

Asia: VN/7350/2019

Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Tavoitteellisesti uudistus tulee siirtämään yhteistoiminnan painopistettä tuloksiin tähtäävään yhteisen vuoropuhelun käymiseen yrityksen sisällä. Tavoitteena yrityksen toiminnan pitkäjänteinen yhteinen kehittäminen, tuottavuus sekä henkilöstön osaamisen kehittämisen ja tiedonsaannin turvaaminen myös jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä.

Yhteistoiminnan toteuttaminen keskittyisi enemmän muihin asioihin, kuin tuotannollisten ja taloudellisten syiden johdosta tapahtuviin muu-tosneuvotteluihin. Tätä linjausta on toteutuessaan pidettävä positiivisena muutoksena. Se toteutuessaan osaltaan loisi tarvittavaa luottamus-pääomaa, jota esimerkiksi paikallisen sopimisen prosessissa useinkin kaivataan.

Henkilöstön oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja muutosneuvotteluihin liittyen on myös osaltaan edistämässä parempaa yhteistoimintaa.

Uuden lain positiivisten tavoitteiden konkretisoituminen työpaikkatasolle vaatii kuitenkin oman työnsä, jossa eri osapuolten yhteistyöllä myös viestinnällisesti on merkityksensä. Tähän onkin syytä varautua jo ennen lain mahdollista voimaantuloa, pelkästään yhteistoiminta-asiamiehen toimin ei toimintamallit ja kulttuuri yrityksissä muutu. Tietokanavien pitää olla kaikille hyvin saatavilla ja opastusta tarjolla laajasti.

Hyvän viestinnän ja neuvonnan positiivisesta merkityksestä kertoo esimerkiksi se, että yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa vireille tulleiden yhteistoimintaan liittyvien tapausten määrä ei ole korona-aikana kasvanut läheskään samassa suhteessa kuin käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen määrä. Vuonna 2019 tapauksia tuli vireille 52, koronavuonna 2020

tapausten määrä on ollut 79. Samassa ajassa käytyjen yhteistoimintalain 8. luvun mukaisten yhteistoimintaneuvotteluiden määrän voi kuitenkin arvioida jopa 10 kertaistuneen. Hyvä ja laaja-alainen viestintä sekä neuvonta lain sisällöstä yrityksille ja henkilöstölle on ollut tässä keskeistä. Myös tilannekuva on ollut työpaikoilla yhteinen. Tähän pitää pyrkiä myös nyt lakia uudistettaessa ja sen jälkeen.

Viime kädessä kukin yritys itse tekee päätöksen, kuinka hyvin se haluaa hyödyntää laista ilmenevät yhteistoiminnan mahdollisuudet – jäädäänkö muodolliseen lain noudattamiseen vai halutaanko tehdä sisällöllistä yhteistoimintaa.

On perusteltua todeta, että lain voimaantulo tulee aiheuttamaan lisää neuvontaa ja ohjeistustarpeita myös yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle. Ohjeistusten ja linjausten olisi syytä olla valmiina pääosin jo ennen lain voimaantuloa.

Ohjeistusten ja neuvonnan tarve tulee odotetusti keskittymään jatkuvan vuoropuhelumenettelyn sisältöön ja työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Edelleen kysymykset ja tiedon tarve liittyen muutosneuvotteluihin, niiden ajoittamiseen ja olennaisen työsuhteen muutoksen rajoihin tulevat säilymään.

Olennainen kysymys on myös se, onko yhteistoiminta-asiamiehellä kompetenssia tutkia vuoropuhelusta tehtyjä sopimuksia, ellei siihen ole laissa annettua valvontakompetenssia. Tämä olisi hyvä täsmentää selkeästi.

Uusi kehotusmenettely tulee varsinkin alkuun oletetusti olemaan työllistävä. Kehotusten nopea prosessi on kovin tärkeää työpaikkojen käytännön yhteistoiminnan kannalta ja uuden lain sisällöllisen avaamisen takia.

Positiivista on HE esityksen luonnoksessa vakiintuneiden tulkintojen tuominen esille perusteluissa. Tämä luo osaltaan varmuutta työpaikoille lain sisällöstä.

Olennainen työsuhteen muutos on nyt kirjattu muutosneuvotteluiden asiaksi, kuten yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännössä on linjattu. Mahdollisen hyvityksen/sakkorangaistuksen osalta tämän asian täsmentäminen on hyvä tehdä selkeästi.

Nykyisen lain 5 luvun sopimuksen varaiset asiat esim. työsääntöjen osalta eivät ole mainittu esityksessä. Mahdollisesti asian tila näiden osalta olisi hyvä todeta esim. perusteluissa.

Hallintoedustuksen osalta keskeinen muutos on henkilöstön edustuksen osalta se, että sen on oltava ns. aidossa päätöselimessä. Tämä saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia alkuun.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Nykyisen lain 5 luvun sopimuksen varaiset asiat esim. työsääntöjen osalta eivät ole mainittu esityksessä. Mahdollisesti asian tila näiden osalta olisi hyvä todeta esim. perusteluissa.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Uusi kehotusmenettely tulee varsinkin alkuun oletetusti olemaan työllistävä. Kehotusten nopea prosessi on kovin tärkeää työpaikkojen käytännön yhteistoiminnan kannalta ja uuden lain sisällöllisen avaamisen takia. Myös neuvonnan ja ohjeistuksen tarve tulee alkuun kasvamaan, mutta parempi yhteistoiminta työpaikoilla johtaa mahdollisesti ajallaan kehotusten sekä valvontailmoitusten määrälliseen vähenemiseen.

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Positiivista on HE esityksen luonnoksessa vakiintuneiden tulkintojen tuominen esille perusteluissa. Tämä luo osaltaan varmuutta työpaikoille lain sisällöstä.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

-

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Olennainen kysymys on myös se, onko yhteistoiminta-asiamiehellä kompetenssia tutkia vuoropuhelusta tehtyjä sopimuksia, ellei siihen ole laissa annettua valvontakompetenssia.

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Olennainen työsuhteen muutos on nyt kirjattu muutosneuvotteluiden asiaksi, kuten yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännössä on linjattu. Mahdollisen hyvityksen/sakkorangaistuksen osalta tämän asian täsmentäminen on hyvä tehdä selkeästi.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Henkilöstön oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja muutosneuvotteluihin liittyen on myös osaltaan edistämässä parempaa yhteistoimintaa.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

-

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

-

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

-

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

-

44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

-

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Salminen Joel

Työ- ja elinkeinoministeriö - Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto