

17.2.2025

Dnro TAS/47/2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys 198/2024 eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutettu kiittää Työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Lähtötilanne ennen hallituksen esitystä

Yhteistoimintalakia uudistettiin kokonaisuudessaan vasta reilu kaksi vuotta sitten. Uusien käytäntöjen tiedottamisessa ja muotoutumisessa menee aikansa ennen kuin niistä tulee osa yrityksen arkea. Uutena käytäntönä yhteistoimintalakiin tuli muun ohella 1.1.2022 alkaen velvollisuus käydä jatkuvaa vuoropuhelua. Jatkuvan vuoropuhelun tarkoituksena on edistää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaa. Siitä, mitä mahdollisia hyötyjä tai haittoja yrityksille ja työntekijöille on uudenlaisesta velvoitteesta aiheutunut, ei ole ehditty vielä tehdä tutkimusta eikä tätä koskevaa tietoa ole ainakaan hallituksen esityksessä ole. Esitys ei siis riittävästi arvioi nykytilaa eikä esityksessä ole myöskään arvioitu lainkaan sitä, mitä mahdollisia sukupuolivaikutuksia esityksillä muutoksilla on ja ne jäävät siten arvailujen varaan.

Tasa-arvon edistäminen osana yhteistoimintaa

Voimassa olevassa yhteistoimintalain 8 §:ssä säännellään muun muassa siitä, että työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä vuoropuhelua työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Tähän kuuluu myös henkilöstön rakenteesta ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä keskusteleminen. Lisäksi yhteistoimintalain 9 §:ssä säännellään työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisesta ja sen sisällöstä. Osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota myös eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin. Voimassa olevan yhteistoimintalain esitöissä HE 159/2021 vp mainitaan nimenomaisesti, että työhyvinvoinnin alle kuuluu myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen.

Esitöissä todetaan erityistarpeiden osalta, että esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työn- ja perhe-elämän sovittamiseen liittyviä tarpeita. Näin ollen jatkuvalla vuoropuhelulla voidaan katsoa olevan myös liityntä tasa-arvolain edistämisen ja syrjinnän kieltojen alle kuuluviin tavoitteisiin. Näistä tärkein on, että ketään ei tule asettaa epäedulliseen asemaan vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma on nykyisin ollut mahdollista tehdä osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, mikä on mahdollistanut asioiden hyvinkin kattavan ja ennen kaikkea säännöllisen käsittelyn. Esitettyjen muutosten myötä tästä mahdollisuudesta ei enää säädettäisi pienten yritysten osalta. Tasa-arvovaltuutettu pitää tätä valitettavana.

Jo nykyistä yhteistoimintalakia edeltävässä laissa (L yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007) edellytettiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tämän lain 16 §:n mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tuli kiinnittää muiden asioiden ohella huomiota keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Esityksen arviointia

Voimassa olevaa (ja edeltävää vuoden 2007) yhteistoimintalakia sovelletaan säännöllisesti 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä. Kaavailtu muutos nostaisi alarajan 50 työntekijän yrityksiin. Lausuttavana olevan hallituksen esityksen mukaan uuden 7a §:n perusteella ainoaksi velvoitteeksi jatkuvan vuoropuhelun osalta pienille työnantajille jäisi työpaikkakohtaisten käytäntöjen läpi käyminen. Vaikka kyseisten käytäntöjen alle voi toki edelleenkin kuulua myös työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuuluvia asioita, on vaarana, että kyseisten asioiden käsittely tulee huomattavasti kaventumaan. Ottaen erityisesti huomioon, että työpaikkakohtaisten käytäntöjen sisältöä ei ole esityksessä määritelty, jää työnantajille huomattava valinnanvapaus vuoropuhelun toteuttamisesta. Myös käytyjen vuoropuhelukokousten määrä on jätetty avoimeksi toisin kuin voimassa olevassa yhteistoimintalaissa.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että hallituksen esityksestä ilmi käyvä tavoite siitä, että jatkuvaa vuoropuhelua koskevat toimintaperiaatteet halutaan edelleen säilyttää myös pienissä yrityksissä, on ristiriidassa kaavailtujen toimien kanssa. Vaikka osassa yrityksiä nykyisiä käytäntöjä jatkettaisiin, niin osassa niistä tullaan todennäköisesti ainakin osittain luopumaan. Samalla voidaan menettää kaikki se hyvä, mitä vuoropuhelusta on annetun esityksenkin mukaan yrityksissä ja toimintakulttuurissa seurannut ja ne perheystävälliset käytännöt, joista on yhdessä sovittu ja, jotka ovat mahdollistaneet perheelliselle työntekijälle kyseisellä työpaikalla työskentelyn.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että jokaisella työnantajalla riippumatta työntekijämäärästä on tasa-arvolain 6 § nojalla velvollisuus edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laissa mainitaan yhtenä velvoitteena erityisesti velvollisuus helpottaa naisten ja

miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä erityistä huomiota työjärjestelyihin.

Lisäksi 30 henkeä työllistävissä yrityksissä tulee yhteistoimintalain soveltamisrajan muutoksesta huolimatta tasa-arvolain 6a §:n mukaan laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee pitää sisällään tasa-arvotilanteen kartoittamisen lisäksi toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Kyseinen lain mukainen tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan henkilöstön edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Työnantaja vastaa aina lainvelvoitteiden täyttämisestä.

Tasa-arvovaltuutettu on huolestunut siitä, että vaikka esityksen pääasialliset tavoitteet ovat muualla, voi lain muutoksilla olla epäsuoria heikentäviä vaikutuksia myös tasa-arvolain alle kuuluviin asioihin. Pienten yritysten osalta on pelkona, että muutos heikentää tasa-arvolain tavoitetta työ – ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Minja Merk

