

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 15/2006 vp

Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 8 päivänä marraskuuta 2006 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp).

Lakialoite

Valiokunta on käsitellyt esityksen yhteydessä lakialoitteen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 §:n muuttamisesta (LA 1/2006 vp — Matti Kangas /vas ym.), joka on lähetetty valiokuntaan 16 päivänä maaliskuuta 2006.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko ja projektitutkija Pekka Ylöstalo, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Janne Kanerva, oikeusministeriö
- ylitarkastaja Panu Pykönen, valtiovarainministeriö
- johtaja Lauri Lyly ja päälakimies Jorma Rusanen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- sopimusvastaava, lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- johtaja Markku Lemmetty, Akava ry
- asiamies, varatuomari Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

- johtaja Rauno Vanhanen ja työmarkkina-asiamies Merja Hirvonen, Suomen Yrittäjät ry
- osastonjohtaja, professori Kaj Husman ja osastonjohtaja, professori Kari Lindström, Työterveyslaitos
- tilastojohtaja Hannele Orjala, Tilastokeskus
- yksikön johtaja Anne Katajamäki, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, yrittäjyyden yksikkö
- toimitusjohtaja Erkki Salonsaari, Alutec Oy
- yrittäjä Olli Lähdekorpi, Honkasen Puutarha Oy
- asianajaja Juha Kallioinen, Kallioinen, Tolppanen, Salminen & Co Oy
- yrittäjä Martti Autio, Kuntokeskus Salus
- toimitusjohtaja Jouni Jokela, Lujitustekniikka Oy
- hallituksen puheenjohtaja Jalo Paananen, Peikko Finland Oy
- toimitusjohtaja Antti Zitting, Sacotec Components Oy
- toimitusjohtaja Jarmo Oksman, Satamaito Oy
- toimitusjohtaja Matti Peltola, Koneyrittäjien liitto ry
- liittovaltuuston jäsen Taina Karrikka, Metallityöväen Liitto ry
- hallituksen jäsen Riitta Koskinen, Viestintäalan ammattiliitto ry
- johtaja Sirkka Silvennoinen, Kristillinen palvelukotiyhdistys Elämän puu ry
- toiminnanjohtaja Ulla-Maija Nikula, Rauman Seudun Katulähetys ry
- toimitusjohtaja Heikki Ketola, Listatalo Oy, Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ry

- toimitusjohtaja Jouko Saksa
- professori Mikael Hidén
- professori Olli Mäenpää
- professori Heikki Niskakangas
- professori Kari-Pekka Tiitinen
- professori Kaarlo Tuori
- professori Veli-Pekka Viljanen
- vastaava tutkija, valtiotieteiden maisteri Heikki Uhmavaara, Turun yliopisto.

HALLITUKSEN ESITYS JA LAKIALOITE

Hallituksen esitys

Nykyinen laki yhteistoiminnasta yrityksissä ehdotetaan korvattavaksi uudella lailla yhteistoiminnasta yrityksissä ja lailla yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä. Lakiehdotuksissa korostetaan yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimistä.

Lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sovellettaisiin yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Lain piiriin kuuluisivat kaikki yritykset ja muut yhteisöt ja säätiöt siitä riippumatta, onko niiden toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi ja mikä taho niitä rahoittaa. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstöryhmän edustajana olisi pääsäännön mukaan luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Eräissä tapauksissa voitaisiin valita erityinen yhteistoimintaedustaja.

Työnantajan olisi annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys työnantajan työtiloissa tai kohteessa tehtävästä alihankintatyöstä. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuvat henkilöstövaikutukset olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet ja ne olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista olisi myös seurattava yhteistoiminnassa. Työnantajan olisi annetta-

va neljännesvuosittain tiedot yrityksen määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöistä.

Neuvotteluaikoja yksinkertaistettaisiin. Alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisaika pitenisi seitsemästä päivästä 14 päivään. Vähintään 10 työntekijää koskevien neuvottelujen vähimmäisaika säilyisi kuutena viikkona.

Hyvitysseuraamus siitä, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta yhteistoimintamenettelyä, olisi enintään 30 000 euroa. Hyvitys olisi luonteeltaan korvausta aineettomasta vahingosta. Hyvitys ei olisi veronalaista tuloa. Tiedottamisvelvollisuutensa laiminlyönyt työnantaja voitaisiin tuomioistuimen päätöksellä velvoittaa antamaan tiedot sakon uhalla. Vastaavalla päätöksellä voitaisiin velvoittaa myös henkilöstösuunnitelman tai koulutustavoitteiden laatimiseen.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Lakialoite

Lakialoitteessa LA 1/2006 vp ehdotetaan yhteistoimintalakiin muutosta, jonka mukaan työnantajan tulisi ilmoittaa liikkeen luovutuksesta työntekijöiden edustajille 30 vuorokautta ennen luovutuksen toteuttamista.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT***Yleisperustelut*****Yleistä**

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Valiokunta pitää yhteistoimintalainsäädännön uudistamista tärkeänä. Nykyinen laki on ollut voimassa 27 vuotta, ja siihen on tänä aikana tehty lukuisia muutoksia. Laista on tullut hankalasti sovellettava, ja se on monien mielissä leimautunut lähinnä irtisanomislaiksi.

Uudessa yhteistoimintalaissa korostetaan yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimystä. Sillä pyritään kannustamaan yrityksiä hyvään henkilöstöpolitiikkaan, työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun ja avoimuuden lisäämiseen. Tavoitteena on luoda työpaikoille entistä paremmat edellytykset työntekijöiden ja työnantajien väliselle vuorovaikutukselle ja parantaa työilmapiiriä ja työntekijöiden hyvinvointia.

Uudella lailla pyritään muuttamaan niin työntekijöiden kuin työnantajienkin asenteita yhteistoimintaan. Kyse ei ole vain menettelyistä, joita noudatetaan irtisanottaessa työntekijöitä, vaan luottamusväkivälin rakentamisesta lisäämällä aitoa vuorovaikutusta ja parantamalla tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työpaikan toimintaan. Ennakoimalla työpaikalla odotettavissa olevia muutoksia muutosten vaikutuksia pystytään lieventämään muun muassa koulutuksella ja muutosturvallainsäädännön tarjoamalla mahdollisuuksilla ja helpottamaan näin muutosten kohteeksi joutuvien asemaa.

Tuottavuuden nostaminen yhteistoimintaa parantamalla

Työntekijöiden mahdollisuuksilla saada tietoa ja vaikuttaa omaan työhönsä ja töiden järjestelyihin on todettu olevan merkittäviä myönteisiä

vaikutuksia niin työntekijöiden jaksamiseen kuin työn tuottavuuteenkin. Tuottavuutta ja jaksamista voitaisiin kuitenkin monissa yrityksissä vielä merkittävästi parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia kehittämällä.

Tällä vuosikymmenellä on työelämässä voitu havaita selvä laadullinen muutos, joka ilmenee muun muassa epävarmuuden lisääntymisenä, luottamuksen puutteena ja epäilyinä työn mielekkyydestä. Lokakuun 2006 työolobarometrin mukaan työntekijät kokevat omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksiensa heikentyneen ja potkutuksen lisääntyneen. Johdon ja työntekijöiden suhteiden avoimuus on vähentynyt. Esimiesten arvioidaan suhtautuvan aikaisempaa kielteemmin työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin, mutta myös esimiehillä on jaksamisongelmia ja he kokevat tilanteensa vaikeaksi yhtäältä omien esimiestensä ja toisaalta alaistensa taholta tulevien paineiden keskellä. Työpaikan tuottavuuteen ja työelämän laatuun liittyvien kehittämishankkeiden määrä on viime vuosina ollut laskussa. Piiloon jää entistä enemmän asioita, joista pitäisi työpaikalla keskustella.

Kilpailun kiristyessä ja työvoiman saatavuuden vaikeutuessa Suomen menestyminen riippuu pitkälti siitä, miten työpaikoilla tapahtuvan yhteistoiminnan parantamisen tarjoamia mahdollisuuksia osataan hyödyntää. Talouden perusedellytykset ja koko kansallinen kilpailukyky syntyvät arkisessa työssä, työpaikoilla, työorganisaatioissa ja yrityksissä. Suomalaisten yritysten menestys ja sen myötä työllisyyden kehitys riippuvat siitä, miten työpaikoilla onnistutaan omaksumaan sellainen luova työote, jolla tuotetaan asiakkaiden tarpeet yhä paremmin ja paremmin täyttäviä ratkaisuja. Monesti tuottavuutta parantavat muutokset syntyvät ruohonjuuritasolla käytännön tuotanto- tai asiakastyössä syntyvistä oivalluksista. Sen vuoksi on erityisen tärkeää, että kaikkia työntekijöitä kuullaan ja he pääsevät vaikutusmahdollisuuksien piiriin. Työelämän ja johtamisen kehittäminen ovat avainasemassa myös pyrittäessä työntekijöiden

jaksamisen parantamiseen ja työurien pidentämiseen.

Valiokunta on tietoinen siitä, että hyvälläkään lailla ei pystytä luomaan työpaikoille avointa ja luovaa työilmapiiriä, jossa työntekijät kokevat olonsa turvalliseksi, jossa heidän hyvinvointiaan ja osaamisensa kehittämistä pidetään tärkeänä, heitä arvostetaan ja he pääsevät vaikuttamaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Yhteistoimintalainsäädännön uudistaminen luo kuitenkin puitteet entistä paremmalle yhteistoiminnalle työpaikoilla ja kertoo lainsäätäjän tahdosta työelämän kehittämiseksi tähän suuntaan.

Lain ohella tarvitaan tutkimustoimintaa, tukitoimia, neuvontaa ja koulutusta, joita toteutetaan Työelämänkehittämisohjelman (TYKES) puitteissa. Valiokunta korostaa erityisesti, että tiedottamista TYKES-projekteissa kehitetyistä toimintamalleista tulee lisätä niin, että ne voidaan omaksua mahdollisimman laajalti koko yrityskentässä. Valiokunta on vuoden 2007 talousarvioesityksestä antamassaan lausunnossa (TyVL 19/2006 vp) korostanut työelämän kehittämisen ja TYKES-ohjelman merkitystä ja pitänyt tärkeänä, että hallitus selvittää, miten työelämän kehittämistoiminnan pitkäjänteinen rahoitus voidaan turvata.

Jotta lain tavoitteisiin päästäisiin, tarvitaan myös työmarkkinajärjestöjen ja yrittäjäjärjestöjen aktiivista panosta hyvien käytäntöjen levittämiseksi ja asenteiden muokkaamiseksi yhteistyölle myönteisemmiksi.

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Lakiehdotuksen mukaan yrityksessä on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, jotka käsitellään yhteistoiminnassa. Myös niiden toteutumista on seurattava yhteistoiminnassa. Henkilöstösuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat koulutustavoitteet.

Valiokunta pitää yhteistoiminnassa laadittavia henkilöstösuunnitelmia ja niihin liittyviä koulutustavoitteita ensiarvoisen tärkeinä. Tiedon ja osaamisen merkitys tuotannontekijöinä kasvaa koko ajan. Yritysten on kyettävä uusiutumaan yhä nopeammin ja ottamaan käyttöön uusia innovaatioita koko tuotanto- tai palveluketjussaan. Tällaisessa tilanteessa yrityksen henkilöstön ja organisatorisen osaamisen kannalta keskeiseksi nousevat yrityskohtaisesti räätälöidyt oppimismahdollisuudet ja yrityksen strategiseen kehittämiseen integroidut koulutus- ja oppimisohjelmat.

Suurin osa osaamisesta hankitaan työssä ja myös osaamisen kehittäminen tapahtuu yhä useammin osana työtä ja kytkeytyy työpaikkojen muutostilanteisiin. Tutkimusten mukaan noin puolet työssä olevista palkansaajista osallistuu vuosittain työnantajan kustantamaan koulutukseen. Työpaikkakoulutuksista on todettu muutostilanteissa koituneen monenlaista hyötyä sekä työntekijöille että työpaikoille: koulutus voi parhaimmillaan tukea tehokkaasti muutosprosesseja ja toimia yhteisen kehittämistyön tilana. Koulutuksen keinoin voidaan myös pyrkiä muuttamaan henkilöstön asenteita ja tuottamaan oikeutusta muutoksille, jotka eivät ole kaikkien henkilöstöryhmien intressien mukaisia. Tutkimusten mukaan työpaikkakoulutuksista olisi mahdollista saada enemmän hyötyä myös innovaatiotoiminnalle, jos koulutus muokattaisiin selkeämmin työkäytännöistä lähteväksi ja kaikki henkilöstöryhmät otettaisiin mukaan koulutuksen suunnitteluun.

Annetun työpaikkakoulutuksen määrään vaikuttaa työpaikan koko. Kun vuonna 2006 työpaikkakoulutusta annettiin keskimäärin 49 %:lle henkilöstöstä ja sen keskimääräinen kesto oli 5,4 päivää vuodessa, alle 10 työntekijän yrityksissä vastaavat luvut olivat 40 % ja 4,7 päivää vuodessa. Koulutukseen osallistuminen on voimakkaasti sidoksissa myös työntekijän sosioekonomiseen asemaan ja koulutukseen. Ylemmät toimihenkilöt ovat yli kaksi kertaa useammin koulutuksessa verrattuna työntekijäasemassa oleviin. Niille, joilla on parempi peruskoulutus, an-

netaan muita enemmän työpaikkakoulusta myös koulutuspäivien määrässä laskettuna.

Työvoima näyttää osaamisen kehittämisen osalta olevan jakautumassa ydin- ja reunatyövoimaan. Mahdollisuudet oppia työssä ovat yhteydessä myös työsuhteiden vakauteen. Vakaisissa työsuhteissa työskentelevien edellytykset osaamisen kehittämiseen ovat merkittävästi paremmat kuin lyhyestä työsuhteesta toiseen etenevien. Kyseessä ei ole ainoastaan yksilötason ongelma, vaan kertautuessaan epävakaisissa työsuhteissa olevien heikot oppimismahdollisuudet heijastuvat myös kansallisiin edellytyksiin kasvattaa inhimillistä pääomaamme.

Aikuisväestöstä on lähes 600 000 henkeä ilman toisen asteen koulutusta. Työmarkkinoiden edellyttäessä yhä vahvempaa osaamista ja näyttöä osaamisesta ovat kouluttamattomat vaarassa syrjäytyä etenkin työttömyystilanteessa. Tästä syystä on esimerkiksi NOSTE-ohjelman avulla pyritty saamaan vähiten koulutusta saaneita koulutuksen piiriin ja suorittamaan toisen asteen tutkintoja.

Työssäolevan väestön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on keskeistä huolehdittaessa Suomen kilpailukyvyistä. Yritysten henkilöstösuunnittelu ja työpaikan järjestämät koulutusmahdollisuudet ovat tässä avainasemassa. Henkilöstösuunnitelmassa tulee ennakoida yrityksen tulevia muutoksia ja niihin liittyviä henkilöstövaikutuksia sekä käydä läpi kaikkien työntekijöiden osaamisen taso ja siinä olevat kehittämistarpeet. Henkilöstösuunnitelma on keskeinen väline, jolla yritys voi vaikuttaa omaan menestykseensä ja työntekijöidensä hyvinvointiin.

Tärkeää on, että henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustarpeissa otetaan huomioon yrityksen koko henkilöstö, myös työntekijätaso. Henkilöstökoulutusta tulee suunnata entistä tasaisemmin myös vähän peruskoulutusta saaneille ja tilapäisissä työsuhteissa työskenteleville, jotka muutostilanteissa ovat yleensä kaikkien haavoittuvaisimmassa asemassa. Kun muutostilanteet ennakoidaan henkilöstösuunnitelmassa, niihin on mahdollista etsiä ratkaisuja yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa esimerkiksi yhteishankintakoulutuksen muodossa. Erityistä huomiota tulee

kiinnittää ikääntyvän henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä siihen, että henkilöstön erilaisiin perhetilanteisiin ja huoltovelvoitteisiin sekä jaksamisen parantamiseen liittyvät tarpeet otetaan huomioon työaikoja ja -olosuhteita järjestettäessä. Hyvä henkilöstö- ja koulutuspolitiikka on yrityksille tärkeä kilpailuvaltti kamppailtaessa osaavasta työvoimasta.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa tarkoin seuraa yhteistoimintalain toteutumista käytännössä ja erityisesti sitä, miten lakiehdotuksen henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustarpeita koskevat säännökset toteutuvat ja edistävät työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamista yrityksissä (*Valiokunnan lausumaehdotus 1*). Jotta lain vaikutuksia henkilöstösuunnitelmien tekoon ja niiden sisältöön sekä työpaikoilla järjestettävään koulutukseen pystyttäisiin seuraamaan, valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää mahdollisuudet luoda kattava tilastointi- ja seurantajärjestelmä, johon sisältyisivät tiedot henkilöstösuunnitelmista sekä yrityksen kustantamasta työpaikkakoulutuksesta ja yhteistyössä koulutuslaitosten tai työvoimaviranomaisten kanssa tapahtuvasta koulutuksesta (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*). Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että seuranta toteutetaan siten, että siitä aiheutuu työnantajille mahdollisimman vähän kustannuksia ja ylimääräistä työtä.

Epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyön käyttö

Henkilöstösuunnitelmasta tulee esityksen perustelujen mukaan käydä ilmi erilaisten työsuhde-
muotojen, kuten osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden, käyttöä koskevat periaatteet samoin kuin etätyötä, lyhennettyä työaika ja osa-aikaeläkkeitä koskevat yleiset periaatteet. Työnantajan on annettava vuosittain henkilöstöryhmien edustajille selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys

työnantajan työtiloissa tai kohteessa tehtävästä alihankintatyöstä. Vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet ja ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuvat henkilöstövaikutukset on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Työvoiman vuokraustoiminta on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi niin Suomessa kuin EU:n alueella yleensäkin. Vuonna 2005 työvoiman vuokrauspalveluita käytti Suomessa noin 20 800 yritystä, solmittiin noin 415 900 vuokratyösuhdetta ja vuokrattuna oli noin 103 000 henkilöä. Vastaavat luvut vuotta aiemmin olivat 13 900 yritystä, 261 000 vuokratyösuhdetta ja 65 000 vuokrattua henkilöä. Kun vuokrattuja työntekijöitä oli 2000-luvun vaihteessa noin 1–2 prosenttia, nousi heidän osuutensa vuonna 2005 jo neljään prosenttiin.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus palkan-saajista on kasvanut vuodesta 1984 kaikissa ikäryhmissä, lukuun ottamatta 30–39-vuotiaita miehiä. Työn todellisen epävarmuuden kannalta on oleellista, mitä tapahtuu määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. Tutkimusten mukaan noin puolella työsuhde jatkuu uutena määräaikaisuutena ja noin kolmannes on epätietoinen jatkosta tai jää työttömäksi. Vain harva palkansaaja pitää määräaikaista työsuhdetta tavoiteltavana tilanteena. Runsaat 80 % ilmoittaa määräaikaisuuden syyksi sen, että pysyvää työpaikkaa ei ole tarjolla. Myös osa-aikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut. Vuoden 2004 alusta osa-aikaisten työsuhteiden määrä on noussut keskimäärin 13 000 vuodessa.

Valiokunta pitää ongelmallisena epätyypillisten työsuhteiden kasvavaa määrää ja epävarmuuden lisääntymistä työelämässä. Epävakaat työsuhteet kasautuvat erityisesti perheenperustamisiässä oleville naisille, mikä siirtää helposti lasten hankintaa ja vähentää syntyvyyttä, lisää lapsiperheiden köyhyyttä ja voi johtaa naisten syrjäytymiseen työelämästä. Epävakaissa työsuhteissa olevat saavat työpaikoilla vähemmän koulutusta ja terveydenhoitopalveluja kuin vakaisissa työsuhteissa olevat, ja heidän mahdollisuutensa ajaa parannuksia työolosuhteisiin ja sitoutua yhteistoimintaan työpaikalla ovat muita huonommat.

Luovuuden edellytyksiin kuuluvat luottamus ja molemminpuolinen sitoutuminen. Epävarmuus vie pohjaa luovan työotteen omaksumiselta.

Valiokunta pitää tärkeänä uuden yhteistoimintalain säännöksiä, joiden mukaan periaatteet ulkopuolisen työvoiman sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden käytöstä on käsiteltävä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tavoitteena tulee olla vakinaisten työsuhteiden käyttö ja työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden parempi huomioonottaminen osa-aikaisten työsuhteiden käytössä niin, että lähtökohtana nykyistä useammin olisivat työntekijän jaksamiseen ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät tarpeet.

Tiedonkulun parantaminen

Valiokunta korostaa avoimuuden merkitystä ja pitää tärkeänä lakiehdotuksen säännöksiä, joilla pyritään parantamaan tiedonkulkua yrityksissä. On tärkeää, että työntekijät saavat luotettavaa, ajantasaista tietoa yrityksen toiminnasta, taloudesta ja kehitysnäkymistä. Avoin tiedotus vähentää huhuja ja poistaa epävarmuutta ja turhia epäluuloja. Hyvä tiedotuskulttuuri edistää myös työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista.

Työntekijöille tiedottaminen voidaan nykyaisessa yrityksessä hoitaa monin tavoin. Perinteisten kokousten ja tiedotustilaisuuksien ohella siihen voidaan tarpeen mukaan käyttää myös tekstiviestejä, sähköpostia tai yhtiön kotisivuja.

Lain soveltamisala

Soveltamisalan laajennus entistä pienempiin yrityksiin

Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa ja eduskuntakäsittelyn kuluessa on keskusteltu paljon hallituksen esitykseen sisältyvästä ehdotuksesta ulottaa yhteistoimintalain soveltamisala vähintään 30 työntekijän yrityksistä myös 20–29 työntekijän yrityksiin.

Osa valiokunnan kuulemista asiantuntijoista on katsonut, että alle 30 työntekijän yrityksille aiheutuu lain soveltamisesta ongelmia, koska

niillä ei ole erityistä henkilöstöhallintoon perehtynyttä henkilöstöä, jonka tehtäviin lain edellyttämien toimenpiteiden suorittaminen kuuluisi. Ainoaksi vaihtoehdoksi jää jo ennestään ylikuormitetun yrittäjän oman työpanoksen käyttäminen myös yhteistoimintalakiin perehtymiseen. Laista aiheutuvan lisäbyrokratian pelon on arveltu voivan johtaa siihen, että halukkuus työllistää 20 vakituista työntekijää vähenee ja työvoiman tarve pyritään hoitamaan esimerkiksi vuokratyönä.

Valiokunta pitää lain soveltamisalan ulottamista vähintään 20 työntekijän yrityksiin perusteltuna. Uusi yhteistoimintalaki on aikaisempaa selkeämpi ja siinä on otettu huomioon pienempien yritysten tilanne säätämällä kevennetystä neuvottelumenettelystä ja hallinnollisesti vaativampien velvoitteiden soveltamisesta vain vähintään 30 henkeä työllistäviin yrityksiin.

Tutkimusten mukaan alle 10 työntekijän yrityksissä tieto kulkee ja työntekijät kokevat melko hyvin voivansa vaikuttaa työhönsä. Tätä suuremmissa yrityksissä tilanne alkaa huonontua. Vähintään 20 työntekijän yrityksiin osalta on jo hyvä säätää tietyistä puitteista, jotta tiedonanto ja neuvotteluvälitteet tulevat täytetyiksi. Jos tiedottamisesta ja työntekijöiden kuulemisesta on yrityksessä huolehdittu hyvin jo nyt ilman lainsäädännöllisiä velvoitteita, uudet säännökset eivät aiheuta suuria muutoksia toimintaan. Ne vaativat ennen kaikkea yhteisiä sopimuksia asioiden aikatauluttamisesta ja pitkäjänteistä toiminnan organisointia eikä niihin kulu merkittävästi enempää aikaa kuin tähänkään asti.

Valiokunta korostaa, että lain edellyttämät kirjaamisvelvoitteet ovat olemassa myös työnantajan turvaksi. Jos myöhemmin syntyy epäselvyyttä siitä, onko neuvottelu- tai tiedottamisvelvoitteet hoidettu asianmukaisesti, on myös työnantajan helpompi todentaa, mitä on tehty, jos asiasta on esittää jonkinlaista kirjallista selvitystä.

Nykyisen lain voimassaoloaikana ei ole voitu todeta työllistämiskynnystä lain soveltamisalan alkamisen eli 30 työntekijän kohdalla, joten valiokunta pitää epätodennäköisenä, että sellaista syntyisi uudenkaan lain johdosta. Valiokunta pi-

tää kuitenkin tärkeänä, että lain soveltamiseen liittyvää neuvontaa, opastusta ja koulutusta suunnataan erityisesti niihin yrityksiin, joita laki alkaa vasta nyt koskea. Myös mahdollisen työllistämiskynnyksen muodostumista ja vuokratyövoiman käytön kehitystä tulee seurata (*Valiokunnan lausumaehdotus 1*). Tärkeää on suunnata tiedotusta myös alle 20 työntekijän yrityksiin, jotta niillä on todellista tietoa siitä, millaisia muutoksia lain piiriin tuleminen niiltä edellyttää.

Lakiehdotuksen 62 §:ssä säädetyn hyvityksen osalta lakiesityksen perusteluissa on todettu, että hyvityksen määrää harkittaessa otettaisiin huomioon työnantajalta kohtuudella edellytettävän asiantuntemuksen taso, minkä vuoksi kooltaan pienemmälle yritykselle määrättävä hyvitys voisi olla alhaisempi kuin vastaavassa tilanteessa suuremmalle yritykselle määrättävä hyvitys. Hyvityksen suuruutta arvioitaessa huomioon on otettava myös se, jos hyvityksen määrä aiheuttaa yrityksen toiminnan vaarantumisen. Valiokunta pitää tärkeänä, että työnantajan olot otetaan kaikin puolin huomioon hyvitystä määrättäessä. Erityisesti tulee ottaa huomioon niiden alle 30 työntekijän yritysten tilanne, joihin lain soveltamisala nyt laajenee ja jotka vasta ryhtyvät opettelemaan lain edellyttämiä menettelytapoja.

Soveltamisalan laajennus yhdistyksiin ja säätiöihin

Nykyistä yhteistoimintalakia on oikeuskäytännön mukaan ollut sovellettava sellaisiin säätiöihin ja yhdistyksiin, jotka harjoittavat yritystoimintaa tuottamalla erilaisia palveluja riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto. Selkeän säännöksen puuttuessa rajanveto on kuitenkin ollut vaikeaa. Lakiehdotuksen 3 §:ään ehdotetaan otettavaksi asiasta säännös, jonka mukaan tässä laissa tarkoitettuna yrityksenä pidetään yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi.

Näin ollen lain soveltamisala laajenee myös moniin sellaisiin taloudellista toimintaa harjoit-

taviin säätiöihin ja yhdistyksiin, joihin nykyistä yhteistoimintalakia ei ole sovellettu. Valiokunta kiinnittää erityistä huomiota siihen, että hallituksen tulee yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja yleishyödyllisten yhdistysten valtakunnallisten kattojärjestöjen kanssa huolehtia siitä, että lain soveltamisalan piiriin tuleville yhdistyksille ja säätiöille järjestetään riittävästi tarvittavaa koulutusta ja opastusta. Tarjolla tulee olla myös sellaista yhteiskunnan kustantamaa koulutusta, josta ei aiheudu ylimääräisiä kustannuksia yleishyödyllisille yhdistyksille, joiden kaikki varat kuluvat toiminnan pyörittämiseen ja yleishyödyllisen tarkoituksen tukemiseen.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että yhdistyskenttä on hyvin moninainen ja kaikilla työnantajana toimivilla yhdistyksillä ei ole riittävästi työlaainsäädäntöä ja työnantajan velvollisuuksia koskevaa osaamista. Valiokunta pitää tärkeänä, että järjestettäessä yhdistyksille yhteistoimintalain soveltamista koskevaa koulutusta huomiota kiinnitetään myös siihen, miten muita työnantajavelvoitteita koskeva tiedotus ja koulutus saataisiin tavoittamaan yhdistysten johtohenkilöt.

Valiokunta korostaa, että yhteistoimintalainsäädännön piiriin tämän lainsäädännön muutoksen myötä tulevien yhdistysten ja säätiöiden tilanne tulee lakiehdotuksen 62 §:n mukaista hyvitystä arvioitaessa ottaa erityisesti huomioon vastaavin perustein kuin on edellä esitetty pienten, alle 30 työntekijän yritysten osalta. Monissa tapauksissa yhdistysten toiminta on täysin riippuvainen yhteiskunnan tuesta. Tukipäätösten viipyyssä ja muuttuessa toimintaa voidaan joutua nopeastikin sopeuttamaan uuteen tilanteeseen ilman, että yhdistyksellä olisi ollut riittäviä mahdollisuuksia varautua uuteen tilanteeseen.

Luottamusmies- ja luottamusvaltuutettujärjestelmien arvostuksen parantaminen

Lakiehdotuksen mukaan yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstöryhmän edustajana on pääsäännön mukaan luottamusmies tai luottamusvaltuutettu.

Eräissä tapauksissa voidaan valita erityinen yhteistoimintaedustaja.

Kun yhteistoiminnan osapuolena henkilöstön puolella on useimmissa tapauksissa luottamusmies tai -henkilö, on tärkeää, että kaikilla työelämän aloilla ja kaikissa yrityksissä ymmärretään luottamusmies- ja -valtuutettujärjestelmien tarkeys. Tehtävänsä perehtyneen, osaavan luottamusmiehen tai -valtuutetun kanssa yhteistoimintamenettelyjen hoitaminen on sujuvaa ja mutkatonta.

Joillakin työpaikoilla on viime vuosina ollut vaikeuksia saada henkilöitä asettumaan ehdolle luottamusmiehen tai -valtuutetun tehtävään. Uusi yhteistoimintalaki antaa luottamushenkilöille lisää konkreettisia tehtäviä yhteistoimintasioiden hoidossa työpaikoilla. Toivottavasti näiden uusien tehtävien myötä myös kiinnostus asioihin perehtymiseen ja edunvalvontaan lisääntyy. Työmarkkinajärjestöjen haasteena on motivoida jäsenistöään kouluttautumaan työpaikkojen edunvalvontatehtäviin. Valiokunta pitää tärkeänä, että luottamusmiehen tai -valtuutetun tehtäviin ryhtyville annetaan tehtävien edellyttämät toimintamahdollisuudet ja turva sekä tarvittava koulutus niin, että tehtävän arvostus saadaan paremmaksi ja siihen saadaan hakeutumaan henkilöitä, jotka pystyvät hoitamaan tehtävät mahdollisimman hyvin.

Perustuslainmukaisuuden arviointi

Valiokunnan käsittelyn kuluessa nousi esiin kysymys siitä, olisiko hallituksen esityksestä ollut tarpeellista pyytää perustuslakivaliokunnan lausunto. Valiokunta selvitti lausunnon pyytämistarvetta kuulemalla perustuslakiasiantuntijoiden näkemyksiä. Lausuntojen pohjalta valiokunta päätyi siihen, että tarvetta asian lähettämiseen perustuslakivaliokuntaan ei ollut.

Asian arviointia hankaloitti se, että hallituksen esityksen perusteluihin ei lainkaan sisällynyt perustuslainmukaisuuden arviointia koskevaa selvitystä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallituksen esityksiä valmisteltaessa selvitetäisiin myös esityksen perustuslainmukaisuus ja siitä otettaisiin esitykseen hallituksen esitysten

laatimisoheiden mukainen jakso, jossa arvioitaisiin esityksen suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen. Näin helpotettaisiin merkittävästi asian arviointia eduskuntakäsittelyn yhteydessä.

Yksityiskohtaiset perustelut

1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

13 §. Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi tekninen korjaus lisäämällä siihen lain säädösnúmero.

57 §. Salassapitovelvollisuus. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että työntekijän tai henkilöstöryhmän edustajan, joka on saanut työnantajalta salassa pidettäviä tietoja yhteistoimintamenettelyn yhteydessä, tulee kertoa tietojen salassapitovelvollisuudesta muille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

2. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

43 §. Salassapitovelvollisuus. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan vastaavanlaista täsmennystä kuin 1. lakiehdotuksen 57 §:ään koskien työntekijän tai henkilöstöryhmän edustajan velvolli-

suutta kertoa tietojen salassapitovelvollisuudesta muille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

4. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Lakiehdotuksen johtolauseeseen ja 80 §:n 7 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi ne muutokset, jotka johtuvat 1.1.2007 voimaan tulleesta laista 1218/2006.

Aloite

Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä hallituksen esityksessä ehdotetussa muodossa. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että lakialoite hylätään.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että 3. ja 5.—14. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomina,

että 1., 2. ja 4. lakiehdotus hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset),

että lakialoite LA 1/2006 vp hylätään ja

että hyväksytään kaksi lausumaa (Valiokunnan lausumaehdotukset).

*Valiokunnan muutosehdotukset***1.****Laki****yhteistoiminnasta yrityksissä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku
Yleiset säännökset
1—6 §
(Kuten HE)

2 luku
Yhteistoiminnan osapuolet

7—9 §
(Kuten HE)

3 luku
Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

10—12 §
(Kuten HE)

13 §

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan

työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.
(2 mom. kuten HE)

14 §
(Kuten HE)

4 luku
Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

15—26 §
(Kuten HE)

5 luku
Sopiminen ja henkilöstön päätökset

27—31 §
(Kuten HE)

6 luku
Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

32—40 §
(Kuten HE)

7 luku	57 §
Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä	<i>Salassapitovelvollisuus</i>
41—43 § (Kuten HE)	(1 mom. kuten HE) Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa <i>ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta</i> 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.
8 luku	(3 ja 4 mom. kuten HE)
Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä	
44—53 § (Kuten HE)	58—67 § (Kuten HE)
9 luku	10 luku
Erinäiset säännökset	Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset
54—56 § (Kuten HE)	68 ja 69 § (Kuten HE)

2.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku	3 luku
Yleiset säännökset	Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä
1—6 § (Kuten HE)	13—39 § (Kuten HE)
2 luku	
Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä	
7—12 § (Kuten HE)	

4 luku

Erinäiset säännökset

40—42

(Kuten HE)

43 §

Salassapitovelvollisuus

(1 mom. kuten HE)

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä salassapitovelvollista *ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta* ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edusta-

jille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

(3 ja 4 mom. kuten HE)

44—48 §

(Kuten HE)

5 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

49—50 §

(Kuten HE)

4.**Laki****tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa *1218/2006*, ja

lisätään 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi (*poist.*) laissa 1389/1995, (*poist.*) laissa 896/2001 ja mainitussa laissa *1218/2006*, uusi 8 kohta seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

7) luonnonsuojelulain *nojalla* suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus

niistä taloudellisen hyödyn menetyksistä, joita mainitun lain mukaisesta suojelusta omistajalle aiheutuu;

(8 kohta kuten HE)

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

Valiokunnan lausumaehdotukset

1. *Eduskunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa tarkoin seuraa*
 - yhteistoimintalainsäädännön toteutusta käytännössä;
 - lainsäädännön vaikutuksia epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyövoiman käyttöön sekä soveltamisalan laajentamisen vaikutuksia pienille yrityksille ja erityisesti niiden vakituisten työntekijöiden määrän kehitykseen; ja
 - henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustarpeita koskevien säännösten vaikutuk-

sia työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamiseen yrityksissä; sekä

antaa asiasta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen vuoden 2010 kevätistuntokauden loppuun mennessä.

2. *Eduskunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää mahdollisuudet luoda henkilöstösuunnitelmia ja -koulutusta koskeva kattava tilastointi- ja seurantajärjestelmä.*

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2007

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Jukka Gustafsson /sd
vpj. Anne Holmlund /kok
jäs. Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /kesk
Anneli Kiljunen /sd
Esa Lahtela /sd
Rosa Meriläinen /vihr
Riikka Moilanen-Savolainen /kesk
Markus Mustajärvi /vas

Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Tero Rönkä /sd
Arto Satonen /kok
Kimmo Tiilikainen /kesk
Pekka Vilkkunen /kesk
vjäs. Tatja Karvonen /kesk (osittain)
Matti Kauppila /vas.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

VASTALAUSE 1

Perustelut**Yt-laki**

1970-luvulla säädetty yhteistoimintalaki ei kaikilta osin ole ollut ajan tasalla, ja siihen onkin kohdistunut paineita suuryritysten sopeuttaessa henkilöstöään. Globalisaatio on muuttanut myös työmarkkinoita, ja kansainväliset suuryritykset ovat joutuneet mukauttamaan toimintojaan. Henkilöstön kuuleminen ja asioista tiedottaminen henkilöstölle on välttämätöntä tällaisissa prosesseissa, ja yhteistoimintalakiesityksessä onkin onnistuttu uudistamaan nykyisiä menettelyitä siten, että menettelyitä kokonaisuudessaan selkiytetään muuttamatta kuitenkaan työnantajan liikkeenjohtovaltaa.

Esitettävän yhteistoimintalain sisällöllisesti keskeisin muutos olisi kuitenkin lain soveltamisalan laajentaminen nykyistä pienempiin yrityksiin. Lakia sovellettaisiin eräin rajoituksin yrityksessä, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Voimassaolevaa lakia sovelletaan pääsääntöisesti yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Soveltamisalan laajentaminen esitetyllä tavalla toisi lain soveltamisen piiriin noin 2 800 uutta yritystä.

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Tutkimusten mukaan henkilöstö kokee työolonsa ja vaikutusmahdollisuutensa yrityksen toimintaan pienemmissä yrityksissä paremmiksi kuin suuremmissa yrityksissä. Muun muassa työministeriön työolobarometrin pohjalta tehdyissä selvityksissä käy ilmi, että työntekijät kokevat pienemmissä yrityksissä harvemmin ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Saman selvityksen mukaan työntekijöiden ja johdon väliset suhteet koetaan pienemmissä yrityksissä useammin avoimiksi ja luottamuksellisiksi kuin suuremmissa yrityksissä.

Myös hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että yleisesti ottaen työntekijöiden käsitykset vaikutusmahdollisuuksistaan ovat myönteisempiä pienemmillä kuin suuremmilla työpaikoilla. Hallituksen esityksen perusteluissa ei sen sijaan ole esitetty syitä lain soveltamisalan laajentamiselle nykyistä pienempiin yrityksiin.

On sinällään asianmukaista, että pienissäkin yrityksissä irtisanomistilanteissa selvitetään työntekijöille ne perusteet, joilla irtisanomiseen on päädytty. Työsopimuslain 9 luvussa säädetään työsopimuksen päättämismenettelystä, ja työnantaja on velvollinen tuottamaan ja taloudellisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä selvittämään työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Henkilökohtaisiin perusteisiin tapahtuviin irtisanomisiin liittyy samankaltainen prosessi, jossa työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Soveltamisalan laajentamista ei voida perustella myöskään EU-lainsäädännön velvoitteista käsin. Suomi on jo aiemmin saattanut voimaan niin sanotun yhteistoimintamenettelydirektiivin, joukkovähentämisdirektiivin ja muut yhteistoimintaan vaikuttavat direktiivit siten, ettei komissiolla ole ollut huomautettavaa niiden implemetointiin. Nykyisen lain soveltamisalalaus siis täyttää EU-lainsäädännön vaatimukset.

Lain muotomääräysten noudattaminen johtaisi pienten yritysten yhteistoiminnan jäykistymiseen. Esitetyt tiedottamis-, suunnittelu- ja menettelyvelvoitteet toisivat merkittäviä hallinnollisia rasitteita kokoluokassa toimiville yrityksille ja toimisivat kasvun esteenä ja työllistämisen kynnyksenä.

Työllisyys kasvaa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Yrittäjyyspolitiikan keskeiset haasteet liittyvät kasvuun kannustamiseen sekä työllistämisen esteiden poistamiseen. Esitys, jossa ilman perusteltua syytä lisätään hallinnollisia

velvoitteita näille kasvaville ja työllistävälle yrityksille, toimii näitä tavoitteita vastaan.

Työelämän lainsäädännön valmistelu jatkossa

Suomessa on pitkään sovellettu työelämän lainsäädäntöä valmisteltaessa ns. kolmikantaperiaatetta. Kolmikantaisessa valmistelussa mukana ovat olleet työnantajien keskusjärjestö, palkansaajien keskusjärjestöt sekä valtiovalta eli maan hallitus. Kolmikantainen valmistelutapa on luonut hyvät edellytykset työelämän lainsäädännön kehittämiseksi.

Kolmikanta on kuitenkin ollut vajaa. Pienyritysten oma edustus on puuttunut. Suomen Yrittäjät ovat yleensä päässeet mukaan työelämän lainsäädäntöä valmisteleviin toimikuntiin ja työryhmiin. Tämä ei kuitenkaan ole taannut Suomen Yrittäjille samaa todellista vaikutusvaltaa kuin työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on. Viimeksi tämän selkeästi osoitti YT-lain käsittely, jossa Suomen Yrittäjien rooliksi jäi eriävän mielipiteen esittäminen.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. lakiehdotuksen 2, 10, 16 ja 69 § hyväksytään muutettuina (Vastalauseen 1 muutosehdotukset) ja

että hyväksytään yksi lausuma (Vastalauseen 1 lausumaehdotus).

Vastalauseen 1 muutosehdotukset

1. lakiehdotus

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan (*poist.*) yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Tätä lakia sovelletaan myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, kun työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

10 §

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta

(1 ja 2 mom. kuten TyVM)

(3 mom. *poist.*)

(3 mom. kuten TyVM:n 4 mom.)

16 §

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

(1—4 mom. kuten TyVM)

(5 mom. *poist.*)

(5 mom. kuten TyVM:n 6 mom.)

69 §

Siirtymäsäännökset

(1 mom. kuten TyVM)

(2 mom. *poist.*)

(2 mom. kuten TyVM:n 3 mom.)

Vastalauseen 1 lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa työelämän lainsäädäntöä nostetaan Suomen Yrittäjät ry yhdenvertaiseen asemaan työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kanssa.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2007

Anne Holmlund /kok
Arto Satonen /kok

Leena Rauhala /kd
Sari Essayah /kd

VASTALAUSE 2

Perustelut

Oleellisin muutos, joka hallituksen esitykseen sisältyy, on yhteistoimintalain soveltamisen ulottaminen aiempaa pienempiin yrityksiin sekä säätiöihin ja yhdistyksiin. Esitys on herättänyt paljon ennakkoluuloja ja epäilyjä, mutta on täysi syy olettaa, että yhteistoimintalaki edesauttaa työntekijöiden ja työnantajien vuoropuhelua. Hallituksen esityksessä esitetään lukuisia sellaisia muutoksia, jotka selkeyttävät yhteistoimintamenettelyä ja ovat pieniä askelia oikeaan suuntaan.

Useimmissa yrityksissä lain sisällön mukaiset asiat käydään läpi jo nyt arkirutiinien yhteydessä. Niiden virallistaminen lisää jonkin verran paperitöitä, mutta asioiden dokumentointi suojaa kumpaakin osapuolta mahdollisten kiistatilanteiden varalta. Sisällöltään laki ei muutu kuitenkaan oleellisesti. Työntekijä ei saa parempaa suojaa työvoiman vähentämistilanteisiin uuden lain myötä.

Vaikka valiokunnan mietinnössä onkin arvioitu lain vaikutuksia varsin tasapuolisesti, muutama kohta vaatii yksityiskohtaisempaa tarkastelua.

Liikkeen luovutus

Yhteistoimintalakiin kirjattuihin työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tiedottaa liikkeen luovutuksesta niille työntekijöille, joita luovutus koskee. Laissa on erikseen mainittu, minkä seikkojen tulee käydä ilmi asiasta tiedotettaessa. Työnantajan on lain mukaan annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Samansisältöinen kohta oli aiemmassa yhteistoimintalaissa, ja se säilyy hallituksen esityksessä entisellään (41 §:n 2 mom.).

Ongelmaksi lain tulkinnassa on muodostunut aikamääre, joustava oikeusnormi "hyvissä ajoin". Eräissäkin tapauksessa yritys luovutti automaatioverstaansa toiselle yritykselle ja ilmoitti asiasta luottamusmiehille vasta päivää ennen luovuttamista. Automaatioverstaan työntekijät kokivat, että menettelyssä rikottiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 §:n 3 ja 4 momenttia (vanha laki), ja asia vietiin oikeuteen.

Automaatioverstaan johtajaa vastaan nostettiin syyte työnantajan edustajana yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 §:n 3 ja 4 momentin rikkomisesta. Syyttäjän mukaan johtaja löi laimin yhteistoimintalain mukaisen työnantajan tiedottamisvelvollisuuden.

Käräjäoikeus hylkäsi (6160/R/0010944/05) yrityksen paikallisjohtajaa vastaan nostetun syytteen. Käräjäoikeuden mielestä edellisenä päivänä ennen luovutusta tapahtunut tiedottaminen oli tapahtunut lain edellyttämällä tavalla "hyvissä ajoin".

Käräjäoikeuden havaintojen mukaan mainitussa hallituksen esityksessä ei ole selvitetty, miten lakiin otettua joustavaa aikamääritettä "hyvissä ajoin" tulisi pyrkiä käytännössä soveltamaan.

Kyseisessä asiassa ei ole vielä korkeimman oikeuden tai työtuomioistuimen ennakkotapaus, jossa olisi otettu kantaa lainkohdan tulkintaan. Lakiin tulisi pikaisesti sisällyttää muotoilun "hyvissä ajoin" tilalle tarkempi ajan määre, jottei tällaisia kohtuuttomuuksia pääse tapahtumaan.

Liikkeen luovutuksen kohteeksi joutuvien työntekijöiden kannalta perusteltua olisi, että liikkeen luovuttaja ilmoittaisi laissa mainitut tiedot luovutuksen kohteena olevien työntekijöiden edustajille 30 vuorokautta ennen luovutuksen toteuttamista. Käytännössä ei nykyisen eikä myöskään uuden lain tulkinta edellytä työnantajalta ennakoilmoittamista työntekijöille liikkeen luovutuksesta sillä tavalla, että se mahdollistaisi työntekijöiden ja työnantajan väliset neuvottelut. Tätä kuitenkin lain säätämisen aikoinaan tavoiteltiin, ja sama todetaan myös tämän hallituksen esityksen perusteluissa.

Ennakoilmoituksella liikkeen luovutuksesta on oma merkityksensä myös yksittäisten työntekijöiden mahdollisuuksiin reagoida tilanteeseen.

seen. Luovutuksen saajan velvollisuudet on laissa määritelty paljon tarkemmin kuin luovuttajan.

Vuokratyöntekijöiden asema

Vuokratyöntekijöiden määrä ja prosenttiosuus kaikista työntekijöistä kasvaa Suomessa nopeammin kuin monissa muissa Euroopan Unionin maissa. Vuodesta 2004 vuoteen 2005 vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi 58 %. Nyt vuokratyössä työskentelee jo yli satatuhatta suomalaista.

Vuokratyövoimasta haetaan työmarkkinoille pysyvää puskuria, jonka avulla työvoimasta pääsee helposti eroon. Varsinkin suuret yritykset käyttävät vuokratyövoimaa. Aina vuokratyön käyttö ei tule edes halvemmaksi vaan työsuhteen päättämisen helppous on tärkeämpi syy. Usein vuokratyövoimalle myös jätetään maksamatta palkan osia.

Suomalaisilla työmarkkinoilla tapahtuu yhä selvempi jako ydin- ja reunatyövoimaan, ja siitä vuokratyövoiman käytön nopea kasvu on selvä merkki. Työmarkkinoilla epävakaa asema elävien määrän kasvattaminen ei ole järkevää, koska tulevana vuosina kaikki työnantajat, niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, joutuvat taistelemaan työvoimasta kovemmin.

Vaikka hallituksen esityksessä edellytetäänkin, että henkilöstösuunnitelmasta käy ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käyttö, se ei muuta muuksi osa- ja määräaikaisten työntekijöiden tai vuokratyövoiman asemaa. Siksi esimerkiksi vuokratyövoiman käytölle tulee laatia pikimmiten selvät pelisäännöt, kuten Ruotsissa on jo tehty, ja työsopimuslain nykyisistä velvoitteista määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisen estämiseksi on pidettävä paremmin kiinni.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. lakiehdotuksen 41 § hyväksytään muutettuna (Vastalauseen 2 muutosehdotus) ja

että eduskunta hyväksyy lausuman (Vastalauseen 2 lausumaehdotus).

Vastalauseen 2 muutosehdotus

1. lakiehdotus

41 §

Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille

(1 mom. kuten TyVM)

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille 30 vuorokautta ennen luovutuksen toteuttamista.

(3 ja 4 mom. kuten TyVM)

Vastalauseen 2 lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa parannetaan

- valmistelemalla pikaisesti lainsäädäntö, joka oikeuttaa vuokratyöntekijän takuupalkkaan ja samaan työsuhteturvaan kuin muut työntekijät, sekä

- valvomalla määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista aiempaa tehokkaammin työsopimuslain velvoitteiden mukaisesti.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2007

Markus Mustajärvi /vas
Matti Kauppila /vas
Esa Lahtela /sd

VASTALAUSE 3

Perustelut

Hallituksen esityksen (HE 254/2006 vp) perusteluista eivät käy ilmi ne seikat, joiden nojalla olisi tarpeen pidentää yt-neuvottelujen vähimmäisaikaa nykyisestä seitsemästä vuorokaudesta neljääntoista vuorokauteen niissä tapauksissa, kun irtisanotaan alle kymmenen työntekijää. Myöskään valiokuntakäsittelyssä ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella voisi muutoksen katsoa olevan tarpeen. Vihreät esittävät, että neuvotteluajat tältä osin pidetään nykyisen lain tasolla. Samoin vihreät esittävät, että pienissä, vain 20—29 työntekijää työllistävässä yrityksissä on käytössä sama seitsemän vuorokauden vähimmäisneuvottelu aika.

Vaikka yhteistoimintalain tarkoitus on erityisesti lisätä työpaikkademokratiaa ja siihen kuuluu sujuvaa tiedonkulkua työyhteisön sisällä, yhteistoimintalaki mielletään nimenomaan irtisanomislaki. Lain hengen toteutumisen kannalta olennaisinta on, että neuvottelut käytäisiin aidosti yhteistoiminnan hengessä, neuvotellen ja yhdessä kaikkia osapuolia tyydyttäviä ratkaisumalleja etsien. Neuvottelujen kestoa olennaisempi asia onkin se tapa, jolla neuvottelut käydään.

Käytännössä yt-neuvotteluajan pidennys toimii irtisanomisajan pidennyksenä sellaisessa tilanteessa, jossa neuvottelut joka tapauksessa päättyvät irtisanomisiin. Ei ole myöskään esitetty perusteita, jotka osoittaisivat irtisanomisten vähenevän sillä, että neuvottelu-aikaa pidennetään.

Irtisanomissuojat Suomessa tällä hetkellä eurooppalaista keskitasoa ja sellaisena oikeasuuntainen, kun puhutaan vakituisten työsuhteiden turvallisuudesta. Sen sijaan turvaa tarvittaisiin pikemminkin epätyypillisissä työsuhteissa oleville esimerkiksi siten, että ptkätyöläiset pääsisivät nykyistä helpommin ansiosidonnaisen päivärahan piiriin. Tämä tapahtuisi siten, että nykyistä kymmenen kuukauden työssä-vän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yh-

olohtoa lyhennettäisiin takaisin kuuteen kuukauteen.

Siltä osin, kun hallituksen esitys käytännössä pidentäisi irtisanomisaikaa, on pelkona lisääntyvän vuokratyön käyttö.

Neuvottelujen vähimmäisajan säilyttäminen nykyisellään ei vahingoittaisi lain tärkeimpiä tavoitteita. Työpaikkademokratia, johon myös henkilöstön tiedonsaantioikeus itseään koskevista asioista kuuluu, on tärkeä asia, josta kuuluu myös säätää lailla. Työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta tutkimusten mukaan on keskeistä, että ihminen kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön. Siksi ne menettelyt, jotka tukevat työpaikkademokratiaa, ovat tulevaisuuden työllisyysasteen ja elämän sisällön kannalta erittäin tarpeellisia.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että 1. lakiehdotuksen 51 §:n 1 ja 2 momentti hyväksytään muutettuina seuraavasti (Vastalauseen 3 muutosehdotus).

Vastalauseen 3 muutosehdotus**1. lakiehdotus**

51 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 7 yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvottelovelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoi-

mintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 7 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

— — — — — — — — — — — — — — —
—————

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2007

Rosa Meriläinen /vihr
Leena Rauhala /kd
Sari Essayah /kd

Arto Satonen /kok
Anne Holmlund /kok