

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yhteistoimintalaki tarvitsee kokonaisuudistuksen, koska se ei ole yltänyt nimensä veroiseksi. Yhteistoiminnan ja sen piirissä käytävien neuvotteluiden, tiedonjaon ja keskustelun tarkoitus ja tavoite tulee olla aito vuorovaikutus, kuuntelu ja yhteistyö, jossa myös työntekijöillä on vahva ääni ja mahdollisuus vaikuttaa. Yhteistoimintaneuvottelut eivät saa jäädä vain lain kirjaimen täyttämiseksi eli esimerkiksi irtisanomisvaltakirjan hakemiseksi, vaan tavoitteena pitää olla vaihtoehtojen etsiminen henkilöstön vähentämiselle.

Suomen Merimies-Unioni keskittyy lausunnossaan merityön ja merenkulkijoiden näkökulmaan.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

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

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Säännöksessä on monipuolisesti kuvattu yhteistoiminnan tarkoitusta, elementtejä ja laadullisia tavoitteita. Aidon vuorovaikutuksen saavuttamiseksi sanamuodossa tulisi korostaa erikseen sellaisten olosuhteiden luomista, jossa neuvotteluasetelma olisi molempien neuvotteluosapuolten näkökulmasta tasapuolinen ja tasapainossa.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Merityösopimuslaki ei tunne luottamusvaltuutettua.

Lakiehdotuksessa ei ole määräyksiä työnantajan edustajasta eikä siitä, kuinka monta henkilöä saa toimia työnantajan edustajana ja osallistua neuvotteluun. Nykyisessä laissa on todettu, että neuvotteluosapuolena on työnantajan puolelta ko. asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Käytännön kokemusten perusteella todettakoon, että valitettavan usein neuvottelujen vetovastuu voi olla annettu sellaisella työnantajan edustajalle, jolla ei ole tarvittavaa tosiasiallista päätäntävaltaa. Tämä on omiaan heikentämään aitojen neuvotteluiden käymistä.

Samoin se, että neuvotteluissa työnantajapuolta edustaa useita henkilöitä ja henkilöstöä vain yksi henkilö henkilöstöryhmää kohden on omiaan luomaan neuvotteluille sellaiset epätasapuoliset

olosuhteet, jotka eivät tue aitoa vuorovaikutusta ja yhteistoiminnan henkeä. Tämä näkyy myös henkilöstön edustajan oikeudessa käyttää asiantuntijoita.

Kun yhteistoiminnan tavoitteena on aito vuoropuhelu, keskustelu ja vaikuttamismahdollisuus, tulisi työnantajalla olla velvollisuus edesauttaa, edistää ja tukea henkilöstöä valitsemaan itselleen edustajat. Näin vältetään ne tilanteet, joissa, muutosneuvotteluiden ollessa vääjäämättä edessä, tulee ilmi, ettei työnantajalla olekaan nimettyä neuvottelukumppania. Se, että henkilöstöryhmä ei ole valinnut itselleen edustajaa, ei saa johtaa siihen, että yhteistoimintaneuvottelut jäävät käymättä kokonaan tai kevyemmin kuin jos henkilöstöryhmillä olisi ollut omat edustajat. Työnantajalla tulee olla lain mukaan velvollisuus huolehtia, että kaikki työntekijät ja/tai henkilöryhmä kokonaisuudessaan on edustettuna neuvotteluissa.

Työpaikan ilmapiiriin tulee olla kannustava asioiden yhteiseen ja demokraattiseen käsittelyyn tehtävään valittujen henkilöstön edustajien kanssa, joka voi olla parhaimmassa tapauksessa erittäin hyödyllistä työnantajalle esimerkiksi parhaiden käytäntöjen luomisessa, tiedonkulussa ja päätösten toimeenpanossa ja niihin sitoutumisessa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvaa vuoropuhelua on kuvattu hyvin yleisellä tasolla. Lain sanamuodon tulee olla riittävän täsmällistä ja kuvailevaa ja velvoitteiden minimitaso tulee olla selkeästi luettavissa laista erityisesti, kun kyseessä on nykyiseen lakiin verrattuna uutta sääntelyä.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Jatkuvan vuoropuhelun perusajatus on hyvä ja kannatettava, koska siinä tavoitellaan yhteistoiminnan jatkuvuutta, aitoon keskusteluyhteyteen pääsemistä ja tiedonjaon sujuvuutta.

Se, että alus merityöpaikkana on liikkuva yksikkö, ei voi eikä saa heikentää tai muodostua esteeksi merenkulkijoiden mahdollisuuksille käydä onnistuneesti vuoropuhelua. Työnantajalla tulee olla velvollisuus löytää alalle sopiva malli jatkuvan ja hedelmällisen vuoropuhelun käymiseksi.

Toisinsopimismahdollisuus ei ole omiaan edistämään vuoropuhelun tavoitteita. Toisin sopiminen pitää sisällään mm. mahdollisuuden vähentää vuoropuhelukertoja yhteen vuodessa ja tiedonsaannin harventamista.

Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan lopullista päätöksentekoa.

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Kokemuksemme mukaan merenkulussa yksi suurimmista yhteistoimintaan liittyvistä vaikeuksista on tiedon saaminen, jakaminen ja annettujen tietojen paikkansapitävyyden tarkistaminen. Henkilöstön edustajat ovat kokeneet turhautuneisuutta erityisesti siitä, että jopa sellaisten tietojen, joiden antamisesta on joko laissa tai työehtosopimuksissa määräyksiä, saaminen työnantajalta on vaikeaa ja erittäin aikaa vievää lukuisista täsmällisistä pyynnöistä huolimatta. Luonnoksen mukainen määräaika tiedon antamiselle ennen kokousta sekä oikeus tarkentaviin tietoihin on ensiarvoisen tärkeä.

Rima sille, että työnantaja voisi kieltäytyä tietojen antamisesta ”kohtuuttomiin toimenpiteisiin” vedoten on asetettava erittäin korkealle. Vuoropuhelussa on kyse yrityksen sisäisistä asioista.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Myös tämän pykälän sanamuotoon tulee lisätä, että tiedot on annettava kirjallisesti.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Esitettävä molemminpuolinen aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseksi on tervetullut osa ehdotettua vuoropuhelua. Esitetyn pykälän 2. momentin mukaan aloitteet on kuitenkin mahdollista siirtää käsiteltäväksi pitkän ajan päähän, jos aloitteita on suuri määrä. Tämä lykkääminen voi johtaa siihen, että asian merkityksellisyys ja hyöty henkilökunnalle jää saamatta. Suurta määrää ei myöskään ole määritelty perusteluissa. Esitämme sen poistoa tai selkeää määrittelyä vähintään lain perusteluissa.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Vuoropuhelun kirjaaminen on esityksen mukaan pyynnön varaista. Merenkulun piirissä on lukuisia esimerkkejä siitä, mitä turhia epäselvyyksiä ja erimielisyyksiä ja paljon turhaa hallinnollista työtä on syntynyt sen takia, että keskusteluista ei ole pidetty muistiota tai edes sovitusta asioista tehty pöytäkirjaa. Ottaen huomioon merityöpaikan liikkuvuuden ja erillisyyden varustamon toimipaikasta on kummankin osapuolen edun ja oikeusturvan mukaista, että vuoropuhelun kirjaaminen tapahtuisi automaattisesti.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Esitetty muutos, että nykyisen lain 6 ja 8 luvun asiakokonaisuudet yhdistetään samaan lukuun, on kannatettavaa.

Olellaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on hyvä lisä neuvottelun piiriin kuuluviin asioihin.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Nykyisen lain mukaisen neuvotteluelvoitteen kynnyksen ja ajankohdan määräytymisen säilyttäminen ennallaan on hyvä asia.

Esityksen 3. momentti (nykyisen lain 60 §) on poikkeussäännös. Määräyksen oikea paikka on edelleen erityisissä määräyksissä, ei 16 § kolmannessa momentissa.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvotteluissa jokaisen sellaisen henkilöstöryhmän ja työntekijän, jota muutos koskee, on oltava edustettuna tai oltava tosiasiallinen mahdollisuus itse osallistua neuvotteluihin.

Merenkulussa on valitettavasti törmätty ilmiöön, jossa tietty työntekijäjoukko on rajattu työvoiman vähentämisneuvottelujen ulkopuolelle perusteetta. Näin on toimittu ulkomaanliikenteen aluksilla, joilla nk. sekamiehitys eli osa työntekijöistä tulevat Euroopan ulkopuolelta ja työskentelevät aluksella useamman kuukauden pituisen määräajan. Nämä työntekijät, kansalaisuudestaan ja kotipaikastaan huolimatta, ovat siinä missä suomalaisetkin, varustamon työntekijöitä, joihin sovelletaan Suomen merityölainsäädäntöä ja suomalaista työehtosopimusta. Työnantajalla ei ole mitään perustetta rajata tätä ryhmää menettelyn ulkopuolelle silloin, kun työvoiman tarpeen vähentyminen johtuu aluksen poistumisesta varustamon liikenteestä.

Pykälän mukaan neuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa, jos näillä ei ole edustajaa. Työpaikan eli aluksen liikkuvainen luonne tuo tähän velvollisuuteen omat käytännön toteutuksen haasteet. Kysymys kuuluukin, miten näissä tapauksissa lain määräyksiin turvataan ja varmistetaan se, että muutosneuvottelut käydään jokaisen muutoksen kohteena olevan merityöntekijän osalta yhteistoiminnan hengen ja muutosneuvotteluiden tarkoituksen ja tavoitteen mukaisesti.

Työnantajalla tulee olla lain mukaan velvollisuus huolehtia, että kaikki työntekijät ja/tai henkilöstöryhmä kokonaisuudessaan on edustettuna neuvotteluissa.

Se, että neuvotteluissa työnantajapuolta edustaa useita henkilöitä ja henkilöstöä vain yksi henkilö henkilöstöryhmää kohden on omiaan luomaan neuvotteluille sellaiset epätasapuoliset olosuhteet, jotka eivät tue aitoa vuorovaikutusta ja yhteistoiminnan henkeä.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Merenkulun yhteistoiminnassa nousee esiin säännöllisesti kysymys siitä, mitä kieltä varustamossa/aluksella menettelyn aikana käytetään ja asiakirjat laaditaan. Suomalaisen aluksen ”virallinen” kieli voi olla muukin kuin suomi tai ruotsi. Mielestämme aluksen tai varustamossa yleisesti käytettävä kieli ei voi määräävä. Ratkaisevaa tulee olla se, että työntekijällä ja tämän edustajalla tulee oikeus ajaa omaa asiaansa omalla kielellään. Jos työnantaja, työntekijä ja alus kaikki ovat suomalaisia, lähtökohdan pitää tällöin olla suomen tai ruotsin kieli ja sen kielen valitseminen, jonka avulla yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoite ja neuvotteluiden tasapaino parhaiten täyttyvät.

Luettelon 4. kohdassa mainitaan aika, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen. Perusteluiden mukaan tällä tarkoitetaan sitä, missä ajassa esim. irtisanomisilmoitus annetaan. Kysymys, johon ei oteta kantaa, on se, miten pitkälle ajallisesti tämä ”toimeenpanoikkuna” voi ulottua. Toisin sanoen, milloin työnantajan pitää aloittaa uudet muutosneuvottelut, kun aiemmasta on kulunut aikaa ja yrityksen toiminnassa on ehtinyt tapahtua yhtä jos toista. Joka tapauksessa pitää olla selvää, että muutosneuvotteluita ei voida käydä ”varastoon” tai varmuuden vuoksi ja saada näin oikeus tehdä yksipuolisia muutoksia vuodeksi eteenpäin.

Osapuolilla tulee olla aito mahdollisuus valmistautua muutosneuvotteluihin niin ajallisesti kuin tiedollisesti. Henkilöstön edustajan näkökulmasta tämä tarkoittaa myös riittävää vapauttamista työtehtävistä. Riittävä vapauttaminen on ensiarvoisen tärkeää merenkulkijoiden edustajalle. Lähtökohtana ei voida pitää, että henkilöstön edustaja osallistuu neuvotteluihin alukselta esim. puhelimitse. Laissa tulee tarkemmin ja muutoinkin kuin tietojen saannin kannalta määritellä henkilöstön edustajalle paremmat olosuhteet neuvotteluiden käymiseen ja aitoon mahdollisuuteen selvittää vaihtoehtoisia ratkaisuja.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Pykälässä ei oteta kantaa siihen, kuinka usein neuvotteluja on käytävä. Pykälään tulisi lisätä määräys siitä, että vähentämisneuvotteluja käydään esimerkiksi toisen osapuolen pyytäessä. Näin varmistetaan, että pykälän tarkoitus voi toteutua. Tämä on myös yhteydessä esityksen 22 §, jonka mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ne pitää käsitellä kokouksessa. Voiko työnantaja jättää vaihtoehdon käsittelemättä, jättämällä kokousajankohdan määrittelemättä?

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Henkilöstön edustajan ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja esitetään tehtäväksi kirjallisesti. Vastaavasti työnantajan on tehtävä kirjallisesti selkoa kieltäytymisensä syistä. Tämä on tervetullut

uudistus ja jäməköittää esitettäviä vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä edellyttää työnantajalta syvällisempää pohdintaa niiden käyttökelpoisuudesta.

Jotta merihenkilöstön edustajalla olisi käytännössä mahdollista selvittää ja tehdä vaihtoehtoisia ratkaisuja, tulee hänelle turvata mahdollisuus ja edellytykset (mm. ajankäyttö) tähän työhön neuvotteluiden aikana. Tästä laissa tulisi olla selkeä määräys.

23 § Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

16 § 1. momentin osalta neuvotteluaikoihin ei esitetä muutoksia nykyisin suhteen, joka on hyvä asia.

Määräaikojen ja yleisen menettelytapasäännösviittauksen lisäksi pykälän sanamuodossa tulisi sisältää myös ohjaavia ja laadullisia kriteerejä sille, milloin työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteen esim. kokousten määrästä, vaihtoehtojen käsittelystä jne.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Neuvottelujen kirjaaminen esitetään tapahtuvaksi pyynnöstä. Oikeusturvan vaatimus on korostunut juuri muutosneuvotteluiden osalta, joten kirjaaminen pitäisi tapahtua ilman erillistä pyyntöä automaattisesti.

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

Työnantajalla on mahdollisuus käyttää yt-menettelyn aikana asiantuntijoita myös yrityksen ulkopuolelta. Henkilöstön edustajilla ei tätä oikeutta esityksen mukaan olisi. Varsinkin muutosneuvotteluissa korostuu työ- ja sosiaalilainsäädännön osaaminen ja näiltä osin tilanne jää edelleen epätasa-arvoiseksi neuvotteluosapuolten kesken.

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

Kaikkien neuvotteluelvoitteiden, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on oltava hyvityksen piirissä. Esityksen mukaan työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen jäisi hyvityksen ulkopuolelle, vaikka se rinnastuu oikeuskäytännössä irtisanomiseen. Yksipuolinen muuttaminen tulee lisätä hyvityksen piiriin.

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

-

Kallio Sannaleena
Suomen Merimies-Unioni SMU ry