutosneuvotteluiden yhteydessä, ei vasta niiden jälkeen.

Muutosneuvottelut ja liikkeen luovutus

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

STTK katsoo, että henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tulee parantaa myös muutosneuvotteluiden ja liikkeenluovutusten osalta. Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti tehostaa muutosneuvotteluiden läpiviemistä ja varmistaa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien huomioimisen. STTK pitää erittäin hyvänä, että esityksessä vahvistetaan henkilöstön edustajan oikeutta esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin.

Työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevien neuvotteluvaihtoehtojen yhdistäminen muutosneuvotteluiksi voi johtaa lainkäyttäjän näkökulmasta epäselvyyksiin, mitä neuvottelumenettelyitä ja velvoitteita kussakin tilanteessa jatkossa noudatetaan. Tältä osin esitystä on syytä täsmentää.

STTK ei pidä perusteltuna, että neuvotteluvaihtoehtoja poikkeamisesta säädettäisiin osana muutosneuvottelusäännöksiä. Poikkeamista koskevat säännökset tulee säilyttää kokonaisuudessaan lain erinäisissä säännöksissä.

STTK toteaa, että henkilöstön tiedonsaantia tulee parantaa myös liikkeen luovutuksen osalta niin, että henkilöstö saa tiedon liikkeen luovutuksesta ja sen henkilöstövaikutuksista mahdollisimman hyvissä ajoin. Luovutuksensaajan tiedonantovelvollisuuden toteuttaminen yhdessä luovuttajan kanssa voi tosiasiaa johtaa tiedonsaannin heikentymiseen.

Hallintoedustus

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

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

Seuraamukset

Euroopan unionin tuomioistuimen joukkovähentämisdirektiivin tulkintaa koskevissa ratkaisuissa on katsottu, että irtisanomisen käsitettä on tulkittava laajasti. Työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan EU-oikeudessa irtisanomiseen.

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

Joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklassa ja yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa jäsenmaat on veloitettu ottamaan tehokkaat oikeussuojakeinot käyttöön laiminlyöntitilanteissa. Lisäksi 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 työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä jälkikäteen ei voi olla hyvityksen suuruutta alentava peruste. STTK pitää perusteltuna, että hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan jatkossakin huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto.

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

STTK ry

Täydentävälausuma yhteistoimintalain uudistusta valmistelleen työryhmän esitykseen

SAK

Akava

Yleistä

Uutta yhteistoimintalakia on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä tammikuusta 2019 alkaen. Yhteistoimintalaki tarvitsee kokonaisuudistuksen, sillä nykyistä lakia on moitittu sen byrokraattisuudesta ja painotuksesta muotomääräyksiin. Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole päästy aitoon neuvottelutilanteeseen ja niiden koetaan usein olevan lain kirjaimen täyttämistä, eikä esimerkiksi henkilöstön vähentämiseksi etsitä todellisia vaihtoehtoja.

Sanna Marinin hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työryhmän esitys ei mielestämme vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita. Tuomme nämä kohdat esiin täydentävässä lausumassamme ja toivomme, että tulevan lausuntopalautteenkin perusteella lakiesitykseen on vielä mahdollista tehdä muutoksia.

Lain tarkoitus

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykyisen lain mukaan lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Hallitusohjelman kohdan ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Mikäli muutosturvan elementti poistettaisiin lain tarkoituksesta, antaisi se työmarkkinoille käytännössä täysin päinvastaisen signaalin. Elämme nyt ja lähitulevaisuuden vuodet vaikeissa työmarkkinaolosuhteissa, jolloin työllisyyden haasteisiin tarvitaan kaikki mahdollinen tuki ja apu.

Jatkuva vuoropuhelu

Esityksen suurimpia muutoksia nykyiseen nähden on jatkuvan vuoropuhelun malli. Sen perusajatuksena on muuttaa yhteistoiminta jatkuvaksi prosessiksi, jossa yhteistoiminnan osapuolet keskustelevat neljästi vuodessa vuoropuhelun kohteeksi määritellyistä aiheista.

Jatkuvan vuoropuhelun malli on säännelty yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevan lain vastaavat säännökset. Katsomme, että lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja velvoitteiden minimitaso täytyy olla luettavissa selkeästi laista.

Vuoropuhelussa tehtävien päätösten luonne ja ajoitus jää esityksessä epäselväksi. Voimassa olevan lain mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee päätöksiä mm. 4. luvun mukaisista asioista. Esityksessä jää epäselväksi, muuttuuko tämä oikeustila neuvottelun muotomääräysten mukana. Tämä epäselvyys on näkemyksemme

mukaan korjattava niin, ettei oikeustilaa muuteta. Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä.

Jatkuvan vuoropuhelun perusajatus on hyvä, mutta sisältö liudentuu, sillä siihen sisältyy merkittävä lisäys toisinsopimista, joka ei ole omiaan edistämään vuoropuhelun tavoitteita. Toisin sopiminen pitää sisällään mm. mahdollisuuden vähentää vuoropuhelukertoja yhteen vuodessa ja tiedonsaannin harventamista sekä tämän lisäksi vuoropuhelun kohteet jäävät joiltain osin puutteelliseksi. Säättämällä selkeästä vuoropuhelun mallista, pystyvät yhteistoiminnan osapuolet paremmin toteuttamaan yhteistoiminnan tarkoitusta, eikä se jää osissa yrityksiä vain teoreettiseksi lain kohdaksi.

Vuoropuhelun kohteissa hallituksen esityksessä on huomioitu yrityksessä noudatettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Vuoropuhelun kohteet jäävät näiltä osin vajaaksi, sillä listasta puuttuu yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset. Yritysten halu vaihtaa työnantajaliittoa ja sitä myötä noudatettavaa työehtosopimusta on lisääntynyt viime vuosina. Työehtojen äkillinen muuttuminen on omiaan lisäämään yritysten työrauhahäiriöitä. Katsomme, että lisäämällä työehtosopimukset vuoropuhelun kohteeksi voidaan merkittävästi kasvattaa luottamusta yhteistoiminnan osapuolten kesken.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työllisyysasteen nostaminen on hallitukselle tärkeä tavoite. Hallitusohjelman kestävän talouden osiossa todetaan suuren potentiaalin olevan niissä ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa. Näihin ryhmiin lukeutuu myös osatyökykyiset työntekijät. Hallitus on muutoinkin suhtautunut vakavasti osatyökykyisten työllistymiseen ja lisännyt mm. heille kohdistettua palkkatuen määrää.

Voimassaolevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman veloitteen mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Uudessa esityksessä osatyökykyisiin kohdistuvaa veloitetta oltaisiin liudentamassa siten, että kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyyn. Tämä antaa mielestämme väärän signaalin suhtautumisessa po. ryhmiin ja pahimmillaan vie pohjaa panostuspäätöksiltä, joita on aiemmin tehty. Yrityksillä tulisi edelleen olla selkeä velvollisuus kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä olisi myös hallitusohjelman mukaista.

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman päivitys tapahtuu vasta muutosneuvotteluiden jälkeen. Katsomme, että tarvittavat muutokset tulee tehdä kuten nykyisissä muutosneuvotteluiden yhteydessä.

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Hallitusohjelman mukaan työelämän luottamuksen ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseksi parannetaan henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Kirjauksen mukaan arvioidaan myös nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet.

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on siirretty yhteistoimintalakiin. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että myös hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä alennetaan nykyisestä 150 työntekijästä 100 työntekijään.

Eurooppalaisissa tutkimuksissa on käynyt selkeästi ilmi, että jos hallintoedustus tai vastaava järjestelmä toimii yrityksessä hyvin, hyötyy tästä etenkin yritys paremman muutosvalmiuden, kilpailukyvyn ja työhyvinvoinnin sekä pidempien työurien muodossa. Tätä kautta hyötyvät myös yrityksen työntekijät.

Pidämme lisäksi tärkeänä, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään yhteistoimintalakiin myös rajat ylittävän jakautumisen ja sulautumisen osalta, jotta sääntely säilyy selkeänä kokonaisuutena yhdessä laissa.

Hyvitys työntekijälle

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. EUT:n mukaan joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity työntekijään, tämä menettely kuuluu joukkovähentämisdirektiivin "irtisanomisen" käsitteen alaan. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen.

Katsomme, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluelvoitteiden kaikkien laiminlyöntien tulee olla hyvitysten piirissä. Neuvotteluelvoitteen piirissä ovat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen, joten kaikkien näiden osalta tulee olla seuraamuksena hyvitys.

Katsomme lisäksi, että hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto kuten nykylaissakin. Sen sijaa hyvityksen suuruuteen vaikuttavana seikkana ei voida pitää työnantajan pyrkimystä korjata menettelynsä jälkikäteen kuten esitykseen on kirjattu.

Jatkuvan vuoropuhelun laiminlyönnin seuraamus perustuu esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Emme pidä tätä sääntelyratkaisua perusteltuna.

Kunnioitavasti,

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö

Mietinnössä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan lain yhteistoiminnasta yrityksissä sekä osaksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Lisäksi ehdotetaan eräisiin muihin lakeihin edellä mainituista muutoksista johtuvia mukautuksia.

Uuden yhteistoimintalain mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön sekä työyhteisön kehittämiseksi. Lisäksi lakiin sisältyisi säännökset yhteistoiminnasta muutostilanteissa sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. Muutoksilla parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Sääntely toteutettaisiin siten, että työpaikoilla voitaisiin monilta osin itse määrittää tarkemmin yhteistoiminnan sisältö ja toimintamuodot, mikä parantaisi yhteistoiminnan osuvuutta ja mielekkyyttä.

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-548-5

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi