

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Ehdotettu luonnos uudeksi yhteistoimintalaiksi on STTK:n näkemyksen mukaan tavoitteiltaan oikeansuuntainen. STTK pitää tärkeänä, että yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö uudistetaan hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti siten, että henkilöstön tiedonsaantia, aloiteoikeutta ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään ja luottamusta ja yhteistoimintaa vahvistetaan parantamalla henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. STTK pitää erittäin tärkeänä sitä, että uudistuksen tavoitteena on luoda vähimmäisvelvoitteet ja kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

STTK pitää erittäin tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

Työelämän muuttuessa yhä enemmän jatkuvalla ja säännöllisellä vuoropuhelulla ja yhteistoiminnalla on entistä suurempi tarve jatkossa ja näin ollen yhteistoimintalain merkitys työpaikoilla tulee kasvamaan. Henkilöstön paremmalla tiedonsaannilla ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä, työhyvinvoinnin edistämällä ja osaamisen kehittämällä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä työpaikoilla. Yhteistoimintalain vähimmäisedellytysten ulottuminen mahdollisimman laajasti nykyistä pienempiin yrityksiin on tarkoituksenmukaista ja perusteltua.

Yhteistoiminnassa on mahdollista ylläpitää ja parantaa myös työntekijöiden työllistymistä vahvistamalla irtisanottavan työntekijän muutosturvaa sekä varmistamalla riittävä osaaminen ja turvaamalla siihen tarvittava koulutus. Irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymisen nopeuttaminen jo irtisanomisaikana on erittäin tärkeää. Se asettaa vaatimuksia myös yhteistoiminnan toteuttamiselle työpaikoilla, muun muassa muutosturvatoimenpiteiden suunnittelemiselle ja ajoittamiselle, työyhteisön kehittämissuunnitelman päivittämiselle työvoiman vähentämisneuvotteluiden aikana kuin myös jatkuvan vuoropuhelun yhteydessä, jossa huomioidaan yrityksessä tai yhteisössä ja sen kehitysnäkymissä nähtävät muutokset. Myös työjärjestelyissä

tapahtuvin muutoksiin ja koulutustarpeisiin on kiinnitettävä ennakoivasti huomiota mahdollisten irtisanomisten välttämiseksi.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Yhteistoiminnan sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja vaikuttaa yrityksissä koskevaan päätöksentekoon. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n yleissopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös yhteistoimintamenettelydirektiivistä (2002/14/EY), liikkeenluovutusdirektiivistä (2001/23/EY) ja joukkovähentämisdirektiivistä 98/59/EY) sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen yhteistoiminnasta säädettyä lähtökohtana tulee olla riittävän ja oikea-aikaisen tiedonkulun sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Sääntelytapa on ongelmallinen etenkin jatkuvaa vuoropuhelua koskevien säännösten osalta, koska yhteistoiminnan vähimmäistaso ei ole pääteltävissä suoraan laista, vaan siinä voi olla työpaikkakohtaisesti suuriakin eroavuuksia. Koska vuoropuhelun toteuttamisen vähimmäismenettelyistä ja -tasosta ei ole selkeitä säännöksiä eikä perusteluissa tuoda riittävällä tasolla esiin käytännön järjestelyitä ja puitteita sen toteuttamiseksi, suurena vaarana on, että sen käytännön toteutus jää ainakin osassa työpaikkoja kokonaan olemattomaksi. Sääntelytapa asettaa haasteita määrittää yhteistoiminnan osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, ja se voi vaikeuttaa myös lain valvontaa. Vaikutusarviointeja on tältä osin täsmennettävä.

Jatkuvan vuoropuhelun toteutumatta jäämisen seuraamus olisi esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Lain valvonta tulisi olemaan haastavaa, kun vuoropuhelua koskevista vähimmäismenettelyistä ei ole selkeästi säädetty ja kun esityksessä korostetaan etenkin vuoropuhelun sisältöä ja laatua, joiden arviointiin ja toteutumisen mittaamiseen ei ole keinoja. Toiseksi, yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta valittaminen johtaisi hallinto-oikeusmenettelyyn, mutta sen vaikutuksia yhteistoimintalain velvoitteiden toteuttamiseen tai lain tulkintaan ei ole ehdotuksessa riittävästi arvioitu.

Laissa säädettävien seuraamusten vaikutuksia ja niitä koskevia muutoksia ei ole arvioitu riittävästi. Vaikutusarviointeja on tältä osin täsmennettävä. Lisäksi vaikutusarviointeja on täsmennettävä siltä osin, millaisia vaikutuksia voimassa olevan lain 6 luvun ja 8 luvun yhdistämisen yhteiseksi muutosneuvotteluja koskevaksi luvuksi olisi yhteistoiminnan toteutumisen sekä yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamisen kannalta.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Esityksessä on säännelty yhteistoiminnasta eri tavoin ja yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevassa laissa. Se sisältää osittain voimassa olevaa lakia vastaavia säännöksiä, ja osa säännösten sisällöistä on siirretty perusteluteksteihin. Säädöstekstiä on monissa kohdin luettava yhdessä sen perustelujen, hallituksen esityksen kanssa, jotta lainsäätäjän tahtotila selviää. Toisaalta säännökset ja niitä koskevat perustelut eivät kaikilta osin vastaa toisiaan. Sääntelytapa ja sääntelyn yleisyys on työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien oikeuksien ja oikeusturvan näkökulmasta ongelmallista.

Tämä koskee etenkin jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskevia säännöksiä ja niihin liittyviä laadullisia kriteereitä. Jatkuvaa vuoropuhelua koskevista säännöksistä on haasteellista päätellä yhteistoiminnan sisällön ja -menettelyn vähimmäisvaatimuksia.

Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja selkeää, jotta lain käyttäjät ymmärtävät oikeutensa ja velvollisuutensa. Esityksen mukaiset muutokset voivat osin lisätä tulkintariitoja ja oikeustila lain mukaisten oikeuksien ja velvoitteiden osalta voi olla pitkään epäselvä.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Yhteistoimintalain uudistamisen tavoitteet ovat selkeät, parannetaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia. Lain tarkoituksen on turvattava näiden tavoitteiden toteutuminen. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia henkilöstön riittävästä ja oikea-aikaisesta tiedonsaannista.

Lisäksi lain tarkoituksessa tulee huomioida myös työntekijöiden työllistymisen tukeminen. EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin johdannossa todetaan, että työmarkkinoiden vuoropuhelua ja luottamuksellisia suhteita yrityksessä on tarpeen lujittaa, jotta voitaisiin ennakoida riskejä, kehittää joustavia työn organisoimisen muotoja, parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua sisäiseen koulutukseen ja säilyttää työsuhteturva, tiedottaa työntekijöille mukautumistarpeista, lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toimenpiteisiin, joilla vahvistetaan heidän työllistyvyyttään ja edistetään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen, sekä edistää yritysten kilpailukykyä. Muutoin lain tarkoitusta koskeva säännös jättää yhteistoimintamenettelyyn liittyvän olennaisen osan huomioita, eikä kyseisen säännöksen

yksityiskohtaisissa perusteluissa ole perusteltu miksi tällainen heikennys suhteessa voimassa olevaan lakiin on tarpeen tehdä.

STTK esittää, että 1 §:n 2 momentissa todetaan lain tarkoituksena olevan myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

STTK pitää erittäin tärkeänä ja perusteltuna, että yhteistoimintalain soveltamisala ulotetaan nykyistä pienempiin yrityksiin, rajan tulee olla 10. Yritysrakenteet ovat viime vuosina muuttuneet yhä pienemmiksi, eikä ole mitään syytä sille, ettei yhteistoiminnan vähimmäisvelvoitteita pitäisi soveltaa myös pienemmissä yrityksissä. Yhteistoiminnan soveltamisalan laajentaminen ei lisää yritysten hallinnollista taakkaa eikä vaikuta työllistämiskynnykseen.

STTK esittää, että lain soveltamisala laajennetaan koskemaan myös yrityksiä, joissa työskentelee 10 työntekijää.

STTK pitää perusteltuna, että lain soveltamisala ulotetaan evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, joiden yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin. Kirkkojen osalta ei ole olemassa vastaavaa erillislainsäädäntöä kuten kunnilla ja valtiolla eikä yhteistoiminnan toteuttaminen ole kirkkojen henkilöstön näkökulmasta samalla tasolla kuin yhteistoimintalainsäädännössä.

STTK esittää, että lain soveltamisala ulotetaan koskemaan myös evankelisluterilaiseen ja Suomen ortodoksiseen kirkkoon.

STTK pitää erittäin tärkeänä ja perusteltuna, että myös hallintoedustuslain soveltamisraja lasketaan merkittävästi nykyisestä 150:stä. Näin varmistetaan parempi ja ajantasainen tiedonkulku pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä.

STTK esittää, että hallintoedustuksen osalta lain soveltamisraja on 100.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

STTK pitää perusteltuna, että lain soveltamisala ulotetaan evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, joiden yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Lakiehdotusta sovellettaisiin muihin uskonnollisiin yhdyskuntiin kuin evankelisluterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon. Lakiehdotus on tältä osin ongelmallinen, koska se kohtelee eri uskonnollisia yhdyskuntia eri tavalla. Lakiehdotuksen soveltamisalaa on muutettava sekä sitä koskevia perusteluita ja vaikutusarviointeja täsmennettävä myös perustuslaissa turvatun uskonnonvapauden näkökulmasta.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Yhteistoiminnasta yrityksissä on säädetty useassa muussa laissa. Säännöksellä on etenkin informatiivinen merkitys. On perusteltua, että viittaussäännös säilytetään myös jatkossa yhteistoimintalaissa, jotta yhteistoimintaa koskevat oikeudet ja velvollisuudet ovat yhteistoiminnan osapuolille selkeät.

5 § Henkilöstön edustaminen

Lakiehdotus sisältää henkilöstön edustajaa koskevan määritelmän. Säännös on erittäin tarpeellinen lain tavoitteiden saavuttamiseksi. Ehdotettu säännös vastaisi nykytilaa, mutta säännösehdotuksen perustelut ovat osin ristiriitaiset ja tulkinnanvaraiset. Koska itse säännöstä ei muuteta, myös perusteluiden tulee vastata voimassa olevaa säännöstä ja sitä koskevia tulkintoja.

Yhteistoimintalaissa ei enää määriteltäisi yhteistoiminnan osapuolia. Lain soveltamisen ja valvonnan näkökulmasta on ongelmallista, jos työnantajan määritelmä ei enää ole. Tältä osin voimassa olevan lain säännökset on siirretty perusteluihin. STTK esittää, että lakiehdotusta täsmennetään niin, että yhteistoiminnan osapuolet määritellään pykälätasolla.

Luottamusmiehen asema ensisijaisena henkilöstön edustajana on huomioitava yhteistoimintalaissa. Tältä osin on huomioitava Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja oikeus valita luottamusmies on turvattu Suomea sitovissa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa yleissopimuksessa nro 87 ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa yleissopimuksessa nro 98.

Yleissopimuksen nro 87 3 artiklan mukaan työntekijöillä on oikeus valita edustajansa yrityksissä etujensa turvaamiseksi. ILO:n yleissopimuksen nro 135, joka koskee työntekijöiden edustajien suojelua yrityksissä ja heidän toimintansa helpottamista, 5 artiklan mukaan, milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että muita valittuja luottamushenkilöitä, on tarvittaessa ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, ettei yrityksessä valittujen muiden henkilöstön edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

STTK katsoo, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi vuoropuhelu tulee, kuten nykylaissa, toteuttaa ennen työnantajan päätöksentekoa. Tästä on säädettävä täsmällisesti jatkuvaa vuoropuhelua koskevassa säännöksessä. Muutoin henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heikentyvät nykyisestä, eikä kyseisen säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa ole perusteltu miksi tällainen heikennys on tarpeen tehdä.

Toiseksi on säädettävä yhteistoimintaa koskevien direktiivien mukaisesti, että lain edellyttämiä asioita käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

STTK esittää lisäystä 6 §:ään.

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, käytäntö, toimintaperiaatteet tai muu järjestely taikka tällaisen muutos, käsitellään niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä on järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön toimintaan sekä työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Vuoropuhelua olisi järjestettävä vähintään neljännesvuosittain, mikä on useammin kuin nykylaki velvoittaa. Voimassa olevassa laissa ei ole sääntelyä siitä, kuinka usein työnantajan tulee käsitellä asioita yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, mikä on johtanut siihen, että työpaikoilla on saatettu järjestää vain yksi kokous henkilöstön edustajien kanssa vuodessa.

Lakiehdotuksen mukaan säännös sisältäisi vuoropuhelun laadullisen vaatimuksen, jonka mukaan vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan rakentavaa. Lisäksi osapuolten olisi otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja rajoitteet. Kyse olisi eräänlaisesta myötävaikutusvelvollisuudesta.

Lakiehdotuksen perusteluissa ei avata, mitä nämä edut, tarpeet ja rajoitteet olisivat ja mitä ne tarkoittaisivat yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Lakiehdotuksen perustelut eivät huomioi henkilöstön edustajan etuja, tarpeita tai rajoitteita. Esimerkiksi yksi keskeisimmistä rajoitteista yhteistoiminnan rakentavalle toteutumiselle henkilöstön edustajien näkökulmasta on voimassa olevan lain aikana ollut riittämätön tiedonsaanti yrityksen tai yhteisön tulvaisuudennäkymistä sekä niiden mahdollisista vaikutuksista henkilöstöön.

Käsitteet edut, tarpeet ja rajoitteet ovat lisäksi tulkinnanvaraisia, jotka voivat johtaa tarpeettomiin tulkintariitoihin, eivätkä ne edistä vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla. Vuoropuhelun toteuttaminen ei voi olla riippuvainen esimerkiksi työnantajan ajallisista tai taloudellisista resursseista, kun kyse on työpaikan yhteistoimintaa koskevien vähimmäisvaatimusten toteuttamisesta.

STTK katsoo, että ehdotetun lain 7 §:n 3 momentti tulee poistaa.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteet on määritelty lakiehdotuksessa yleisellä tasolla. STTK pitää tärkeänä, että muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne, osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen ovat huomioitu osana jatkuvaa vuoropuhelua.

Lakiehdotuksen mukaan sääntelyn yleisyys lisäisi todennäköisesti joustavuutta työpaikoilla järjestää vuoropuhelu tarkoituksenmukaisella tavalla. STTK:n näkemyksen mukaan se voi lisätä myös tulkinnanvaraisuuksia ja sitä kautta tulkintaerimielisyyksiä. Lain soveltaja ei voi päätellä vuoropuhelun vähimmäisisältöä suoraan laista. Tämän on osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien sekä lain valvonnan näkökulmasta ongelma. Tästä näkökulmasta muun muassa henkilöstön edustajien aloiteoikeuden vahvistaminen on erittäin tärkeää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi.

Mietinnön s. 91 todetaan 8 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa muun muassa, että vuoropuhelu kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta avaa mahdollisuuden käsitellä työnantajan ja

henkilöstön edustajan välillä myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä muutosneuvottelut. STTK pitää tärkeänä, että perusteluita tältä osin täsmennetään jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisen suhteen selkiyttämiseksi. Säännös ja sitä koskevat perustelut voivat muutoin johtaa neuvotteluiden ajoittamista koskeviin tulkintaerimielisyyksiin.

STTK esittää, että perusteluita täsmennetään tältä osin seuraavasti:

Yrityksen kehitysnäkymien käsitteleminen voi tarkoittaa myös varautumista näköpiirissä oleviin muutoksiin, joilla on merkitystä muun muassa henkilöstön rakenteen, osaamisen, uudelleensijoittamisen tai mahdollisen liikkeenluovutuksen osalta.

Jatkuvassa vuoropuhelussa tulisi pyrkiä varautumaan tulossa oleviin muutoksiin siten, että yrityksen työntekijöillä olisi mahdollisuus saada niistä tietoa ja olla vaikuttamassa niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Jos vastaavat asiat tulisivat yksittäistapauksina ajankohtaisiksi, käsiteltäisiin ne muutosneuvotteluita koskevien 3 tai liikkeen luovutusta koskevien 4 luvun säännösten mukaisesti.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

STTK pitää tärkeänä, että osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat hallitusohjelman mukaisesti huomioitu osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Kehittämissuunnitelman on tarkoitus korvata voimassa olevan lain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

STTK pitää tärkeänä, että suunnitteluelvoitteesta säädetään selkeästi ja täsmällisesti niin, että se huomioi yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin, sekä eri elämäntilanteissa olevat työntekijät, joiden työmarkkinakelpoisuuteen ja erityistarpeisiin on kiinnitettävä huomiota. Suunnitteluelvoitetta ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia ei pidä heikentää nykyiseen nähden.

STTK katsoo, että työyhteisön kehittämissuunnitelman tulee jatkossakin riittävän selkeästi velvoittaa käsittelemään periaatteita ja toimenpiteitä ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä, osatyökykyisten työllistämistä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta ja kirjaamaan, miten suunnitelmaan kirjattuja toimia on tarkoitus toteuttaa ja seurata. Muutoin esitys heikentää tältä osin suunnitteluelvoitetta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia erityisesti eri elämäntilanteissa olevien kuten osatyökykyisten osalta.

Toiseksi suunnitelma on laadittava tai päivitettävä vähintään vuosittain. Kolmanneksi suunnitelman päivittämisen tulee tapahtua, kuten nykylaissa, muutosneuvotteluiden yhteydessä, ei vasta niiden jälkeen. Muutoin henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heikentyvät eikä kyseisen säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa ole lainkaan perusteltu miksi tällainen heikennys on tarpeen tehdä. Muutosneuvotteluissa vaihtoehtojen etsiminen seuraamusten lieventämiseksi on erittäin tärkeä osa muutosneuvotteluiden sisältöä. Kehittämissuunnitelma ja siihen tehtävät muutokset ovat tärkeä työkalu, kun muutosneuvotteluissa pohditaan erilaisia uudelleen koulutus- ja sijoitusratkaisuja.

Neljänneksi säännöstä on täydennettävä niin, että se huomioi lain tasolla myös muut työntekijöiden muutosturvaa koskevat veloitteet. STTK esittää, 9 §:ään lisätään uusi momentti: Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tulee

lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Yksi lain uudistamisen keskeisimpiä tavoitteita on hallitusohjelman mukaisesti henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen. Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla ei voi toimia lain tavoitteiden eikä tarkoituksensa mukaisesti ilman henkilöstön edustajien riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia. STTK pitää tärkeänä, että henkilöstön edustajilla on yksiselitteinen oikeus kaikkiin asiaan liittyviin tarpeellisiin tietoihin. Tiedot on annettava ensisijaisesti kirjallisesti eikä sen tule sisältää kohtuusharkintaa.

STTK katsoo, että ehdotetun lain 10 §:n kohta ”tiedot, jotka on annettavissa kohtuullisin toimenpitein” on poistettava.

Se, että tiedot annetaan viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, on tärkeä parannus henkilöstön tiedonsaantioikeuksien parantamiseksi. Oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja täydentää ja edistää tietojensaannin parempaa toteutumista jatkossa. Yksi voimassa olevan lain keskeisimmistä rajoitteista yhteistoiminnan rakentavalle toteutumiselle henkilöstön edustajien näkökulmasta on voimassa olevan lain aikana ollut riittämätön tiedonsaanti yrityksen tai yhteisön tulvaisuudennäkymistä sekä niiden mahdollisista vaikutuksista henkilöstöön sekä se, ettei laissa säädetty velvoittavammin henkilöstön edustajien mahdollisuudesta perehtyä tietoihin ennen asioiden käsittelyä.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti on yksi aidon ja rakentavan vuoropuhelun toteutumisen edellytyksistä. Säännöllinen tietojen antaminen tukee jatkuvan vuoropuhelun toteutumista ja henkilöstön edustajan aloiteoikeutta käytännössä.

Eryteisesti selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta useammin kuin kerran vuodessa edesauttaa rakentavan ja tuloksellisen vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla, kun henkilöstön edustajat saavat säännöllisemmin ajan tasaista tietoa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta.

Osana tiedonsaantioikeuksien toteutumista on huomioitava myös naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä. STTK ei pidä palkkatietojen antamista koskevaa kohtaa tältä osin riittävänä. Henkilöstön edustajalle annettavat palkkatiedot ovat tärkeitä myös vuoropuhelun käymisen edellytysten turvaamiseksi eli molemminpuolisen tietoisuuden varmistamiseksi palkkakustannusten osalta yrityksen eri henkilöstöryhmissä, ammattiryhmissä ja ammattinimikkeissä. Palkka-avoimuus edistää myös perusteettomien palkkaerojen tunnistamista ja niihin puuttumista. Joissakin tilanteissa palkkatiedot voidaan antaa ammattinimikkeittäin jaoteltuna henkilötietosuojaa vaarantamatta, ja se parantaisi vuoropuhelun käymisen mahdollisuutta.

STTK esittää, että 11 § 2 momentin 1-kohtaa muutetaan seuraavasti:

Henkilöstön edustajalle on annettava yksilöidyt palkkatiedot ammattiryhmittäin jaoteltuna eri palkanosineen koko henkilöstön osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Säännöksellä on etenkin informatiivinen merkitys. Yhteistoiminnasta on säädetty useassa muussa laissa. On perusteltua, että muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat luetellaan myös jatkossa yhteistoimintalaissa, jotta yhteistoimintaa koskevat oikeudet ja velvollisuudet ovat yhteistoiminnan osapuolille selkeät.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

STTK pitää hyvänä ja hallitusohjelman tavoitteiden mukaisena, että jatkossa aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitettua vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta voi tehdä myös henkilöstön edustaja. Tasaveroinen aloiteoikeus mahdollistaa henkilöstölle tärkeiden asioiden nostamisen vuoropuhelun kohteeksi.

Esityksen mukaan henkilöstön edustajan aloite olisi käsiteltävä seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita. Jos henkilöstön aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen.

STTK esittää, että säännökseen kirjattu työnantajan oikeus siirtää asian käsittely aloitteiden määrän vuoksi poistetaan.

Kirjaus estää tasaveroisen aloiteoikeuden toteutumisen, kun työnantaja voisi päättää, mitkä asiat käsiteltäisiin yhteisessä kokouksessa. Lakiuudistuksen tavoitteena on parantaa henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollistaa myös tarkoituksenmukaisen yhteistoiminnan järjestämisen työpaikoilla.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Osana jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan tulisi automaattisesti huolehtia, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Rakentavan ja tehokkaan vuoropuhelun mukaista olisi, että vuoropuhelun osapuolet yhdessä käsitelisivät sekä pöytäkirjan sisältöä että tiedottamista käsitellyistä asioista henkilöstölle.

Henkilöstön edustajalla tulee olla oikeus tiedottaa edustamaansa henkilöstöryhmää vuoropuhelussa käsitellyistä asioista.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Lakiehdotuksessa on voimassa olevan lain 6 ja 8 luvut yhdistetty muutosneuvotteluita koskevaksi kokonaisuudeksi. STTK pitää erittäin tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan

lain tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

Mietinnön s. 111 todetaan, että säännöksessä tarkoitetuilla työsopimuksen olennaisten ehtojen muutoksilla tarkoitettaisiin muita kuin työajan osa-aikaistamista, josta on säädetty erikseen työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä. Lauseen merkitys on epäselvä ja harhaanjohtava. Myös osa-aikaistamisissa on käytävä neuvottelut 16 §:n 1 momentin perusteella.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

STTK pitää erittäin tärkeänä, että muutosneuvotteluiden ajoittamisen osalta lain säännökset säilyvät voimassa olevan lain tasoisina. Muutosneuvottelut on edelleen aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. STTK kiinnittää huomiota siihen, että koska itse sääntelyä ei muuteta, myös perusteluiden tulisi vastata voimassa olevia säännöksiä ja niitä koskevia tulkintoja.

Säännöstä koskevissa yksityiskohtaisissa perusteluissa s. 113 – 116 muutosneuvotteluiden ajoittamista on kuvattu laajasti. Perusteluissa ei ole kuitenkaan selkeästi todettu miltä osin perustelut pohjautuvat voimassa olevan lain tulkintaa koskeviin oikeustapauksiin. Tästä voi muodostua lain soveltajalle käsitys, että voimassa olevien säännösten tulkintaa olisi tarkoitus joltain muuttaa. STTK esittää, että säännöksen yksityiskohtaisia perusteluita muutetaan ja täsmennetään niin, että ne vastaavat selkeämmin voimassa olevan lain säännöksiä ja niitä koskevia tulkintoja.

Mietinnön s. 115 todetaan, että voimassa olevaan lakiin nähden ehdotetussa laissa uutta on se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2 luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. STTK katsoo, että lakiehdotuksen perusteluita on tältä osin täsmennettävä jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisen suhteen selkiyttämiseksi. Myös lakiehdotuksen vaikutusarvioinnit ovat tältä osin riittämättömät, ja niitä on tältä osin täsmennettävä.

STTK ei pidä perusteltuna, että neuvotteluelvoitteista poikkeamisesta säädettäisiin osana muutosneuvottelusäännöksiä. Kyse on poikkeussäännöstä, jota on tulkittava aina suppeasti joukkovähentämisdirektiivinkin näkökulmasta.

Voimassa olevan lain 60 §:ään perustuvaa säännöstä on sovellettu käytännössä vain harvoin. Sen soveltamisen on perustuttava todella korkeaan kynnykseen. Tämän johdosta poikkeamista koskevat säännökset tulisi edelleen kokonaisuudessaan säilyttää lain 6 luvussa, jossa on edelleen voimassa olevan lain mukaisesti säädetty 41 §:ssä poikkeuksista koskien työnantajan tiedonantovelvollisuutta.

STTK esittää, että lakiehdotuksen 17 §:n 3 momentti siirretään erilliseksi säännökseksi lakiehdotuksen 6 lukuun.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

STTK katsoo, että henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tulee parantaa myös muutosneuvotteluiden osalta. Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti tehostaa muutosneuvotteluiden läpiviemistä ja varmistaa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien huomioimisen. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3. kohdan mukaan, jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja tämän lisäksi kirjallisesti ilmoitettava kyseissä kohdassa nimetyt tiedot.

Lakiehdotuksen tietojen antamista koskevien säännösten on vastattava kaikilta osin joukkovähentämisdirektiivin asettamia vähimmäisvaatimuksia. STTK esittää, että säännöksen ensimmäistä momenttia täydennetään niin, että se velvoittaa työnantajaa antamaan henkilöstölle kaikki tarpeelliset tiedot, jotka koskevat 16 §:n 1 momentin ja 16 §:n 2 momentin mukaisia neuvotteluita.

Työnantajalla on lakiehdotuksen mukaan velvollisuus antaa neuvotteluesitys voimassa olevan lain mukaisesti vähentämisneuvotteluiden aloittamiseksi. Tiedot olisi annettava aina kirjallisesti. Velvollisuus tietojen antamiseen perustuu joukkovähentämisdirektiiviin. Neuvotteluesitys tulee antaa voimassa olevaa lakia vastaavasti eli viisi päivää ennen neuvotteluiden alkua. Tämä on perusteltua, jotta neuvotteluihin osallistuvilla henkilöstön edustajilla on mahdollisuus perehtyä ja valmistautua alkaviin neuvotteluihin. Tiedot neuvotteluista on annettava voimassa olevan lain mukaan myös työ- ja elinkeinoviranomaisille. Velvollisuus tähän tulee joukkovähentämisdirektiivistä.

Mietinnön s. 119 mainitaan esimerkkejä työnantajan harkitsemista toimenpiteistä ja niiden perusteista, jotka olisi käytävä ilmi neuvotteluesityksestä. Tältä osin lakiehdotuksen perustelut eivät vastaa voimassa olevia säännöksiä ja niitä koskevia tulkintoja. Lakiehdotuksen perustelut ovat tältä osin puutteelliset sekä keskenään ristiriidassa lakiehdotuksen muiden perustelujen, kuten esimerkiksi lakiehdotuksen 17 §:ää koskevien s. 114 perusteluiden kanssa. Työntekijöiden irtisanominen ei ole tässä yhteydessä tarkoitettu toimenpide, vaan henkilöstövaikutus, joka johtuu työnantajan harkitsemasta toimenpiteestä. Mietinnössä kuvattujen esimerkkien perusteella henkilöstön tiedonsaantioikeus muutosneuvotteluissa kapenisi eikä siten vastaisi hallitusohjelman tavoitteita.

Voimassa olevan lain 47 §:ää koskevassa tulkintakäytännössä työnantajalta on edellytetty ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä suunnitelmaa siitä liiketoimintapäätöksestä, miten sen yritystoiminta on tarkoitus järjestää, ja mitkä ovat sen mahdolliset vaikutukset muun muassa henkilöstöön olisivat. Tämä on todettu tuomiossa Helsingin hovioikeuden 19.11.2015 antamassa tuomio nro 1657 Dnro S 14/3257. Itä-Suomen hovioikeuden 26.5.2016 antamassa ratkaisussa nro 334 Dnro S 15/1271 todetaan sama vaatimus työnantajan omasta suunnitelmasta. Työnantajan harkitsemalla toimenpiteellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi liiketoimintaratkaisua yrityksen tai toimintojen uudelleenorganisoinniseksi, joka voi johtaa työvoimatarpeen vähentymiseen, joka puolestaan voi aiheuttaa työntekijöiden irtisanomisia. Liiketoimintaratkaisun taustalla olevat perusteet voivat tarkoittaa myös esimerkiksi tilauskannan heikentymisestä johtuvaa säästötarvetta.

Perusteluita ja 19 §:n 2 momentin 1-kohdan esimerkkiä on tältä osin selkiytettävä ja täsmennettävä.

Lakiehdotuksen 19 §:n 3 momentti on vaikeaselkoinen ja jättää avoimeksi sen, mihin mennessä tiedot olisi viimeistään annettava, jotta neuvottelut katsottaisiin käydyksi lain edellyttämällä tavalla. Voimassa olevan lain mukaan tiedot on annettava neuvotteluesityksessä ja työnantajan

neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. Voimassa oleva sääntely on yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta tältä osin selkeämpi.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Neuvottelujen sisältöön kuuluisivat jatkossakin toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 21 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

STTK pitää erittäin tärkeänä, että muutosneuvotteluiden sisältöä koskevat velvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina ja että muutosneuvottelut ovat jatkossakin ensisijaisesti suullista ja välitöntä.

Lakiehdotusta koskevat perustelut ovat tältä osin kuitenkin erittäin suppeat. Henkilöstön tiedonsaantioikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien toteutumisen kannalta muutosneuvotteluiden sisältöä koskeva säännös on erittäin tärkeä, koska se määrittää osaltaan neuvotteluissa käsiteltävien asioiden vähimmäisisältöä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 2 kohdassa on vaatimus seurausten pienentämisestä; tämä koskee myös niitä työntekijöitä, jotka eivät joudu vähentämisen kohteeksi. Työpaikkansa säilyttäneiden työntekijöiden selviytyminen tilanteessa, jossa työvoima vähenee, mutta työkuorma yleensä säilyy samana, on merkittävää läpikäydä asiaa ja toimia, joilla työntekijöiden työhyvinvointi ja työtehtävistä suoriutuminen taataan. Tämä vähentää myös vähentämisneuvotteluiden aiheuttamaa epävarmuutta työpaikoilla. Näin ollen juuri neuvotteluiden aikana on tehtävä tarvittavat muutokset esityksen 9 §:ssä työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ja päivitettävä se hyvissä ajoin uuteen tilanteeseen. STTK esittää, että muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan säännöksen perusteluita täsmennetään seuraavasti:

Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja.

Edellä mainittujen lisäksi neuvotteluissa käsiteltäisiin myös töihin jäävien työjärjestelyissä tapahtuvia muutoksia ja koulutustarpeita. Tältä osin olisi tehtävä myös tarvittavat muutokset ehdotetussa 9 §:ssä tarkoitettuun työyhteisön kehittämissuunnitelmaan neuvotteluiden aikana.

Esityksen mukaan osapuolten olisi ”toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä”. STTK:n mielestä tällainen laadullinen kriteeri tulee poistaa. Se ei huomioi muutosneuvotteluiden taustalla olevia tekijöitä eikä osapuolten rooleja neuvotteluissa, se on tulkinnanvarainen ja voi johtaa erimielisyyksiin.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

STTK pitää erittäin hyvänä, että lakiuudistuksen yhteydessä vahvistetaan henkilöstön edustajan oikeutta esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin.

Muutosneuvotteluihin kuuluu olennaisena osana juuri neuvottelujen aikana tulleiden vaihtoehtojen läpikäyminen. Lakiehdotus on tältä osin ristiriidassa lakiehdotuksen muiden säännösten ja perusteluiden kanssa, joissa monissa kohdin todetaan, että muutosneuvotteluiden on tarkoitus olla suullista ja välitöntä.

Uudet vaatimukset, että ehdotukset olisi tehtävä kirjallisesti sekä vaatimus siitä, että esitys olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän, voivat tosiasiallisesti johtaa henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksien kapenemiseen ja ne voivat jopa vaikeuttaa neuvotteluiden käymistä ja viivästyttää niitä. Henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksien kannalta olennaisinta on mahdollisuus ehdotuksien ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittämiseen ja että ne käsitellään rakentavasti muutosneuvotteluissa. Ehdotuksen vaikutuksia ei ole myöskään arvioitu riittävällä tavalla, miten ne vaikuttaisivat henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksiin neuvotteluiden aikana.

STTK esittää, että 22 §:stä poistetaan vaatimukset ehdotusten tekemisestä kirjallisesti ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

STTK pitää erittäin tärkeänä, että neuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta lain säännökset säilytetään vähintään voimassa olevan lain mukaisina.

Neuvotteluissa on käsiteltävä aidosti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi 20-22 §:ien mukaiset asiat. Lisäksi työnantajan on järjestettävä niin monta neuvottelukertaa kuin on tarpeen, jotta todellinen vuorovaikutus ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet toteutuvat.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Osana muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, työnantajan tulisi automaattisesti huolehtia, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

STTK toteaa, että henkilöstön tiedonsaantia tulee parantaa myös liikkeen luovutuksen osalta niin, että henkilöstö saa tiedon liikkeen luovutuksesta ja sen henkilöstövaikutuksista mahdollisimman hyvissä ajoin. Mahdollisimman varhaista tiedottamista tulisi painottaa 26 §:ssä ja sen perusteluissa.

Tiedonsaannin on toteuduttava myös mahdollisimman laajasti. Vuoropuhelulle on oltava henkilöstöllä mahdollisuus, jotta liikkeen luovutuksen ollessa näköpiirissä, voisi yhteistoiminta myös tässä yhteydessä toteutua tehokkaasti. Osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta olisi

perusteltua, että sekä luovuttaja että luovutuksensaaja antavat vastauksensa henkilöstön edustajien esittämiin kysymyksiin kirjallisesti järjestettävissä. Tällä edistettäisiin tehokasta vuorovaikutusta ja vältettäisiin mahdolliset väärinymmärrykset muutostilanteissa.

Lakiehdotuksen mukaan, jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava siten kuin muutosneuvotteluita koskevassa 3 luvussa säädetään. Kyseinen kirjaus on tarpeellinen, jos liikkeenluovutuksen yhteydessä harkitaan henkilöstön asemaan vaikuttavia toimenpiteitä.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Sääntelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisen ja sulautumisen osalta.

Esityksessä hallintoedustuslain säännökset on ehdotettu siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia ilman niiden sisällöllistä uudistamista.

Rajat ylittäviä yhtiöiden sulautumista ja jakautumista koskevan direktiivin 2005/56/EY henkilöstön osallistumista koskevat säännökset implementoitiin Suomessa hallintoedustuslakiin 2007. Kyseisessä direktiivissä oli käytetty samaa viittaustekniikkaa eurooppayhtiösääntelyyn mm. neuvottelumenettelyn ja toissijaisten määräysten osalta kuin mihin suomalaisessa kansallisessa implementoinnissa päädyttiin. Tätä rakennetta ei ole syytä muuttaa ilman lainsäädäntökokonaisuuden rakenteellista ja sisällöllistä uudistamista. Teknisluonteiset muutokset voivat johtaa muutoinkin monimutkaisen sääntelyn tulkinnanvaraisuuden lisääntymiseen. Muutoksilla saatetaan lisäksi aiheuttaa tulkintaerimielisyyksiä yritystasolla tehtyihin sopimuksiin.

Hallintoedustusta koskeva sääntely on mahdollista siirtää osaksi yhteistoimintalakia, mutta muutoksilla ei tule heikentää nykyistä sääntelyä henkilöstön edustuksesta yritysten 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

Lakiehdotuksen 42 §:n perustelujen mukaan työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan.

STTK pitää tärkeänä, että työneuvoston rooli säilyy vähintään voimassa olevan lain mukaisena. Tämän vuoksi ehdotuksen perusteluita tulisi selventää. Työneuvosto on antanut lausuntoja kaikista lain soveltamisalan edellytyksistä, eli siitä, onko työnantaja lain soveltamisalassa tarkoitettu yritys, onko kysymys henkilöstömäärään laskettavista työsuhteisista työntekijöistä ja tekevätkö he työtä soveltamisalamääritelmän mukaan säännöllisesti tai tehdäänkö työtä työ sopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisessa työsuhteessa.

43 § Valvonta

-

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

Euroopan unionin tuomioistuimen joukkovähentämisdirektiivin tulkintaa koskevissa työryhmän mietinnön sivuilla 110 - 111 todetuissa ratkaisuissa on katsottu, että irtisanomisen käsitettä on tulkittava laajasti. Työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan EU-oikeudessa irtisanomiseen.

STTK pitää erittäin tärkeänä sekä EU:n sääntelyn ja sitä koskevan oikeuskäytännön mukaisena, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluelvoitteiden laiminlyönnit kuuluvat

kokonaisuudessaan hyvitysten piiriin. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset ovat samojen neuvotteluelvoitteiden piirissä kuin irtisanomiset, lomautukset ja osa-aikaistamiset. Olisi hyvin epätarkoituksenmukaista ja esitutkintaviranomaisten ja tuomioistuinten toimintaa tarpeettomasti rasittavaa, että samaa muutosneuvottelua koskevia asioita käsiteltäisiin niiden jälkeen toteutettujen irtisanomisten, lomautusten ja osa-aikaistamisten osalta yleisissä tuomioistuimissa siviiliasioina ja työsuhteen olennaisten ehtojen muuttamisten osalta rikosasioina.

Joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklassa ja yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa jäsenmaat on veloitettu ottamaan tehokkaat oikeussuojakeinot käyttöön laiminlyöntitilanteissa. Esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta.

Työsuhteen olennaisen ehtojen muuttamisen rajaaminen ulos hyvityksen perusteesta ei pitäisi hyvityksen käyttöalaa voimassa olevaan lakiin nähden ennallaan, vaan se kaventaisi hyvityksen käyttöalaa oikeuskäytännössä todetusta (Helsingin HO 15.1.1992 S91/525, Helsingin HO 19.11.1997 S97/588 ja Rovaniemen HO 26.2.2014 S 12/839). STTK katsoo, että ehdotettu muutos heikentäisi työntekijöiden oikeuksia voimassa olevaan lakiin nähden ja on hallitusohjelman vastainen. Lakiehdotus voi tältä osin johtaa myös siihen, että Suomella ei ole joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklan tarkoittamia tehokkaita oikeussuojakeinoja sen varmistamiseksi, että direktiiviä noudatetaan.

Hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä, säädettäisiin nykytilaan nähden toisin. Tältä osin hyvityksen luonnetta on STTK:n mielestä tosiasiallisesti muutettu, vaikka tämä ei ole ollut tarkoitus. Muutosneuvotteluiden osalta rikkomisen moitittavuus tai työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä jälkikäteen eivät voi olla hyvityksen suuruutta alentava peruste. STTK pitää perusteltuna, että hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan jatkossakin huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto.

Hyvityksen enimmäismäärä pieneni 1.7.2019 lukien valtioneuvoston asetuksella voimassa olleesta määrästä (VNA 763/2019). Hyvityksen määrän pienentäminen voimassa olevaan lakiin nähden ei ole perusteltua. Hyvityksen määrää koskevan harkinnan osalta perusteluita on täsmennettävä ja todettava, että koko hyvitysasteikkoa on käytettävä. Tämä on olennainen tuomioistumien harkintavaltaa linjaava ohje.

46 §: Rangaistussäännökset

Toisin kuin voimassa olevassa laissa, 46 §:n 1 momentin 1. kohdassa rangaistavuuden edellytykseksi on asetettu työnantajan toistuva laiminlyönti, johon ensin puututaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksella ja vasta laiminlyönnin toistuessa, ja kohdistuessa kehotukseen, olisi mahdollisuus rangaistussäännöksiä käyttöönottoon. Tämä rangaistusmenettelylle luotu moniportaisuus ja toistuvien laiminlyöntien vaatimus vie aikaa eikä tue henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia jatkuvan vuoropuhelun osalta. Se kaventaa tältä osin voimassa olevan lain rangaistusseuraamuksia.

STTK ei pidä perusteltuna eikä tarkoituksenmukaisena, että seuraamus jatkuvaa vuoropuhelua koskevien säännösten laiminlyönnistä perustuisi jatkossa yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Seuraamus ei ole riittävän tehokas ja varoittava. Tältä osin yhteistoiminta-asiamiehelle on jätettävä hänelle nykyäänkin kuuluva harkintavalta lain noudattamisen valvonnassa.

Kehotusta koskeva edellytys on poistettava lakiehdotuksen 46 §:n 1 momentin 1-kohdasta.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Vettainen Hannele
STTK ry