

HENKILÖSTÖN OSALLISTUMISEN HUOMIOIMINEN
TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISESSÄ
YHTEISTOIMINTAMENETTELYSSÄ

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työoikeus
Pro gradu -tutkielma
Eveliina Juttula
Kevät 2021

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Henkilöstön osallistumisen huomioiminen työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä

Tekijä: Eveliina Juttula

Opintokokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: XII + 74

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää henkilöstön osallistumisen edellytyksiä yhteistoimintamenettelyyn sekä sitä, voidaanko yhteistoimintalain uudistamisella vahvistaa yhteistoimintalain tarkoitusta ja henkilöstön osallistumista. Tutkimuksessa tarkastellaan oikeuskäytännössä esiin nousseita ongelmakohtia ja pyritään rakentamaan kokonaiskäsitys siitä, millaisia asioita työnantajan täytyy huomioida turvatakseen henkilöstön osallistumisen. Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen.

Henkilöstön osallistumisen ja onnistuneen yhteistoiminnan edellytyksenä ovat työnantajan antamat riittävät tiedot käsiteltävästä asiasta, yhteistoiminnan tapahtuminen oikeaan aikaan sekä sen laadun varmistaminen. Riittävien tietojen osalta haasteellista on työnantajan ja henkilöstön erilaiset käsitykset siitä, mitkä tiedot ovat riittäviä. Työnantajan velvollisuus on tiedottaa tarvittaessa yksityiskohtaisestikin yhteistoiminnan kohteena olevasta asiasta. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta on keskeistä, että yhteistoiminta toteutetaan oikeaan aikaan ennen varsinaista päätöksentekoa, jolloin asioihin on mahdollista vielä vaikuttaa. Työnantajalla on kuitenkin oikeus tehdä suunnitelmia ainakin niin pitkälle, että toimenpiteiden vaikutuksia voidaan arvioida ja niistä voidaan keskustella. Yhteistoiminnan tulee tapahtua yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämän määrittely ei ole yksiselitteistä, mutta sen mittarina voidaan käyttää ainakin neuvottelujen sisällöllistä lainmuokaisuutta sekä muutosäännösten noudattamista. Henkilöstön osallistumisen kannalta keskeistä on erilaisten vaihtoehtojen esiin tuominen ja niiden käsittely.

Uudessa yhteistoimintalaissa on pyritty selkeyttämään lain rakennetta ja helpottamaan näin lain soveltamista eri tilanteissa. Lakiehdotuksessa ei puhuta enää varsinaisesti yhteistoimintamenettelystä vaan jatkuvasta vuoropuhelusta ja muutosneuvotteluista. Ne osa-alueet, joissa oikeudellisia ongelmia on noussut esiin eivät ole varsinaisesti sisällöllisesti muuttuneet lakiehdotuksessa, joten suoraan lain vaikutuksesta ne tuskin tulevat poistumaan. Lakiehdotuksessa on kuitenkin elementtejä, joiden avulla tulkinnallisiin kysymyksiin pyritään vastaamaan ja vahvistamaan yhteistoimintalain tarkoitusta ja henkilöstön osallistumista. Esimerkiksi muutosneuvottelujen ajankohdan merkitystä on korostettu ottamalla sitä koskeva sääntely omaksi lainkohdakseen. Myös erityisesti lakiehdotuksen perusteluissa on nostettu esiin lain soveltamiseen liittyvää oikeuskäytäntöä ja selkeytetty ongelmakohtia.

Avainsanat: työoikeus, yhteistoimintamenettely, yhteistoimintalaki, yhteistoimintalain uudistus, henkilöstön osallistuminen

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
LYHENNELUETTELO	XII
1. JOHDANTO.....	1
1.1. Tutkielman aihe ja lähtökodot.....	1
1.2. Tutkimusongelma ja tutkimusmetodi.....	3
1.3. Tutkimuksen rakenne.....	5
2. YLEISTÄ YHTEISTOIMINNASTA	6
2.1. Yhteistoiminnan kehitys	6
2.2. Yhteistoiminnan määrittelyä.....	7
2.3. Yhteistoiminnan tarkoitus lain tulkinnassa.....	12
2.4. Henkilöstön edustus	14
2.5. Yhteinen kokous ja neuvottelukunta.....	18
2.6. Valvonta.....	20
3. OSALLISTUMINEN YHTEISTOIMINNAN HENGESSÄ.....	23
3.1. Tiedottaminen	23
3.1.1. Yleinen tietojenantovelvoite	23
3.1.2. Riittävät tiedot.....	24
3.1.3. Tiedottaminen neuvottelujen jälkeen	27
3.2. Neuvottelu.....	29
3.2.1. Oikeaan aikaan ennen päätöksentekoa.....	29
3.2.3. Yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi	33
3.3. Suunnittelu.....	38
3.4. Sopiminen	43
4. YHTEISTOIMINTALAIN UUDISTUS	46
4.1. Uudistamisen lähtökohdat.....	46
4.1.1. Tavoitteet.....	46
4.1.2. Lainsäädännön keinot toimivan yhteistoiminnan luomisessa	48
4.2. Jatkuva vuoropuhelu	49
4.2.1. Vuoropuhelun malli.....	49
4.2.2. Tiedottaminen.....	53
4.2.3. Työyhteisön kehittämissuunnitelma.....	54
4.3. Muutosneuvottelut	56
4.3.1. Keskeisimmät muutokset	56
4.3.2. Oikea aikaisuus	58

4.3.3. Neuvotteluelvoitteen sisältö	61
4.3.4. Neuvotteluja varten annettavat tiedot.....	64
4.4. Hallintoedustus.....	65
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	68
5.1. Henkilöstön osallistuminen.....	68
5.2. Yhteistoimintalain tarkoitus	72

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito: ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. AlmaTalent fokus 2006.

Akava ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla: [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Avaintyönantajat Avainta ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla: [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Ahtela, Jukka: Diskuteerausta Impivaarassa. Selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109. Helsinki 2016.

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Oxford University Press 2012.

Dahlberg, Maija – Paso, Mirjami: Kansallisen lainsäädännön, ihmisoikeussopimuksen ja unionin oikeuden tavoitteellinen tulkinta – mikä muuttuu? Lakimies 7–8/2020 s.925–953.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 13.01.2021. Saatavilla: [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Eurofound: Kolmas Euroopan yritystutkimus työpaikkakäytännöt: mallit, suorituskyky ja hyvinvointi. Tiivistelmä. Saatavilla: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502fi1.pdf (Luettu 29.1.2021)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Yhteistoimintalaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Helsinki 2018.

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. [https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf] (11.11.2020)

Huusko, Liisa: Sopiva tiimi. Joensuu 2003.

Hölttä, Kalevi: Paikallinen sopiminen työoikeudessa. Defensor Legis N:o 3/2020, s.343–354.

Häyhä, Juha: Oikeustiede ja oikeuskäytäntö – lainsäätäjän työn jatkajia? Lakimies 7–8/2020, s.1197–1204.

Insinööriliitto IL ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.1.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.1.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteinen. Raisio 2009.

Koskinen, Seppo: Uusi yhteistoimintalainsäädäntö. Perusteet ja keskeinen sisältö. 2. painos. Edilex 25.5.2010. (Koskinen 2010a)

Koskinen, Seppo: Uusi yhteistoimintalaki ja henkilöstöpolitiikka. Edilex 30.7.2010. (Koskinen 2010b)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 4. uudistettu painos. Helsinki 2019.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5.uudistettu painos. Keuruu 2020.

Lahdes, Tero: Samassa veneessä. Tositarinoita hyvästä yhteistoiminnasta. Tallinna 2011.

Lamponen, Helena: Henkilöstön edustus yhteistoimintalain keskeisissä menettelyissä. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 581–594. (Lamponen 2014a)

Lamponen, Helena: Työnantajan antamista vähentämisperusteita koskevista tiedoista ja niiden käsittelystä henkilöstön vähentämisneuvotteluissa. Työpoliittinen Aikakausikirja 2/2014, s.52–68. (Lamponen 2014b)

Lamponen, Helena: Yhteistoimintalaki – kommentaari. AlmaTalent Fokus 2016.

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. 15.1.2021. Asia VN/7350/2019. Saatavilla: [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Sastamala 2015.

Määttä, Tapio: Lainsäätäjän kunnioittamisasenne, tavoitteellinen laintulkinta ja lakien tavoitesäännökset vallitsevassa tuomariniideologiassa. Edilex 27.1.2012.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 14.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Posti- ja logistiikka-alan Unioni PAU ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Rakennusliitto ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. 6. uudistettu painos. AlmaTalent Fokus 2011.

SAK ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Sosiaali- ja terveysministeriö: Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Helsinki 2020. (STM 33/2020)

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 12.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Suomen asianajaliiton lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 13.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SUPER ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 13.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Suomen yrittäjät ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Teollisuusliitto ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 14.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Tehy ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Teknolohiateollisuus ry:n lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Työ- ja elinkeinoministeriö: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2018:35. Helsinki 2018. (TEM 35/2018).

Työ- ja elinkeinoministeriö: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista valmistelevan työryhmän väliraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:42. Helsinki 2019. (TEM 42/2019).

Työ- ja elinkeinoministeriö: Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö. Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:56. Helsinki 2020 (TEM 56/2020).

Vaasan hovioikeuden lausunto: Yhteistoimintalain uudistaminen – luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Asia VN/7350/2019. 15.01.2021. Saatavilla [<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>].

Valtioneuvosto: Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Helsinki 2019.

Virolainen, Jyrki – Martikainen, Petri: Tuomion perusteleminen. AlmaTalent Fokus 2010.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos. Helsinki 2015.

VIRALLISLÄHTEET

HE 99/1996 vp: Hallituksen edistys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.

HE 19/2014 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 254/2006 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 177/2009 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 99/2013 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 15/2006 vp – HE 254/2006 vp: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 15/2006 vp. Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Yhteistoiminta-asiamies: Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamista ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä 5.1.2012.

[<https://tem.fi> > johto ja organisaatio > lausunnot ja ohjeet] (20.2.2021)

INTERNETLÄHTEET

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry: Sähköliitto: yhteistoiminta-asiamies täsmensi työnantajien velvollisuuksia. Julkaistu 3.6.2015. Päivitetty 5.6.2019. [<https://www.akt.fi/uutiset/sahkoliitto/>] (3.4.2021)

Lainkirjoittajan opas: Kansallisten säädösten valmistelua koskevat ohjeet. [lainkirjoittaja.finlex.fi] (3.4.2021)

Savolainen, Jukka: Hovioikeus velvoitti yhtiön maksamaan työntekijälle yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. Julkaistu 2.7.2020. [<https://www-edilex->

fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/64941?allWords=vaasan+hovioikeus+29.6.2020&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=968566]

(3.4.2021)

Surakka, Jani: Hovioikeus: Rahankäsittelyliiketoimintaa harjoittava yhtiö rikkoi tiedonantovelvollisuutensa jättämällä antamatta tiedot toimialuekohtaisista toimenpiteistä – yhtiö voitiin tuomiota yhteistoimintalain mukaisesti 7 000 tai 10 000 euron suuruisiin hyvityksiin.

Julkaistu 20.11.2015. [<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/46435?allWords=Helsingin+hovioikeus+19.11.2015+1657&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=648732>] (4.4.2021)

Surakka, Jani: Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Tiedonantovelvollisuuden rikkominen yhteistoimintamenettelyssä – KKO:2020:7. Julkaistu 3.2.2020. [<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/63013?allWords=yhteistoimintamenettely+tiedonantovelvollisuus&offset=1&perpage=20&sort=timedesc&searchSrc=1&advancedSearchKey=887268>] (15.2.2021)

Lamponen, Helena: OTT, LL.M., VT Helena Lamponen: EUT:n ennakkoratkaisu C-422/14 Pujante Rivera ja arviointia tuomion merkityksestä ja vaikutuksista Suomessa. Julkaistu 25.11.2015. [<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/46494?allWords=%3A+Ty%C3%B6sopimuksen+olennaisen+ehdon+yksipuolinen+muuttaminen+taloudellis-tuotannollisella+irtisanomisperusteella+ja+yhteistoimintavelvoite&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=648988>]

Words=%3A+Ty%C3%B6sopimuksen+olennaisen+ehdon+yksipuolinen+muuttaminen+taloudellis-tuotannollisella+irtisanomisperusteella+ja+yhteistoimintavelvoite&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=648988]

(1.4.2021)

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein oikeus

KKO 1986 II 121

KKO 1993:133

KKO 1994:118

KKO 2010:8

KKO 2010:20

KKO 2016:15

KKO 2017:29

KKO 2019:66

KKO 2020:7

KKO 2020:58

Työtuomioistuin

TT 1987:156

TT 2002:68

TT 2009:9

TT 2010:52

TT 2011:73

TT 2011:74

Euroopan unionin tuomioistuin

C-44/08 Akavan erityisalojen keskusliitto AEK ry ym. EU:C:2009:533

C-422/14 Cristian Pujante Rivera EU:C:2015:743

Hovioikeus

Helsingin HO 19.11.2015 Nro 1657

Vaasan HO 29.6.2020 Nro 289

Vaasan HO 13.5.2015 Nro 221

LYHENNELUETTELO

EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EYVL	Euroopan yhteisöjen virallinen lehti
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
Yt-asiamiesL	Laki yhteistoiminta-asiamiehestä
YTL	Yhteistoimintalaki

1. JOHDANTO

1.1. Tutkielman aihe ja lähtökodit

Yritykset kohtaavat jatkuvasti haasteita, joissa ne ovat pakotettuja löytämään uusia ratkaisuja ja sopeuttamaan toimintaansa. Jatkuva muutos on yksi tämän päivän työelämää kuvaavista ilmiöistä¹. Vaikka usein yritysten menestystarinat syntyvät oikeiden ihmisten löytämisestä oikeisiin paikkoihin, voidaan myös työlaainsäädännöllä auttaa yrityksiä luomaan puitteet, joissa paitsi keksitään uusia innovatiivisia ratkaisuja ja kehitetään yrityksen toimintaa, myös kohdataan vaikeat tilanteet yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kesken.

Näiden puitteiden luomisessa avainasemassa on työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta, jonka perusta on yhteistoimintalainsäädännössä. Yhteistoimintaa ei suoraan määritellä lainsäädännössä, mutta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalaki, YTL, 334/2007) tarkoituksen mukaan yhteistoimintamenettelyjen tavoitteena on työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin heitä koskettaviin päätöksiin (YTL 1§). Yhteistoimintalainsäädännöllä pyritään kehittämään työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä menettelytapoja laissa määriteltyjen asiakokonaisuuksien yhteydessä. Yhteistoimintamenettelystä on mahdollista luoda neuvotteluprosessi, jonka myötä sekä työpaikat että henkilöstö kehittyvät². Yhteistoiminnan tarkoituksena onkin sekä yrityksen toiminnan että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. Ajatuksena on ollut, että lainsäädännöllä luotujen yhteistoiminnan muotojen myötä työnantajan ja henkilöstön välinen vuoropuhelu kehittyy paremmaksi, mikä vaikuttaa puolestaan aikaa myöten osapuolten välisen luottamuksen kasvamiseen.³

Yhteistoiminnan hyvistä tarkoitusteristä huolimatta, se on saanut julkisuudessa hyvin negatiivisen leiman ja se liitetäänkin lähinnä irtisanomisiin⁴. Tämä johtuu osittain siitä, että yhteistoimintamenettelyn noudattaminen yrityksen vähentäessä työvoimaa tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella on työnantajan velvollisuus (YTL 44 §). Yhteistoimintaan liittyy kuitenkin paljon muitakin myönteisempiä näkökohtia. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnassa laatimien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen merkitystä ei voi

¹ HE 254/2006 vp, s.29, TEM 35/2018, s.54, TEM 56/2020, s.46, Ahtela 2016, s.31.

² HE 254/2006 vp, s.7.

³ TEM 35/2018, s.11–12.

⁴ Ahtela 2016, s.4, TEM 35/2018, s.110.

esimerkiksi väheksyä. Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutus suunnitelma (YTL 16 §) yhdistettynä yrityksen strategiseen kehittämiseen nousevat keskeisiksi työkaluiksi yrityksen uusiutumisessa ja uusien innovaatioiden käyttöönotossa.⁵

Yhteistoiminnan hyödyt on yleisesti ottaen tunnustettu niin työnantajan kuin henkilöstönkin puolella, mutta siitä huolimatta lain tarkoitus on jäänyt menettelysäännösten ja irtisanomisten taustalle⁶. Yhteistoiminnalla on hallituksen esityksen mukaan merkitystä yritysten toiminnan ja tuottavuuden paranemisessa sekä työntekijöiden osaamisen ja luovuuden hyväksikäytössä⁷. Yhtä tärkeä tavoite yrityksen tuloksellisuuden kanssa on työntekijöiden hyvinvointi, jonka on myös todettu kasvaneen henkilöstön laajojen ja tuettujen osallistumismahdollisuuksien myötä. Eurofondin julkaiseman tutkimuksen mukaan henkilöstön osallistuminen sekä luottamus työnantajan ja henkilöstön välillä ovat myös yhteydessä vähäisempään määrään työtaisteluja.⁸ Yhteistoiminnalla on todettu olevan paljon hyötyjä ja sen vuoksi lainsäädännölläkin pyritään tukemaan ja luomaan yrityksiin sellaiset puitteet, joissa nämä hyödyt on mahdollista saavuttaa.

Se mikä tekee yhteistoiminnasta lainsäädännön näkökulmasta haasteellisen osa-alueen, on lainsäädännön rajalliset keinot onnistuneen yhteistoiminnan luomisessa. Tietyistä oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka voidaan nähdä toimivan yhteistoiminnan keinoina, voidaan säätää lailla tiettyyn rajaan asti. Lopulta kyse on kuitenkin ihmisten välisestä kommunikatiosta sekä yksittäisessä yrityksessä vallitsevista asenteista ja tahtotilasta hyödyntää vuoropuhelua yrityksen toiminnan kehittämisessä.⁹ Yhteistoiminnan hyödyt voittavat kuitenkin sen säätämiseen liittyvät haasteet ja tämän hetken hallitusohjelmaan onkin kirjattu yhteistoimintalain uudistaminen keinona luottamuksen ja vakauden tuomiseksi työmarkkinoille, jolla tavoitellaan henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä sekä ylipäättään henkilöstön työhyvinvoinnin ja aseman parantamista yritysten päätöksenteossa.¹⁰

Yhteistoimintalain toimivuudesta on teetetty erilaisia selvityksiä, joista ajankohtaisimpana on työ- ja elinkeinoministeriön teettämä selvitys lain uudistamiseen liittyen. Siitä käy ilmi, että hyvinä aikoina toteutettavan yhteistoiminnan koetaan rakentavan toimivan

⁵ Koskinen 2010b, s.225

⁶ TEM 35/2018, s.75–78.

⁷ HE 254/2006 vp, s.39.

⁸ Eurofound, Kolmas Euroopan yritystutkimus – työpaikkakäytännöt: mallit, suorituskyky ja hyvinvointi. Tiivistelmä. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502fi1.pdf

⁹ TEM 35/2018, s.56.

¹⁰ Valtioneuvoston julkaisuja 31/2019, s.136.

yhteistoiminnan edellyttämää luottamusta ja helpottaa vaikeina aikoina tapahtuvaa asioiden käsittelyä. Toimivan yhteistoiminnan avulla koetaan rakennettavan hyviä työpaikkoja.¹¹ Tämän ja ylipäättään yhteistoiminnan hyötyjen vuoksi on tärkeää, että tunnistetaan niitä tekijöitä, jotka hidastavat yhteistoiminnan tarkoituksen toteutumista. On hyödyllistä löytää ne tekijät, jotka estävät henkilöstön osallistumisen tai vaikuttavat heidän kokemukseensa vaikutusmahdollisuuksistaan niin yrityksen säännöllisessä kuin muutostilanteisiin liittyvässä yhteistoiminnassa.

1.2. Tutkimusongelma ja tutkimusmetodi

Nykyistä yhteistoimintalakia säädettäessä oltiin tilanteessa, jossa yhteistoimintalaki koettiin vaikeaselkoisena ja yhteistoiminta liitettiin osittain vain irtisanomisiin sekä koettiin ”välttämättömänä pahana”. Enemmistö henkilöstöstä myös koki mahdollisuutensa vaikuttaa asioihin huonoksi.¹² Tilanne ei ole vuosien aikana juurikaan muuttunut vaan yhteistoimintalain uudistustyö lähtee liikkeelle samoista syistä ja tarpeista. Vaikka yhteistoiminnan hyödyt tunnustetaan sekä työnantajan että henkilöstön puolelta, koetaan laki edelleen vaikeaselkoisena ja monimutkaisena, jolloin sen soveltaminen on haasteellista ilman asiantuntijan apua. Myöskään yhteistoiminnan huono maine ei ole muuttunut ja lain tarkoitus jää irtisanomisten jalkoihin. Henkilöstö kokee myös, että heidän aidot vaikutusmahdollisuutensa jäävät puuttumaan.¹³

Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää henkilöstön osallistumisen edellytyksiä yhteistoimintamenettelyyn sekä sitä, voidaanko yhteistoimintalain uudistamisella vahvistaa yhteistoimintalain tarkoitusta ja henkilöstön osallistumista. Tämän tutkimustehtävän selvittämiseksi tutkimus jakautuu kahteen tutkimuskysymykseen, joista ensimmäinen keskittyy nykyisen lainsäädännön ja oikeustilan tutkimiseen.

- Miten henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja vuorovaikutuksellisuus työnantajan kanssa tulee huomioida yhteistoimintamenettelyssä?

Tarkoituksena on tuoda esiin, millaisia ongelmia tai epäkohtia oikeuskäytännössä on noussut esiin työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa ja kuinka nämä vaikuttavat henkilöstön osallistumismahdollisuuksiin. Lisäksi tarkastellaan miten yhteistoimintalainsäädäntö ylipäättään mahdollistaa henkilöstön osallistumisen

¹¹ TEM 35/2018, s.76 ja 78.

¹² HE 254/2006 vp, s.29–30.

¹³ TEM 35/2018, s.75-78, TEM 56/2020, s.38-40, Ahtela 2016, s.21.

Koska yhteistoimintalain uudistamisella pyritään vastaamaan nimenomaan yhteistoiminnassa esiintyviin ongelmiin, liittyy toinen kysymys yhteistoimintalain uudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin.

- Millaisia muutoksia yhteistoimintalain uudistaminen tuo ja kuinka ne tukevat henkilöstön osallistumista tai yhteistoiminnan tarkoitusta?

Pohditaan sitä, voidaanko muutoksilla tuoda vastausta nykyisen yhteistoimintalainsäädännön ja yhteistoiminnan ongelmiin.

Tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa on lainoppi eli oikeusdogmatiikka, joka tutkii voimassa olevaa oikeutta ja antaa kuvauksen sen sisällöstä. Sen tehtävä on oikeusnormien sisällön tulkinta sekä voimassa olevan oikeuden systematisointi. Lainopin avulla voidaan rakentaa yhtenäinen ja johdonmukainen käsitys oikeusjärjestelmästä oikeusnormien tuottaman materiaalin perusteella. Koska pyrkimyksenäni on muodostaa kokonaiskäsitys henkilöstön osallistumisen edellytyksistä yhteistoimintaan, sopii lainoppi systematisoivana ja ymmärrystä lisäävänä menetelmänä tutkimukseen.¹⁴

Tarkoituksena ei ole käydä yksityiskohtaisesti yhteistoimintalain osa-alueita läpi, vaan lähestyä yhteistoiminnan sisältöä henkilöstön osallistumisen ja yhteistoimintalain tarkoituksen näkökulmasta käsin. Sitä kautta pyritään avaamaan niitä asioita, jotka ovat henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta oleellisia ja mitä työnantajan tulee huomioida. Yhteistoimintalain tarkoitus näkyy tutkimuksessa nimenomaan siinä, ettei tarkastelua rajoiteta pelkästään irtisanomistilanteisiin tai muihin yksittäisiin osa-alueisiin, vaan tarkastellaan yhteistoimintaa kokonaisuutena. Tavoitteena on rakentaa kokonaiskäsitys siitä, millaisia asioita työnantajan täytyy lainsäädännön perusteella huomioida turvatakseen henkilöstön osallistumisen ja kuinka lakiuudistus tulisi tätä muuttamaan. Tällaisesta ymmärrystä lisäävästä kokonaiskuvasta voi olla apua etenkin työnantajien suunnitellessa oman organisaationsa yhteistoimintaa ja näkisinkin tutkimuksen liittyvän läheisesti myös työsuhtejohtamiseen¹⁵.

Tutkimuksessa aineistonani on pääasiassa oikeuskäytäntö, joka koostuu korkeimman oikeuden, työtuomioistuimen ja hovioikeuden ratkaisuista. Koska yhteistoimintalakia koskeva oikeuskäytäntö liittyy lähinnä irtisanomistilanteisiin, koskevat tutkimuksessa käytetyt

¹⁴ Hirvonen 2011, s.22, 24–25, 34.

¹⁵ Työsuhtejohtamisella tarkoitetaan työoikeudellisten reunaehtojen ja johtamiskäytäntöjen yhdistämistä, jossa johtaminen toteutuu pakollisen työoikeudellisen normiston puitteissa. Huusko 2003, s.16.

ratkaisutkin työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä toteutettavaa yhteistoimintaa. Etenkin muita yhteistoiminnan osa-alueita tarkastellaan yhteistoimintalain, sen esitöiden sekä oikeuskirjallisuuden kautta. Yhteistoimintalain uudistamista koskeva aineisto käsittää työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat mietinnöt¹⁶ uudistamisprosessista, joista uusin sisältää hallituksen esityksen muotoon kirjoitetun lakiehdotuksen. Tämän lisäksi lakiehdotuksesta annetut lausunnot muodostavat keskeisen aineiston lakiuudistuksen analysoinnissa.

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tutkielma rakentuu siten, että ensin johdannossa käsitellään tutkielman aihetta ja perustetta itse tutkimuksella. Sen jälkeen tarkastellaan yhteistoimintaa yleisellä tasolla. Keskitytään sen kehitykseen, määrittämiseen sekä henkilöstön edustukseen. Koska yhteistoiminnan tarkoitus pyrkii olemaan tutkimuksen punaisena lankansa, pohditaan myös, miten yhteistoimintalain tarkoitus vaikuttaa lain tulkintaan.

Kolmas luku on jaettu henkilöstön eri osallistumismuotojen mukaan ja keskitytään enemmän ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja siihen, millaisena yhteistoiminta näyttää oikeuskäytännössä. Avataan erityisesti tiedottamiseen ja neuvotteluihin liittyviä ongelmakohtia. Sen lisäksi tarkastellaan yrityksessä laadittavia suunnitelmia yhteistoiminnan näkökulmasta. Keskitytään erityisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, sillä se on merkittävä osa-alue myös yhteistoiminnan tarkoituksen näkökulmasta. Neljäntenä henkilöstön osallistumisen muotona tarkastellaan vielä yhteistoimintalain mukaista sopimista.

Neljäs luku on omistettu yhteistoimintalain uudistamiselle ja avataan keskeisiä yhteistoimintalain muutoksia, joita tämän hetken lakiehdotuksessa on esitelty. Pohditaan myös sitä, voivatko ne tuoda ratkaisuja kolmannessa luvussa käsiteltyihin ongelmakohtiin. Erityisesti arvioidaan sitä, vahvistetaanko muutoksilla henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja lain tarkoitusta. Viimeisessä luvussa tarkastellaan puolestaan tutkimuksen perusteella tehtyjä johdtopäätöksiä ja vedetään vielä enemmän yhteen uudistuksen ja nykyisen lain kohtaamista.

¹⁶ TEM 35/2018, TEM 42/2019 ja TEM 56/2020.

2. YLEISTÄ YHTEISTOIMINNASTA

2.1. Yhteistoiminnan kehitys

Jotta voidaan ymmärtää nykyisyyttä, on hyvä olla perillä myös menneestä. Ensimmäinen yhteistoimintalaki säädettiin 1978 (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 725/1978). Tätä ennen henkilöstön osallistumisjärjestelmien perusta on ollut muun muassa tuotantokomiteoista annetussa laissa (843/1949) ja työsääntölaissa (142/1922). Yritys- ja työsuhdekenttä on ollut huomattavasti vakaampi ensimmäisen yhteistoimintalain säätämisen aikaan, ja sen jälkeen työelämän muutostahti on nopeutunut merkittävästi. Muun muassa kansainvälistyminen ja yritystoiminnan erikoistuminen sekä verkostoituminen ovat muuttaneet työskentelyolosuhteita oleellisesti. Myös elinkeino- ja henkilöstörakenne ovat muuttuneet merkittävästi, ja esimerkiksi työtehtävien muuttumisen myötä perinteinen ero teollisuustyön ja toimihenkilötyön välillä on kaventunut.¹⁷ Yhteistoiminta ei ole siis mikään uusi keksintö vaan on ollut osa työelämää jo verrattain pitkän aikaa. Työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat kuitenkin muuttaneet niitä tarpeita tai tilanteita, joissa yhteistoiminnasta voidaan hyötyä.

Ylipäätään yhteistoiminnan kehittymisessä on oleellinen vaikutus ollut sillä, että henkilöstön osallistumisen hyödyt on nähty myös kansainvälisellä tasolla. Euroopan unionissa yhteistoiminta oli lähinnä aluksi vain osa työsuojelua, joukkoyhtäläisyyttä ja liikkeen luovutusta. Vähitellen yhteistoiminnalla nähtiin kuitenkin olevan enemmän hyötyjä kuin kustannuksia, joiden pelko jossain määrin hidasti EU-tason sääntelyn kehitystä. Henkilöstölle tiedottamisen ja henkilöstön oikeuden tulla kuulluksi (*information and consultation*) ottaminen Euroopan unionin perusoikeuskirjaan¹⁸ ja uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 80/2002) olivat merkittäviä askelia työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnalle.¹⁹

EU:n tasolla erityisesti yhteistoimintamenettelydirektiivi²⁰, joukkovähentämisdirektiivi²¹ ja liikkeenluovutusdirektiivi²² ovat vaikuttaneet merkittävästi yhteistoimintalain sisältöön.

¹⁷ HE 254/2006 vp, s.29.

¹⁸ Euroopan unionin perusoikeuskirja (EUVL, N:o C 326, 26.10.2012, s.391–407.)

¹⁹ Barnard 2012, s.658–663.

²⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (EYVL N:o L.80, 23.3.2002, s.29–33).

²¹ Neuvoston direktiivi 98/59/EY, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL N:o L.225, 12.8.1998, s.16–21).

²² Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL N:o L.82, 22.3.2001, s.16–20).

Muun muassa juuri EU-direktiivien implementoinnin ja kansallisten muutostarpeiden seurauksena yhteistoimintalaki muutettiin useita kertoja ja näiden muutosten vuoksi yhteistoimintalain sovellettavuus kärsi. Yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen myötä nykyinen yhteistoimintalaki tuli voimaan vuonna 2007. Keskeisin uudistus oli lain soveltamisalan laajennus koskemaan 20–29 työntekijän yrityksiä, jonka seurauksena lain soveltamisen piiriin tuli vajaa 3000 uutta yritystä.²³ Ennen kaikkea muutoksella pyrittiin korostamaan aiempaa enemmän yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimistä²⁴. Yhteistoiminnan kehittäminen vuorovaikutuksellisempaan suuntaan oli myös yksi uudistuksen tavoitteista, jotta lainsäädäntö vastaisi paremmin yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneita muutoksia.²⁵

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen mukaan nyt voimassa oleva yhteistoimintalaki ei kuitenkaan toimi täysin sen tarkoituksen mukaan. Yhteistoimintalaki on leimaantunut irtisanomislaki, jonka soveltaminen nousee esille lähinnä irtisanomistilanteissa. Lisäksi laki koetaan vaikeaselkoisena, monimutkaisena ja byrokraattisena. Energia menee muotomääräysten noudattamiseen ja virheiden kyttäämiseen ja välttelyyn. Sekä työnantaja-että palkansaajapuoli ovat sitä mieltä, että tarpeellinen ja oikea yhteistoiminta jää saavuttamatta, jos keskittyminen menee siihen, tehdäänkö kaikki muodollisesti ja täsmällisesti oikein.²⁶ Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman yksi tavoitteista on yhteistoimintalain uudistaminen ja uudistusprosessi onkin parasta aikaa käynnissä. Tarkoituksena on uudistaa yhteistoimintalaki sekä rakenteellisesti että sisällöllisesti, jotta se tukisi paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja edesauttaisi henkilöstön osallistumista ja parantaisi heidän asemaansa sekä yhteistoimintamenettelyssä että yrityksen päätöksenteossa.²⁷

2.2. Yhteistoiminnan määrittelyä

Työnantajalla on työsopimuslain (TSL, 55/2001) mukainen yleisvelvoite, edistää kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Hänen tulee lisäksi huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös silloin kuin työssä tapahtuu muutoksia sekä edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralla etenemiseksi. (TSL 2:1 §) Sen määrittämiseksi, mikä on yhteistoiminnan ydin, on

²³ TEM 35/2018, s.14.

²⁴ HE 254/2006 vp, s.33.

²⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 18–19.

²⁶ TEM 35/2018, s.75–78.

²⁷ Valtioneuvoston julkaisu 31/2019, s.136.

hyvä pitää mielessä tämä työsopimuslain velvoite, jonka edistämässä yhteistoiminnan toteuttaminen on toimiva väline.²⁸

Yhteistoiminnan voidaan nähdä viittaavaan erilaisiin menettelyihin, joiden perimmäinen tarkoitus on työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen, tietojenvaihdon ja neuvottelutoiminnan toteuttaminen²⁹. Yhteistoiminnassa käsitellään monenlaisia eri asiakokonaisuuksia ja se sisältää erilaisia toteuttamisen keinoja ja sen voidaankin nähdä tarkoittavan eri tilanteissa erilaisia asioita, kuten tiedottamista, vuoropuhelua, neuvottelua tai sopimista³⁰. Nykyisessä yhteistoimintalaissa tämä näkyy vahvasti lain rakenteessa. Laki rakentuu yrityksen toimintaan liittyviin osa-alueisiin, joissa yhteistoimintamenettelyä on noudatettava. Jokaista osa-aluetta käsittelee yksi luku, jossa on omat säännökset yhteistoimintamenettelylle kyseiseen asiakokonaisuuteen liittyen.³¹

Yleisellä tasolla yhteistoiminnassa käsitellään asioita, jotka liittyvät työpaikan kehittämiseen ja sen toiminnan suunnitteluun sekä työnantajan päätöksiä, jotka koskevat työn organisointia niiden liittyessä työntekijän työhön, työoloihin tai asemaan³². Osa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista vaikuttaa työnantajan ja henkilöstön väliseen suhteeseen yleisellä tasolla, kuten kameravalvonta tai työhönottoon sovellettavat periaatteet. Monilla käsiteltävillä asioilla on kuitenkin vaikutuksia myös yksittäisiin työntekijöihin, mistä esimerkkinä työtehtäviin tai työmenetelmiin liittyvät muutokset.³³

Vaikka yhteistoimintaa ei ole suoraan lainsäädännössä tai esitöissäkään määritelty, voidaan sen määrittämisessä lähteä liikkeelle yhteistoimintalain tarkoituksesta. Yhteistoimintalainsäädännön tavoitteena on työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin heitä koskettaviin päätöksiin (YTL 1 §). Yhteistoimintaa voidaan ensinnäkin lähestyä kehittämisen näkökulmasta, joka koskee sekä yrityksen toimintaa että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia.³⁴ Kehittämisenäkökulma on nähtävillä tietyllä tavalla yhteistoimintalain läpileikkaavana ajatuksena, joka korostuu omissa asiakokonaisuuksissaan, mutta liittyy

²⁸ Murto 2015, s.87.

²⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.15.

³⁰ Kairinen 2009, s.494.

³¹ Tällä rakenteella on lain esitöiden mukaan haettu selkeyttä ja helpotusta säännösten soveltamiseen HE 254/2006 vp, s.39. Yhteistoimintalain toimivuudesta tehdyssä selvityksessä yhteistoimintalaki ja lain rakenne on koettu kuitenkin sekavaksi ja hankalaksi käyttää, minkä vuoksi yhteistoimintalain kokonaisuudistus on nähty tarpeelliseksi toimivamman yhteistoiminnan kehittämiseksi. TEM 25/2018, mm. s.77, 82, 92 ja s.110.

³² HE 254/2006 vp, s.39.

³³ Koskinen – Ullakonoja 2020, s.76.

³⁴ HE 254/2006 vp, s.36, Lamponen 2016, s.42. Kairinen 2009, s.494.

oleellisesti myös jokaiseen yhteistoimintalain menettelyyn esimerkiksi työnantajan tiedottamiseen liittyvinä velvollisuuksina.³⁵

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa sekä yleisesti yrityksen tilaan liittyvistä asioista (YTL 3 luku) että eri tilanteissa noudatettavien yhteistoimintamenettelyjen yhteydessä (esim. YTL 22 §, 36§, 40 §). Yrityksen kehittäminen korostuu myös YTL 4 luvun säännöksissä, jotka liittyvät työnantajan velvollisuuteen käsitellä yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Suunnitelmien merkitys korostuu myös toisessa yhteistoiminnan osa-alueessa eli muutostilanteiden hallinnassa, jolloin esimerkiksi yhteistoimintalain velvoittaman henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittäminen tulee ajankohtaiseksi.³⁶

Yhteistoimintaa voidaan toiseksi lähestyä myös erilaisten muutostilanteiden toteuttamisen ja hallitsemisen kautta. Yhteistoiminta on keskeinen osa muutosten ja niihin liittyvien henkilöstövaikutusten toteuttamista. Kyse on ensinnäkin sellaisista työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden nojalla tekemistä päätöksistä, joiden henkilöstövaikutuksia työnantajan on käsiteltävä henkilöstön kanssa ennen muutosten toteuttamista (YTL 6 luku). Näissä henkilöstövaikutuksissa on kyse muista kuin irtisanomisista, lomauttamisista tai osa-aikaistamisista. Mikäli työnantajan suunnittelemat toimenpiteet voivat puolestaan johtaa irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa-aikaistamiin, tulee sovellettavaksi YTL 8 luvun mukainen työvoiman käytön vähentämiseen liittyvä yhteistoimintamenettely. Näiden lisäksi muutostilanteisiin liittyvää yhteistoimintamenettelyä koskee YTL 7 luku, joka liittyy liikkeen luovutukseen, sulautumiseen tai jakautumiseen.³⁷ Yrityksen toimintamuutosten yhteydessä korostuu myös yhteistoimintalain tarkoitus työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoiminnan tiivistämisestä. Tarkoitus on parantaa työntekijöiden asemaa ja varmistaa heidän työllistymisensä muutostilanteiden kohdatessa (YTL 1 §).³⁸

Yhteistoiminnassa korostuu siis työnantajan ja henkilöstön sekä henkilöstöryhmien keskinäinen vuorovaikutus, minkä edistäminen on yhteistoimintalain keskeinen tarkoitus. Yhteistoimintalain mukaan vuorovaikutukselliset yhteistoimintamenettelyt perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista (YTL 1 §).³⁹ Pelkästään yrityksen tilasta tai työnantajan päätöksistä tiedottaminen ei riitä

³⁵ Lamponen 2016, s.42–43.

³⁶ Lamponen 2016, s.42–43.

³⁷ HE 254/2006 vp, s.56, 59 ja 60, Lamponen 2016, s.42–43, Murto 2015, s.205–207.

³⁸ HE 254/2006 vp, s.39.

³⁹ HE 254/2006 vp, s.39

takaamaan vuorovaikutuksellisuuden toteutumista eikä yhteistoiminnan tarkoitus olekaan pelkkä tiedottaminen vaan myös henkilöstön kuuleminen⁴⁰. Tiedottamismenettelyn lisäksi vuorovaikutuksen toteuttamiseksi yhteistoimintalaissa on säädetty neuvottelumenettelystä. Näiden kahden voidaan nähdä muodostavan yhteistoiminnan keskeiset muodot.⁴¹ Nämä voidaan nähdä myös työnantajan velvollisuuksien kautta tiedottamis- ja neuvotteluvelvollisuutena⁴². *Kairinen* nostaa näiden velvollisuuksien rinnalle lisäksi suunnitteluvelvollisuuden, joka konkretisoituu YTL 4 luvun mukaisena yhteistoimintamenettelynä, jossa käsitellään yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita⁴³.

Oleellista on muistaa, ettei yhteistoiminnan tarkoitus ole rajoittaa yrityksen liikkeenjohtovaltaa eikä vaikeuttaa päätöstentekoa tai siirtää päätäntävaltaa henkilöstölle vaan siinä korostuvat vuorovaikutus, neuvottelumenettely ja yksimielisyyteen pyrkiminen yrityksen tuloksen kehittämisessä. Työnantajalla on edelleen oikeus harjoittaa liiketoimintaansa ja tehdä työsuhteita koskevia ratkaisuja, mutta ennen päätösvaltansa käyttämistä edellytetään työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan toteuttamista.⁴⁴ Yleisellä tasolla voidaan ajatella, että liiketoimintaan liittyvät päätökset kuuluvat ylimmälle johdolle, mutta päätösten vaikuttaessa henkilöstön asemaan, on heillä oikeus vaikuttaa päätöksentekoon⁴⁵.

Siinä missä yhteistoimintalainsäädäntö asettaa työnantajalle velvollisuuksia, luo se puolestaan henkilöstölle vastaavia oikeuksia, mikä onkin henkilöstön osallistumisen perusta. Tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeus mahdollistavat henkilöstön osallistumisen yrityksen toiminnan suunnitteluun.⁴⁶ Yhteistoiminta onkin keskeinen osa henkilöstön osallistumisjärjestelmiä, jotka voidaan nähdä työsopimus- ja työehtosopimusoikeuden rinnalla keskeisinä työoikeudellisina osajärjestelminä.⁴⁷

Henkilöstön osallistumista voidaan jaotella sen mukaan, kuinka pitkälle vaikuttamismahdollisuudet menevät. Ensimmäisenä tasona on työnantajan tiedottamisvelvollisuus henkilöstön asemaan liittyvistä asioista ennen niiden toteuttamista. Seuraavana asteena on velvollisuus henkilöstön tai sen edustajan kuulemiseen ennen päätöksentekoa, minkä tarkoitus on synnyttää aitoa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välille. Joissakin asioissa työnantaja

⁴⁰ HE 254/2006 vp, s.12, *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.17.

⁴¹ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.17.

⁴² HE 254/2006 vp, s.8.

⁴³ *Kairinen 2009*, s.494.

⁴⁴ HE 254/2006 vp, s.36, *Hietala – Kaivanto 2018*, s.50, *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.17, *Kairinen 2009*, s.59.

⁴⁵ *Saarinen 2011*, s.237.

⁴⁶ HE 254/2006 vp, s.8.

⁴⁷ *Kairinen 2009*, s.55–59.

ei puolestaan voi tehdä päätöstä ennen kuin asiasta on sovittu henkilöstön kanssa. Neljäntenä asteena on henkilöstön osallistuminen yrityksen hallintoon, esimerkiksi hallitukseen, hallintoneuvostoon tai yrityksen johtoryhmään, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa myös yrityksen liiketoimintaan liittyviin päätöksiin.⁴⁸ Henkilöstön hallintoedustusta on säännelty laissa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (hallintoedustuslaki, 725/1990).

Henkilöstön osallistumisen ja vaikutusmahdollisuuksien takaamisen ollessa keskeinen osa työoikeuden järjestelmiä, on siitä säädetty myös muussa lainsäädännössä. Valtion virastojen ja laitosten sekä kuntien ja kuntayhtymien yhteistoimintaa⁴⁹ säätelevät omat lait, joiden tarkoitus on kuitenkin yhteneväinen yhteistoimintalain kanssa. Sellaisten suomalaisten konsernien yhteistoimintaa, joiden Suomessa olevan henkilöstön määrä on vähintään 500, koskee laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007). Merkittävä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaan liittyvä kokonaisuus on myös työsuojelun yhteistoiminta, jota säätelee laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (työsuojelun valvontalaki, 44/2006). Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviä asioita, joilla pyritään parantamaan työsuojelun tasoa.⁵⁰

Yhteistoiminta koskee yrityksiä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 (YTL 2 §).⁵¹ Osa säännöksistä koskee kuitenkin vain yrityksiä, joissa työskentelee vähintään 30 henkilöä⁵². Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa. Merkitystä ei ole sillä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. (YTL 3 §).⁵³ Yhteistoimintalaki ei säätele työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, vaan siinä asetetaan menettelysäännöksiä yrityksen yhteistoiminnan järjestämiselle ja tämän vuoksi myös lain soveltamisala on

⁴⁸ Saarinen 2011, s. 237–238.

⁴⁹ Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (446/2007).

⁵⁰ Lisäksi kansainvälisellä tasolla keskeinen yhteistoimintaa säätelevä laki on laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) (758/2004). TEM 56/2020, s.16–18.

⁵¹ Säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden lukumäärää laskettaessa huomioon ei oteta työntekijöitä, jotka työskentelevät vain lyhyehkön ajan, kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti HE 254/2006 vp, s.40. Myöskään vuokratyövoimaa tai alihankkijan palveluksessa olevia työntekijöitä ei oteta huomioon työntekijämäärää laskettaessa *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.40.

⁵² Alle 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä ei tarvitse käsitellä yhteistoiminnassa työhönotossa noudatettavia periaatteita ja käytäntöjä, vuokratyövoiman käyttöä koskevia neuvotteluja, yrityksen sisäistä tiedottamista, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien periaatteita ja käytäntöjä, työsääntöjä, aloitetoiminnan sääntöjä sekä työsuhteasuntojen jakamista. (YTL 2.2 § momentti).

⁵³ HE 254/2006 vp, s.41.

poikkeuksellinen verrattuna moneen muuhun työoikeudelliseen lakiin. Soveltamisala ei määräydy työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen perusteella, vaan lain soveltaminen tulee ajankohtaiseksi työnantajan täyttäessä tietyt tunnusmerkit liittyen henkilöstömäärään ja yrityksen käsitteeseen.⁵⁴

2.3. Yhteistoiminnan tarkoitus lain tulkinnassa

Lain tarkoituksen merkitystä voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka se vaikuttaa lain tulkintaan etenkin tuomioistuinkäytännössä. Suomessa lainsäätäjän tarkoitusta pidetään heikosti velvoittavana oikeuslähteenä⁵⁵, mikä tarkoittaa, ettei niiden käyttäminen lain tulkinnassa ole pakollista, mutta niistä poikkeaminen edellyttää perustelemista. Ratkaisuja vertailtaessa voidaan katsoa, että hyvässä ratkaisussa lain tarkoitus heikosti velvoittavana oikeuslähteenä on huomioitu. Etenkin, jos ratkaisua ei voida yksistään perustaa vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin, kuten lakiin, voi tulkinta-apua saada heikosti velvoittavista oikeuslähteistä.⁵⁶ Pelkästään lain tavoitteeseen pohjautuva argumentaatio ei ole oikeudellisesti vakuuttava, mutta yhdessä muiden tulkinta- ja argumentaatiotapojen kanssa sillä on tärkeä merkitys tulkinnanvaraisten säännösten merkityssisällön määrittämisessä⁵⁷.

Kansallisessa lainsäädännössä lailla tavoiteltavat päämäärät ovat yleensä varsin yksityiskohdaisia tavoitteita⁵⁸. Joissakin tilanteissa lain tavoitteet voidaan nähdä ennemmin politiikkana kuin sovellettavana oikeutena, joilla asetetaan korkealentoisia päämääriä ja jotka saavat lain soveltamisen kuulostamaan ratkaisulta kaikkiin ongelmiin⁵⁹. Yhteistoimintalain tarkoitus on löydettävissä selvästi lain tarkoitussäännöksestä (YTL 1 §) sekä yhteistoimintalain esitöistä. Hallituksen esityksessä on kuvattu paljon myös yhteistoimintaa välineenä yritysten menestymiseen, mistä voi toisaalta muodostua edellä mainittu kuva yhteistoiminnasta ongelmien ratkaisijana. Myös yhteistoiminnan työllistymisen edistämiseen liittyvät tavoitteet voidaan

⁵⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.29–30.

⁵⁵ Oikeuslähteitä voidaan jakaa velvoittavuuden mukaan vahvasti velvoittaviin (kansalliset ja kansallisen oikeuden ulkopuoliset normistot, maantapa), heikosti velvoittaviin (lainsäätäjän tarkoitus, ennakkoratkaisut) ja sallittuihin oikeuslähteisiin (mm. yleiset oikeusperiaatteet, oikeustiede, eettiset ja moraaliset perusteet). *Aarnio 2006*, s.292–293.

⁵⁶ *Virolainen – Martikainen 2010*, 365–366, 386–387. Lain esitöiden ja lain tarkoituksen käyttäminen tuomioi- den perusteluissa on yleistynyt 1990-luvulta lähtien ja on muuttunut perusteellisemmaksi, sillä niihin ei pelkästään viitata vaan avataan kyseisten lausumien sisältöä. Korkeimmassa oikeudessa käytetään lain esitöitä perusteluissa hovi- ja käräjäoikeuksia yleisemmin. *Virolainen – Martikainen 2010*, s.389–392. Ks. myös *Määttä 2012*, s.207–225, jossa tuodaan esiin, kuinka tavoitesäännöksille ja lainsäätäjän tarkoitukselle annetaan ratkaisukäytännössä huomattavaa painoarvoa.

⁵⁷ *Määttä 2012*, s.216.

⁵⁸ Vrt. esimerkiksi ihmisoikeussopimuksen ja Euroopan unionin oikeuden päämäärät ovat yleisemmän tason päämääriä, kuten ihmisoikeuksien turvaaminen ja integraation edistäminen. *Dahlberg – Paso 2020*, s.952.

⁵⁹ *Määttä 2012*, s.215–216 ja 224. *Lainkirjoittajan opas*, kohta 18.1.5.

nähdä politiikan välineinä⁶⁰. Yhteistoimintaa koskevassa oikeuskäytännössä korostuu erityisesti yhteistoimintalain tarkoitus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien edistäjänä, mikä on konkreettisimpia laille asetettuja tavoitteita⁶¹. Korkein oikeus on muun muassa lausunut, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien sivuuttamiseen lain tulkinnassa ilman nimenomaista säännöstä tarvitaan erittäin painavat perusteet (KKO 2019:66).

Yhteistoimintaa koskevassa oikeuskäytännössä lain tarkoitus näkyy erityisesti yksittäisten työntajalle kuuluvien velvollisuuksien arvioinnissa. Niiden laatua ei ole välttämättä tarkasti määritelty lain esitöissä, joten lain tarkoituksesta on niitä koskevassa tulkinnassa apua. On esimerkiksi mahdotonta määritellä lainsäädännössä tyhjentävästi, mitkä kaikki tiedot työntajan tulee antaa, sillä yritykset, niiden olosuhteet ja käsiteltävät asiakokonaisuudet vaihtelevat paljon⁶². Korkein oikeus onkin tulkinnut esimerkiksi työntajan tiedonantovelvollisuuden täyttymistä lailla tavoiteltujen päämäärien näkökulmasta ja todennut velvollisuuden tietojen antamiseen olevan suhteellisen laaja lainsäädännön tarkoituksen perusteella (KKO 2020:7, kohta 16).⁶³

Oikeuskäytännöstä on nähtävissä yhteistoimintalain tarkoituksen näkyminen myös työntajan maksettavaksi tulevan hyvityksen määrässä. Korkein oikeus on esimerkiksi ratkaisussa KKO 2010:20 katsonut työntajan laiminlyönnin olevan vakava, koska työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikkojaan koskeviin asioihin on sivuutettu kokonaan. Tapauksessa työntajan katsottiin ratkaiseen asian ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Samanlaisen linjan on ottanut myös työtuomioistuin ratkaisussaan TT 2010:52. Yhteistoimintalain tarkoitus vuorovaikutuksen edistämisestä on myös nähty niin tärkeäksi, että työntajan on katsottu olevan velvollinen noudattamaan yhteistoimintalain menettelysäännöksiä, vaikka itse neuvottelujen kohteena olevasta asiasta olisikin yksimielisyys (KKO 1994:118)

Mikäli yhteistoimintaa tulkitaan sen tavoitteesta käsin, korostuu siinä erityisesti henkilöstön näkökulma, jolloin painoarvoa saavat enemmän työntajan velvollisuudet ja henkilöstön oikeudet. Toisin sanoen tulkinta on tällöin henkilöstön osallistumista korostava, jolloin

⁶⁰ HE 254/2006 vp, s.39.

⁶¹ Vrt. esimerkiksi tavoite yrityksen kehittämisestä.

⁶² TEM 56/2020, s.50 ja 99–100.

⁶³ Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että ”henkilöstölle annettavien tietojen laatua ja laajuutta arvioitaessa on otettava huomioon erityisesti lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät. Työntajalle asetetun tiedonantovelvollisuuden tarkoituksena on mahdollistaa esimerkiksi se, että henkilöstöryhmät voivat tehdä omia ehdotuksia neuvottelujen kohteena olevista kysymyksistä. Lainsäädännön tarkoituksen perusteella työntajan velvollisuus antaa tietoja neuvotteluesityksessä voidaan yleisesti ottaen ymmärtää suhteellisen laajaksi”.

työnantajan aidotkin pyrkimykset vuorovaikutukseen tai yritystoimintansa pyörittämiseen saattavat jäädä taka-alalle. Yhteistoimintalain tavoite yritysten toiminnan kehittämisestä ei myöskään varsinaisesti heijastu oikeuskäytännöstä. Tämä voi toisaalta olla juuri sellainen osa-alue, jonka huomioiminen sovellettavana oikeutena ei ole mahdollista tai ainakaan sille ei voida antaa painoarvoa tuomioiden perusteluissa. Myös sillä on varmasti vaikutuksensa, että yhteistoimintalain tarjoamana välineenä yritysten kehittämiseen on erityisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (YTL 16 §), jonka laiminlyönti ei ole yhteistoimintalain mukaan rangaistavaa (YTL 67 §), mistä seuraa, etteivät tätä aihealuetta käsittelevät kysymykset tule tuomioistuimessa käsiteltäväksi.

2.4. Henkilöstön edustus

Henkilöstön osallistumisoikeuden ytimessä on kysymys siitä, kenen kanssa työnantaja käy neuvotteluja ja vuoropuhelua. Tuleeko asia käsitellä jokaisen työntekijän kanssa erikseen vai yhdessä koko henkilöstön kanssa? Koska työnantajan tulee soveltaa yhteistoimintalakia silloin, kun työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 ja joissain poikkeustapauksissa vähintään 30 (YTL 2 §), tarkoittaa se sitä, että yhteistoiminta tulee kysymykseen hyvinkin eri kokoisissa yrityksissä. Asioiden käsittely esimerkiksi koko 200 päisen henkilöstön kanssa on vähintäänkin haasteellista, joten henkilöstön osallistuminen voi olla joko välitöntä tai edustuksellista osallistumista⁶⁴.

Yhteistoiminnan osapuolia koskeva yleissäännös on yhteistoimintalain 7 §, jonka mukaan yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö, jolla tarkoitetaan kaikkia yritykseen työsuhteessa olevia henkilöitä⁶⁵. Keskeinen ajatus yhteistoiminnassa on yhteistoiminnan toteuttaminen yrityksen olemassa olevan organisaation puitteissa⁶⁶. Lain tarkoitus ei ole edellyttää erityisen yhteistoimintaorganisaation tai -elimen luomista, vaan yhteistoiminnan osapuolet määräytyvät käsiteltävän asian laajuuden ja vaikutusten perusteella. Erillisen yhteistoimintaelimen perustaminen on kuitenkin mahdollista, jos se on yrityksen toiminnan kannalta järkevää.⁶⁷

Yhteistoiminnan osapuolia tarkennetaan YTL 7.2 §:ssä, jonka mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan kanssa osapuolina voivat olla yksittäinen työntekijä, henkilöstöryhmän edustaja tai useamman kuin yhden henkilöstöryhmän edustaja. Työnantajan puolelta

⁶⁴ Kairinen 2009, s.498.

⁶⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.51.

⁶⁶ HE 254/2006 vp, s.40.

⁶⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.50.

neuvotteluihin osallistuu joko yksittäisen työntekijän esimies tai työnantajan edustaja. Hallituksen esityksessä painotetaan, että laajakantoisemmissa asioissa työnantajan edustajan tulisi olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävänä olevaa asiaa koskevat päätökset tehdään⁶⁸. Työnantajan tehtäväksi jääkin ratkaista, kuka toimii työnantajan edustajana yhteistoimintamenettelyssä⁶⁹.

Yhteistoiminnan ollessa välitöntä, neuvottelut käydään suoraan sen työntekijän tai työntekijöiden kanssa, joita kyseinen asia koskee. Tällaisia ovat esimerkiksi YTL 6 luvun tarkoittamat yritystoiminnan muutokset ja töiden järjestelyt, joiden henkilöstövaikutukset ulottuvat vain yhteen tai yksittäiseen työntekijään (YTL 34.2 §). Samoin yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämistilanteessa voidaan käydä yhden työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden kanssa, jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen koskee vain yhtä tai yksittäistä työntekijää (YTL 46.2 §). Yhden tai yksittäisten työntekijöiden kanssa käytävät neuvottelut ovat tarkoituksenmukaisia etenkin silloin, kun esimerkiksi YTL 6 luvun tarkoittamat muutokset ovat hyvin tavanomaisia ja niiden nopea toteuttaminen on välttämätöntä yritystoiminnan häiriöttömän toteuttamisen kannalta.⁷⁰

Laissa tai esitöissä ei ole tarkemmin määritelty kuinka montaa työntekijää yksittäisillä työntekijöillä tarkoitetaan. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tämä jää viime kädessä työnantajan ratkaistavaksi. Jos asialla on yhtään yleisempää merkitystä yrityksen toiminnalle, neuvottelut tulee käydä henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Yhteistoimintalaista on kuitenkin pääteltävissä, että työvoiman vähentämistoimenpiteiden koskiessa vähintään 10 henkilöä, neuvottelut tulisi käydä henkilöstön edustajan kanssa, sillä YTL 47 §:n mukaan työnantajan on annettava pykälän mukaiset tiedot nimenomaan henkilöstön edustajalle. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus vaatia, että häntä koskeva asia on neuvoteltava hänen edustajansa kanssa (YTL 34.2 § ja 46.2 §).⁷¹ Näin ollen myös työntekijälle jää vaikutusvaltaa ja mahdollisuus turvata oma asemansa, mikäli hän kokisi esimerkiksi omien neuvottelutaitojen tai asiaan liittyvän työoikeudellisen osaamisensa olevan puutteellista ja jäävänsä näin niin sanotusti alakynteen.

Mikäli työnantajan vastapuolena yhteistoiminnassa on työntekijöiden edustaja, määräytyy se yhteistoimintalain 8 §:n mukaisesti, jossa säädetään henkilöstöryhmän edustajasta. Itse

⁶⁸ HE 254/2006 vp, s.43.

⁶⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.73.

⁷⁰ HE 254/2006 vp, s.57–58.

⁷¹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.52–53 ja s.229.

henkilöstöryhmän käsitettä ei ole määritelty laissa tai hallituksen esityksessäkään, jossa todetaan sen määrittely yksiselitteisen täsmällisesti vaikeaksi. Yrityksen henkilöstö koostuu yleensä työntekijöistä, toimihenkilöistä ja ylemmistä toimihenkilöistä, jotka muodostavat kukin oman henkilöstöryhmän.⁷² Kaikilla toimialoilla tai yrityksissä jako edellä mainittuihin henkilöstöryhmiin ei ole luontevaa ja näinpä henkilöstöryhmien määräytyminen perustuu usein yrityksen tai toimialan vakiintuneeseen käytäntöön⁷³. Samassa henkilöstöryhmässä voi olla sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä ja heihin voidaan soveltaa useampaa eri työehtosopimusta⁷⁴. Usein työntekijän katsotaan kuuluvan siihen henkilöstöryhmään, jota koskevaa työehtosopimusta hänen työsuhteeseensa sovelletaan⁷⁵. Yleensä ei työpaikoilla kuitenkaan ole epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijä mahdollisesti kuuluu⁷⁶. Koska henkilöstöryhmälle ei ole tarkkaa oikeudellista määritelmää, mahdollistaa se yrityksen ja sen henkilöstön erityispiirteiden huomioon ottamisen, mikä puolestaan edesauttaa yrityksen näkökulmasta tarkoituksenmukaisten ryhmäkokonaisuuksien muodostamisen yhteistoiminnan kannalta⁷⁷.

YTL 8 § mukaisesti henkilöstöryhmän edustajana voi toimia työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojelulain 13:3 §:n mukainen luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja. Luottamusmies edustaa yhteistoimintamenettelyissä yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltaamaan sitä työehtosopimusta, jonka perusteella luottamusmies on valittu⁷⁸. Luottamusmies edustaa siis myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin asianomaiseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä⁷⁹.

Mikäli työntekijät eivät ole valinneet edellä mainittua luottamusmiestä, voi heidän edustajanaan toimia luottamusvaltuutettu.⁸⁰ Luottamusvaltuutetun valinta voi lisäksi tulla kysymykseen, jos jonkin henkilöstöryhmän työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta tai työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä⁸¹. Henkilöstön edustajana voi toimia myös työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden

⁷² HE 254/2006 vp, s.43.

⁷³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.55.

⁷⁴ TEM 56/2020, s.85.

⁷⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.55.

⁷⁶ HE 254/2006 vp, s.43

⁷⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.56.

⁷⁸ HE 254/2006 vp, s.44.

⁷⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.60.

⁸⁰ HE 254/2006 vp, s.44.

⁸¹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.61.

turvallisuutta ja terveyttä eikä sitä ole käsitelty työsuojelun yhteistoiminnassa (YTL 8.1 §). Työsuojeluvaltuutetun valtuus henkilöstön edustamiselle yhteistoiminnassa on kuitenkin rajattu nimenomaan terveellisyttä ja turvallisuutta koskeviin asioihin⁸², joista esimerkkinä työtilojen muutoksiin liittyvät neuvottelut.⁸³

Neljäntenä vaihtoehtona henkilöstön edustajalle on yhteistoimintalain mukainen yhteistointa-
mintaedustaja. Mikäli yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, voivat he valita keskuudestaan yhteistointa-
mintaedustajan (YTL 8.2 §). Tällainen enemmistö voi olla esimerkiksi järjestäytymättömät työntekijät tai työntekijät, jotka eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon eivätkä voi sen vuoksi osallistua luottamusmiehen valintaan⁸⁴. Yhteistointa-
mintaedustajan valinta voi tulla myös kysymykseen, jos työntekijät eivät ole valinneet luottamus-
miestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus (YTL 8.3 §). Yhteistointa-
mintaedustaja toimii yhteis-
toimintamenettelyissä luottamusmiehen rinnalla niissä asioissa, jotka koskevat hänen edus-
tamaansa henkilöstöryhmää⁸⁵.⁸⁶

Henkilöstön edustajalla on merkitystä myös arvioitaessa työnantajan yhteistointavelvoitteen täyttymistä yhteistointalain mukaisesti. Lainmukaisuuden arvioinnissa yksi kriteeri on yhteistointinnan osapuolet eli arvioidaan, kenen kanssa työnantaja on neuvottelut käynyt. Vaikka yhteistointamenettelyn menettelysäännösten noudattaminen on työnantajan velvollisuus, tulee henkilöstön ja henkilöstöryhmien puolestaan huolehtia ja toteuttaa henkilöstön edustajan valinta. Työnantaja on kuitenkin vastuussa siitä, että hän neuvottelee oikean tahon kanssa eli juuri sen henkilöstön edustajan kanssa, jonka edustamaa henkilöstöryhmää esimerkiksi suunnittelut yritystoiminnan muutokset koskevat.⁸⁷

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 2017:29 (Ään.) arvioitiin sitä, voiko henkilöstöryhmä valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan heitä yhteistointaneuvotteluissa, vaikka heihin osittain sovellettavan työehtosopimuksen perusteella oli valittu jo luottamusmies, joka on yleisesti ensisijainen vaihtoehto. Kyseinen henkilöstöryhmä oli

⁸² Lamponen 2014, s.590.

⁸³ HE 254/2006 vp, s.44.

⁸⁴ HE 254/2006 vp, s.44.

⁸⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.62.

⁸⁶ Yhteistointa-
mintaedustajan toimikausi on enintään kaksi vuotta (YTL 8.2 §), mutta yhteistointalaki mahdollistaa myös yhteistointa-
mintaedustajan valitsemisen yksittäiseen neuvottelutapahtumaan, mikäli henkilöstö ei olisi valinnut aiemmin keskuudestaan edustajaa (YTL 8.4 §). Neuvottelukohtaisen edustajan kelpoisuus on rajoitettu koskemaan vain tätä tiettyä neuvottelutapahtumaa ja hän edustaa henkilöstöryhmää yhteistointaneuvottelujen alusta loppuun saakka. HE 254/2006 vp, s.44, Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.62–63.

⁸⁷ Lamponen 2014, s.593.

jäsenenä toisessa ammattiyhdistyksessä, kuin kyseisen työehtosopimuksen solmineessa yhdistyksessä. Tällaisessa tilanteessa toiseen työntekijäyhdistykseen kuuluvan henkilöstöryhmän edut saattavat olla kuitenkin ristiriidassa työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden etujen kanssa. Tapauksessa kantaja A kokikin, ettei hänen edustamansa henkilöstöryhmän edut tulleet huomioiduksi. Korkein oikeus antoi merkittävän, painoarvon työntekijöiden perus- ja ihmisoikeutena turvatulle yhdistymisvapaudelle ja ammatilliselle järjestäytymisoikeudelle ja katsoi, että kyseisellä henkilöstöryhmällä on oikeus valita luottamusvaltuutettu heitä edustamaan. Perusteluissa painotettiin myös sitä, ettei ole löydettävissä perusteita sille miksi luottamusmies ja luottamusvaltuutettu eivät voisi toimia rinnakkain. Tapauksessa nostettiin myös esiin mahdollisuus yhteistoimintaedustajan valintaan, mutta korkein oikeus katsoi laajemman oikeuden valita luottamusvaltuutettu takaavan paremmin yhteistoiminnan tavoitteiden mukaisen suojan myös sellaiselle henkilöstöryhmälle, joka ei kuulu työnantajaan sitovaan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen. Yhteistoimintaedustajan tehtävät ovat kuitenkin luottamusvaltuutetun tehtäviä supistetummat.

Useimmiten henkilöstön vaikutusmahdollisuudet tai osallistuminen päätöksentekoon näyttyvät siis välillisesti henkilöstöryhmän edustajan kautta ja ensimmäinen askel näiden oikeuksien toteutumiseen on oikean edustajan valinta. Edellä käsitellyssä korkeimman oikeuden ratkaisussa korostuu se, kuinka sinänsä lainmukaisen edustajan osallistuminen yhteistoimintaan ei välttämättä takaa kaikkien henkilöstöryhmien etujen toteutumista. Lisäksi ratkaisu korostaa työnantajan velvollisuutta olemaan valmis käymään keskustelua useamman eri edustajan kanssa varmistuakseen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien takaamisesta. Tällaiset tilanteet nousevat luonnollisesti helpommin esiin isoissa yrityksissä, joissa on useita eri henkilöstöryhmiä ja useita eri sovellettavia työehtosopimuksia.

2.5. Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Mikäli yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään se YTL 9.1 §:n mukaisessa yhteisessä kokouksessa. Kun asiassa on osallisena useampi henkilöstön edustaja, on tarkoituksenmukaisempaa käsitellä asia yhdessä tiedonkulun ja käytännön järjestelyjen kannalta⁸⁸. Yleensä siinä käsitellään yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita. Yhteisestä kokouksesta on syytä huomioida, ettei se ole

⁸⁸ HE 254/2006 vp, s.45.

toimielin vaan nimenomaan yhteistoimintalain mukainen menettelytapa.⁸⁹ Jonkin käsiteltävän asian osalta voidaan myös sopia menettelytavaksi yhteinen kokous, jolloin edustettuina ovat kaikkien henkilöstöryhmien edustajat, vaikka käsiteltävä asia ei heitä varsinaisesti koskikaan⁹⁰. Tällaisessa toimintatavassa korostuu yhteistoiminnan tarkoitus, kun koko henkilöstö pääsee osallistumaan ainakin välillisesti päätöksentekoon.

Yhteisen kokouksen lisäksi työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat voivat sopia yhteistoiminnan piiriin kuuluvien asioiden käsittelystä neuvottelukunnassa (YTL 9.2 §), joka on pysyvämpi yhteistoimintaelin verrattuna yhteiseen kokoukseen⁹¹. Neuvottelukunnan perustamisesta tulee aina sopia, jolloin päätetään siinä käsiteltävistä asioista, sen kokoonpanosta ja toimikauden pituudesta (YTL 9.3 §). Neuvottelukunta mahdollistaa säännönmukaisen vuoropuhelun työnantajan ja henkilöstön välillä ja tuo näin jatkuvuutta yrityksen yhteistoimintaan. Vaikka neuvottelukunta on varsinainen toimielin ja sen perustamissopimuksen vähimmäissisällöstä on säädetty yhteistoimintalaissa, mahdollistavat joustavat säännökset yrityskohtaisten erityspiirteiden tai -tarpeiden huomioimisen. Neuvottelukunta voikin esimerkiksi olla koko yrityksen laajuinen tai koskea vain tiettyä yrityksen osaa.⁹²

Neuvottelukunnassa voidaan periaatteessa käsitellä mitä tahansa yhteistoimintalain piiriin kuuluvia asioita. Epäselvyyksien välttämiseksi käsiteltävät asiat tulisi kuitenkin määrittellä mahdollisimman selkeästi neuvottelukuntaa perustettaessa⁹³. Yksittäisiin työntekijöihin liittyvien asioiden käsittely ei välttämättä ole tarpeenmukaista viedä neuvottelukuntaan asti. Samoin työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut (YTL 8 luku) sopivat huonosti neuvottelukuntaan. Neuvottelukunta on kuitenkin tarkoitettu enemmän yrityksen säännönmukaiseen yhteistoimintaan, ja työvoiman vähentämisneuvottelut poikkeavat nimenomaan tästä säännönmukaisesta toiminnasta.⁹⁴

⁸⁹ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.64–65.

⁹⁰ *HE 254/2006 vp*, s.45. *Lamponen 2016*, s.68.

⁹¹ *HE 254/2006 vp*, s.45.

⁹² *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.66–67.

⁹³ Yleisiä neuvottelukunnassa käsiteltäviä asioita ovat muun muassa YTL 4 ja 5 luvuissa säädetyt asiat, joista esimerkkinä henkilöstö- ja koulutus suunnitelma (YTL 16 §) tai työ säännöt (YTL 27.1 § 2 kohta). On myös mahdollista, että neuvottelukunnassa käsitellään yhteistoimintalain ulkopuolelle jääviä asioita, joissa työnantajan ja henkilöstön vuoropuhelu on tarkoituksenmukaista. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi toisessa laissa määrätyn yhteistoiminnan, kuten työsuojelun yhteistoiminnan, toteuttaminen *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.68–69, *Lamponen 2016*, s.71–72.

⁹⁴ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.68–67 ja 228.

2.6. Valvonta

Yhteistoimintalain noudattamisen valvonnassa tärkeä rooli on yhteistoiminta-asiamiehellä, joka on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva riippumaton viranomainen. Laissa yhteistoiminta-asiamiehestä (Yt-asiamiesL, 216/2010) säädetään yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä, oikeuksista ja valtuuksista. Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintalain lisäksi myös muiden yhteistoimintaa koskevien lakien noudattamista⁹⁵ (Yt-asiamiesL 1.1 §). Keskeinen yhteistoiminta-asiamiehen tehtävä on neuvua yhteistoimintaa koskevien lakien soveltamisessa.⁹⁶

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävien taustalla on ajatus ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä, jotka keskittyvät rakentamaan myönteistä ilmapiiriä yhteistoimintamenettelyn ympärille jakamalla tietoa ja edistämällä hyviä käytäntöjä. Tämän toteuttamiseksi lain esitöissä nostetaan esiin esimerkiksi tiedottaminen yhteistoimintaa koskevasta oikeuskäytännöstä sekä yleisten ohjeistusten laatiminen. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatehtävä painottuu pääasiassa työnantajiin, mutta tietyissä yhteistoimintalain säännösten soveltamiskysymyksissä valvonta voi ulottua myös työntekijöihin. Näistä esimerkkinä hallituksen esityksessä mainitaan salassapitosäännökset ja tietyt työntekijäaloitteiset menettelytavat.⁹⁷

Tärkeää on huomioida, ettei yhteistoiminta-asiamies voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnosta tai antaa rangaistuksia. Viranomaisaseman vuoksi yhteistoiminta-asiamiehen täytyy kuitenkin antaa juridinen kannanotto siitä, onko hänen valvottavien lakien soveltamisessa menetelty lain mukaisesti, mikäli neuvoo pyytävä taho näin toivoo. Kyseessä on tällöin asiantuntijalausunto eikä se saa oikeusvoimaa. Yksittäistapauksessa niin työnantaja, henkilöstön edustaja kuin yksittäinen työntekijäkin voi kääntyä yhteistoiminta-asiamiehen puoleen, joka voi neuvoo ja antaa ohjeita kuinka kyseisessä tilanteessa yhteistoimintalakia tulee soveltaa. Myös yhteistoiminta-asiamies voi oma-aloitteisesti puuttua tilanteisiin havaittuaan epäkohtia yhteistoimintalain soveltamisessa.⁹⁸

Mikäli yhteistoiminta-asiamies katsoo työnantajan menettelleen yhteistoiminnassa lainvastaisesti, tulee hänen antaa kirjallinen kehoitus menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen

⁹⁵ Näitä lakeja ovat yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettu laki (335/2007), henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettu laki (758/2004) sekä henkilöstörahasolaki (814/1989). (Yt-asiamiesL 1 §)

⁹⁶ HE 177/2009 vp, s.1,10 ja 14.

⁹⁷ HE 177/2009 vp, s.14–15.

⁹⁸ HE 177/2009 vp, s.14–15.

estämiseksi (Yt-asiamiesL 6.1 §). Tarkoitus on kuitenkin, että ennen kehotuksen antamista muut kevyemmät keinot kuten ohjeistukset ja neuvot todetaan tehottomiksi. Toiminnan korjaantumisen valvonta kehotuksen jälkeen, on myös yhteistoiminta-asiamiehen valvontavastuun piirissä. On myös tärkeää, että työntekijät saavat tiedot työnantajan saamasta kehotuksesta ja yhteistoiminta-asiamiehen tuleekin antaa kehotus tiedoksi joko henkilöstön edustajille tai muulla sopivalla tavalla varmistua henkilöstön tiedonsaannista.⁹⁹ Mikäli työnantajan toiminnassa on kyseessä laissa rangaistavaksi säädetty teko, tulee yhteistoiminta-asiamiehen saattaa asia poliisille esitutkintaa varten, josta asia voi edetä tuomioistuimen käsiteltäväksi (Yt-asiamiesL 7 §). Yhteistoimintalaissa nämä teot on määritelty 67 §:ssä.

Työnantajan toiminnan tehosteeksi voidaan myös asettaa uhkasakko. Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia tuomioistuinta asettamaan uhkasakon sen tehosteeksi, että työnantaja täyttää velvollisuutensa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyssä (Yt-asiamiesL 8.1 § 1 kohta). Tämän lisäksi henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus vaatia suoraan yleiseltä tuomioistuimelta uhkasakon asettamista sen tehosteeksi, että työnantaja täyttää yhteistoimintalain 10–13 §:ien mukaisen tiedonantovelvoitteensa (YTL 64 §). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta henkilöstöryhmän edustajan tulee ensin kääntyä yhteistoiminta-asiamiehen puoleen, joka sen jälkeen voi vaatia uhkasakon asettamista. Tämän on katsottu olevan tarkoituksenmukaista sen vuoksi, että henkilöstöryhmän edustajan osaaminen ei välttämättä riitä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman lainmukaisuuden arviointiin samalla tavoin kuin yhteistoiminta-asiamiehen.¹⁰⁰ Yhteistoiminta-asiamies voi kuitenkin myös oma-aloitteisesti vaatia uhkasakon asettamista ilman henkilöstön edustajan ilmoitusta. Henkilöstön osallistumismahdollisuuksien kannalta on oleellista, että myös yksittäinen työntekijä voi kääntyä yhteistoiminta-asiamiehen puoleen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laiminlyöntiin liittyen.¹⁰¹

Yhteistoimintalain 66.1 §:ssä on lisäksi valvontavastuuta annettu niille työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistyksille, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksessä on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava. Oleellisena erona yhteistoiminta-asiamieheen on työmarkkinajärjestöjen viranomaisaseman puuttuminen, mikä tarkoittaa, ettei niillä ole viranomaisen oikeuksia ja velvollisuuksia. Niidenkin tulee kääntyä yhteistoiminta-asiamiehen puoleen, mikäli epäilevät yhteistoimintalain

⁹⁹ HE 177/2009 vp, s.16–18.

¹⁰⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.273.

¹⁰¹ HE 177/2009 vp, s.21.

rikkomista. Ne voivat kuitenkin nostaa kanteita työntekijän valtuuttamana ja saattaa asian esitutkintaan.¹⁰²

¹⁰² *Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.310.*

3. OSALLISTUMINEN YHTEISTOIMINNAN HENGESSÄ

3.1. Tiedottaminen

3.1.1. Yleinen tietojenantovelvoite

Yhteistoimintalain tarkoituksessa (YTL 1 §) nostetaan esiin vuorovaikutuksellisten yhteistoimintamenettelyjen perustuvan henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Jotta aito neuvottelu ja tosiasialliset osallistumismahdollisuudet voivat toteutua, edellytetään henkilöstöllä olevan oikeaan aikaan ja riittävästi tietoa käsiteltävästä asiasta.¹⁰³ Vaikka tiedottaminen voidaan nähdä sinänsä yksipuolisenä työnantajasta lähtöisin olevana toimintana, on se oleellinen osa vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa ja monet yhteistoimintalain säännökset pyrkivätkin parantamaan tiedonkulua ja avoimuutta yrityksissä, joka vähentää esimerkiksi turhia huhuja ja poistaa epävarmuutta¹⁰⁴.

Työnantajan tiedottamisvelvollisuuden voi jakaa yleiseen ja erityiseen tietojenantovelvoitteeseen. Yleinen tietojenantovelvoite käsittää YTL 3 luvun säännökset, jotka eivät liity erityiseen käsiteltävään asiaan vaan ovat enemmän yleisiä yrityksen tilaan liittyviä asioita.¹⁰⁵ Työnantajan tulee antaa tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta, joista henkilöstön kannalta merkittävä on kaksi kertaa vuodessa annettava yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käy ilmi ainakin tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät (YTL 10.1 § 2. kohta). Mitään muotovaatimuksia ei tälle ole asetettu, mutta sen antamisessa tulee varmistua siitä, että henkilöstöryhmien edustajat voivat sen ymmärtää, mitä korostaa myös se, että kyseessä on nimenomaan selvitys¹⁰⁶. Jos selvityksessä esitetyt kehitysnäkymät muuttuvat oleellisesti¹⁰⁷, tulee työnantajan ilmoittaa muutoksista viipymättä (YTL 10.4 §).

Tämän lisäksi työnantajan tulee antaa tilastotietoja maksetuista palkoista, tiedot yrityksen määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteista sekä henkilöstön edustajan pyynnöstä selvitys

¹⁰³ HE 254/2006 vp, s.39.

¹⁰⁴ Koskinen 2010a, s.137.

¹⁰⁵ Kairinen 2009, s.501–502.

¹⁰⁶ HE 254/2006 vp, s.46.

¹⁰⁷ Hallituksen esityksessä korostetaan muutosten oleellisuutta, koska alkuperäinen selvityskin on luonteeltaan vain yleinen kuvaus taloudellisesta tilasta ja kehitysnäkymistä (HE 254/2006 vp, s.46.) Olennaisuuden arvioinnissa tulee antaa painoarvoa yrityksen toimintaedellytysten lisäksi myös henkilöstön asemalle. Esimerkiksi yksittäisen työntekijän työtehtävien muutokset eivät aiheuta tiedottamisvelvollisuutta, mutta jos muutokset voisivat aiheuttaa suurempia kollektiivisia työvoiman vähentämisä, ylittyy tiedottamiskynnys (*Äimälä – Kärkäinen 2015*, s.81).

ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (YTL 11-13 §). Nämä tiedot antavat henkilöstölle oleellisia tietoja yrityksen tilasta, jotta heillä on mahdollisuus seurata esimerkiksi yrityksen palkkakehitystä ja nostaa esiin epäkohtia. Hallituksen esityksessä nostetaan myös esiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki 609/1986) mukaisen palkkakartoituksen hyödyntämisen palkkatilastoinnissa, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus saada myös tietoa palkkauksen tasa-arvoisuudesta.¹⁰⁸

Tiedottaminen on sinänsä yksipuolista, koska siihen ei liity varsinaista neuvotteluvollisuutta tai tietojen käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä¹⁰⁹. On siten henkilöstön edustajien tai henkilöstön päätettävissä mitä he haluavat tiedoilla tehdä. Henkilöstön edustajilla on kuitenkin mahdollisuus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä saatujen tietojen tai selvitysten perusteella (YTL 14 §). Tämä heijastaa tiedottamiseen liittyvää vuoropuhelua, jolloin henkilöstön osallistumismahdollisuudet korostuvat¹¹⁰. Jos henkilöstöryhmä ei ole valinnut keskuudestaan edustajaa, voivat myös yksittäiset työntekijät esittää lisäkysymyksiä. Tämä oikeus on kuitenkin rajoitetumpi ja ulottuu koskemaan vain yrityksen taloudellista tilaa koskevia tietoja, jotka on annettu suoraan koko henkilöstölle.¹¹¹ Ilman henkilöstöryhmän edustajaa henkilöstön tiedonsaanti esimerkiksi palkkatiedoista on rajoitetumpi, koska he eivät voi esittää tarkentavia kysymyksiä näistä tiedoista.

3.2.2. Riittävät tiedot

Toinen työnantajan tiedottamisvelvollisuuden ulottuvuus on erityinen tietojenantovelvoite, joka liittyy yksittäisiin neuvottelutilanteisiin (YTL 22 §, 28.1 §, 36 §, 41 §, 47 §). Työnantajan tulee antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot työntekijöille tai henkilöstön edustajille ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä. Jotta henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua neuvotteluihin asianmukaisella tavalla, tulee heillä olla riittävästi tietoa työnantajan suunnitelmista. Tiedonantovelvollisuuden tarkoitus on toisin sanoen varmistaa se, että henkilöstöllä on selkeä kuva kyseiseen asiaan vaikuttavista tekijöistä heidän ottaessaan siihen kantaa (KKO 1986-II-121). Tarpeellisia tietoja ovat lähtökohtaisesti ne tiedot, joiden perusteella työnantaja katsoo voivansa tehdä päätöksen käsiteltävässä asiassa. Yksittäisiin

¹⁰⁸ HE 254/2006 vp, s.47.

¹⁰⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.75.

¹¹⁰ Kairinen 2009, s.502.

¹¹¹ HE 254/2006 vp, s.48.

neuvottelutilanteisiin liittyvä tietojenantovelvoite konkretisoituu sekä ennen neuvottelua annettavilla tiedoilla, että neuvottelujen kuluessa tapahtuvalla tietojen täydentämisellä.¹¹²

Tietojenantovelvoitteeseen liittyvät kysymykset ovat keskeisiä etenkin työvoiman käytön vähentämisneuvottelujen yhteydessä. Yhteistoimintaneuvotteluille asetetaan yhteistoimintaa koskevissa laeissa erityisvaatimuksia neuvottelujen koskiessa irtisanomisia tai muuta työvoiman käytön vähentämistä¹¹³. Tällä pyritään turvaamaan henkilöstön valmistautumismahdollisuudet neuvotteluihin, joiden kohteena on heidän asemaansa voimakkaimmin vaikuttavat toimet. (KKO 2020:7) Yhteistoimintalain 47 §:ssä määritetään ne tiedot, jotka työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle suunnitellessaan työvoiman käytön vähentämistä. Nämä tiedot käsittävät perusteet suunnitelluille toimenpiteille, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, selvitys perusteista, joiden mukaan henkilöt määräytyvät sekä arvio toimenpiteiden aikataulusta. Selvityksestä tulee käydä ilmi, miksi työnantaja katsoo jonkin liiketoiminnallisen ratkaisun tarpeelliseksi tai miksi työ on muiden syiden vuoksi vähentymässä niin paljon, että työvoiman vähentäminen on ajankohtaista. Sekä työn vähentymisen syyt että neuvotteluihin johtaneet ja niiden taustavalla vaikuttavat tekijät tulee käydä selkeästi ilmi.¹¹⁴

Työnantajan näkökulmasta arviointi siitä, mitkä tiedot ovat riittäviä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien takaamiseksi, voi olla haasteellista. Vaikka työnantajalla sinänsä olisi aito tahto toteuttaa yhteistoimintamenettely lainmukaisesti ja mahdollistaa henkilöstön osallistuminen, voivat annetut tiedot osoittautua riittämättömiksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien takaamiseksi. Etenkin työvoiman käytön vähentämisneuvottelujen osalta henkilöstöä kiinnostava tieto on irtisanottavien tai lomautettavien määräytyminen. Yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdan mukaan työnantajan täytyy ilmoittaa arvio lukumäärästä sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Lähtökohtana on siis yleisluonteinen selvitys periaatteista, johon ei kuulu esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden nimeäminen¹¹⁵. Korkein oikeus on kuitenkin ratkaisussaan KKO 1994:17 todennut, että joskus neuvottelut voivat edellyttää yksityiskohtaista selvitystä

¹¹² Kairinen 2009, s.502. Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.235.

¹¹³ Työvoiman käytön vähentämisellä tarkoitetaan yhteistoimintalaissa irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä (YTL 44 §). HE 254/2006 vp, s.60.

¹¹⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.236.

¹¹⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.237.

irtisanottavista ja uudelleenkoulutettavista tai -sijoitettavista henkilöistä. Tällainen voi koskea esimerkiksi pieniä liiketoimintayksiköitä¹¹⁶.

Irtisanottavien määräytymisen periaatteena voidaan käyttää viittausta sovellettaviin työehtosopimukseen tai lakeihin, mikä on sekä oikeuskirjallisuudessa¹¹⁷ että oikeuskäytännössä todettu riittäväksi. Korkein oikeus tulkitsi kuitenkin ratkaisussaan KKO 2020:7 riittävien tietojen laajuutta ja laatua työvoiman vähentämisneuvottelujen yhteydessä ja totesi viittauksen asianomaisiin lakeihin olevan riittämätön, vaikka totesi samalla sen lähtökohtaisesti riittävän. Tapauksessa oli kiistanalaista nimenomaan se, oliko irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteet ilmaistu neuvotteluesityksessä riittävästi. Korkein oikeus katsoi lakiviittauksen olevan riittämätön ottaen huomioon työnantajan aseman ja tämän tiedossa olevat tulevat työtehtävät sekä henkilöstön ammatillisen osaamisen, joka ilmenee yhteistoimintalain mukaisesta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Näiden tietojen perusteella työnantaja ei korkeimman oikeuden mukaan ollut ilmaissut kaikkea käytettävissään olevaa tietoa ja tämän olisi täytynyt voida ilmaista irtisanomisjärjestys yksityiskohtaisemmin.

Korkein oikeus toteaa, että työnantajan velvollisuus tietojen antamiseen neuvotteluesityksessä voidaan ymmärtää suhteellisen laajaksi, mutta toimenpiteiden kohteeksi joutuvien valinnassa riittäviä voivat olla suhteellisen yleisluontoiset tiedot ohjaavista periaatteista. Siinänsähän viittaus irtisanomisjärjestyksen määräävään lainsäädäntöön on yleisluontoinen, mutta henkilöstön näkökulmasta ajateltuna lainsäädännön sisällön avaaminen ja irtisanomisjärjestyksen selkeytyminen tällä tavoin olisi perustellumpaa. Toisaalta voidaan miettiä, voidaanko työnantajaa velvoittaa esittämään kaikki mahdollinen tieto kaikista potentiaalisista vaihtoehdoista. Tämä voisi paitsi viivästyttää neuvotteluja ja olisi tuskin tarkoituksenmukaista yhteistoiminnan vuorovaikutuksenkaan kannalta, jonka oleellinen osa kuitenkin on ajatusten ja näkökulmien vaihto, jonka seurauksena suunnitellut toimenpiteet voivat muuttua ja kehittyä neuvottelujen edetessä.¹¹⁸

¹¹⁶ *Savolainen 2020*, Edilex-uutisessa käsitelty Vaasan hovioikeuden ratkaisua 29.6.2020 Nro 289.

¹¹⁷ *Hietala – Kaivanto 2018*, s.150, *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.236.

¹¹⁸ *Surakka 2020*. Seppo Koskinen ottaa kantaa tuomion perusteluihin ja toteaa ennakkoratkaisun luonteen edellyttävän, että sen sisältämän ohjeen tulisi olla tarpeeksi selkeä, jotta kyseistä lakia noudattavat osaavat sitä soveltaa. Kyseisessä tuomioissa irtisanottavien valintaperusteiden osalta ilmaistiin ”suhteellisen yleisluontoisten” tietojen olevan riittäviä, mikä ei ilmaisuna selvennä työnantajalle kyseisen kriteerin sisältöä. Koskinen suhtautuukin hieman kriittisesti korkeimman oikeuden ratkaisuun, jossa työnantajan toiminta katsottiin huolimattomaksi, vaikka mikään ei viitannut yhteistoimintamenettelyn tarkoitukselliseen laiminlyöntiin ja työnantajan toiminta oli oikeuskirjallisuudessa otetun kannan mukaista, minkä korkein oikeus itsekin totesi. Koskinen näkee myös vaatimuksen riittävästä tiedoista olevan asianmukainen neuvottelujen aloittamiseksi, jotta työnantajan neuvotteluihin valmistautuminen ei viivästy tiedon keruun seurauksena.

Joissakin tilanteissa työnantajalta voidaan edellyttää myös irtisanottavien ilmoittamista henkilöryhmittäin ja maantieteellisesti eriteltynä (Vaasan HO 29.6.2020/289)¹¹⁹. Hovioikeuden ratkaisussa tulkintavaikutusta annetaan joukkovähentämisdirektiiville, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät (art. 2.3(b)(ii)). Myös yhteistoiminta-asiamies on katsonut henkilöstöryhmittäisen arvioinnin olevan perusteltu, mikäli ne ovat yrityksessä tunnistettavissa. Yhteistoimintalain mukaista ei myöskään ole se, että henkilöstöryhmät ilmoitetaan vasta neuvotteluiden jälkeen.¹²⁰ Hovioikeus katsoi lisäksi, että yrityksen toimintojen ollessa eri paikakunnilla toimivia yksiköitä, edellytetään myös maantieteellistä erittelyä irtisanomisten jakautumisesta.¹²¹

Edellä käsitellyistä tapauksista on hyvin nähtävissä jokaisen yrityksen yksilöllisyys ja kuinka esimerkiksi yrityksen koko ja asema voivat vaikuttaa siihen millaisia tietoja niiden on annettava. Tämä on yksi yhteistoiminnan sääntelyä koskevista haasteista ja johon esimerkiksi uudistustyöllä pyritään vastaamaan¹²². Työnantajan ja henkilöstön näkemykset voivat erota suurestikin tarpeellisten tietojen määrästä, mutta yhteistoimintalain tarkoitus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien edistämisestä huomioiden, on työnantajan perusteltua antaa enemmän liikaa kuin liian vähän tietoa omista suunnitelmistaan.

3.1.3. Tiedottaminen neuvottelujen jälkeen

Tiedottamisen yksi osa-alue on myös työnantajan velvollisuus tiedottaa tai antaa selvitys henkilöstölle käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen (YTL 26 §, 40 § ja 53 §). Tiedottamisen tämä osa-alue on tärkeä nimenomaan siksi, että henkilöstö saa neuvottelujen tulokset ja ratkaisut tietoonsa¹²³. Työvoiman käytön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantajan on annettava YTL 53 §:n mukainen yleinen selvitys käytyjen neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisen ajan kuluttua neuvottelujen päättymisestä. Henkilöstöryhmän edustaja voi myös pyytää työnantajaa esittämään asianomaisen selvityksen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti (YTL 53.2 §). Hallituksen esityksessä tarkennetaan, että selvityksessä ei useimmiten voida nimetä

¹¹⁹ Savolainen 2020.

¹²⁰ Aiemmassa yhteistoimintalaissa oli nimenomaan edellytetty henkilöryhmittäistä ilmoittamista, mutta nykyisessä laissa tai esitöissä ei ole vastaavaa mainintaa. Se onko nykyisellä yhteistoimintalailla ollut tarkoitus heikentää tätä, ei käy lain esitöistä ilmi. AKT 2015, kohta Uutiset > Sähköliitto: yhteistoiminta-asiamies täsmensi työnantajien velvollisuuksia, HE 99/1996 vp, s.4.

¹²¹ Savolainen 2020.

¹²² TEM 56/2020, s.56.

¹²³ Hietala – Kaivanto 2018, s.108.

irtisanottavia, lomautettavia tai osa-aikaistettavia työntekijöitä, mutta lukumäärät henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteiden toteutusaikataulu tulisi käydä ilmi. Mikäli kysymyksessä ei olisi vielä lopullinen päätös, on selvityksessäkin annettavat tiedot suuntaa antavia. Selvityksen pääasiallinen tarkoitus on huomioida työntekijät ja mahdollistaa heidän tiedonsaantinsa toimenpiteistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja näin ollen vähentää heidän kokeensa epävarmuutta.¹²⁴

Kaksi muuta neuvottelujen tuloksen tiedottamista henkilöstölle koskevaa säännöstä eroavat edellä mainitusta selvityksestä siinä, että kyseessä on lain sanamuodon mukaan tiedottaminen eikä selvitys. Selvityksestä poiketen tässä yhteydessä tarkoitettu tiedottaminen koskee nimenomaan päätöstä, jonka työnantaja on tehnyt joko neuvotteluissa saavutetun yksimielisyyden perusteella tai muutoin neuvottelujen jälkeen tekemäänsä päätöstä. (YTL 26 § ja 40 §) Yhteistoimintalain 26 § koskee yrityksessä käyttöön otettavia suunnitelmia, periaatteita tai tavoitteita tai muita 4 luvussa tarkoitettuja asioita ja 40 § puolestaan käsittää tiedottamisen 6 luvun mukaisten yritystoiminnan muutosten aiheuttamista henkilöstövaikutuksista. Tässä yhteydessä lain esitöissä nostetaan esiin yhteistoimintalain salassapitosäännös, joka voi rajoittaa työnantajan tiedottamisvelvollisuuden ulottumaan vain rajoitettuun henkilöstön osaan. Tämä siitäkkin huolimatta, että avoimuus on määritelty yhteistoiminnan keskeiseksi tavoitteeksi.¹²⁵ Toinen tiedottamisen sisältöä koskeva vaatimus on päätöksen voimaantulon tai toteuttamisen ajankohta (YTL 26 § ja 40 §).

Oikeuskirjallisuudessa on nostettu YTL 40 §:n mukaisen tiedottamisen yhteydessä esiin myös henkilöstön oikeus saada tietoonsa, jos työnantaja päättääkin olla toteuttamatta alun perin suunniteltua muutosta. Neuvottelujen seurauksena työnantaja voi katsoa, ettei suunniteltu muutos olekaan oleellinen. Henkilöstön kannalta on merkityksellistä saada tietoonsa myös suunnitelmien peruuntuminen. Tiedottamisen perusajatus on kuitenkin epätietoisuuden välttäminen ja peruuntuneista suunnitelmista ilmoittaminen tukee nimenomaan tätä ajatusta.¹²⁶ Tähän liittyen on hyvä myös huomioida, että työnantajan suunnitelmien peruuntuminen muista kuin yhteistoiminnassa esiin nousevista asioista, ei vapauta työnantajaa vastuusta yhteistoimintavelvoitteen toteuttamisessa (TT 2002:68).

¹²⁴ HE 254/2006 vp, s.63.

¹²⁵ HE 254/2006 vp, s.53–54.

¹²⁶ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.207–208.

3.2. Neuvottelu

3.4.1. Oikeaan aikaan ennen päätöksentekoa

Yhteistoimintamenettelyyn liittyviä ajallisia vaatimuksia voidaan tarkastella kahden eri osa-alueen eli neuvottelualoitteen ja itse neuvottelujen käymisen näkökulmasta. Ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista työnantajan on tehtävä aloite neuvottelujen aloittamiseksi (YTL 21 § ja 35 §) tai annettava kirjallinen neuvotteluesitys (YTL 45 §)¹²⁷. Käytännössä tämän aloitteen tai esityksen on tarkoitus antaa henkilöstön edustajalle mahdollisuus valmistautua edessä oleviin neuvotteluihin¹²⁸. Arvioitaessa yhteistoimintaneuvottelut käynnistävän aloitteen tai esityksen antamisajankohtaa, on tälle yhteistoimintalain systematiikan mukaisesti löydettävissä eri määritelmiä riippuen siitä, mitä yhteistoimintalain osa-aluetta tarkastellaan.¹²⁹

Neuvottelualoite on annettava ”niin ajoissa kuin mahdollista” (YTL 35 §) tai ”niin hyvissä ajoin kuin mahdollista” (YTL 21 §). Näiden lainkohtien perustelut eroavat hieman siinä, miten tätä aikamäärettä tulisi arvioida. Lain esitöissä on perustelu 35 §:n yhteydessä tällaisen ei tarkkarajaisen aikamäärään säätämistä sillä, että yritystoiminnan muutokset voivat olla hyvin erilaisia suuruusluokaltaan ja aloitteen antamisajankohtaa arvioitaessa tulee huomioida myös henkilöstövaikutusten laajuus¹³⁰. Yhteistoimintalain 21 §:n perusteluissa painotetaan vielä enemmän henkilöstöryhmän edustajan valmistautumismahdollisuutta, joka edellyttää käsiteltävän asian taustojen selvittämistä ja mahdollisesti hänen edustamiensa työntekijöiden kuulemista. Hallituksen esityksessä nostetaan myös esiin, että joissakin tilanteissa henkilöstöryhmän edustajalla voi olla tarve keskustella myös toisten henkilöstöryhmien edustajien tai asiantuntijoiden (YTL 55 §) kanssa, mihin tulisi myös olla mahdollisuus valmistautumisaikojen puitteissa.¹³¹ Riittävää aikaa ei ole siis laissa tai esitöissä tarkemmin määritelty, mutta oikeuskirjallisuudessa on katsottu sen olevan vähintään viikon ja enintään kaksi tai kolme viikkoa¹³². Vastaavasti yhteistoiminta-asiamies on ohjeessaan ottanut kantaa

¹²⁷ YTL 21 § koskee yrityksessä käyttöönotettavia suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita koskevia neuvotteluja. YTL 35 § liittyy puolestaan 6 luvun mukaisiin yritystoiminnan muutoksista aiheutuviin henkilöstövaikutuksiin ja töiden järjestelyihin. YTL 45 §:n mukaisella neuvotteluesityksellä tarkoitetaan työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvottelujen aloittamista.

¹²⁸ HE 254/2006 vp, s.52 ja 58. *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.234.

¹²⁹ Yhteistoimintalain aikamääresäännökset onkin erityisesti henkilöstön osalta koettu epätasällisinä, mikä vaikuttaa myös yleisesti koko lain soveltamisen sekavuuteen ja monimutkaisuuteen *TEM 35/2018*, s.84.

¹³⁰ HE 254/2006 vp, s.58.

¹³¹ HE 254/2006 vp, s.52–53, 64.

¹³² *Hietala – Kaivanto 2018*, s.105.

kysymykseen riittävästä ajasta, ja katsonut sen olevan pääsääntöisesti useita päiviä¹³³. Ajankohdan määrittämiseen liittyy siis hyvin paljon tulkinnallisuutta.

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvottelujen alkamiseksi annettava neuvotteluesitys on annettava vähintään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista (YTL 45 §). Tämä on ainoa lainkohta, jossa on konkreettisesti tarkennettu neuvotteluesityksen antamisen aikamäärettä, mikä on linjassa sen yhteistoimintalain periaatteen kanssa, että työvoiman vähentämisneuvotteluille asetetaan laissa erityisvaatimuksia (KKO 2020:7). Korkein oikeus on myös tuomiossaan KKO 1994:118 korostanut neuvotteluesityksen merkitystä yhteistoimintalain tarkoituksen toteutumisessa. Jotta työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus pääsee toteutumaan, tulee kaikkia menettelysäännöksiä, kuten neuvotteluesityksen antamista, noudattaa. Tapauksessa oli kyse työnantajan suunnittelemista lomauttamista, joiden toteuttaminen oli ilmoitettu tiedotustilaisuudessa, johon henkilöstöllä ei ollut ollut mahdollisuutta valmistautua. Lomauttamisista ei ollut epäselvyyttä tai erimielisyyttä, mutta vuorovaikutuksen toteutumisen kannalta, henkilöstöllä olisi tullut olla mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn ja etsiä mahdollisia muita vaihtoehtoja.¹³⁴

Olipa yhteistoimintaneuvottelujen aihe mikä hyvänsä, neuvottelualoitteen antamisajankohdasta työnantajan tulisi peilata toimenpiteiden suuruuteen ja henkilöstövaikutusten laajuuteen sekä henkilöstön edustajien valmistautumismahdollisuuksien takaamiseen. Tämän lisäksi oleellinen kysymys liittyy siihen, missä vaiheessa itse neuvottelut tulee tosiasiallisesti käydä, jotta henkilöstöllä säilyy mahdollisuus oikeasti vaikuttaa asioihin.

Koska yhteistoiminnan tarkoitus on mahdollistaa henkilöstön osallistuminen yrityksen päätöksentekoon ja mahdollistaa keskustelu erilaisista vaihtoehdoista, on yhteistoiminta toteutettava ennen varsinaista päätöksentekoa tai esimerkiksi suunnitelmien käyttöönottoa (YTL 20 § ja 34 §).¹³⁵ Päätöstä ei myöskään saa tehdä neuvottelujen ollessa vielä käynnissä, vaan ne täytyy saattaa asianmukaisesti loppuun.¹³⁶ Sekä korkein oikeus että työtuomioistuimien ovat antaneet tuomioita, joissa arvioidaan onko tilanteessa tehty päätös ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Mikäli päätös on tosiasiallisesti tehty ennen yhteistoiminnan toteuttamista, ovat neuvottelut enemmänkin pelkkä muodollisuus kuin aito vuorovaikutustilanne, jossa

¹³³ *Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamista ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä kevästä yhteistoimintamenettelystä 2012*, s.4.

¹³⁴ *Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019*, s.961.

¹³⁵ Mm. *HE 254/2006 vp*, s.52, 56 ja 60. *Lamponen 2016*, s.145 ja 177.

¹³⁶ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.230.

henkilöstöllä olisi vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti työvoiman vähentämisneuvottelut henkilöstö kokee usein pelkäksi muodollisuudeksi.¹³⁷

Ratkaisussaan TT 2010:52 (ään.) työtuomioistuin katsoi, että päätös tehtaan sulkemisesta oli tehty ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut oli aloitettu. Tuomiossa todetaan, että ”yhteistoimintamenettely tulee aloittaa sellaisessa valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaikutus voi käytännössä myös toteutua”. Vaikka tuomiossa painotetaan työnantajan oikeutta tai käytännössä velvollisuutta laatia yksityiskohtainenkin suunnitelma yhteistoimintaneuvottelujen pohjaksi, se ei saa tulla esitettyksi ainoana mahdollisena vaihtoehtona. Kyseisessä tapauksessa henkilöstö oli voinut tuoda esiin vaihtoehtoja, mutta näitä ei ollut asianmukaisesti käsitelty neuvottelujen päätyttyä. Yhtiön hallituksen ennen neuvotteluja käydyin kokouksen pöytäkirja sekä emoyhtiön antamat lehdistötiedotteet tukivat myös päätelmää tosiasiallisen päätöksen tekemisestä ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista.¹³⁸ Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumisen kannalta on välttämätöntä, että lopullista päätöstä asiassa ei ole vielä tehty neuvottelujen alkaessa¹³⁹.

Vastaavasti ratkaisuissa TT 2011:73 ja TT 2011:74 työtuomioistuin katsoi, että yhtiön antamat pörssitiedotteet osoittivat, että päätös tehtaan sulkemisesta oli tehty yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ennen neuvottelujen loppuunsaattamista. Vaikka yhtiön tiedottamisessa oli välillä puhuttu suunnitelmasta, ei se muuta kokonaisuudesta saatavaa vaikutelmaa, joka tukee nimenomaan liian aikaisen lopullisen ratkaisun tekemistä. Tämä on linjassa myös aiemman oikeuskäytännön kanssa. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2010:20 lausunut, että tapahtumien kulku ja kyseisessä asiassa esitetty selvitys on arvioitava laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin, kuin ainoastaan sen mukaan mitä todistajat ovat kertoneet käsityksistään tapahtumista ja mitä pöytäkirjoihin on kirjattu. Kuten edellä kuvatuista tapauksista käy ilmi, painoarvoa on oikeuskäytännössä annettu myös ulospäin suuntautuville tiedotteille ja näiden objektiiviselle arvioinnille¹⁴⁰. Myös yrityksen edustajien käytännön toimenpiteillä ja niiden ajoituksella voi olla ratkaiseva merkitys arvioinnissa¹⁴¹.

¹³⁷ *Ahtela 2016*, s.21.

¹³⁸ Vrt. ratkaisussa erimieltä olleen jäsenen lausunto, jossa nostetaan esiin lehdistötiedotteiden luonne yleisluonteisina informaatiolähteinä, minkä vuoksi niille ei voi antaa samanlaista merkitystä kuin esimerkiksi hallituksen pöytäkirjoille. Lausunnossa painotetaan myös sitä, ettei tosiasiallisen päätöksen tekemistä voi päätellä siitä, kuinka varteenotettavia neuvotteluissa esitetyt vaihtoehdot ovat työnantajan mielestä. Tapauksessa yritystoimintaan kohdistui ulkopuolelta tuleva yllättävä muutostekijä, mikä voi vaikuttaa siihen, ettei työnantajan mielestä tilanteeseen ole kuin yksi realistinen ratkaisu. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että päätös olisi tehty.

¹³⁹ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.231.

¹⁴⁰ *Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019*, s.959.

¹⁴¹ *Lamponen 2016*, s.162.

Ratkaisu KKO 2010:20 on merkityksellinen myös siitä näkökulmasta, kuinka tytäryhtiön vastuu yhteistoimintaneuvottelujen laiminlyönnistä voi konkretisoitua emoyhtiön liian aikaisen päätöksen seurauksena. Tapauksen yhteydessä korkein oikeus pyysi Euroopan unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisua joukkovähentämisdirektiivin tulkinnassa. Ennakkoratkaisussaan (*Akavan erityisalojen keskusliitto AEK ry ym. -tapaus*¹⁴²) EUT katsoi, että sellaiset emoyhtiössä tehtävät strategiset ratkaisut tai toiminnan muutokset, joiden seurauksena työnantaja joutuu harkitsemaan tai suunnittelemaan työntekijöiden irtisanomista, synnyttävät työnantajana toimivalle tytäryhtiölle yhteistoimintaneuvotteluvelvoitteen. Neuvottelut on saatettava päätökseen ennen kuin tytäryhtiö mahdollisesti emoyhtiön antaman ohjeen perusteella toteuttaa irtisanomiset. Korkein oikeus tulkitsi, että työnantajan velvollisuus käydä neuvottelut ennen tekemäänsä ratkaisua on rinnastettavissa emoyhtiön tekemään ratkaisuun, minkä seurauksena tytäryhtiössä on käytävä yhteistoimintaneuvottelut ennen emoyhtiössä tehtyä ratkaisua. Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että emoyhtiö oli tehnyt päätöksen tytäryhtiön toiminnan supistamisesta ennen tytäryhtiössä käytäviä yhteistoimintaneuvotteluja ja näin ollen tytäryhtiön katsottiin laiminlyöneen yhteistoimintaneuvottelujen käyminen. Yhteistoimintaneuvottelujen ajankohtaan ei olekaan vaikutusta sillä, tekeekö lopullisen liiketoimintapäätöksen työnantaja vai määräysvaltaa käyttävä yritys¹⁴³. Merkitystä on sillä, onko emoyhtiössä tehtävä päätös sellainen, joka tytäryhtiön itsensä tekemänä velvoittaisi tätä käymään yhteistoimintaneuvottelut. Kyseisessä tapauksessa oli esimerkiksi kysymyksessä tuotantotoiminnan lakkauttaminen, jonka seurauksena tytäryhtiö joutui irtisanomaan työntekijöitään.¹⁴⁴

Työnantajalla on velvollisuus valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin, mikä konkretisoi-
tuu esimerkiksi työvoiman vähentämisneuvotteluiden yhteydessä ratkaisussa TT 2010:52
mainitun suunnitelman laatimisella yhteistoimintaneuvottelujen pohjaksi. Tämä perustuu
puolestaan laajaan tiedonantovelvollisuuteen, joka työnantajalla on yhteistoimintalain 47 §:n
mukaisesti. Työnantaja joutuukin toisaalta painottelemaan sen välillä, kuinka pitkälle hän
voi suunnitelmassaan mennä ja kuinka hyvissä ajoin yhteistoimintaneuvottelut voidaan aloit-
taa tiedonantovelvollisuuden täyttämiseksi. Työnantajan täytyy valmistella asiaa ainakin

¹⁴² C 44/08 *Akavan erityisalojen keskusliitto AEK ry ym.* EU:C:2009:533, kohta 49 ja 72.

¹⁴³ HE 254/2006 vp, s.60, *Lamponen 2016*, s.162–163, *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.226.

¹⁴⁴ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.233 Vrt. Jos emoyhtiössä tehtävän päätökset ovat ennemmin yleisluontoisia, kuten toimintaa suuntaavia linjauksia, joiden seurauksena tytäryhtiö ei joudu välittömästi harkitsemaan irtisanomisia, aktualisoituu yhteistoimintaneuvotteluvelvoite vasta silloin, kun tytäryhtiössä harkitaan mahdollisiin irtisanomisiin johtavia toimenpiteitä. Näissä tilanteissa tytäryhtiöllä on usein enemmän toimintamahdollisuuksia, joista jokainen ei välttämättä johda automaattisesti irtisanomisiin. *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.233.

niin pitkälle, että eri toimenpiteiden henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja voidaan arvioida riittävän täsmällisesti.¹⁴⁵ Vaikka työnantaja lopulta päätyy suunnitelmassa esitettyyn ratkaisuun, ei se automaattisesti tarkoita sitä, että asiassa olisi tehty ratkaisu ennen yhteistoimintaneuvottelujen käymistä (TT 2011:74).

Joissakin YTL 6 luvun mukaisissa yritystoiminnan muutostilanteissa, kuten kone- ja laitehankinnoissa, voi olla vaikea tai mahdotontakin arvioida henkilöstövaikutuksia vielä siinä vaiheessa, kun toimenpiteistä päätetään. Näissä tilanteissa päätös voidaan tehdä ja neuvottelut käydä myöhemmin, kun henkilöstövaikutuksia voidaan arvioida. Oleellista on se, että henkilöstövaikutukset eivät ole yksiselitteisiä ja niihin voidaan vaikuttaa myös päätöksen jälkeen.¹⁴⁶ Kuitenkin, jos hankinnoilla tiedetään olevan työsuhdeturvaa koskevia vaikutuksia, täytyy neuvottelut käydä ennen hankintojen tekemistä¹⁴⁷.

3.4.3. Yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

Yhteistoimintalaissa edellytetään yhteistoimintaneuvottelujen käymistä *yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi* (YTL 20 §, 28 §, 34 §, ja 50 §). Hallituksen esityksessä kyseinen vaatimus on todettu olevan vuorovaikutuksen toteutumisen edellytys¹⁴⁸. Sitä, mitä tällä tarkoitetaan, ei ole kuitenkaan sen tarkemmin määritelty laissa tai esitöissäkään, vaikka se onkin merkittävä yhteistoiminnan laadun ja onnistumisen kriteeri. Vuorovaikutuksen onnistuminen on lopulta kuitenkin kiinni inhimillisestä käyttäytymisestä, jonka sääteleminen laissa on mahdotonta¹⁴⁹. Yhteistoiminnan hengen sisältöä joudutaankin avaamaan oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kautta.

Yhteistoiminnan hengen edellytykseksi on katsottu ainakin neuvottelukumppanien näkemysten kuunteleminen sekä huomioiminen mahdollisuuksien mukaan. Tämän toteutuminen edellyttää avointa ja tavoitteellista vuoropuhelua, jossa keskitytään asioihin ja ratkaisujen löytämiseen. Jokaisella on kuitenkin täysi oikeus edistää omia tavoitteitaan ja pitää niistä kiinni, kuitenkin lähtökohtaisena päämääränä yksimielisen ratkaisun löytäminen.¹⁵⁰ Neuvottelujen ilmapiiriin täytyy tukea osapuolten vapautta ilmaista omat näkemyksensä ja ehdotuksensa perusteluineen, ilman pelkoa, painostusta tai asioiden henkilöitymistä. Yksi osa on myös henkilöstöedustuksen asianmukaisuus, mikä käsittää sekä edustajan valinnan että

¹⁴⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.233.

¹⁴⁶ HE 254/2006 vp, s.57, Hietala – Kaivanto 2018, s.107, Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.197.

¹⁴⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.960.

¹⁴⁸ HE 254/2006 vp, s.57.

¹⁴⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.154, TEM 38/2018, s.56.

¹⁵⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.154–155.

neuvottelujen käynnin lain mukaisuuden. Myös työnantajan vastustus henkilöstön edustajan oikeudelle (YTL 55 §) käyttää neuvotteluissa asiantuntijaa on katsottu neuvotteluhalukkuuden puutteeksi¹⁵¹. *Lamponen* tiivistää yhteistoiminnan hengen toteutumisen edellyttävän käytännössä asioiden käsittelyä ja neuvottelua tavalla, jossa henkilöstön tosiasialliset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet toteutuvat, missä mittarina ovat vuorovaikutuksen laatu ja eri menettelyjen ja neuvottelujen sisällöllinen lainmukaisuus.¹⁵² Lisäksi korkein oikeus on todennut yhteistoimintamenettelyjen tarkoituksen toteuttamisen edellyttävän muotosäännösten noudattamista, vaikka itse käsiteltävästä asiasta olisikin ollut yksimielisyys (KKO 1994:118).

Toinen laadullisen kriteerin osa-alue on neuvottelujen tavoite yksimielisyydestä, jolla puolestaan tarkoitetaan osapuolten tavoitetta saavuttaa käsitellyssä asiassa yhteinen, jaettu näkemys neuvottelujen kohteesta. Kun arvioidaan sitä, onko neuvottelujen lähtökohtana ollut yksimielisyyden saavuttaminen, voidaan tarkastella sitä, kuinka vastaanottavainen työnantaja on ollut henkilöstön esittämille vaihtoehdoille¹⁵³. Saavutettu yksimielisyys ei kuitenkaan lähtökohtaisesti tarkoita sopimusta, mikä esimerkiksi työvoiman vähentämisneuvotteluissa konkretisoituu yhteisymmärryksenä irtisanomistarpeesta eikä sopimuksena työsuhteen päättämisestä. Työnantajalla on silti oikeus neuvottelujen jälkeen tehdä haluamansa päätös kyseessä olevasta asiasta ja halutessaan huomioida henkilöstön esittämät vaihtoehdot ja näkemykset.¹⁵⁴ Tämän on todennut lähtökohdaksi myös korkein oikeus ratkaisussaan KKO 2019:66.¹⁵⁵

Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet konkretisoituvat siis työnantajan ja henkilöstön välisenä vuorovaikutuksena ja neuvottelujen sisällöllisellä lainmukaisuudella. Neuvottelujen sisältövaatimukset ovat osittain riippuvaisia käsiteltävästä asiasta ja siitä mitä yhteistoimintalain neuvottelusäännöstä sovelletaan. Olipa kyseessä muutoksista johtuvien toimenpiteiden käsittely (YTL 6 ja 8 luvut) tai lain edellyttämien suunnitelmien käyttöönotto

¹⁵¹ *Lamponen 2016*, s.175.

¹⁵² *Lamponen 2016*, s.45–46. Myös *Äimälä ja Kärkkäinen* ovat katsoneet yhteistoiminnan hengen määrittelyn lähtökohdaksi lain tarkoituksen vuorovaikutuksen edistämistä sekä neuvotteluissa käsiteltävät asiat (*Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.154).

¹⁵³ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.205, *Lamponen 2016*, s.46, jossa tuotiin esiin Vaasan Hovioikeuden ratkaisu 13.5.2015 Nro 221, jossa henkilöstön esittämien irtisanomisten vaihtoehdot oli jätetty selvittämättä yhteistoimintamenettelyssä, minkä vuoksi katsottiin, ettei neuvotteluja ollut käyty yksimielisyyden saavuttamiseksi.

¹⁵⁴ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.154–155, s.205, Ks. myös työnantajan päätöksenteko-oikeudesta irtisanomisten yhteydessä *Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019*, s.969–970.

¹⁵⁵ Vrt. *Lamponen 2016*, s.1523, 203–204, jossa on todettu, ettei yhteistoimintalain tarkoituksen toteutumisen kannalta yksimielisyyttä voida pitää täysin merkityksettömänä, etenkin jos huomioidaan EU-oikeuden tulkintavaikutus. Niin yhteistoimintamenettely- (art. 4.4 (e)), joukkovähentämis- (art. 2.1) ja liikkeenluovutusdirektiivissä (art. 7.2) on asetettu sopimukseen pääsy neuvottelujen päämääräksi.

(YTL 4 luku), tulee asian perusteet ja vaikutukset käsitellä käydyissä neuvotteluissa. Suunnitelmien laatimisen yhteydessä tulee käsitellä myös sen tavoitteet ja tarkoitukset (YTL 20 §). Lisäksi työvoiman vähentämisneuvotteluissa sekä yritystoiminnan muutoksista johtuvissa neuvotteluissa tulee käsitellä mahdollisia vaihtoehtoja suunnitelluille toimenpiteille (YTL 34 §, 50 §). Työnantaja on myös velvollinen käsittelemään YTL 49 §:n mukaisen työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet suunnitellessaan irtisanomisia.

Neuvotteluissa tulee ensin käsitellä suunniteltujen toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, jonka jälkeen neuvotellaan mahdollisista vaihtoehdoista (KKO 2010:8). Näitä varten ei kuitenkaan tarvitse järjestää erillisiä neuvottelutilaisuuksia, jos vuorovaikutuksen toteutuminen ei tätä edellytä¹⁵⁶. Sitä mitä asioita näillä konkreettisesti tarkoitetaan, ei ole sen tarkemmin määritelty lain esitöissä. Tiettyjen lain edellyttämien suunnitelmien osalta voi perusteiden osalta riittää yksinkertaisesti viittaaminen kyseiseen lainkohtaan, kun taas harkinnanvaraisen asioiden (esim. huumausainetestien käyttö) osalta perusteistakin täytyy keskustella tarkemmin. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista neuvoteltaessa perusteena on yleensä kyseinen muutos, jolloin keskustelun kohteena on kyseisen liiketoimintapäätöksen sisältö. Neuvotteluelvoite ei kuitenkaan koske itse liiketoimintapäätöstä vaan siitä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia.¹⁵⁷ Työvoiman käytön vähentämisessä perusteet käsittävät yleensä tuotannolliset tai taloudelliset perusteet, joihin työnantajan päätökset pohjautuvat¹⁵⁸.

Toimenpiteiden taustasyiden käsittely voi auttaa henkilöstöä paremmin ymmärtämään ja hahmottamaan toimenpid kokonaisuutta¹⁵⁹, mutta heidän osallistumisensa tai vaikutusmahdollisuuksiensa kannalta merkittävämpi kokonaisuus on kuitenkin vaihtoehtojen käsittely. Vaihtoehtojen käsittely on keskeinen osa yhteistoimintamenettelyä ja niiden sivuuttaminen on voinut osaltaan vaikuttaa siihen kokonaisarviointiin, jonka perusteella työnantajan on katsottu tehneen päätöksen ennen käytäviä neuvotteluja (esim. TT 2010:52).¹⁶⁰ Vaihtoehtojen läpikäyminen ja niiden selvittely ei kuitenkaan vapauta työnantajaa vastuusta, jos tosiasiallinen päätös irtisanomisista on tehty ennen neuvotteluiden loppuunsaattamista (TT 2011:74).

¹⁵⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.966.

¹⁵⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.152, 204.

¹⁵⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.967.

¹⁵⁹ TEM 56/2020, s.122.

¹⁶⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.205 ja 252.

Työvoiman käytön vähentämisneuvotteluissa henkilöstö voi esittää omat vaihtoehdonsa, joilla voidaan rajoittaa työvoiman vähentämisen kohteena olevaa henkilöpiiriä ja lieventää työntekijöille aiheutuvia seurauksia. Myös koulutukseen ja uudelleensijoittamiseen liittyvien näkemysten esiintuonti on keskeinen mahdollisuus päästä vaikuttamaan työnantajan suunnitelmiin. Vaikka työvoiman vähentäminen olisi väistämätöntä, tulee neuvottelujen aikana keskustella esimerkiksi töihin jäävien työjärjestelyistä tai koulutustarpeista.¹⁶¹ Riittävä neuvottelua ei ole se, että työnantaja ilmoittaa, ettei muuta työtä ole tarjolla, vaan henkilöstöllä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus ilmaista omat näkemyksensä¹⁶². Kunnollisten ja varteenotettavien vaihtoehtojen esittäminen edellyttää, että työnantaja antaa henkilöstölle riittävät tiedot. Työtuomioistuin onkin katsonut, että riittävien tietojen antaminen ja irtisanomisten vaihtoehtojen selvittäminen asettavat työnantajalle aktiivisen toimintavelvoitteen. Mikä tarkoittaa esimerkiksi yrityksen toisen yksikön kehitysnäkymien ja työllisyystilanteen selvittämistä. (TT 2009:9) Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on tuotu esiin yritystoiminnan muutoksia (YTL 6 luku) koskevien neuvottelujen osalta, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tuoda vaihtoehtoja esille ainoastaan sen vuoksi, että niiden käsittelyä edellytetään, mikä korostaakin henkilöstön aktiivisen osallistumisen merkitystä¹⁶³.

Vuorovaikutuksen laatua ja samalla neuvotteluelvoitteen täyttymistä on arvioitu oikeuskäytännössä. Lähtökohtana on, että molempien osapuolten täytyy käsittää kyseessä olevan neuvottelut sekä ymmärtää neuvottelujen tarkoitus. Etenkin irtisanomistilanteessa työntekijän täytyy ymmärtää kyseessä olevan mahdollinen työsuhteen irtisanominen¹⁶⁴. Ratkaisussa KKO 1993:133 katsottiin, etteivät viikoittaiset taloudellista tilannetta, myyntiä ja huonosta taloudellisesta tilanteesta johtuvia toimenpiteitä käsittelevät keskustelutilaisuudet ole yhteistoimintalaissa edellytetyjä neuvotteluja työvoiman vähentämisen yhteydessä. Kyseisten keskustelutilaisuuksien perusteella A:lle ei ollut syntynyt käsitystä, että hänen irtisanomisansa on mahdollinen. Vastaavasti ratkaisussa KKO 1994:118 katsottiin, etteivät pidetyt tiedotustilaisuudet olleet yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluita, joihin työntekijä olisi voinut valmistautua asianmukaisella tavalla. Työnantajalta edellytetään aitoa ja todellista neuvottelua henkilöstön edustajien kanssa pelkän yleisluontoisen keskustelun tai ilmoitusluontoisen tilaisuuden sijasta¹⁶⁵. Vaikka työntekijä olisi tietoinen tai voisi päätellä

¹⁶¹ HE 254/2006 vp, s.62.

¹⁶² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.969.

¹⁶³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.205.

¹⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.966.

¹⁶⁵ Lamponen 2016, s.177, Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.966. Tapauksessa KKO 1994:118 oli kyse työantajan pitämistä tiedotustilaisuuksista, jotka koskivat lomauttamista. Vaikka A oli ollut tietoinen ja

irtisanomismahdollisuudesta, ei se poista työnantajan velvollisuutta käydä työntekijän vaikutusmahdollisuudet takaavat neuvottelut yhteistoiminnan hengessä¹⁶⁶. Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että työntekijän itsensä esittämä pyyntö tulla irtisanotuksi ei poista työnantajan velvollisuutta käydä yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut työntekijän kanssa, jos tahdon ilmaisun ja irtisanomisen välillä on kulunut aikaa (KKO 2016:15).¹⁶⁷

Yhteistoimintaneuvottelujen koskiessa työvoiman vähentämistä, on neuvotteluille säädetty vähimmäisneuvotteluaikat (YTL 51§)¹⁶⁸. Vaikka lainsäädännöksessä sanotaankin työnantajan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun määräaika on kulunut, ei pelkkä määräajan kuluminen riitä täyttämään neuvotteluelvollisuutta. Työnantajan on huolehdittava niin monen neuvottelukerran järjestämisestä, että suunnitellut toimenpiteet tulevat käsitellyksi ja vuorovaikutus henkilöstön kanssa toteutuu.¹⁶⁹ Työnantaja ei voi myöskään osittaa neuvotteluita pienempiin osiin tai pienempään laajuuteen siten, että niiden kohteina olisi vähemmän työntekijöitä tai pienemmät henkilöstövaikutukset. Työnantaja voi kuitenkin rajata neuvottelut koskemaan tiettyä yrityksen yksikköä. Tarkoituksenmukaista on käydä neuvottelut sen henkilöstöryhmän kanssa, johon toimenpiteet kohdistuvat.¹⁷⁰

Työnantaja voi esimerkiksi käydä samasta perusteesta johtuvien, mutta eri henkilöstöryhmiä koskevien erilaisten toimenpiteiden osalta erilliset neuvottelut, kunhan hän huolehtii yhteistoiminnan asianmukaisesta toteutumisesta. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2020:58, että työnantaja oli täyttänyt yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen järjestäessään eri henkilöstöryhmiin kohdistuvien toimenpiteiden osalta kahdet samanaikaiset neuvottelut. Ratkaisevaa oli se, että työnantaja oli huolehtinut asianmukaisesta

ymmärtänyt kyseessä olevan lomauttamisen, korkein oikeus katsoi työnantajalla olevan tästä huolimatta velvollisuus käydä kunnolliset yhteistoimintaneuvottelut asiasta. Pelkkä tiedotustilaisuus ilman neuvotteluesitystä ja valmistautumisaikaa, ei takaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisten vaihtoehtojen selvittämistä.

¹⁶⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.966.

¹⁶⁷ Yhteistoimintalain rikkominen käy ilmi kyseisen ratkaisun Pirkanmaan käräjäoikeuden 14.12.2012 antaman tuomion perusteluista. Vrt. TT 1987:156, jossa työtuomioistuimien katsoi, että työntekijän myöntyminen työnantajan suunnittelemiin toimenpiteisiin, voi kompensoida kunnollisten yhteistoimintaneuvottelujen puuttumisen. Tässä vanhemmassa tapauksessa oli kysymys tilanteesta, jossa toisiin työtehtäviin siirretyn työntekijän kanssa ei ollut käyty varsinaisia yhteistoimintaneuvotteluita, joihin työntekijällä olisi jäänyt asianmukainen valmistautumisaika. Koska työntekijä oli ilmaissut tyytyvänsä siirtoon, työtuomioistuimien katsoi, että työntekijällä olisi ollut mahdollisuus siirron vastustamiseen, mutta hän ei ollut tätä tehnyt. Näin ollen yhtiö ei ollut rikkonut yhteistoimintavelvoitettaan

¹⁶⁸ Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään tai enintään 90 päivän lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, on vähimmäisneuvotteluaika 14 päivää. Jos irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset koskevat vähintään 10 työntekijää, on vähimmäisneuvotteluaika 6 viikkoa. Mikäli yrityksessä on työntekijöitä vähintään 20, mutta alle 30, on vähimmäisneuvotteluaika aina 14 päivää.

¹⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.971.

¹⁷⁰ HE 254/2006 vp, s.63. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.972.

tiedonkulusta neuvottelujen välillä ja molemmissa neuvotteluissa esiin nostettuja toiseen henkilöstöryhmään vaikuttavia toimenpidevaihtoehtoja oli käsitelty myös toisissa neuvotteluissa. Asian ratkaisuun vaikutti myös se, että molemmissa neuvotteluissa oli ollut osallisena kummankin henkilöstöryhmän pääluottamusmies, mikä oli edesauttanut tiedonkulkua. Yhteistoiminnan toteutuminen edellyttää myös sitä, ettei työnantaja voi tehdä kummassakaan neuvottelussa ratkaisua ennen molempien loppuun saattamista, jos toimenpiteet vaikuttavat toisiinsa. Tapaus korostaa työnantajan mahdollisuutta harkita paras ja tarkoituksenmukaisin tapa yhteistoiminnan järjestämiseen, kunhan hän turvaa henkilöstön osallistumisen ja vaikutusmahdollisuudet.

Sen määrittelemisen mikä on riittävää neuvottelua, on koettu työnantajien näkökulmasta haasteelliseksi. Toisaalta taas liian pitkät neuvottelut tai lain asettamat aikavaatimukset voivat olla henkilöstön kannalta raskaita. Etenkin jos joudutaan odottamaan omaan tilanteeseen vaikuttavaa työnantajan päätöstä.¹⁷¹ Henkilöstöryhmän edustajalla on kuitenkin oikeus sopia neuvottelumääräajan lyhentämisestä (YTL 51 §). Tämä ei kuitenkaan poista työnantajan velvollisuutta huolehtia neuvotteluvollisuuden täyttymistä niin neuvottelujen sisällöllisten vaatimusten kuin yhteistoiminnan hengen ja tavoitteen toteutumisen osalta. Kaikki käsiteltävään asiaan vaikuttavat tosiasiat tulee olla osapuolten tiedossa, jotta neuvottelujen jatkaminen voidaan nähdä tarpeettomana.¹⁷²

3.3. Suunnittelu

Yksi henkilöstön osallistumisen muoto on oikeus osallistua työyhteisössä tehtävien suunnitelmien laadintaan, jotka perustuvat yhteistoimintalain sekä muun lainsäädännön mukaiseen työnantajan suunnitteluvollisuuteen. Suunnitteluvoite liittyy yrityksen proaktiivisuuden edistämiseen eli tarkoituksena on edistää tulevaisuuteen suuntautumista ja tulevaisuuden ohjailua.¹⁷³ Yhteistoimintalain mukaista osallistumisoikeutta käsittelee lain 4 luku, joka koskee yhteistoiminnassa käsiteltäviä yrityksen suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita¹⁷⁴. Suunnitelmat voidaan nähdä välineinä yrityksen työvoiman käytön sääntelylle suunnittelukaudella, kun taas periaatteet ovat konkreettisempia ja pysyvämpiä työkaluja organisaation toiminnan ohjaamisessa. Nämä ovat tärkeitä välineitä lainsäädännössä asetettujen tavoitteiden

¹⁷¹ TEM 35/2018, s.77 ja 84.

¹⁷² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.973, Lamponen 2016, s.185.

¹⁷³ Kairinen 2009, s.494 ja 504.

¹⁷⁴ Yhteistoiminnassa käsiteltäviä periaatteita, suunnitelmia tai tavoitteita ovat työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt (YTL 15 §), henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (YTL 16 §), vuokratyövoiman käyttöön liittyvät periaatteet (YTL 17 §), yrityksen sisäinen tiedottaminen (YTL 18 §) sekä muuhun lainsäädäntöön perustuvat suunnitelmat, periaatteet ja käytännöt (YTL 19 §).

konkretisoimisessa omassa organisaatiossa.¹⁷⁵ Näkisinkin suunnittelun merkityksen korostuvan erityisesti toteutettaessa yhteistoimintalain tarkoitusta yritystoiminnan kehittämisessä¹⁷⁶.

Erilaisten pakollisten suunnitelmien hyöty ja erityisesti henkilöstön osaamisen ja tiedon hyödyntäminen voi jäädä lain asettamien velvollisuuksien jalkoihin. Keskitytään vain siihen, että toteutetaan muodollisesti oikein lain edellyttämät suunnitteluelvoitteet ja niiden tuoma hyöty sivutetaan tai jätetään hyödyntämättä. Yhteistoiminnan tuoma hyöty osataan paremmin käyttää hyväksi erilaisissa yrityksen muutostilanteissa.¹⁷⁷ Suunnitelmat voivat toimia erityisesti johtamisen välineinä, joiden vaikutus konkretisoituu ohjausvaikutuksena. Työnantajan tulisi huomioida erilaiset suunnitelmat ja ohjelmat liiketoiminnan johtamisessaan. Suunnitelmilla on myös tulkinta- ja näyttövaikutusta oikeudellisia kysymyksiä ratkaistaessa esimerkiksi tilanteessa, jossa joudutaan arvioimaan irtisanomisten lainmukaisuutta.¹⁷⁸ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2020:7 katsottiin, että työnantajan olisi tullut voida ilmaista irtisanottavien määräytyminen tarkemmin muun muassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta ilmenevän henkilöstön osaamisen perusteella.

Merkittävä kokonaisuus yhteistoimintalain edellyttämistä suunnitelmista on henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta¹⁷⁹, jonka tarkoitus on ylläpitää ja edistää työntekijöiden ammatillista osaamista ja auttaa samalla työntajaa toteuttamaan yrityksen kehittämiseen¹⁸⁰ liittyvää velvollisuuttaan. Niiden laadinnassa tulee huomioida yrityksen toiminnassa tapahtuvat ja ennakoitavissa olevat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä (YTL 16 §). Kyseisiä muutoksia voivat olla esimerkiksi yrityksen tai sen osan lopettamiset ja laajentamiset, erilaiset kone- ja laitehankinnat tai tuotannon ja palvelurakenteen muutokset, mikäli näillä on henkilöstövaikutuksia¹⁸¹. Suunnitelman sisällön vähimmäisvaatimukset¹⁸² on määritelty YTL 16.3 §:ssä, jonka lisäksi edellytetään tiettyjen erityistekijöiden huomioimista (YTL 16.5 §).

¹⁷⁵ *Murto 2015*, s.120 ja 129, *Lamponen 2016*, s.88.

¹⁷⁶ *Lamponen 2016*, s.42–43.

¹⁷⁷ *Ahtela 2016*, s.20.

¹⁷⁸ *Kairinen 2009*, s.180–182, *Murto 2015*, s.133–136.

¹⁷⁹ Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tärkeyttä korostaa esimerkiksi tiedon ja osaamisen merkityksen lisääntyminen tuotannontekijöinä. Yritysten uusiutumisen ja nopeamman innovoinnin kannalta keskeinen tekijä on koulutus- ja oppimishojelmien integroiminen yrityksen strategiseen kehittämiseen. *Koskinen 2010b*, s.134

¹⁸⁰ Yhteistoimintalain 1 §:n mukaisesti työnantajalla on velvollisuus yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa kehittää yrityksen toimintaa. Kehittämisenäkökulmasta on kirjoittanut mm. *Lamponen 2016*, s.42.

¹⁸¹ *HE 254/2006 vp*, s.49.

¹⁸² Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi ainakin 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä (ml. määräaikaisten työsojimusten määrä ja arvio niiden kehityksestä), 2) periaatteet erilaisten

Oleellista on, että henkilöstösuunnitelmassa mahdolliset muutokset käsitellään ennakoiden ja arvioiden niiden vaikutuksia koko henkilöstön kannalta. Erityinen huomio tulee kiinnittää ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin, joustaviin työaikajärjestelyihin sekä perhe-elämän ja työn tasapainottamisen keinoihin (YTL 16.5 §). Tarkoituksena ei ole löytää henkilöstön kannalta lievimmät toteutusvaihtoehdot, kuten työvoiman vähentämisneuvottelujen aikana¹⁸³, vaan tarkoitus on edesauttaa henkilöstön varautumista muutoksiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja antaa heille mahdollisuus vaikuttaa niihin sekä edesauttaa työntekijöiden pitkäaikavälin työllistymistä työnantajan palveluksessa¹⁸⁴. Henkilöstön osallistamisella on mahdollisuus välttää tiettyjen toimenpiteiden tuleminen yllätyksenä. Koulutussuunnitelman¹⁸⁵ avulla voidaan puolestaan arvioida henkilöstön koulutustarpeita, jotta heidän ammatitaitonsa pysyy ja kehittyy ja he selviytyvät mahdollisista muuttuvista työtehtävistä. Tämä kaikki tulee takaisin yritykselle, kun henkilöstö voi osaamisensa avulla antaa parhaan mahdollisen panoksensa yritykselle.¹⁸⁶

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittava vuosittain. Näin ollen vähintään 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä tulee käydä vähintään yhdet yhteistoimintaneuvottelut vuodessa, vaikka mitään suuria muutostekijöitä ei yrityksen toiminnassa olisikaan nähtävissä.¹⁸⁷ Yhdessä tiedottamiseen liittyvien säännöllisten velvollisuuksien kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta, toteuttaminen ja seuranta muodostavat yrityksen jatkuvan yhteistoiminnan¹⁸⁸. Säännöllinen yhteistoiminta on siis paljon muutakin kuin muutoksiin reagoimista.

Henkilöstön osallistumista arvioitaessa voi työnantajan ja henkilöstön välillä olla näkemuseroa siitä, kuinka suureksi henkilöstön osallistuminen koetaan, mikä varmasti omalta osaltaan vaikuttaa yhteistoiminnan onnistumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2020 teettämässä tutkimuksessa¹⁸⁹ käsiteltiin muun muassa henkilöstön osallistumista tasa-

työsuhdemuotojen käytöstä, 3) työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen yleiset periaatteet sekä periaatteet työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseen, 4) arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja sen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurannamenettely.

¹⁸³ *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.151.

¹⁸⁴ *HE 99/2013 vp*, s.13.

¹⁸⁵ Koulutussuunnitelmassa käsitellään erityisesti työntekijöiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutustarpeita ja -mahdollisuuksia sekä vuosittaista toteuttamissuunnitelmaa *HE 99/2013 vp*, s.4.

¹⁸⁶ *HE 254/2006 vp*, s.49–50.

¹⁸⁷ *HE 99/2013 vp*, s.3. Yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolelle jäävien yritysten osalta koulutussuunnitelman sisällöstä ja muista edellytyksistä säädellään taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetussa laissa (1136/2013) *HE 99/2013 vp*, s.11–12.

¹⁸⁸ *Lamponen 2016*, s.42.

¹⁸⁹ Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020.

arvosuunnitelman laadintaan, joka on yksi esimerkki muun lainsäädännön perusteella laadittavista ja yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävistä suunnitelmista, (YTL 19.1 § 1 kohta). Vaikka tasa-arvosuunnitelmaa ei liitettäisikään osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, tulee se laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, joilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet (tasa-arvoL 6a.2 §)¹⁹⁰.

Tutkimuksesta käy ilmi, että työnantajat katsoivat useammin henkilöstön edustajien olleen mukana tasa-arvotoimenpiteistä päättämisessä, kuin henkilöstön edustajat kokivat itse mukaan otetuksi. Kuitenkin työnantajien ja henkilöstön kokemus osallistumisesta tasa-arvosuunnitelman laatimisen muihin vaiheisiin, kuten aiemman tasa-arvosuunnitelman arviointiin ja seurantaan, vastasivat toisiaan. Tämä kuvastaa hyvin sitä, kuinka työnantajien ja henkilöstön käsitykset aidosta osallistumisesta ja vaikutusvallasta eroavat toisistaan. Yleisesti ottaen tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että laajimmillaankin henkilöstön edustajat olivat mukana tasa-arvosuunnitelman laadinnassa noin kahdessa kolmasosassa organisaatioista.¹⁹¹

Tasa-arvolain esitöissä korostetaan, että henkilöstön edustajien osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet tulee vastata yhteistoimintalain mukaisia mahdollisuuksia. Riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet tarkoittavat hallituksen esityksen mukaan sitä, että henkilöstön edustajien tosiasialliset osallistumismahdollisuudet suunnitelman valmisteluun tulee turvata sekä heillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön jokaisessa suunnitteluprosessin eri vaiheessa. Eri vaiheet käsittävät tasa-arvotilanteen selvittämisen, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelun ja valmistelun sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnin. Etenkin isoissa organisaatioissa tulee varmistua siitä, että koko henkilöstö, joka kuuluu suunnitelman piiriin, on edustettuna ja kaikilla on käytettävissään riittävät tiedot asioiden käsittelemiseksi.¹⁹² Näinpä esimerkiksi henkilöstön edustajien mukana olo ainoastaan valmiin suunnitelman hyväksymisessä ei vastaa vaatimusta todellisista vaikutusmahdollisuuksista¹⁹³.

Henkilöstön osallistuminen suunnitelmien laadintaan ei tarkoita esimerkiksi sitä, että he päättäisivät koulutukseen osallistujat. Ylipäätään tarkoitus on käsitellä koulutustarpeita henkilöstöryhmittäin, eikä yksittäisten työntekijöiden kannalta. Koulutus päätösten tekeminen on viime kädessä työnantajan oikeus, eikä yhteistoimintalain säännös myöskään velvoita

¹⁹⁰ HE 19/2014 vp, s.113–115.

¹⁹¹ STM 33/2020, s.50 ja 89.

¹⁹² HE 19/2014 vp, s.114–115.

¹⁹³ STM 33/2020, s.49 ja 89.

työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä. Tarkoitus on, että tarpeiden tunnistaminen ja suunnitelma tehdään yhteisymmärryksessä henkilöstön kanssa, joiden rooli korostuu juuri koulutuksen tarpeisiin liittyvien näkemysten esille tuomisessa. Henkilöstöllä on usein viime kädessä asianmukaisin tieto siitä, millaista osaamisen kehittämistä he mahdollisesti tarvitsevat tai millaiset työntekeksen muodot olisivat heille tehokkaimpia. Suunnitelmat voivat koskea esimerkiksi periaatteita, joiden mukaan työympäristön suunnittelussa tai koulutuksen kohdentamisessa huomioidaan erityisesti ikääntyvät ja muuten työttömyysuhan alaiset työntekijät.¹⁹⁴

Hallituksen esityksen mukaan neuvottelujen kohteena on käyttöön otettavien suunnitelmien, periaatteiden tai käytäntöjen kokonaisuus, jossa huomioidaan syyt ja perusteet niiden takana, mitä tavoitellaan sekä mahdolliset vaikutukset henkilöstöön¹⁹⁵. Suunnitelmia yhteistoiminnassa laadittaessa ei ole tarkoituksellista päättää konkreettisista toimenpiteistä vaan yhteistoimintalain yksimielisyyden vaatimus voi täytyä saavuttamalla yhteisymmärrys tilanteeseen liittyvistä tosiasioista ja niiden merkityksestä osapuolille.¹⁹⁶

Vaikka monessa asiassa yhteistoiminnassa korostuu työnantajan aktiivisuus, on henkilöstön aktiivisuudella ja oma-aloitteisuudella myös merkityksensä onnistuneessa yhteistoiminnassa. Esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä annettava selvitys, miten ammatillista osaamista on tarkoitus ylläpitää heidän osaltaan, jotka ovat pidemmän aikaa jääneet ilman ammatillisen osaamisen kehittämistä (YTL 20.4 §).¹⁹⁷ Henkilöstöryhmän edustajalla on myös aloiteoikeus suunnitelmien, periaatteiden ja tavoitteiden laadintaan, jos työnantaja laiminlyö vastuunsa näiden laatimisessa (YTL 23 §). Työnantajalla on kuitenkin oikeus pidättäytyä neuvotteluista, jos tämä katsoo ne tarpeettomaksi. Kieltäytymiseen on annettava kirjallinen selvitys, josta tulee käydä ilmi perusteet sille, miksi yhteistoimintaneuvotteluja ei nähdä tarpeellisina.¹⁹⁸

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tärkeyttä on korostettu yhteistoimintalain esitöissä ja on katsottu välttämättömäksi ylipäättään yhteistoiminnan toteutumisen seuranta, mutta erityisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevien säännösten toteutuminen¹⁹⁹.

¹⁹⁴ HE 99/2013 vp, s.13, *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.121–122.

¹⁹⁵ HE 254/2006 vp, s.52.

¹⁹⁶ *Murto 2015*, s.111.

¹⁹⁷ HE 99/2013 vp, s.14.

¹⁹⁸ HE 254/2006 vp, s.53.

¹⁹⁹ *TyVM 15/2006 vp – HE 254/2006 vp*, s.4-5.

Yhteistoiminta-asiamies voikin viime kädessä vaatia tuomioistuinta velvoittamaan työnantajan täyttämään velvollisuutensa suunnitelman laatimisessa uhkasakon uhalla²⁰⁰. Näidenkin valvontakeinojen tosiasiallinen vaikutus jää helposti olemattomaksi, jos työnantajalla tai henkilöstöllä ei ole halua hyödyntää yhteistoiminnan keinoja yrityksen tai sen toimintakulttuurin kehityksessä.

3.4. Sopiminen

Yhteistoiminnassa pääsääntönä on aiemmin kuvatulla tavalla yksimielisyyteen pyrkiminen yhteistoiminnan hengessä, jonka jälkeen työnantajalla on oikeus tehdä päätös neuvottelujen pohjalta. Joissakin tilanteissa yhteistoiminta voi näyttäytyä myös sopimisena²⁰¹, jonka seurauksena voi syntyä työnantajaa sitova sopimus, jota tulee noudattaa työntekijöiden työsuhteen osana²⁰². Riippuen neuvoteltavasta asiasta, on tiettyjen asioiden osalta henkilöstöryhmän edustajilla oikeus tehdä päätös, jos sopimus jää saavuttamatta. Nämä asiat on määritelly yhteistoimintalain 5 luvussa, joka onkin poikkeus yhteistoimintalain pääsäännöstä ja sisältää edellä mainittuja erityispiirteitä.²⁰³ Edelleen asiasta käytävät yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä yhteistoiminnan hengessä, mutta neuvottelujen tavoitteena on sopimukseen pääseminen pelkän yksimielisyyden sijasta.²⁰⁴

Lähtökohtana yhteistoimintalain 5 luvussa on siis sopimus, vaikka käytännössä sopimukseen ei välttämättä päästä, minkä vuoksi laissa ei varsinaisesti voidakaan edellyttää sopimista²⁰⁵. Yhteistoimintalain 27 § sisältää luettelon niistä asioista, joista tulee käydä luvun 5 mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Nämä asiat liittyvät yhteistoimintakoulutukseen, työ- ja aloitetoiminnan sääntöihin²⁰⁶, työsuhdeasuntoihin, työpaikan sosiaaliloihin, lasten päivähoidon, työpaikkaruokailuun sekä henkilöstön harrastus-, virkistys ja lomatoimintaa koskeviin avustuksiin. Osa näistä asioista on riippuvainen työnantajan osoittamista varoista, eivätkä ne tule neuvottelun piiriin suuremmissa laajuudessa. Työnantaja voi päättää kyseiseen asiaan kohdistuvat varat ja yhteistoiminnassa sovitaan niiden tarkemmasta kohdentamisesta ja

²⁰⁰ HE 99/2013 vp, s.4. Lisää yhteistoimintalain valvonnasta kappaleessa 2.6.

²⁰¹ Kairinen 2009, s.494.

²⁰² Koskinen – Ullakonoja 2020, s.85. Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.180–181.

²⁰³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.157.

²⁰⁴ HE 254/2006 vp, s.55.

²⁰⁵ HE 254/2006 vp, s.54.

²⁰⁶ Työsäännöillä tarkoitetaan ohjeistuksia, joilla määritellään työpaikan menettelytapoja sekä pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on noudatettava. Esimerkkinä mainittakoon sairauspoissaoloista tai myöhästymisistä ilmoittamiseen liittyvät käytännöt. Aloitetoiminnan säännöt liittyvät yleensä työntekijöiden tekemisiin aloitteisiin, jotka voivat koskea esimerkiksi töiden tai yrityksen tuotteiden tai palveluiden kehittämistä ja joista maksetaan palkkio työntekijälle. HE 254/2006 vp, s.54.

käytöstä. Esimerkiksi työsuhdeasuntoihin liittyvistä kysymyksistä ei voida neuvotella, jos työnantajalla ei työsuhdeasuntoja ole.²⁰⁷

Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet konkretisoituvat 5 luvun asioissa erityisesti niissä tilanteissa, joissa päätösvalta asioissa on henkilöstön edustajalla. Nämä asiat määritellään YTL 30 §:ssä, jonka mukaan henkilöstön edustaja saa päättää yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja työsuhdeasuntojen jakamisesta sekä henkilöstön harrastus-, virkistys ja lomatoimintaa koskevien avustusten jakamisesta. Myös työpaikan sosiaalitoimien suunnittelun sekä lasten päivähoidon ja työpaikkaruokailun järjestämiseen liittyvät kysymykset kuuluvat henkilöstön edustajan päätösvalan piiriin. Edelleen työnantajan oikeus kohdistettavista määrärahoista rajoittaa henkilöstön edustajan päätösvaltaa.²⁰⁸ Henkilöstön päätäntävaltaan kuuluvat asiat voivat ehkä tuntua merkityksettömiltä, mutta näkisinkin näiden asioiden liittyvän erityisesti työhyvinvointiin ja tuovan mahdollisesti lisäarvoa työsuhteeseen. Työnantajan rahallinen panostus esimerkiksi harrastus- tai kuntoilutoimintaan voi näkyä sairauspoissaolojen vähentymisenä ja työilmapiirin kohentumisena, mitkä puolestaan lisäävät tehokkuutta²⁰⁹.

Yhteistoimintalain esitöissä korostetaan, että henkilöstön edustajat eivät joudu vastuuseen lain säännösten tai viranomaisten päätösten noudattamisesta heidän päätösvaltaansa kuuluvissa asioissa. Tämän vuoksi päätäntävallan ulkopuolelle on rajattu esimerkiksi palo- ja työturvallisuuskysymyksiä.²¹⁰ Työnantajalla on myös oikeus pidättäytyä päätöksen täytäntöönpanosta, jos se olisi esimerkiksi vastoin lakia tai työehtosopimusta. Henkilöstön edustajien päätösvalta ei myöskään anna heille kelpoisuutta tehdä sellaisia sopimuksia kolmannen osapuolen kanssa, jotka sitoisivat yritystä. Henkilöstö ei voi esimerkiksi vaatia työnantajalle muun lainsäädännön asettamien velvollisuuksien laiminlyömistä muuttamalla työturvallisuuslain mukaisen lepotilan kuntosaliksi.²¹¹

Työnantajalla on oikeus päättää työ- ja aloitetoiminnan säännöistä sekä työsuhdeasuntojen jakamisen periaatteista ja eri henkilöstöryhmien osuuksista asunnoista, jos yhteistoimintaneuvotteluissa ei päästä sopimukseen. Työnantaja ei kuitenkaan voi yksipuolisesti vahvistaa työsääntöjä tai niihin tehtäviä muutoksia. (YTL 31 §) Lain esitöissä korostetaan työnantajan direktio-oikeutta, jonka perusteella hän voi antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta sekä sen suorittamisen ajasta ja paikasta. Tähän työjohto-oikeuden alueeseen kuuluvista

²⁰⁷ HE 254/2006 vp. s.54–55. Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.158.

²⁰⁸ HE 254/2006 vp, s.55.

²⁰⁹ Hölttä 2020, s.351.

²¹⁰ HE 254/2006 vp, s.56.

²¹¹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.169 ja 183.

neuvottelujen kohteena olevista asioista työnantajalla on kuitenkin oikeus määrätä yksittäistapauksissa, jos sopimukseen ei päästäisi.²¹² Jos työsäännöistä päästään sopimukseen, tarkoittaa se näiden asioiden siirtymistä pois työnantajan direktio-oikeuden piiristä²¹³.

Yleisesti yhteistoimintalain 5 luvun mukaisten sopimusten sitovuudesta säädetään YTL 29 §:ssä, jonka mukaan työ- ja aloitetoiminnan sääntöjä koskeva sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat sopimuksen soveltamisen alaan. Jos kyseisten työntekijöiden työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa, työsopimuksessa tai pakottavassa lainsäädännössä on työntekijälle edullisempia määräyksiä, sovelletaan näitä kyseisen sopimuksen sijaista. Muussa tapauksessa tehtyä sopimusta noudatetaan jokaisen työntekijän työ-sopimuksen osana.²¹⁴ Mikäli työ- ja aloitetoiminnan sääntöjä jätetään noudattamatta ja kyseisestä työsuhteen velvoitteiden rikkomisesta aiheutuu vahinkoa, määräytyy vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden (TSL 12:1) mukaisesti. Muiden sopimusten oikeusvaikutuksesta ei ole yhteistoimintalaissa säädetty ja niihin sovelletaankin yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä.²¹⁵

²¹² HE 254/2006 vp, s.56.

²¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.184.

²¹⁴ HE 254/2006 vp, s.55, Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.180–181, Lamponen 2016, s.131–132.

²¹⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. ja 181.

4. YHTEISTOIMINTALAIN UUDISTUS

4.1. Uudistamisen lähtökohdat

4.1.1. Tavoitteet

Yhteistoimintalain uudistaminen kumpuaa tarpeesta kehittää yhteistoimintaa täyttämään sille asetetut odotukset ja tavoitteet²¹⁶. Nykyisen lain keskeisiksi ongelmakohtiksi ovat nousseet lain vaikeaselkoisuus ja monimutkaisuus sekä muotoseikkoja ja erilaisia määräaikoja painottava luonne, mikä heijastuu yrityksissä yhteistoimintamenettelyssä tehtyjen virheiden etsimisenä ja seuraamusten välttelyä. Aito vuorovaikutus, riittävä tiedonkulku ja henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet jäävät toteutumatta tavoitteiden mukaisesti, sillä lain käytännön soveltaminen painottaa liikaa työvoiman vähentämistä koskevia asioita ja on saanut negatiivisen irtisanomislain leiman.²¹⁷ Uudistamisprosessi lähtee toisaalta täysin samoista lähtökohdista kuin nykyisenkin lain uudistaminen aikoinaan²¹⁸. Negatiivisen irtisanomislain leiman korvaaminen positiivisemmalla ja lain varsinaista tarkoitusta korostavalla miellelyhtymällä ei ole mikään helppo tehtävä.

Lain uudistamisen mukanaan tuomilla muutoksilla tavoitellaan ennen kaikkea kahta asiaa: vuorovaikutuksen toimivuuden parantamista sekä työyhteisöjen, yritysten ja yhteisöjen kehittämisen edistämistä. Vuorovaikutuksen toimivuuden parantamista rajoittaa se, ettei hyvälläkään lainsäädännöllä voida turvata toimivaa työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutussuhdetta. Toimiva vuorovaikutus edellyttää osapuolten tunnustavan sen tuomat hyödyt sekä työstävän suhdetta ajan kanssa. Lainsäädännöllä pyritään kuitenkin luomaan puitteet yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen onnistumiselle sellaisissa yrityksissä, joissa niitä ei muutoin olisi. Uudistamista valmisteleavan työryhmän ehdotuksessa vuorovaikutus rakentuu jatkuvasta vuoropuhelusta, neuvotteluvaiheesta ja hallintoedustuksesta.²¹⁹

Toinen uudistamistyön tavoitteista on edistää työyhteisöjen, yritysten ja yhteisöjen kehittämistä, johon pyritään säännöksillä, joiden tarkoitus on ohjata työnantajaa ja henkilöstöä yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen. Yritys ja työyhteisö nähdään kokonaisuutena, joiden kehittämistä ei voida erottaa toisistaan. Tästä näkökulmasta korostuu erityisesti osaamisen kehittäminen, sillä henkilöstön osaaminen vaikuttaa yrityksen kehittymiseen ja

²¹⁶ TEM 56/2020, s.44.

²¹⁷ TEM 35/2018, s.42 ja 109–110, TEM 42/2019, s.36.

²¹⁸ HE 254/2006 vp, s.30, TEM 35/2018, s.42.

²¹⁹ TEM 56/2020, s.44–45.

yrityksen kehittämisen edellytyksenä on puolestaan henkilöstön osaamisen ylläpito. Lisäksi työhyvinvointi nähdään tärkeänä osa-alueena työyhteisön kehittämisessä.²²⁰

Tavoitteita pyritään edistämään muuttamalla yhteistoimintalain sääntelytapaa sellaiseksi, joka mahdollistaa yritysten itse määrittävän oman toimintansa kannalta keskeiset kehittämistarpeet, joiden käsittely yhteistoiminnassa olisi hyödyksi. Tämän lisäksi annetaan yrityksille vapautta valita itselle sopivimmat menettelytavat.²²¹ Sääntelyn ollessa yleisluontoisempaa on mahdollista huomioida paremmin eri kokoiset, eri toimialoilla toimivat sekä eri toimintatavat omaavat yritykset. Lailla ei ole tarkoitus rajoittaa sellaisia vuorovaikutustapoja, jotka soveltuvat yksittäiseen yritykseen paremmin.²²²

Yhteistoimintalain tarkoitusta on työryhmän esityksessä muokattu ja siinä korostetaan yhteistoiminnan hengessä toimivaa toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö kunnioittavat toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia ja samalla huomioivat toistensa sekä yrityksen ja toimipakan edut. Tarkoituksessa korostetaan myös yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämisen jatkuvaluonteisuutta sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantamista. Edelleen pyritään turvaamaan riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuudet.²²³ Uutta on erityisesti jatkuvan kehittämisen esiin nostaminen lain tarkoituksessa. Koska tarkoitussäännöksellä on ohjaava vaikutus muiden lain säännösten soveltamistilanteissa, korostaa jatkuvuuden esiin nostaminen lain asemaa muissakin tilanteissa kuin ainoastaan muutosten toteuttamisessa. Säännönmukainen yhteistoiminta yrityksen hyvissä hetkissä, voi edesauttaa sen toimivuutta myös haastavissa tilanteissa²²⁴. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia pyritään lisäämään muun muassa henkilöstön edustajan oikeudella nostaa asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi.²²⁵

Yksi merkittävä muutos on viittauksen työvoimaviranomaisiin ja muutosturvaan poistaminen tarkoitussäännöksestä. Vaikka ennen lakiuudistusta tehdyssä selvityksessä työvoimaviranomaisten maininta lain tarkoituksessa nähtiin osittain korostavan liikaa lain liittymistä työvoiman vähentämistilanteisiin²²⁶, on viittauksen poistaminen saanut osakseen jonkin verran kritiikkiä lausuntokierroksella. Erityisesti viittauksen poisjättämisen perustelemattomuus²²⁷

²²⁰ TEM 56/2020, s.44–45.

²²¹ TEM 56/2020, s.12.

²²² TEM 42/2019, s.50–51.

²²³ TEM 56/2020, s. s.78 ja 171.

²²⁴ TEM 35/2018, s. 76.

²²⁵ TEM 56/2020, s.78–79.

²²⁶ TEM 35/2018, s.79

²²⁷ METO - Metsäalan asiantuntijat, s.4 ja Tehy ry, s.4–5.

ja ristiriitaisuus hallitusohjelman työntekijöiden osaamisen ja työllistymisen edistämisen tavoitteen kanssa on nostettu esiin²²⁸. Työllistyminen mahdollisten vähentämisneuvotteluiden jälkeen ei kuitenkaan varsinaisesti liity tämän tutkimuksen ydinkysymykseen, joten sen lähempi tarkastelu ei ole tarkoituksenmukaista.

4.1.2. Lainsäädännön keinot toimivan yhteistoiminnan luomisessa

Yhteistoimintalain uudistamisen yhteydessä onnistuneen yhteistoiminnan avaintekijöiksi on tunnistettu muutoksen tuominen organisaatioon mahdollistamalla pakottamisen sijaan, yhteisten ratkaisujen hakeminen ongelmiin, rakenteet, jotka eivät ole kuormittavia kummallekaan osapuolelle, työntekijöiden osallistaminen vuorovaikutukseen sekä jännitteiden varovainen ja huolellinen hallitseminen. Olennaista on huomioida, että lainsäädännöllä ei voida taata työnantajan ja henkilöstön hyviä vuorovaikutussuhteita, mutta sen avulla voidaan edistää yhteistoiminnan toteutumista monissa yrityksissä, joissa yhteistoiminnan puitteet ovat muutoin olemattomat. Onnistuneen vuorovaikutussuhteen kehittymiseen vaikuttaa, se, että molemmat osapuolet kokevat hyötyvänsä vuorovaikutuksesta.²²⁹

Koska yhteistoiminnassa on keskeisenä elementtinä inhimillinen käyttäytyminen²³⁰ ja ihmisten välinen kommunikaatio, on lainsäädännön keinot rajalliset. Lainsäädännöllä ei voida opettaa ketään kommunikoimaan, mutta sen avulla voidaan asettaa tiettyjä reunaehtoja, oikeuksia ja velvollisuuksia sekä kannustimia vuorovaikutuksen edistämiseen. Näillä lainsäädännössä asetetuilla puitteilla voidaan edesauttaa sellaisen yrityskulttuurin aikaansaamista, jossa yhteistoiminta sekä työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus ovat osa organisaation rakenteita ja toimintakulttuuria. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä selvityksessä yhteistoimintalain toimivuudesta, on arvioitu niitä asioita, joista lainsäädännöllä voidaan säätää.²³¹

Ensimmäiseksi onnistuneen yhteistoiminnan osatekijäksi on nostettu luottamus työnantajan ja henkilöstön välillä. Luottamus on luonnollisesti sellainen tekijä, johon ei voi lainsäädännöllä pakottaa vaan se perustuu ansaintaan ja vastavuoroisuuteen sekä vähittäiseen kasvuun. Lailla on kuitenkin mahdollista ohjata sekä edellyttää menettelyitä, jotka edesauttavat luottamuksen rakentamista. Luottamuksen kanssa samaan kategoriaan menevät

²²⁸ TEM 56/2020, s.288. Ristiriidan hallitusohjelman kanssa ovat lausunnossaan nostaneet esiin mm. Insinööriliitto IL ry s.6, SAK ry, s.3, METO – Metsäalan Asiantuntijat, s.4, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry s.3, Tehy ry, s.4–5, ja Posti- ja logistiikka-alan Unioni PAU ry, s.3.

²²⁹ TEM 56/2020, s.45.

²³⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.154.

²³¹ TEM 35/2018, s.56 ja 58.

neuvottelutaidot, sosiaaliset taidot ja vuorovaikutus sekä johtaminen ja esimiestaidot. Näiden tasosta tai kyvystä ei voida säätää laissa, mutta asioista, jotka kehittävät ja edesauttavat näitä ominaisuuksia voidaan. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi koulutusoikeus tai osaamisen kehittäminen.²³²

Millaisista asioista sitten voidaan säätää lailla? Yhteistoiminnan perusajatus on henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, jotta he voisivat olla vaikuttamassa heidän työtään tai työpaikkaansa koskevaan päätöksentekoon. Lailla on mahdollista säätää vaikutusmahdollisuuksista, kuten niiden tasosta, määrästä ja sisällöstä. Myös henkilöstön yhteistoiminnan aloiteoikeuden laajuudesta on mahdollista säätää lailla. Vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen keinona on työnantajan tiedonantovelvollisuus, johon liittyen laissa on mahdollista määrittellä melko tarkasti tiedonantoa koskevat velvoitteet ja oikeudet. Myös tiedonannon ymmärrettävyydestä on mahdollista säätää asettamalla tiettyjä reunaehtoja, jotka edesauttavat siinä, että tiedot ovat mahdollisimman ymmärrettävissä muodossa.²³³

4.2. Jatkuva vuoropuhelu

4.2.1. Vuoropuhelun malli

Yksi keskeisistä muutoksista lakiehdotuksessa on jatkuvan vuoropuhelun malli, jonka tarkoitus on paitsi lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja parantaa heidän asemaansa myös auttaa yritystä vastaamaan toimintaympäristön vaatimuksiin ja kehittämään liiketoimintaansa ja työyhteisön toimivuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan ja henkilöstön välillä on jatkuva keskusteluyhteys yrityksen tilasta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Jatkuvuus ja säännönmukaisuus tarkoittaa tässä yhteydessä vähintään neljä kertaa vuodessa pidettävää työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä kokousta. Lukumäärästä olisi mahdollista sopia poikkeavasti, mutta niiden pois jättäminen ei olisi mahdollista.²³⁴

Kokouksen käsitteellä on haettu uuden lain lisäämää joustavuutta ja erilaisten puitteiden luomista vuoropuhelun toteuttamiseen. Uudessa laissa ei perustelujen mukaan haluta korostaa kokousten tiettyä muotoa, vaan niiden sisällöllistä ja säännönmukaista toteutumista. Toteutuksen tulee kattaa koko henkilöstö, mikä yleensä tarkoittaa edustuksellista osallistumista.

²³² TEM 35/2018, s.56–60. Luottamuksen merkitystä ja rakentumista on korostanut mm. myös Lamponen 2016, s.34–36.

²³³ TEM 35/2018, s.56–60

²³⁴ TEM 56/2020, s.46 ja 89.

Tosin mahdollista olisi edelleen käsitellä vain tiettyä henkilöstöryhmää koskevat asiat kyseisen henkilöstöryhmän edustajan kanssa.²³⁵

Vuoropuhelun määritelmä on otettu suoraan lakitekstiin, mikä konkretisoi sen sisältöä. Sillä tarkoitetaan lakiehdotuksen mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jonka tarkoitus on edistää riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heitä koskevissa asioissa. Molemmilla osapuolilla olisi mahdollisuus nostaa haluamiaan ja tarpeelliseksi katsomiaan asioita käsiteltäväksi. Keskeinen tarkoitus on, että kokouksissa voisi keskustella yrityksen kehityssuunnista ja niiden mahdollisista vaikutuksista varhaisessakin vaiheessa. Näin voitaisiin ennakoida myös tulevia työvoiman vähentämistä edellyttäviä tilanteita ja hakea näihin yhdessä ratkaisuja ennen tilanteiden konkretisoitumista. Perusteluissa korostetaan edelleen, että tarkoitus ei ole puuttua työnantajan oikeuteen tehdä haluamiaan ratkaisuja.²³⁶

Lakiehdotuksessa on lueteltu ne asiakokonaisuudet²³⁷, joista vuoropuhelua tulisi ainakin käydä säännöllisesti. Lainsäädännössä on mahdotonta ennakoida jokaista eteen nousevaa kysymystä, joten asiakokonaisuudet on listattu hyvin yleisellä tasolla, kuten yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne. Tällä pyritään mahdollistamaan erilaisten työpaikkojen vaihtelevien tarpeiden huomioiminen, mikä heijastaa myös lain yleisluontoisemmaksi muuttunutta sääntelytapaa. Lakiehdotuksen perusteluissa on annettu yksityiskohdaisia esimerkkejä niistä asioista, joita voidaan kunkin asiakokonaisuuden osalta käsitellä. Näitä ei tässä yhteydessä ole tarpeen käydä tarkasti läpi, mutta ne sisältävät paljolti samoja asioita, joita säädellään nykyisen lain 3, 4 ja 5 luvuissa.²³⁸ Näitä kokonaisuuksia ei koske enää omat yhteistoimintamenettelyt vaan niiden käsittely tapahtuu jatkuvan vuoropuhelun mallin avulla. Tarkoitus on, että työnantaja ja henkilöstö päättävät yhteisymmärryksessä kunkin asiakokonaisuuden osalta sopivan käsittelytavan sekä ne asiat ja kysymykset, joita kunkin teeman osalta käsitellään. Työnantajalla on kuitenkin oikeus päättää keskustelun kohteesta, jos yhteisymmärrystä ei henkilöstön kanssa löydy.²³⁹

²³⁵ TEM 56/2020, s.89–90.

²³⁶ TEM 56/2020, s.88 ja 173.

²³⁷ Vuoropuhelun kohteena on lakiehdotuksen mukaan ainakin 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 ja 6) muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista. TEM 56/2020, s.174.

²³⁸ TEM 56/2020, s.50 ja 90–94.

²³⁹ TEM 56/2020, s.91.

Siinä missä nykyisessä laissa asetetaan vaatimus käydä neuvottelut yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, on uudessa lakiehdotuksessa asetettu vaatimus vuoropuhelun laadulle. Olipa kyseessä neuvottelut tai vuoropuhelu on niiden laadulla merkitystä nimenomaan yhteistoiminnan onnistumisen kannalta. Lain tasolla säädettäisiin, että vuoropuhelun on oltava rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Ehdotuksen perusteluissa todetaan kyseessä olevan molempia osapuolia koskeva myötävaikutusvelvollisuus. Perusteluissa edellytetään vuoropuhelulta asianmukaisuutta, jolla tarkoitetaan aitoa pureutumista vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin.²⁴⁰

Nykylakiin verrattuna on hyvä, että perusteluissa on avattu mitä laatuvaatimuksella haetaan tai tarkoitetaan. Jotta asetettu laatuvaatimus toteutuisi, on työnantajan huolehdittava ensinnäkin vuoropuhelun edellytyksistä, joilla tarkoitetaan esimerkiksi tiedonkulkua. Lisäksi työnantajan vastuulla on varmistaa vuoropuhelun aito toteutuminen ja hänen tulee suhtautua vakavasti henkilöstön edustajan tekemiin aloitteisiin sekä huomioida yleisestikin henkilöstön asema. Henkilöstön edustajan tulee puolestaan suhtautua rakentavasti työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin ja huomioida työnantajan voimavarat tehdessään aloitteita ja ehdotuksia. Molempien osapuolten tulee edesauttaa lain edellyttämän tavoitteen toteutumista.²⁴¹

Henkilöstön edustajalle lain perusteluissa asetettu rajoite pidättäytyä vain työnantajan kannalta toteuttamiskelpoisissa suunnitelmissa, on toisaalta hyvin tulkinnanvarainen määritelmä ja voi rajoittaa käytävää vuoropuhelua. On hyvin mahdollista, että työnantajalla ja henkilöstön edustajalla on eri näkemys toteuttamiskelpoisista ideoista, varsinkin, jos käytettävissä olevat tieto on määrältään ja laadultaan erilaista.²⁴² Yhteistoiminnan hengessä keskustelujen ilmapiiriin tulisi olla luottamuksellinen ja osapuolilla tulisi olla vapaus tuoda omat ideansa esille. Sinänsä on kuitenkin perusteltua edellyttää henkilöstöltä tai sen edustajalta myös työnantajan resurssien huomioimista. Yhteistoimintalain tulee kuitenkin tukea henkilöstön osallistumista ja heidän näkemysten esiin nostamista, joten esitettyjen suunnitelmien toteuttamiskelpoisuutta tulisi arvioida objektiivisin perustein.

²⁴⁰ TEM 56/2020, s.90 ja 174

²⁴¹ TEM 56/2020, s.90.

²⁴² Mm. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry:n lausunto, s.3, Tehy ry:n lausunto, s.6, ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SUPER ry:n lausunto, s.4,

Lakiehdotuksesta on myös huomautettu, että siinä tulisi olla selkeästi maininta vuoropuhelun tapahtumisesta ennen päätöksentekoa, kuten nykylaissakin on²⁴³. Sinänsä on lain jatkuvan yhteistoiminnan hengen kannalta ymmärrettävää, ettei tällaista määritelmää ole. Se voisi korostaa enemmän yhteistoiminnan ajoittumista vain konkreettisten päätöstenteeon yhteyteen, kun tarkoituksena on keskusteluyhteyden säilyminen myös vakaampana aikana. Osa jatkuvan vuoropuhelun kohteista on myös sellaisia, ettei niissä edellytetä varsinaista päätöksentekoa. Esimerkiksi yrityksen taloudellisesta tilanteeseen tai henkilöstön rakenteeseen liittyvät asiat eivät välttämättä edellytä päätöksentekoa, vaan ovat enemmän informatiivisia kokonaisuuksia. Epäselvyyksien ja tulkinnallisten ristiriitojen välttämiseksi ja erityisesti henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien korostumiseksi olisi selkeyttävää, jos edes lakitekstin perusteluissa mainitaan kokouksen välttämättömyys ennen päätöksentekoa niissä tilanteissa, joissa käsiteltävät asiat koskettavat tiettyjen päätösten tekoa.

Henkilöstön edustajan oikeutta saada haluamiaan asioita yhteistoiminnan kohteeksi on pyritty lakiehdotuksessa vahvistamaan. Niin työnantajalla kuin henkilöstön edustajallakin olisi aloiteoikeus käsiteltävien asioiden esille nostamisessa. Nykyisessä laissa työnantajalla on mahdollisuus pidättäytyä henkilöstön edustajan tekemästä neuvottelualoitteesta, jolloin hänen tulee antaa selvitys pidättäytymisen perusteista. Uudessa lakiehdotuksessa työnantajan on otettava asia käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa tai myöhemmissä kokouksissa, jos tehtyjä aloitteita on suuri määrä. Aloiteoikeutta rajoittaa se vaatimus, että niiden on liityttävä johonkin laissa säädettyihin jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltäviin teemoihin sekä jollakin tavalla työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan. Muitakin asioita olisi mahdollista käsitellä, mutta ne jäisivät yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolelle. Lisäksi vuoropuhelulle asetettu myötävaikuttamisvelvollisuus tarkoittaisi aloitteiden osalta sitä, että henkilöstön edustajan on käytettävä aloiteoikeutta asianmukaisesti. Työnantajan on puolestaan pyrittävä käsittelemään aloitteet asiallisesti ja ilman aiheetonta viivytystä.²⁴⁴

Henkilöstön edustajan aloiteoikeuden laajennus on vaikuttamismahdollisuuksia vahvistava uudistus ja asettaa molemmat osapuolet tasavertaiseen asemaan. Uudistuksessa on kuitenkin mahdollisia epäselvyyksiä ja tulkinnallisuutta aiheuttavia tekijöitä. Työnantajan oikeus siirtää asian käsittely tarvittaessa myöhempisiin kokouksiin voi aiheuttaa työpaikoilla turhia ristiriitaisuuksia. Suuri määrä aloitteita on tulkinnanvarainen ja ilman tarkempaa määritelmää

²⁴³ Mm. *METO Metsäalan Asiantuntijat ry:n lausunto*, s.6, *Insinööriliitto ry:n lausunto*, s.8 ja *SAK ry:n lausunto*, s.5.

²⁴⁴ *TEM 56/2020*, s.107–108.

siihen voi olla helppo vedota, mikä on omiaan vähentämään henkilöstön edustajan vaikutusmahdollisuuksia. Ainakin työnantajalta tulisi edellyttää tarkempia perusteluja, mikäli hän päättää käyttää käsittelyn siirto-oikeuttaan.²⁴⁵ Yhteistoiminnan tasapuolisuuden kannalta on perusteltua, että työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus siirtää asian käsittely myöhemmäksi etenkin, jos se mahdollistaa perusteellisemmän ja hedelmällisemmän vuoropuhelun työnantajan paremman valmistautumisen johdosta.

4.2.2. Tiedottaminen

Tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä on niin uuden kuin nykyisenkin yhteistointamallin mukaan keskeinen elementti onnistuneessa vuorovaikutuksessa²⁴⁶. Jatkuvan vuoropuhelun mallissa henkilöstön tiedonsaantioikeus konkretisoituu kulloinkin käsiteltävän teeman mukaan. Lakiehdotuksen mukaan työnantajan on annettava kaikki asian kannalta tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuullisin toimenpitein annettavissa. Perusteluissa ei ole tarkennettu mitä tarpeellisilla tiedoilla tarkoitetaan kunkin asiakokonaisuuden yhteydessä. Tätä perustellaan sillä, että liian yksityiskohtainen luettelo voi kääntää keskustelun epäolennaisuuksiin yksittäisessä yrityksessä ja tämä ei ole lain tarkoituksen mukaista. Kunkin käsiteltävän teeman osalta on kuitenkin kuvattu erityispiirteitä ja annettu esimerkkejä, mitä annettavat tiedot voivat sisältää.²⁴⁷

Yksi iso ja tulkinnallisia ongelmia aiheuttanut kysymys, on tarpeellisten tietojen määritelmä. Suurin osa käsiteltävistä asiakokonaisuuksista on sellaisia, joita varten ainoastaan työnantaja voi tuottaa tietoa ja näin ollen hänellä on edelleen vastuu tarpeellisten tietojen arvioinnista. Tietojen hankinnalle on asetettu lisärajoitus ja niiden tulee olla kohtuudella hankittavissa.²⁴⁸ Kohtuullisuuden vaatimuksen voidaan nähdä aiheuttavan nimenomaan tulkinnallisia epäselvyyksiä työnantajan velvollisuuksista. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta henkilöstön edustajalla tulisi olla käytettävissään kaikki tarpeelliset tiedot. Kohtuuttomuuden arviointi voisi herättää lisää tulkinnallisia kysymyksiä ja ainakin sen raja tulisi olla korkealla. Ensin arvioitaisiin tarpeellisten tietojen käsitettä ja sen jälkeen kohtuuttomuutta. Henkilöstön näkökulmasta voisi olla haasteellista arvioida työnantajan kohtuuttomia toimenpiteitä ja se voisi herättää kysymyksiä siitä, onko kohtuuttomuuden taakse helppo piiloutua tiedonantovelvollisuuden välttämiseksi. Työnantajan puolelta katsottuna voi puolestaan olla

²⁴⁵ Mm. Suomen lähi- ja perushoitajien liitto ry:n lausunto, s.7, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausunto, s.6, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry:n lausunto, s.4.

²⁴⁶ TEM 56/2020, s.79. HE 254/2006, s.39.

²⁴⁷ TEM 56/2020, s.99–103.

²⁴⁸ TEM 56/2020, s.99–100.

perusteltua asettaa tietojen hankinnalle kohtuullisuuden vaatimus, jotta tiedon hankinta ei ainakaan nouse vuoropuhelun aloittamisen esteeksi.²⁴⁹

Lakiehdotuksen perusteluissa todetaan, että pääpaino on kokouksissa, joissa vuoropuhelu toteutuu. Etukäteen annettavat tiedot tukevat vuoropuhelua, jonka on tarkoitus olla myös tiedonkulun väline ja ideana on, että tietoja on mahdollisuus täydentää keskustelun aikana, kun esiin nousee uusia tietotarpeita. Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta on tärkeää, että henkilöstön edustajalla on mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tai pyytää muita tarpeelliseksi katsomiaan tietoja. Tätä voisi rajoittaa edellä mainitun tiedon kohtuuttoman hankinnan lisäksi sen liittyminen johonkin keskeiseen liikesalaisuuteen esimerkiksi työnantajan ja kolmannen osapuolen välisen sopimuksen sisältöön. Liikesalaisuuteen vedotessaan työnantajan tulee katsoa, että henkilöstön edustajan yhteistoimintalain mukainen salassapitovelvollisuus ei riitä suojamaan kyseistä asiaa.²⁵⁰

Epäselvyyksiä vähentävänä tekijänä lakiehdotuksessa on tietojen antamiselle annettu määräaika, jonka mukaan tiedot on annettava vähintään viikkoa ennen, josta on toki mahdollisuus sopia poikkeavasti. Nykyisessä laissa on asetettu ainoastaan työvoiman vähentämisneuvottelujen yhteydessä määräaika neuvottelualoitteen antamiselle (YTL 45 §). Muissa yhteyksissä on käytetty vain määritelmää hyvissä ajoin (esim. YTL 21 §). Tarkka määräaika vähentää epäselvyyksiä liittyen tietojen antamisen oikeaan aikaan ja edesauttaa sen varmistamisessa, että henkilöstön edustajalla on myös aikaa valmistautua tulevaan kokoukseen.

4.2.3. *Työyhteisön kehittämissuunnitelma*

Lakiehdotuksessa esitellään uutena suunnitelmana työyhteisön kehittämissuunnitelma. Tarkoituksena on, että työnantaja ja henkilöstön edustaja laativat yhteistyössä kehittämissuunnitelman, jonka avulla kehitetään työyhteisöä suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Laatimisen lisäksi lakitekstissä korostetaan suunnitelman ylläpitämistä, mikä tapahtuu osana jatkuva vuoropuhelua. Kehittämissuunnitelman on tarkoitus olla paitsi kehittämisväline myös apukeino käytäviin keskusteluihin, sillä se sisältää samoja teemoja kuin vuoropuhelussa käsiteltävät asiakokonaisuudet. Perusteluissa korostetaan erityisesti suunnitelman dynaamista

²⁴⁹ Mm. Tehy ry, s.7, Rakennusliitto ry, s.3, SAK ry, s.6, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry, s.9, Insinööriliitto ry, s.10, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, s.6 ja Akava ry, s.9 ovat lausunnoissaan arvioineet kohtuuttomuuden vaatimusta tietojen annon yhteydessä. Vrt. mm. Avaintyönantajat Avainta ry, s.4 Teknologiateollisuus ry, s.8, jotka näkevät hyvänä asiana työnantajalle asetetun edellytyksen kohtuullisista toimenpiteistä tiedon hankinnassa.

²⁵⁰ TEM 56/2020, s.99–103.

luonnetta ja sen toimimista työkaluna.²⁵¹ Kehittämissuunnitelma konkretisoi laille asetettua työyhteisön kehittämistavoitetta.

Kehittämissuunnitelma jakautuu kahteen asiakokonaisuuteen, joista toinen on henkilöstön osaamisen tarkastelu ja sen kehittämisen edistäminen, jolloin sen on tarkoitus korvata nykyisen lain perusteella laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma²⁵². Yksi merkittävä ero nykyiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kehityssuunnitelman päivittäminen muutosneuvottelujen yhteydessä. Nykylaissa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tulee päivittää muutosneuvottelujen aikana, mutta uudessa laissa kehittämissuunnitelman päivittäminen tapahtuu vasta muutosneuvottelujen jälkeen. Tätä perustellaan sillä, että muutosneuvottelujen aikana työnantaja ei ole vielä tehnyt päätöstä irtisanottavista, vaan tiedossa on vasta arvio. Muutosneuvottelujen aiheuttaman päivitystarpeen tarkoitus on kuitenkin arvioida töihin jäävien työhön tai koulutustarpeisiin liittyviä muutoksia, on perusteltua tehdä suunnitelman päivittäminen vasta muutosneuvottelujen jälkeen.²⁵³

Nykylakiin verrattuna merkittävä ja omasta mielestäni hyvä muutos on työhyvinvoinnin esiin nostaminen yhteistoiminnassa käsiteltävänä aiheena. On perusteltua, että henkilöstö otetaan mukaan myös työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työyhteisön kehittämissuunnitelman toinen keskeinen asiakokonaisuus osaamisen rinnalla on siis työhyvinvointi ja suunnitelmassa tulisikin huomioida päämäärät ja toimenpiteet, joilla henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää. Lainkohdassa ei ole uuden lain hengen mukaisesti lueteltu niitä asioita, joita tulee käsitellä työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä ne ovat riippuvaisia jokaisesta yrityksestä ja sen ominaispiirteistä sekä tilanteesta. Perusteluissa on esimerkin omaisesti nostettu esiin muun muassa työaikajärjestelmän ominaispiirteet, työn ennakoimattomuus, työn fyysinen tai henkinen rasittavuus ja työyhteisön toimivuus.²⁵⁴

²⁵¹ TEM 56/2020, s.95 ja 175. Kehittämissuunnitelmaan on lainkohdan mukaan 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.

²⁵² TEM 56/2020, s.153.

²⁵³ TEM 56/2020, s.95-97. Vrt. Mm. TEHY ry:n lausunto: s.7, jossa suunnitelman päivittäminen vasta muutosneuvotteluiden jälkeen heikentää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Suunnitelma nähdään tärkeänä työkaluna, kun etsitään uudelleen koulutus- ja sijoitusratkaisuja irtisanomisten välttämiseksi. Tämä takaisi myös joukkovähentämisdirektiivin edellyttämän vaatimuksen, jonka mukaan työvoiman vähentämisneuvotteluissa tulee käsitellä seurausten pienentämistä myös töihin jäävien työntekijöiden kannalta.

²⁵⁴ TEM 56/2020, s.96-97. Sosiaali- ja terveysministeriö on todennut uudistamista koskevassa lausunnossaan, että työhyvinvointi on asiakokonaisuutena vaikeasti ymmärrettävä ja sisältää paljon tulkinnanvaraisuutta, mikä voi vaikeuttaa asiakokonaisuuden hahmottamista ja asettaa näin ollen haasteita sen käsittelylle. Se sisältää myös paljon päällekkäisyyksiä työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden kanssa ja epäselvyyksien välttämiseksi rajanveto sen kanssa tulee käydä selkeästi ilmi. Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto: s.2.

Ehdotettu lainkohta sisältää myös vaatimuksen siitä, että suunniteltujen toimenpiteiden osalta tulee kirjata ylös vastuunjako ja aikataulu toteuttamiselle. Tämä tarkoittaa, että suunnitelmassa tulee konkreettisesti kirjata ylös ne toimijat tai henkilöt, joilla on aktiivinen velvoite suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamisessa.²⁵⁵ Tällaista vaatimusta ei nykyisessä yhteistoimintalaissa ole ja muutos korostaakin mielestäni myös henkilöstön osallistumista. Nykyisessä laissa ja etenkin lain esitöissä korostuu enemmän seurantamenettelyt henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä²⁵⁶, joiden merkitystä ei toki voi väheksyä, mutta yrityksen ja työyhteisön kehittymisen kannalta suunnitelmien toteuttamisen konkretisointi on ratkaisevaa. Henkilöstöllä avautuu mahdollisuus osallistua työyhteisön kehittämiseen paitsi suunnittelussa myös sen toteuttamisessa, jos vastuunjakoa laajennetaan myös henkilöstön suuntaan. Siihen onko tämä ajatus lain taustalla ei suoranaisesti oteta lakiehdotuksessa tai sen perusteluissa kantaa, mutta yhteistoiminnan hengessä tällainen lähtökohta voi olla perusteltua.

Henkilöstön osallistumisen näkökulmasta niin erilaisissa suunnitelmissa kuin jatkuvassa vuoropuhelun mallissa yleisestikin korostuu mielestäni myös siinä käsiteltävien aiheiden tärkeys. Vaikka henkilöstön osallistuminen konkretisoituu nimenomaan siinä, että henkilöstön edustaja on mukana suunnitelmien laadinnassa tai päätöksenteossa, on käsiteltävillä aiheilla myös merkitystä, minkä vuoksi lainsäädännössä on hyvä määritellä tiettyjä vähimmäissisältöjä. On tärkeää, että aiheet ovat sellaisia, joilla on merkitystä henkilöstölle, jolloin heidän panostuksensa käytävään vuoropuheluun on todennäköisesti merkityksellisempää ja antoisampaa.

4.3. Muutosneuvottelut

4.3.1. Keskeisimmät muutokset

Yritystoiminnan muutostilanteet jaetaan nykyisessä yhteistoimintalaissa kahteen luokkaan, joista säädetään kahdessa eri luvussa. Ensimmäinen luku koskee yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyjä, joista ei ole seurauksena irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia (YTL 6 luku) ja toinen työvoiman vähentämisen tilanteita (YTL 8 luku). Keskeinen ero on se, että työvoiman käytön vähentämisneuvotteluille on asetettu tiettyjä erityisvaatimuksia, joita ei muiden lukujen neuvotteluelvoitteissa ole. Uudessa lakiehdotuksessa muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet

²⁵⁵ TEM 56/2020, s.97.

²⁵⁶ HE 254/2006 vp, s.49–50, HE 99/2013 vp, s.13

yhdistettäisiin ja neuvotteluja kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi nykyisen yhteistoiminta-neuvotteluiden sijasta. Edelleen työvoiman käytön vähentämistilanteita koskisi tietyt lisävaatimukset.²⁵⁷ Tämä vastaa myös oikeuskäytännössä lausuttua periaatetta, jonka mukaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen heidän asemaansa voimakkaimmin vaikuttavimpien toimien aikana edellyttää neuvotteluille asetettavia erityisvaatimuksia (KKO 2020:7).

Lakiehdotuksessa on selkeytetty työnantajan neuvotteluvelvoitteen koskevan myös tilanteita, joissa työnantaja suunnittelee yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla. Tämän tarkoitus on tuoda lainsäädäntö vastaamaan nykyistä oikeuskäytäntöä, jossa on katsottu työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisen edellyttävän yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluiden käymistä. Tämän myötä yhteistoimintalainsäädäntö olisi myös linjassa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön kanssa, jonka mukaan irtisanomiseksi on katsottava työnantajan yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi tekemä merkittävä muutos työsopimuksen olennaisiin osiin työntekijään liittymättömistä syistä (*Pujante Rivera*- tapaus²⁵⁸).²⁵⁹ Muutos selkeyttää yhteistoimintalain soveltamista ja vahvistaa näin myös henkilöstön asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia. Työnantajan on helpompi tunnistaa neuvotteluvelvoite ilman varsinaisen oikeuskäytännön tuntemista.

Tulkinnallisia epäselvyyksiä voi toisaalta aiheutua olennaisuuden kriteeristä muutettavaa työehtoa arvioitaessa²⁶⁰. Lakiehdotuksen perusteluissa todetaan olennaisten ehtojen muutoksella tarkoitettavan muuta kuin työajan osa-aikaistamista. Esimerkiksi työtehtävien tai työntekopaikkaa koskevien ehtojen muutokset voivat olla työsopimuksen olennaisia ehtoja. Ratkaisevaa on myös se, että työehtojen muutoksen täytyy johtua tuotannollisesta ja taloudellisesta irtisanomisperusteesta, jolloin työsopimuksen ehdon muuttaminen on irtisanomisen vaihtoehto. Tämän tarkemmin olennaisuutta ei ole kuitenkaan avattu, kuin viittaamalla oikeustapauksiin, joista edellä mainitut asiat käyvät ilmi.²⁶¹

²⁵⁷ TEM 56/2020, s.48–49.

²⁵⁸ C-422/14 *Cristian Pujante Rivera* EU:C:2015:743, kohta 47.

²⁵⁹ TEM 56/2020, s.110–111. Ks. myös *Lamponen 2016*, s.193, *Lamponen 2015*.

²⁶⁰ Mm. *SAK ry:n lausunto*, s.7, *Suomen asianajaliiton lausunto*, s.6 ja *Teollisuusliitto ry:n lausunto*: s.5–6.

²⁶¹ TEM 56/2020, s.111.

4.3.2. Oikea aikaisuus

Yksi paljon tulkinnallisuutta aiheuttanut kysymys on ollut yhteistoimintaneuvotteluiden ajoittaminen, jotta henkilöstön todelliset vaikutusmahdollisuudet pääsevät toteutumaan. Nykyisessä yhteistoimintalaissa säädetään neuvottelujen käymisestä ennen kuin työnantaja tekee päätöksen, jolla on vaikutuksia henkilöstön asemaan (YTL 34 §) tai hänen harkitessaan työvoiman vähentämiseen johtavia toimenpiteitä (YTL 44 ja 45 §).²⁶² Neuvottelujen ajoittamiseen liittyvä sääntely ei sisällöllisesti muuttuisi uudistuksen myötä, mutta siitä on tarkoitus säätää omassa lainkohdassaan, mikä selkeyttää ja korostaa sen merkitystä nykyisestä laista poiketen. Myös lakiehdotuksen perusteluissa on käyty huomattavasti laajemmin läpi neuvottelujen ajankohtaan liittyvää tulkintaa ja oikeuskäytäntöä.²⁶³

Työvoiman käytön vähentämistä tai työ sopimuksen olennaisen ehdon muuttamista suunnitellessaan työnantajan on aloitettava neuvottelut silloin, kun hän harkitsee asianomaisia toimenpiteitä.²⁶⁴ Lakiehdotuksen perusteluissa on avattu asian selkeyttämiseksi sanan *harkitsee* merkitystä, jolla tarkoitetaan perusteluiden mukaan sellaista vaihetta, jossa työnantajan on mahdollista yksilöidä suunnitteleman toimenpide ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset siten, että hän voi laatia laissa tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan kyseisestä asiasta. Neuvottelut käydään käytännössä työnantajan parhaimmaksi katsoman vaihtoehdon pohjalta, mikä on tässä vaiheessa vasta suunnitelma. Asiaa ei saa ratkaista ennen kuin neuvottelut on käyty loppuun. Lisäksi neuvottelujen alkaessa täytyy vielä olla mahdollista tehdä muutoksia suunnitelmaan tai sen toteuttamiseen liittyen, mikäli neuvotteluissa nousee esiin varteenotettavia ehdotuksia.²⁶⁵

Lakiehdotuksen perusteluissa on huomioitu tässäkin tutkimuksessa esiin nostettua oikeuskäytäntöä, minkä perusteella neuvottelujen ajoittamista ja päätöksenteon suhdetta täytyy arvioida kokonaisuutena, jossa apuna voivat olla esimerkiksi yritysten toimielinten kokouspöytäkirjat tai pörssi- ja muut tiedotteet (mm. TT 2011:74 ja TT 2010:52) Näiden perusteella on voitu arvioida, mikä on ollut suunnitelmien vaihe neuvottelujen alkaessa ja päätellä, onko niiden aikana ollut tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa toimenpiteisiin.²⁶⁶ Näkisin perustelujen konkretisoinnin esimerkeillä vähentävän tulkinnallisia epäselvyyksiä, joita

²⁶² HE 254/2006 vp, s.57 ja 60

²⁶³ TEM 56/2020, s.113–117. Vrt. TEHY ry:n lausunto, s.8, jossa nostetaan esiin kokonaan uuden pykälän ja siihen liittyvien laajojen perustelujen aiheuttavan sekaannusta siitä, että lainsäädäntöä on muutettu kyseisen asian osalta.

²⁶⁴ TEM 56/2020, s.177.

²⁶⁵ TEM 56/2020, s.114.

²⁶⁶ TEM 56/2020, s.115.

muutosneuvottelujen aloittamisajankohtaan voi liittyä. Ne edellyttävät myös työnantajaa pohtimaan kriittisesti omia toimiaan esimerkiksi juuri ulos- ja sisäänpäin suuntautuvan viestinnän yhdenmukaisuuden näkökulmasta. Vaikka nämä eivät konkreettisesti henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttaisi, voi sinänsä pienet asiat, kuten viestinnän johdonmukaisuus, vaikuttaa esimerkiksi työyhteisön hyvinvointiin, minkä edistäminen on myös lakiehdotukseen kirjattuna tavoitteena.

Suunnitelmien vaiheen lisäksi lakiehdotuksen perusteluissa on avattu liiketoimintapäätöksen ja siitä aiheutuvien henkilöstövaikutuksien suhdetta neuvottelujen ajankohtaan. Perusteluissa on käytetty esimerkkinä toimipaikan sulkemista, josta seuraa ainakin yleensä muutosneuvotteluita edellyttäviä henkilöstövaikutuksia. Jos neuvottelut käydään vasta päätöksen jälkeen, ei neuvottelujen kohteena oleviin kysymyksiin ole todellisuudessa mahdollisuutta vaikuttaa. Tällaisiin tilanteisiin on uudessa lakiehdotuksessa pyritty vastaamaan korostamalla jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välistä suhdetta. Jatkuvan vuoropuhelun käyminen mahdollistaisi sen, että keskustelun kohteeksi voitaisiin ottaa erilaisia kehityskulkuja ja niistä mahdollisesti aiheutuvia henkilöstövaikutuksia. Tämä ei tarkoittaisi sitä, että työnantaja todellisuudessa vielä harkitsisi kyseisiä henkilöstövaikutuksia, mutta niiden mahdollisuus olisi kuitenkin olemassa. Esimerkkinä perustelutekstissä käytetään tärkeän asiakkaan menettämistä tulevaisuudessa, mikä ei ole vielä konkretisoitunut, mutta siitä ja sen vaikutuksista olisi mahdollista keskustella avoimesti jo etukäteen.²⁶⁷

Edellä esitetty jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välinen suhde, korostaa henkilöstön osallistumista sekä erityisesti avoimuutta ja luottamuksellisuutta työnantajan ja henkilöstön välillä. Toimivan yhteistoiminnan kannalta on kannatettavaa, että työnantajan ja henkilöstön välillä voidaan keskustella vaikeistakin asioista, kuten työvoiman vähentämisestä avoimesti jo silloin, kun asiat eivät ole ajankohtaisia²⁶⁸. Kuten uudistusta valmistelevan työryhmän mietinnössäkkin todetaan, voi tällaisista henkilöstövaikutuksista keskustelu aiheuttaa oikeudellisen riskin työnantajalle. Voi nimittäin herätä kysymys siitä, suunnittelee ko työnantaja todellisuudessa jo esiin nostettuja toimenpiteitä ja olisiko asiasta pitänyt käynnistää muutosneuvottelut.²⁶⁹ Tämä toisaalta osoittaa sen, että neuvottelujen ajankohtaan

²⁶⁷ TEM 56/2020, s.115–116.

²⁶⁸ TEM 56/2020, s.47. Ks. myös *Lahdes 2011*, s.142–148,

²⁶⁹ TEM 56/2020, s.47.

liittyvät tulkinnalliset ja oikeusriitoja aiheuttavat kysymykset eivät poistuisi ainakaan kokonaan tämän uuden mahdollisuuden myötä.²⁷⁰

Työnantajapuolen antamissa lausunnoissa on nostettu esiin joukkovähentämisdirektiivin ja yhteistoimintalain välinen eroavaisuus neuvottelujen aloituksen suhteen, minkä poistaminen nähdään yhtenä ratkaisuna sille, miten ajoittamiseen liittyviä ongelmia voitaisiin vähentää. Myös ratkaisussa KKO 2010:20, kohta 31 korkein oikeus nosti esiin, kuinka yhteistoimintalaissa on säädetty direktiiviä tiukemmin neuvottelujen ajankohdasta. Direktiivin mukaan työnantajan täytyy aloittaa neuvottelut hyvissä ajoin ennen joukkovähentämistä harkitessaan, mistä seuraa, että se voi kuitenkin tehdä kyseisen liiketoimintapäätöksen ennen neuvottelujen aloittamista. Yhteistoimintalaki puolestaan edellyttää neuvottelujen loppuun saattamista ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä.²⁷¹

Joskus muutosneuvottelujen lopputulema onkin siinä mielessä ilmeinen, että todellisia toteutusvaihtoehtoja esimerkiksi toimipisteen sulkemiselle ei ole. Tämä ei kuitenkaan poista muutosneuvottelujen tarvetta, vaan vaikuttaa erityisesti niiden sisältöön. Lakiehdotuksen perusteluissa nostetaan esiin, että näissä tilanteissa neuvotteluissa keskityttäisiin esimerkiksi keinoihin, joilla voidaan lieventää henkilöstölle aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia tai toteutustavan yksityiskohtiin.²⁷² Tällaisten esimerkkien esiin nostaminen lain perusteluissa korostaa henkilöstön osallistumisen vaihtoehtoja ja vankentaa yhteistoiminnan tarkoitusta. Vaikutusmahdollisuudet eivät automaattisesti tarkoita sitä, että työnantajan suunnittelemat irtisanomisiin johtavat toimenpiteet täytyisi kokonaan välttää vaan henkilöstö voi pyrkiä vaikuttamaan siihen, miten lähtökohtaisesti negatiivisesta tilanteesta saadaan henkilöstölle mahdollisimman myönteinen. Todellisuus kuitenkin on, että liike-elämään kuuluvat niin kielteiset kuin myönteiset muutokset ja vaikka työyhteisön ilmapiiri olisi yhteistoiminnan hyödyt tunnistava, yllättäviä ulkopuolelta tulevia muospaineita tulee aina eteen, joiden seurauksena joudutaan tekemään vaikeitakin ratkaisuja.

Työnantajan harkitessa työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden tai säännöllisen työajan järjestelyissä (nykyinen YTL 6 luku) tulee muutosneuvottelut käydä samoin periaattein kuin edellä käsitellyt muutosneuvottelut

²⁷⁰ Mm. *Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SUPER ry:n lausunnossa*, s.8, *Suomen asianajajaliiton lausunnossa*, s.6 ja *TEHY ry:n lausunnossa*, s.9 on suhtauduttu myös kriittisesti jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden väliseen suhteeseen ja rajanvedon epäselvyyteen.

²⁷¹ Mm. *Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n lausunto*, s.5–6, *Teknologiategollisuus ry:n lausunto*, s.9–10 ja *Suomen yrittäjät ry:n lausunto*, s.8

²⁷² *TEM 56/2020*, s.116.

työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä. Lakiehdotuksen perustelujen mukaan muutosneuvottelut tulee käydä ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä. Tilanteessa, jossa liiketoimintapäätöksestä voisi seurata erilaisia vaihtoehtoisia henkilöstövaikutuksia, neuvottelut voitaisiin käydä vasta liiketoimintapäätöksen jälkeen. Ratkaisevaa on se tarkoittaako liiketoimintapäätöksen tekeminen samalla ratkaisua henkilöstövaikutuksesta vai ei. Uusi laki ei tulisi muuttamaan sääntelyä tässäkin asiassa.²⁷³

4.3.3. Neuvotteluvaihtoehtojen sisältö

Muutosneuvottelujen sisältöä koskeva säännös on rakennettu niin, että aluksi esitetään yleinen neuvottelua koskeva sisältövaatimus, jonka jälkeen työvoiman käytön vähentämiseksi tai työ sopimuksen olennaisen ehdon muuttamiselle asetetaan lisävaatimuksia. Ehdotetun lainsäädännön mukaan muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja, mikä vastaa myös nykyistä yhteistoimintalain (YTL 34 § ja 50 §). Perustelutekstissä korostetaan, että asioiden käsittelyn luonne voi vaihdella riippuen toimenpiteen merkityksestä ja laajuudesta riippuen. Joihinkin tilanteisiin riittää yksi kokous ja joidenkin asioiden käsittely voi edellyttää useita monelle viikolle sijoittuvia kokouksia.²⁷⁴

Nykyisen yhteistoimintalain esitöihin verrattuna lakiehdotuksen perusteluissa avataan perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyä huomattavasti laajemmin. Perusteiden käsittelyllä tarkoitetaan yksinkertaisesti työnantajan selontekoa niistä syistä, jotka ovat harkittavan toimenpiteen taustalla. Lisäksi ehdotettujen toimenpiteiden tarkempi sisältö tulee avata henkilöstölle. Tarkoituksena on saavuttaa yhteisymmärrys taustalla vaikuttavien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta. Lakiehdotuksen perusteluissa painotetaan nimenomaan perusteiden ymmärrystä lähtökohtana neuvotteluissa saavutettavalle yksimielisyydelle.²⁷⁵

Toimenpiteiden vaikutusten käsittelyllä tarkoitetaan neuvottelua työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaaman keskeisimmän vaikutuksen sisällöstä ja laajuudesta. Esimerkiksi voidaan keskustella siitä, onko työnantajan arvioima vähennystarve oikean suuruinen. Tärkeää olisi tuoda esiin myös muut mahdolliset henkilöstövaikutukset kuin työnantajan neuvotteluesityksessä mainitsevat. Vaihtoehtojen käsittely puolestaan tarkoittaa keskustelemista niistä

²⁷³ TEM 56/2020, s.116–117.

²⁷⁴ TEM 56/2020, s.121 ja 179.

²⁷⁵ TEM 56/2020, s.121–122.

eri vaihtoehtoista, joilla voidaan päästää siihen päämäärään, jota toimenpiteillä tavoitellaan. Tämä voi perustelutekstin mukaan tarkoittaa sitä, että työnantajan täytyy avata neuvotte-
luissa myös ne vaihtoehdot, jotka ovat mahdollisesti olleet esimerkiksi johtoryhmässä poh-
dinnan alla. Työvoiman vähentämisneuvotteluja ja työsuhteen olennaisen ehdon muutta-
mista koskevien muutosneuvottelujen yhteydessä tulee käsitellä lisäksi vaihtoehtoja toimen-
piteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä aiheutuvien kiel-
teisten seurausten lieventämiseksi.²⁷⁶

Keskeinen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä vuorovaikutuksellisuutta vahvis-
tava uudistus on henkilöstön edustajan oikeuden vaihtoehtojen esittämiseen kirjaaminen lain
tasolle. Ehdotetun pykälän mukaan henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää
kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Pe-
rusteluissa korostetaan, että vaihtoehtojen on oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia
sekä koskettava neuvottelujen sisällöllisiä eikä menettelyllisiä kysymyksiä. Lain kohdan tar-
koittama esitys olisi tehtävä kirjallisesti, minkä tarkoitus ei kuitenkaan ole korvata ensisi-
jaista suullisesti käytävää keskustelua eri vaihtoehtoista. Lakiehdotuksen perusteluista on
tulkittavissa, että kirjallinen muoto korostaa ehdotuksen liittymistä johonkin merkittävään
erityiskysymykseen, jonka henkilöstön edustaja haluaa tuoda neuvottelun kohteeksi ja jotka
voivat edellyttää myös työnantajan valmistautumista.²⁷⁷

Vastaavasti työnantajan on annettava ehdotukseen kirjallinen selvitys, mikäli hän ei katso
ehdotuksen olevan toteuttamiskelpoinen. Selvityksestä on jäätävä henkilöstön edustajalle
selkeä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei näe esitettyä ehdotusta varteenotettavana.
Perusteluissa ei oteta kantaa mahdollisiin syihin, vaan todetaan niiden liittyvän työnantajan
liikkeenjohtovaltaan, mutta syyt on kuitenkin avattava annetussa selvityksessä. On katsottu
myös tarpeelliseksi korostaa sitä, että kieltäytyminen ei tarkoita sitä, että päätös olisi työn-
antajan puolella tehty. Myös työnantajan täytyy voida ilmaista kielteinen kantansa, jolloin
perustelut nousevat oleelliseksi tekijäksi.²⁷⁸

Henkilöstön edustajan oikeus ehdotusten tekemiseen on ehdottomasti vaikutusmahdolli-
suuksia vahvistava uudistus, vaikka toisaalta kirjallisuuden vaatimus voidaan kokea myös
ristiriitaisena lain muiden vaatimusten kanssa. Ehdotetun lain perusteluissakin todetaan

²⁷⁶ TEM 56/2020, s.122–123.

²⁷⁷ TEM 56/2020, s.126–127 ja 179–180.

²⁷⁸ TEM 56/2020, s.128.

neuvottelujen olevan suullista ja välitöntä²⁷⁹, joten kirjallinen muoto ei vastaa tätä periaatetta ja voi lisätä hallinnollista taakkaa molemmille osapuolille. Lisäksi kirjallisen ehdotuksen suhdetta suullisesti esitettäviin vaihtoehtoihin olisi voitu avata ja selventää perusteluissa tarkemmin, jottei ainakaan kävisi niin, että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heikkenisivät sen seurauksena, että työnantaja vaatisikin kirjallisen ehdotuksen tekemistä. Toisaalta kirjallisen muodon edellytys voi edesauttaa vastaamaan siihen oikeuskäytännössäkin esiintyneeseen ongelmaan, joka ilmenee, kun henkilöstön edustaja kokee, ettei hänen esittämiään vaihtoehtoja ole käsitelty asianmukaisella tavalla (esim. TT 2010:52). Näkisin, että tätä ajatusta tukee myös se, että perusteluissa on mahdollistettu myös suullisen selvityksen antaminen ja niiden kirjaaminen pöytäkirjaan.²⁸⁰

Muutosneuvotteluille asetetaan nykyisen yhteistoimintalain tapaan vaatimus niiden käymisestä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Aiemmin tutkimuksessa on avattu mitä vaatimus oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden mukaan voi tarkoittaa. Lakiehdotuksen perusteluissa nämä on puettu sanoiksi, jonka mukaan sillä tarkoitetaan osapuolten toimimista rakentavasti sekä pyrkimystä myötävaikuttamaan neuvotteluiden eteneeseen ja niiden tavoitteiden toteutumiseen. Molemmilla osapuolilla tulee olla pyrkimys yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Suhtautuminen tulee olla rakentavaa ja toisten edut huomioivaa, vaikka käsiteltävänä olisi vaikeitakin asiakokonaisuuksia.²⁸¹ Perusteluissa esitetyt vaatimukset eivät sinänsä muuta aiemmin omaksutun käsityksen sisältöä, mutta sen avaaminen lain perusteluissa on toki omiaan nostamaan sen arvoa muutosneuvottelujen laadullisuutta arvioitaessa.

Lakiehdotuksessa ja sen perusteluissa korostuu käsite myötävaikutusvelvollisuus, jota ei nykyisessä yhteistoimintalaissa tai sen esitöissä käytetä. Yhteistoiminnan hengen edellytykseksi asetetaan myötävaikutusvelvollisuus, jolla tarkoitetaan jo aiemminkin mainittua rakentavaa ja asiallista suhtautumista neuvotteluihin ja tehtyihin ehdotuksiin. Työnantajalle myötävaikutusvelvollisuus voi näyttäytyä esimerkiksi velvollisuutena tuottaa tietoa ennen neuvotteluja, jotta henkilöstön edustajan ehdotuksia voidaan käsitellä. Henkilöstön edustajan kohdalla velvollisuus merkitsisi sitä, että hänen tekemien ehdotusten täytyy olla tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia.²⁸² Perustelut sisältävät tässä yhteydessä paljon uusia

²⁷⁹ TEM 56/2020, s.123.

²⁸⁰ TEM 56/2020, s.128. Ehdotuksen kirjallisen muodon vaatimuksen ristiriitaisuutta on arvioitu mm. *METO Metsäalan asiantuntijat ry:n lausunnossa*, s.14–15, *Suomen yrittäjät ry:n lausunnossa*, s.10 ja *Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer ry:n lausunnossa*, s.10–11.

²⁸¹ TEM 56/2020, s.123–124.

²⁸² TEM 56/2020, s.126.

käsitteitä liitettynä yhteistoimintaan, jotka voivat vastaavasti aiheuttaa uusia tulkinnallisia kysymyksiä²⁸³ Tulkitsisin, että myötävaikuttaminen liittyy erityisesti neuvottelujen kulkuun ja etenemiseen eikä esimerkiksi siihen, että konkreettisesti edistetään tai kannatetaan työnantajan harkitsemissa kielteisissä henkilöstövaikutuksissa²⁸⁴.

4.3.4. Neuvotteluja varten annettavat tiedot

Toinen keskeinen kysymys muutosneuvottelujen osalta on kysymys neuvotteluja varten annettavista tiedoista ja niiden laajuudesta. Toimiva yhteistoiminnan edellytys kuitenkin on lainsäädännössäkin todettu henkilöstölle annetut oikea-aikaiset ja riittävät tiedot (YTL 1 §)²⁸⁵. Muutosneuvotteluja varten annettavien tietojen osalta sääntely säilyy nykyisen lain tasolla. Myöskään lakiehdotuksen perusteluissa ei varsinaisesti oteta kantaa annettavien tietojen laajuuteen eikä se sinänsä anna vastauksia riittävien tietojen laajuudessa esiin nousseisiin kysymyksiin, joita on käsitelty tämänkin tutkielman 3.2.2 luvussa. Henkilöstön edustajalle on edelleen annettava tieto suunnitelluista toimenpiteistä ja niiden perusteista, alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä, selvitys toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määräytymisestä sekä aikatauluarvio toteutukselle.²⁸⁶

Perustelutekstissä on annettu esimerkkejä mitä vaaditut tiedot voivat tarkoittaa, mutta etenkin oikeuskäytännössä otetun tulkintalinjan perusteella yksityiskohtaisemmat perustelut olisivat epäselvyyksien välttämiseksi paikallaan. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalta voidaan edellyttää joissakin tilanteissa yksityiskohtaisempien tietojen antamista, kuin lakiesityksestä käy ilmi tai mikä oikeuskirjallisuudessa on katsottu olevan riittävää²⁸⁷. Vaatimus annettavista tiedoista ja niiden sisällöstä perustuu joukkovähentämisdirektiiviin²⁸⁸, jonka mukaan työntekijöiden edustajalle on annettava kaikki tarvittavat tiedot, minkä lisäksi direktiivissä on eritelty tietoja, jotka on ainakin annettava (art. 2.3). Oleellinen ero nykyiseen ja ehdotettuun lakiin on direktiivin vaatimus kaikkien tarvittavien tietojen antamisesta. Tämä ja oikeuskäytännössä otettu tulkintalinja tukevat myös yksityiskohtaisempia perusteluja ja

²⁸³ Mm. *Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer ry:n lausunto*, s.10 ja *Akava ry:n lausunto*, s.11.

²⁸⁴ Vrt. *Tehy ry:n lausunto*, s.13–14, jossa korostetaan henkilöstön edustajan vastuuta edustamiensa työntekijöiden puolustamiseen, joka voi edellyttää työnantajan ehdotusten vastustamista. Lausunnossa todetaan, että henkilöstön edustajan ei kuulu myötävaikuttaa edustamiensa työntekijöiden määrän vähentämiseen tai mahdollisiin irtisanomisiin.

²⁸⁵ *HE 254/2006 vp*, s.39, *TEM 56/2020*, s.79.

²⁸⁶ *TEM 56/2020*, s.118–119 ja 178.

²⁸⁷ Ks. esim. KKO 2020:7, KKO 1994:17, Vaasan HO 29.6.2020/289. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu olevan riittävää viittaus sovellettaviin työehtosopimuksiin irtisanomista koskevien periaatteiden osalta. *Äimälä – Kärkkäinen 2015*, s.236.

²⁸⁸ *TEM 56/2020*, s.119.

esimerkkejä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi. Perusteluista olisi hyvä käydä ilmi esimerkiksi se, kuinka yrityksen koko ja toimipaikkojen levinneisyys voivat vaikuttaa annettavien tietojen tarkkuuteen. Myös irtisanottavien työntekijöiden ilmoittaminen henkilöstöryhmittäin jo neuvotteluesityksessä tulisi käydä ilmi laista tai ainakin perusteluista, mikäli tämä on organisaatiorakenteen puitteissa mahdollista. Näin laki saataisiin myös linjaan oikeuskäytännön kanssa. Tämän hetken lakiehdotuksessa henkilöstöryhmittäinen selvitys tulee antaa vasta neuvottelujen jälkeen.²⁸⁹

Myös kysymys suunniteltujen toimenpiteiden perusteista on keskeinen. Jotta osapuolet voivat käydä keskustelua esimerkiksi mahdollisista vaihtoehdoista, täytyy henkilöstön edustajan saada riittävä ja totuudenmukainen näkemys suunniteltujen toimenpiteiden syistä²⁹⁰. Samalla tavoin kuin muidenkin tietojen osalta myös toimenpiteiden perusteita koskevien tietojen yhteistoimintalain mukaisuus kiteytyy tietojen riittävyyden ja laajuuden arviointiin, mikä kuuluu viimekädessä tuomioistuimelle²⁹¹. Oikeuskäytännön mukaan työnantajalta edellytetään suunnitelmia ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, mikä on tuotu esille myös lakiehdotuksen perusteluissa, jossa on viitattu muun muassa työtuomioistuimen ratkaisuun TT 2010:52²⁹². Koska työnantajalta edellytetään jonkinasteista suunnitelmaa, on todennäköistä, että hänen on mahdollista antaa yksityiskohtaistakin tietoa aiotuista toimenpiteistä ja niiden perusteista. Jotta perustelut olisivat johdonmukaiset läpi koko lakiehdotuksen, olisi perusteluja syytä tarkentaa tässäkin mielessä.²⁹³

4.4. Hallintoedustus

Yksi henkilöstön osallistumisen ja yhteistoiminnan tehostamisen muoto on henkilöstön osallistuminen yrityksen päättävissä, toimeenpaneissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä, joissa käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Hallintoelimillä tarkoitetaan esimerkiksi osakeyhtiön hallitusta, hallinto-neuvostoa tai johtoryhmää.²⁹⁴ Kyseessä on hallintoedustus, jota säädellään tällä hetkellä

²⁸⁹ Mm. *Suomen asianajajaliiton lausunto*, s.7 ja *Vaasan hovioikeuden lausunto*, s.5–6. TEM 56/2020, s.130.

²⁹⁰ *Savolainen 2020*, *Kairinen 2009*, s.502.

²⁹¹ *Lamponen 2014b*, s.60.

²⁹² Myös Helsingin hovioikeus on 19.11.2015 tuomiossaan 1657 todennut yhteistoimintalain 47 §:n edellyttävän suunnitelmien tekoa ennen neuvottelujen aloittamista. *Surakka 2015*

²⁹³ Lakiehdotuksesta annetuissa lausunnoissa tuotiin esiin myös ristiriita sanavalinnoissa, kun annettavien tietojen kohdalla irtisanomisiin viitataan suunniteltavana toimenpiteenä ja toisessa kohtaan korostetaan irtisanomisten olevan nimenomaan harkittavien toimenpiteiden henkilöstövaikutus. TEM 56/2020, s.114 ja 119. Ristiriita ja näin ollen henkilöstön tiedonsaantioikeuden kaventuminen tuotiin esiin mm. *METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n lausunnossa* s.13.

²⁹⁴ *HE 274/1989 vp*, s.8.

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa eli hallintoedustuslaissa. Yhteistoimintalain uudistamista valmisteleavan työryhmän esityksessä hallintoedustusta koskeva sääntely pysyy entisellään, mutta se on tarkoitus siirtää osaksi yhteistoimintalakia.²⁹⁵ Tässä yhteydessä ei paneuduta yksityiskohtaisesti hallintoedustusta koskevaan oikeustilaan, vaan käsitellään lakiehdotusta henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta.

Ensimmäiseksi on syytä huomioida, että hallintoedustusta koskeva sääntely koskee vain sellaista suomalaista osakeyhtiötä, osuuskuntaa tai muuta taloudellista yhdistystä, vakuutusyhtiötä, liikepankkia, osuuspankkia tai säästöpankkia, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 150 (hallintoedustuslaki 2 §). Tämä sovellusrajaus säilyisi entisellään myös lakiehdotuksessa. Hallintoedustuksen keskeinen tarkoitus on yrityksen toiminnan tehostaminen sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Tavoitteena on laajentaa päätöksentekopohjaa henkilöstön näkökulmilla ja huomioilla niin asioita suunnitella kuin niistä päätettäessä. Toimielimen, jossa hallintoedustus toteutetaan, tulee olla käytännön toimintaa johtava tai valvova. Se millä yrityshallinnon tasolla osallistuminen toteutetaan vaikuttaa olennaisesti osallistumisoikeuden laajuuteen ja muotoon, mutta käsiteltävissä asioissa tulee olla tärkeitä kysymyksiä koskien yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa.²⁹⁶

Hallintoedustuksessa keskeistä on, että työnantaja ja henkilöstö voivat sopia henkilöstön edustuksen järjestämisestä. Sopiminen ulottuu niin toimielimeen kuin osallistuvien henkilöstön edustajien määrään. Olennainen henkilöstön asemaa vahvistava muutos nykylakiin on toimielimelle asetettu laadullinen vaatimus, joka käy ilmi ehdotetusta lakipykälästä ja perustelutekstistä. Toimielimen on oltava sellainen, jossa tosiasiallisesti käsitellään liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Yrityksessä ei voida perustaa esimerkiksi uusia toimielimiä täyttämään henkilöstön edustus muodollisesti. Jos henkilöstö ja työnantaja eivät pääse sopimukseen edustuksen järjestämisestä, on laissa säädetty henkilöstön edustuksen mallista, joka voidaan ottaa käyttöön henkilöstön edustajan vaatimuksesta.²⁹⁷

²⁹⁵ TEM 56/2020, s.50.

²⁹⁶ TEM 56/2020, s.133, HE 247/1989, s.8.

²⁹⁷ TEM 56/2020, s.50–51, 133–135.

Henkilöstön edustajalla on muutamia laissa mainittuja poikkeuksia²⁹⁸ lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla toimielimen jäsenillä. Henkilöstön edustajalla vastaava oikeus kuin muilla jäsenillä esimerkiksi käyttää puhevaltaa, osallistua päätöksentekoon ja saada tietoja yrityksen toiminnasta. Ilman tällaista oikeutta ei henkilöstön osallistuminen olisi tosiasiallista ja vaikutusmahdollisuudet jäisivät toteutumatta.

Osallistumisen ja yhteistoiminnan parantamiseksi lakiehdotukseen on otettu säännös, jonka mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus saada koulutusta edustustehtävän hoitamisen edistämiseksi. Ilman tarpeellista osaamista päätettävistä asioista, ei aito osallistuminen ja vaikuttaminen toimielimessä ole mahdollista. Luonnollisesti tarvittavan koulutuksen määrä ja laatu vaihtelee yritysten ja henkilöstön edustajien mukaan. Lakiehdotuksen perusteluissa ei ole otettu kantaa koulutusvelvollisuuden laajuuteen, mutta esimerkkeinä on käytetty koulutusta yritystalouteen, yrityshallintoon tai juridiikkaan liittyen.²⁹⁹ Tämä uudistus vahvistaa henkilöstön asemaa ja osallistumisen laatua selvästi nykytilanteesta.

Vaikka hallintoedustusta koskeva lainsäädäntö ei oleellisesti muuttuisikaan muutamia henkilöstön asemaa parantavia muutoksia lukuun ottamatta, sen siirtäminen yhteistoimintalakiin voidaan nähdä henkilöstön osallistumisjärjestelmää parantavana tekijänä³⁰⁰. Näin hallintoedustuksen mahdollisuus tulee näkyvämmäksi ja sen säilyessä edelleen vapaaehtoisena mallina, ei se lisää työnantajan taakkaa sen järjestämisen suhteen.

²⁹⁸ Henkilöstön edustaja ei saa osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja ja henkilöstön työsuhteen tai palvelussuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. *TEM 56/2020*, s.138 ja 183–184.

²⁹⁹ *TEM 56/2020*, s.138–139.

³⁰⁰ *SAK ry:n lausunto*, s.9.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1. Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön osallistumiseen ja etenkin yhteistoimintaan liittyvää lainsäädäntöä leimaa lainsäädännön rajallisuus erityisesti sen laadun tai toimivuuden näkökulmasta. Monet yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista ovat ennalta-arvaamattomia ja jokaisen tilanteen huomioiminen lainsäädännössä on mahdotonta ja tarpeetontakin. Jos lainsäädäntöön otetaan liikaa yksityiskohtaisia muutosäännöksiä tai vaatimuksia, nousee heti esiin lainsäädännön jäykkyys ja muodollisuus. Jos taas pysytään hyvin yleisluontoisessa sääntelyssä, jossa annetaan tietyt raamit ja lain soveltajalle jää enemmän vapauksia, nousee puolestaan korostetusti esiin osapuolten erilaiset näkemykset siitä, mitä näillä raameilla tarkoitetaan. Oman näkemykseni mukaan työnantajat kaipaavat enemmän vapauksia, kun taas työntekijät enemmän tarkempaa sääntelyä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yhteistoimintaa nimenomaan henkilöstön osallistumisen näkökulmasta ja tuotiin esiin yhteistoimintalain mahdollistamat osallistumisen muodot sekä pyrittiin kartoittamaan millaiset asiat nousevat esiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien mahdollistajana tai heikentäjänä etenkin oikeuskäytännössä. Näistä näkökohdista käsin nostaisin esiin tiedottamisen, oikea-aikaisuuden ja yhteistoiminnan laadun keskeisinä elementteinä yhteistoiminnan onnistumisessa. Näiden osa-alueiden esiin nouseminen ei ole yllättävää, sillä ne vastaavat myös yhteistoiminnan toimivuudesta tehtyä selvitystä³⁰¹. Toisena osa-alueena tutkimuksessa oli yhteistoimintalain uudistaminen, jonka tämänhetkistä lakiehdotusta pyrittiin tarkastelemaan siitä näkökulmasta, kuinka sen mukanaan tuomat uudistukset tukevat henkilöstön osallistumista. Yhteistoiminnan perimmäinen tarkoitus on etenkin julkisuudessa jäänyt taka-alalle irtisanomisiin liittyvien menettelyjen vuoksi ja lainsäädännön uudistamisella tavoitellaan myös tämän muuttamista. Niinpä uudistamista tarkastellaan lisäksi siitä näkökulmasta, näkyykö lain tarkoitus lakiehdotuksessa. Uudistamistyö on vielä kesken³⁰² ja lopullinen lakiehdotus on vielä työn alla, joten on hyvä pitää mielessä, ettei tässä tehdyt johtopäätökset vastaa välttämättä lopullista uudistettua yhteistoimintalakia.

Vaikka yhteistoimintaa koskeva oikeuskäytäntö koskeekin pelkästään työvoiman käytön vähentämistilanteita, on siinä esiin nousseet asiat sovellettavissa myös muihin yhteistoiminnan osa-alueisiin. Kuten johdannossakin nostettiin esiin, hyvinä aikoina tapahtuva yhteistoiminta

³⁰¹ TEM 38/2018, s.77.

³⁰² Tällä hetkellä (2.5.2021) lakiehdotuksen on tarkoitus tulla eduskunnan käsittelyyn 24/2021.

vaikuttaa haastavina aikoina käytävään keskusteluun³⁰³. Esimerkiksi yhteistoiminnan laatu tulisi tarkoittaa kaikissa tilanteissa samoja asioita. Toisissa tilanteissa taas ajoituksella ei ole niin suurta merkitystä, mutta siinäkin esiin nousseet asiat näkisin vaikuttavan yhteistoiminnan onnistumiseen kokonaisuutena ja olevan sovellettavissa myös muihin tilanteisiin.

Henkilöstön osallistumista tarkasteltaessa täytyy aivan ensimmäiseksi lähteä liikkeelle siitä, että osallistuminen on yleensä edustuksellista, mikä korostaa henkilöstön vastuuta oikean edustajan valinnassa. Uskoisin, että joskus yhteistoiminnan toteutuminen voi jäädä vajaaksi myös henkilöstön edustajan osaamattomuudesta johtuen eikä välttämättä työnantajasta johtuvista syistä. Yhteistoimintalaissa on kuitenkin pyritty huomioimaan tilanteet, joissa edustajien osaaminen ei riitä esimerkiksi käsittelemään työnantajan antamia tietoja, jolloin heidän on mahdollisuus käyttää apunaan asiantuntijoita. Myös henkilöstön edustajalla on oma vastuunsa siitä, että hän kommunikoi edustamansa henkilöstöryhmän suuntaan.

Ensimmäinen keskeinen yhteistoimintaa koskevassa oikeuskäytännössä esiin noussut ongelma, on kysymys riittävästä tiedoista. Henkilöstölle tiedottaminen on yhteistoiminnan onnistumisen keskeinen lähtökohta. Haasteellisen siitä tekee nimenomaan työnantajan ja henkilöstön erilaiset näkemykset riittävästä tiedoista. Oikeuskäytännössä on päädytty ennemmin työnantajan vastuuta korostavaan näkökulmaan. Työnantajan on odotettu tiedottavan yksityiskohtaisestikin suunnitelmistaan ja painoarvoa on annettu esimerkiksi työnantajan asemalle ja koolle. Suuremmalla tai laajemmalla alueella toimivalta työnantajalta on odotettu tarkempaa tiedottamista jo neuvotteluesityksessä. Osa oikeuskäytännössä otetuista linjauksista on helpommin perusteltavissa kuin toiset. On huomattavasti helpompi löytää perusteita sille, miksi työnantajan on tiedotettava myös toisen yksikkönsä työllisyystilanteesta (TT 2009:9) kuin irtisanomisten määräytymisen yksityiskohtainen ilmoittaminen jo neuvotteluesityksessä (KKO 2020:7).

Lakiehdotuksessa ei ole tehty suuria muutoksia tiedottamisvelvollisuuden sisältöön muutosneuvottelujen osalta. Tässäkin tutkimuksessa läpikäydyn oikeuskäytännön perusteella on löydettävissä perusteita sille, että työnantajan vastuuta kokonaisvaltaisemmasta ajattelusta painotettaisiin enemmän. Myös joukkovähentämisdirektiivissä asetetaan työnantajalle velvollisuus kaikkien tarpeellisten tietojen antamisesta, missä korostuu tulkinta nimenomaan laajemmasta tietojen määrästä. Perusteluissa olisi hyvä nostaa esille, kuinka joissakin tilanteissa työnantajan täytyy voida antaa yksityiskohtaisempia selvityksiä esimerkiksi

³⁰³ TEM 35/2018, s.76.

irtisanomisten määräytymisen perusteista. On sinänsä selvää, ettei tyhjentävää listaa tiedotettavista asioista voida tehdä, mutta epäselvyyksien välttämiseksi edes työnantajan olosuhteiden vaikutuksen tiedottamisvelvollisuuden laajuuteen olisi syytä lisätä perustelujen osaksi. Tässä muodossa lakiehdotus tuskin tulisi poistamaan tietojen laajuuteen liittyviä tukinnallisuuksia.

Tiedottamisen tehostaminen näkyy kuitenkin lakiuudistuksessa jatkuvan vuoropuhelun mallissa, jossa henkilöstön ja työnantajan välisiä keskustelutilaisuuksia on säännöllisesti ja tiheämmin kuin nykyisessä mallissa. Esitellyssä mallissa korostuu, että kokouksissa tapahtuva vuoropuhelu toimii myös tiedottamisen välineenä, jolloin tietoja täydennetään keskustelun kuluessa. Tässä korostuu erityisesti henkilöstön edustajan aktiivinen osallistuminen lisäksymyksien esittämisellä. Kaiken kaikkiaan näkisin tiedottamisen korostuvan uudistuksessa jatkuvana prosessina, mutta annettavien tietojen laajuutta koskevien kysymysten osalta lakiehdotus jättää vielä tarkentamisen varaa.

Toinen oikeuskäytännössä usein käsitelty aihe on kysymys yhteistoiminnan oikeasta ajasta, mikä korostuu erityisesti työvoiman vähentämisen tai yritystoiminnan muutosten yhteydessä. Sinänsä yhteistoimintalaisissa asetettu vaatimus neuvottelujen käymisestä ennen päätöksentekoa on selkeä. Haasteita asettaakin rajanveto siihen, kuinka pitkälle työnantaja voi suunnitella toimenpiteitään, jotta henkilöstön vaikutusmahdollisuudet säilyvät ja yhteistoimintaa ei koeta pelkäksi muodollisuudeksi. Oikeuskäytännöstä on nähtävissä, että ainakin työnantajan ulospäin suuntaama tiedottaminen voi olla merkki siitä, että suunnitelmissa on menty liian pitkälle (esim. TT 2011:74). Tilanteita ja olosuhteita on arvioitu kokonaisvaltaisesti ja laajemmin, kuin pelkästään kertomuksien tai pöytäkirjojen perusteella. Työnantajan täytyy pystyä suunnittelemaan asioita ainakin niin pitkälle, että toimenpiteiden vaikutuksia voidaan arvioida ja niistä voidaan keskustella.

Lakiehdotuksessa ei ole muutettu neuvottelujen ajankohtaan liittyvää sääntelyä, mutta ajankohdan merkitystä on pyritty selkeyttämään ottamalla sitä koskeva sääntely omaan lainkohtaansa. Lakiehdotuksesta onkin nähtävissä, kuinka ajankohdan arviointia pyritään selkeyttämään verrattuna nykyiseen lakiin ja hallituksen esitykseen. Erityisen ongelmallinen ajoitus on nimenomaan silloin, kun yritys on tilanteessa, jossa tietyt negatiiviset päätökset ovat väistämättömiä ja jokaisen tiedossa, mutta päätöstä ei voida tehdä ennen yhteistoimintaneuvottelujen käymistä³⁰⁴. Nämä tilanteet ovat kuitenkin väistämättömiä liike-elämässä ja juuri

³⁰⁴ *Suomen yrittäjän Ry:n lausunto*, s.8–9.

niissä usein tulee korostuneesti esiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus. Yhdeksi onnistuneen yhteistoiminnan tekijäksi nostetaan avoimuus, minkä tulisi mahdollistaa se, että asioista ja tilanteista voisi puhua niiden oikeilla nimillä. Lakiehdotuksen perusteissa on nostettu esiin tällaiset äkilliset tilanteet ja avattu neuvottelujen sisältöä. Avoimuuden kannalta olisi myös tärkeää, että työnantaja voi myöntää edessä olevan muutoksen Y, josta on seurauksena X, minkä jälkeen keskustellaan tilanteen kohtaamisesta ja lieventämisestä rakentavasti.

Tähän ongelmaan on toisaalta haettu vastausta myös jatkuvalla vuoropuhelulla, jossa voitaisiin keskustella avoimesti myös mahdollisista liiketoimintapäätöksistä, jotka voivat tulevaisuudessa aiheuttaa muutosneuvotteluiden tarpeen. Tässä voi kuitenkin olla riskinä rajan vetäminen siihen, missä vaiheessa jatkuva vuoropuhelu tulisi muuttaa muutosneuvotteluiksi³⁰⁵. Näkisin tämän korostavan henkilöstön tuomista työnantajan kanssa samalle tasolle, jolloin heidän odotetaan ymmärtävän myös liike-elämään kuuluvia luonnollisia positiivisia ja negatiivisia kehityskulkuja. Jos asioista voidaan puhua avoimesti jo ennen niiden konkretisointia, voi henkilöstöllä olla tosiasiasa laajemmat mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen toimintaan ja tehtäviin liiketoimintapäätöksiin. Etenkin muutosneuvottelujen osalta korostetaan sitä, ettei neuvottelujen kohteena ole liiketoimintapäätös vaan sen henkilöstövaikutukset.

Kolmas keskinen yhteistoiminnan osa-alue on yhteistoiminnan laatu, joka toisaalta käsittää yhteistoiminnan kokonaisuutena eikä välttämättä ole tarkoituksellista erottaa sitä vain yhdeksi osa-alueeksi. Nykyisessä yhteistoimintalaissa puhutaan neuvottelujen käymisestä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämän vaatimuksen sisältö jää kuitenkin lain ja esitöiden perusteella epäselväksi. Oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kannalta perusteella on vaikea vetää yksiselitteisiä ja konkreettisia lainsäädäntöön verrattavia kriteereitä. Sen voidaan kuitenkin katsoa konkretisoituvan vuorovaikutuksessa, neuvottelujen sisällöllisessä lainmukaisuudessa sekä ylipäättään muutosäännösten noudattamisessa³⁰⁶. Henkilöstön osallistumisen kannalta keskeinen on neuvotteluissa tapahtuva vaihtoehtojen ja näkemysten vaihto. Työnantajan vastuulla on kuunnella ja selvittää vaihtoehtojen toteuttamiskelpoisuus. Henkilöstön esittämien vaihtoehtojen käsittely tai käsittelemättä jättäminen on ollut yksi keskeisistä arviointikriteereistä myös työnantajan tosiasiallisen päätöksen ajankohdan arvioinnissa (esim. TT 2010:52). Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia on

³⁰⁵ TEM 56/2020, s.47.

³⁰⁶ Lamponen 2016, s.45–46, Äimälä – Kärkkäinen 2015, s.154.

lakiehdotuksessa kuitenkin korostettu ottamalla lakiin oma säännös henkilöstön edustajan oikeudesta esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja neuvotteluissa nousevista erityiskysymyksistä.

Yhteistoimintalain uudistuksessa on pyritty konkretisoimaan laadullinen vaatimus myötävaikutusvelvollisuudella, jolla tarkoitetaan rakentavaa ja asiallisista suhtautumista neuvotteluihin ja tehtyihin ehdotuksiin. Vaikka lakiehdotuksessa on nähtävissä pyrkimys myös laadullisten vaatimusten selkeyttämisestä, ovat osapuolille asetetut vaatimukset alttiita tulkinnallisille kysymyksille³⁰⁷. Millainen toiminta on lopulta rakentavaa ja kuinka vetää raja asiallisten ja epäasiallisten ehdotusten välille? Jotta yhteistoiminnalle voidaan pyrkiä muodostamaan toimivat puitteet, on kuitenkin välttämätöntä määritellä myös laatuvaatimuksia. On hyvä, että lakiehdotuksessa myötävaikutusvelvollisuus on asetettu molemmille osapuolille, sillä toimivassa yhteistoiminnassa vuorovaikutus täytyy olla tasapuolista ja toisia kunnioittavaa.

5.2. Yhteistoimintalain tarkoitus

Toinen tutkimuksen tavoite oli tarkastella sitä, voidaanko yhteistoimintalain uudistuksella toteuttaa paremmin yhteistoimintalain tarkoitusta, jolloin voitaisiin päästä irti yhteistoimintalain saamasta irtisanomislain leimasta. Edellä on käsitelty yhteistoiminnassa esiin nousseita ongelmia, joilla on vaikutusta henkilöstön osallistumiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin. Yksittäisen säännösten lisäksi hallintoedustuksen ottaminen osaksi yhteistoimintalakia vahvistaa henkilöstön osallistumista yrityksen toimintaan. Eri osallistumismuotojen löytyminen samasta laista, selkeyttää eri osallistumismahdollisuuksia. Vaikka sisältö ei hallintoedustuksessaan varsinaisesti muutu, lisää lakien yhdistäminen tietoisuutta hallintoedustuksesta ja voi nostaa sen useampien tietoisuuteen.

Yksi merkittävä muutos lakiehdotuksessa on se, ettei enää puhuttaisi varsinaisesti yhteistoimintaneuvotteluista vaan niiden korvaajana on jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut. Vaikka uusien käsitteiden juurtuminen käytäntöön voi ottaa aikansa, näkisin tällaisella niin sanotulla teknisellä seikalla olevan merkitystä juuri yhteistoiminnan tarkoituksen korostajana. Nykyisin yhteistoimintaneuvottelut käsittävät niin säännöllisen kuin muutostilanteisiin liittyvät yhteistoimintaneuvottelut ja luonnollisesti muutostilanteet saavat enemmän huomiota etenkin julkisuudessa, mikä on varmasti osa syynä yhteistoiminnan huonolle julkisuuskuvalle. Lakiehdotuksessa nämä erotetaan selkeästi omiksi kokonaisuuksiksi, mikä

³⁰⁷ Mm. *Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer ry:n lausunto*, s.10 ja *Akava ry:n lausunto*, s.11.

selkeyttää niihin liittyvää sääntelyä ja erityispiirteitä. Jatkuvan vuoropuhelun malli korostaa nimenomaan yrityksen säännöllistä ja jatkuvaa yhteistoimintaa ja sen nostaminen omaksi selkeäksi kokonaisuudekseen avaa myös mahdollisuuden yhteistoiminnan kehittymisestä jatkuvaksi prosessiksi pelkkien muutostilanteisiin liittyvien vaatimusten sijasta.

Yksi yhteistoiminnan keskeinen tarkoitus on yritystoiminnan kehittäminen, missä oleellisina välineinä ovat laadittavat suunnitelmat. Lakiehdotuksessa esitelty työyhteisön kehittämissuunnitelma toteuttaakin tätä tavoitetta selkeämmin kuin nykyisen lain suunnitelmat. Yrityksen toimintaa lähestytään kehittämissuunnitelmassa kokonaisvaltaisemmin huomioiden niin henkilöstön osaamisen kuin työhyvinvoinnin kehittäminen. Näkisin erilaisissa suunnitelmissa henkilöstön osallistumisen kannalta merkittävänä nimenomaan niissä käsiteltävät aiheet. Suunnitelman sisällöllisiä vaatimuksia ei yksityiskohtaisesti määritellä, mikä toki voi aiheuttaa omat haasteensa, mutta mahdollistaa yrityskohtaisten erityispiirteiden huomioimisen.

Ylipäätään lakiehdotuksessa valittu yleisluontoisempi sääntelytapa pyrkii huomioimaan yrityskohtaiset erovaisuudet ja mahdollistaa jokaisen yrityksen luovan itselleen sopivimman tavan toimia. Yksityiskohtainen sääntely voi tuoda työnantajalle varmuutta sen suhteen, miten asiat tulee hoitaa, mutta lisää toisaalta taas yhteistoimintaan liittyvää muodollisuutta tai kaavamaisuutta.³⁰⁸ Tämän rajanvedon välillä lakia uudistettaessa joudutaan painimaan. Toisaalta voidaan miettiä, onko yhteistoiminta aiheena sellainen, että siihen liittyvä riski muodollisuudesta täytyy vain hyväksyä? Kun pyritään luomaan yhteistoiminnan puitteita sellaisiinkin yrityksiin, joissa ei yhteistoiminnan hyötyjä ole vielä löydetty, on välttämätöntä asettaa työnantajalle vaatimuksia yhteistoiminnan toteuttamisesta. Yleisluontoinen sääntely voi näkyä myös oikeuskäytännössä, jossa joudutaan tulkitsemaan lakia enemmän lain tarkoituksesta käsin, jos laista ei ole löydettävissä konkreettisia säännöksiä³⁰⁹.

Lähtökohtana tulee kuitenkin olla yhteistoiminnan onnistuminen, jossa toteutuu niin molemmin puolinen luottamus kuin vuorovaikutuskin. Tästä näkökulmasta katsottuna mielestäni on perustellumpaa pitää sääntelyä yleisluontoisemmalla tasolla, kuin tarkasti määriteltynä niin sanottuna checklistana, josta voidaan rastia asiat pois sitä mukaan, kun ne on käsitelty. Ehkä keskusteluille annettavat yleisluontoisemmat raamit pakottavat työnantajia pohtimaan yhteistoimintaa uudella tavalla henkilöstön näkökulmasta. Henkilöstölle tämä puolestaan

³⁰⁸ TEM 56/2020, s.65.

³⁰⁹ Häyhä 2020, s.1198–1199.

asettaa vaatimuksen sen sietämisestä, että käytävät kokoukset eivät ole alkaessaan valmiita paketteja vaan ne kehittyvät niiden edetessä. Lopulliseen kokonaisuuteen vaikuttaa myös henkilöstön aktiivinen osallistuminen, mikä puolestaan on yhteistoiminnan ytimessä.

Kaiken kaikkiaan sanoisin, että lakiehdotuksessa on elementtejä, joiden avulla pyritään vastaamaan yhteistoiminnassa esiin nousseisiin ongelmiin ja epäkohtiin sekä vahvistamaan yhteistoimintalain tarkoitusta ja henkilöstön osallistumista. Ne näkyvät paitsi lain rakenteessa, valitussa sääntelytavassa sekä lakiehdotuksen perusteluissa. Ne osa-alueet, joissa oikeudellisia ongelmia on noussut esiin, eivät lopulta ole kuitenkaan sisällöllisesti muuttuneet, joten ainakaan itse lain vaikutuksesta ne tuskin poistuvat. Nykyisestä laista poikkeavat ja perusteellisemmat perustelut voivat toisaalta vaikuttaa lain soveltamiseen ja työnantajan arvioon yhteistoiminnan toteuttamisesta, mikä voi parantaa yhteistoimintaa ja henkilöstön osallistumista. Tämä toisaalta asettaa työnantajalle korostuneen velvollisuuden selvittää lain soveltamiseen liittyviä yksityiskohtia, jotka eivät selviä pelkästään lakia lukemalla. Nähtäväksi kuitenkin jää, millainen uusi yhteistoimintalaki tulee lopulta olemaan ja korjaako se yhteistoiminnan huonohkoa mainetta.