

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Uutta yhteistoimintalakia on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä tammikuusta 2019 alkaen. Yhteistoimintalaki tarvitsee kokonaisuudistuksen, sillä nykyistä lakia on moitittu sen byrokraattisuudesta ja painotuksesta muotomääräyksiin. Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole päästy aitoon neuvottelutilanteeseen ja niiden koetaan usein olevan lain kirjaimen täyttämistä, eikä esimerkiksi henkilöstön vähentämiselle todellisuudessa etsitä vaihtoehtoja.

Tulevaisuudessa Suomessa pitäisi tässä asiassa kulkea kohti ruotsalaista lainsäädäntöä. Ruotsin medbestämmandelagen säätelee työmarkkinaosapuolten käyttäytymistä toisiinsa nähden. Sisältö yhteistoimintaan tulee työehtosopimuksista. Tämä mallin ohjaamana Ruotsissa on päästy kohti henkilöstön tasavertaisempaa asemaa työnantajaan nähden ja toteutettu mm. hallintoedustus jopa 25 työntekijän yrityksissä. Osapuolten tasavertaisuus on ruotsalaisen yhteistoimintaan kovaa ydintä ja tätä lakiesitystä on hyvä myös tarkastella tätä ajattelua vasten.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Esitys uudeksi yhteistoimintalaiksi toteuttaa osittain hallitusohjelman tavoitteita ja osin se jää valitettavasti vajaaksi. Turvaako esitys esimerkiksi mielekkään, turvallisen ja tuottavan työelämän voidaan arvioida vasta, kun laki on ollut jonkin aikaa voimassa. Sen sijaan konkreettisempien tavoitteiden osalta voidaan jo nyt sanoa, että henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät parane siten, että voitaisiin ennustaa yhteistoiminnan muuttuvan näiltä osin.

Suurimmat odotukset kohdistuvat jatkuvan vuoropuhelun malliin, joka on samalla esityksen suurin käytännön uudistus. Esityksen mukaan työpaikoilla siirrytään vähintään neljä kertaa vuodessa käytävään jatkuvaan keskusteluun, jonka sisältö on määritelty suhteellisen väljästi. Tämä antaa sekä mahdollisuuden käydä aitoa keskustelua yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta, mutta se antaa samalla mahdollisuuden laistaa sisällöllisesti oleelliset asiat. Tulevaisuus näyttää kummasta vaihtoehdosta tulee vallitseva tila.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työryhmän esitys ei mielestämme vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita. Tuomme nämä kohdat esiin lausunnossamme, ja toivomme, että lausuntopalautteen perusteella lakiesitykseen on vielä mahdollista tehdä muutoksia.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Valtaosa Suomen yrityksistä on pieniä yrityksiä eli alle 10 työntekijää työllistäviä. Esityksessä ei olla muuttamassa soveltamisrajaa, joten esitys ei vaikuta lukumääräisesti suurimpaan joukkoon Suomen työpaikkoja. Työpaikkojen lukumäärä myös kasvaa eniten nimenomaan pienissä työpaikoissa, joten esitys ei ota huomioon yrityskoon kehityksessä tapahtuvaa muutosta.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vuoropuhelumallin myötä yrityksiltä poistuu merkittävä määrä erilaisia veloitteita, joita on kuvattu luvussa 4.2. Mallin toteuttaminen vaatii siis yrityksiltä oma-aloitteisuutta, sillä velvoite käydä vuoropuhelua on luonteeltaan joustavampaa kuin aiempi sääntely. Vuoropuhelumallissa ylipäättään korostuu henkilöstön edustajien aktiivisuus ja aloitteiden tekeminen, joihin yrityksen on reagoitava.

Yleisesti ottaen arvioimme, että avoimesti ja rakentavasti toimivat yritykset jatkavat tulevaisuudessa samalla linjalla. Toinen puoli yrityksiä tuskin muuttaa suhtautumistaan yhteistoimintaa kohtaan

uudesta sääntelystä huolimatta. Kyse ei ole kustannuksista tai hallinnollisesta taakasta vaan ylipäättään negatiivisesta asenteesta yhteistoimintaa kohtaan.

Allekirjoitamme perusteluissa esitetyt dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille. Hyvin toimivalla vuoropuhelulla on monia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Uusi osapuolten välinen vuoropuhelumalli vaatii yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssien lisäämistä, jotta lakiuudistus saadaan kunnolla jalkautettua sitä noudattaviin yrityksiin. Vuoropuhelun sisältämä ajattelu, velvoitteet ja oikeudet ovat uusia ja neuvontaa tullaan tarvitsemaan erityisesti ensimmäisten vuosien aikana, jolloin laki on astunut voimaan.

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

Esityksen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ei ole arvioitu.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Osa esityksessä olevista säännöksistä vastaa voimassa olevaa yhteistoimintalakia ja kumottavaksi esitettävää hallintoedustuslakia. Osaan voimassa olevista säännöksistä esitetään tehtäväksi pieniä muutoksia. Näitä säännöksiä on varsin niukasti perusteltu. Epäselväksi jää, missä määrin tarkoituksena on muuttaa nykyistä lainsäädäntöä. Perusteluissa on ilmaistava selkeästi muutosten oikeusvaikutukset.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykyisen lain mukaan lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Hallitusohjelman kohdan ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Mikäli muutosturvan elementti poistettaisiin lain tarkoituksesta, antaisi se työmarkkinoille käytännössä täysin päinvastaisen signaalin. Elämme nyt ja lähitulevaisuuden vuodet vaikeissa työmarkkinaolosuhteissa, jolloin työllisyyden haasteisiin tarvitaan kaikki mahdollinen tuki ja apu.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Hallitusohjelman mukaan työelämän luottamuksen ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseksi parannetaan henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yhteistoimintamenettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Kirjauksen mukaan arvioidaan myös nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet.

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on ohjelman mukaisesti siirretty yhteistoimintalakiin. Sen sijaan varsinaista arviointia pienten ja keskisuurten yritysten osalta ei ole tehty, ja näin esityksessä hallintoedustuksen raja on ennallaan. Työsuhteessa olevan henkilöstön määrän vaatimus tulee alentaa 150 työntekijästä 100 työntekijään.

Lisäksi, esityksessä ei juurikaan oteta kantaa, miten erilaiset työnteon muodot vaikuttaisivat soveltamisalaan. Asia olisi syytä tarkastella syvällisemmin, sillä erilaiset työnteon muodot ovat lisääntyneet ja lisääntyvät jatkuvasti. Esityksessä on viitattu sekä työneuvoston lausuntoihin TN 1455-14 ja TN 1569-17 sekä korkeimman oikeuden tuomioon KKO 2017:86 (ään.). Perusteluista saa sen käsityksen, että soveltamisala määräytyisi edellä mainitun oikeuskäytännön mukaisesti. Työneuvoston lausunnoista ilmenevä oikeusohje eroaa kuitenkin korkeimman oikeuden tuomion oikeusohjeesta. Työneuvoston lausunnot vastaavat paremmin EU-oikeutta. Asiaa olisi syytä selventää. Lisäksi on syytä arvioida, miten epäitsenäiset ammatinharjoittajat vaikuttavat lain soveltamiseen.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Esitettävä yhteistoimintalainsäädäntö kattaisi yksityisen-, kunnat ja kuntayhtymät- sekä valtion sektorin. Seurakunnissa yhteistoiminta olisi edelleen perusteettomasti sopimuksenvaraista. Tämä saattaa seurakuntien työntekijät eriarvoiseen asemaan, joka epäkohta tulee korjata ja yhteistoiminta tulee niissäkin järjestää lainsäädännön pohjalta.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Pykälässä on henkilöstön edustaminen säädetty hyvinkin yksityiskohtaisesti, mutta työnantajanpuolen edustajaan ei esityksessä ole otettu kantaa. Voimassa olevassa laissa on todettu, että kulloinkin käsiteltävässä asiassa on neuvotteluosapuolena toimivaltainen työnantajan edustaja. Toimivaltaisuuden vaatimus on jätetty esityksessä pois.

Käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että yhteistoimintaneuvotteluja käy myös työnantajan edustajia, joilla ei ole neuvoteltaviin asioihin päätäntävaltaa. Näin esitys on viemässä tilannetta epäselvempään suuntaan.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Esityksen suurimpia muutoksia nykyiseen nähden on jatkuvan vuoropuhelun malli. Vuoropuhelu on uusi käsite. Sen perusajatuksena on muuttaa yhteistoiminta jatkuvaksi prosessiksi, jossa yhteistoiminnan osapuolet keskustelevat vähintään neljästi vuodessa vuoropuhelun kohteeksi määritellyistä aiheista.

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä kuulemisella tarkoitetaan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä (2 artikla g alakohta). Epäselväksi jää, tarkoitetaanko tässä samaa kuin direktiivissä vai jotain muuta. Vuoropuhelun käsitettä olisi syytä täsmentää.

Jatkuvan vuoropuhelun malli on säännelty yleisemmällä tasolla kuin voimassa olevan lain vastaavat säännökset. Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja velvoitteiden minimitaso täytyy olla luettavissa selkeästi laista.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelussa tehtävien päätösten luonne ja ajoitus jäävät esityksessä epäselväksi. Voimassa olevan lain mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee päätöksiä mm. 4. luvun mukaisista asioista. Esityksessä jää epäselväksi, muuttuuko tämä oikeustila neuvottelun muotomääräysten mukana. Tämä epäselvyys on näkemyksemme mukaan korjattava niin, ettei oikeustilaa muuteta. Vuoropuhelu tulee jatkossakin käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä.

Jatkuvan vuoropuhelun perusajatus on hyvä, mutta sisältö liudentuu, sillä siihen sisältyy merkittävä lisäys toisinsopimista, joka ei ole omiaan edistämään vuoropuhelun tavoitteita. Toisin sopiminen pitää sisällään mm. mahdollisuuden vähentää vuoropuhelukertoja yhteen vuodessa ja tiedonsaannin harventamista sekä tämän lisäksi vuoropuhelun kohteet jäävät joiltain osin puutteelliseksi.

8 § Vuoropuhelun kohteet

8§ 1 mom kohdassa 2 esitetään vuoropuhelun kohteeksi työpaikalla sovellettavia sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita. Tähän listaan esitämme lisättäväksi yrityksessä noudatettavia työehtosopimuksia. On tarkoituksenmukaista tässä yhteydessä käydä vuoropuhelua myös siitä mitä työehtosopimuksia yrityksessä noudatetaan. Vuoropuhelussa ei edelleenkään käytäisi neuvottelua sopimusten sisällöstä, vaan ainoastaan yrityksessä noudatettavista työehtosopimuksista. Erityisesti

mahdolliset vaihtotilanteet ovat aiheuttaneet ongelmia ja työrauhahäiriöitä lähinnä siitä syystä, että vuoropuhelua ei ole ollut.

Yritysten halu vaihtaa työnantajaliittoa ja sitä myötä noudatettavaa työehtosopimusta on lisääntynyt viime vuosina. Työehtojen äkillinen muuttuminen on omiaan lisäämään yritysten työrauhahäiriöitä. Lisäämällä työehtosopimukset vuoropuhelun kohteeksi voidaan merkittävästi kasvattaa luottamusta yhteistoiminnan osapuolten kesken.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työllisyysasteen nostaminen on hallitukselle tärkeä tavoite. Hallitusohjelman kestävän talouden osiossa todetaan suuren potentiaalin olevan niissä ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa. Näihin ryhmiin lukeutuu myös osatyökykyiset työntekijät. Hallitus on muutoinkin suhtautunut vakavasti osatyökykyisten työllistymiseen ja lisännyt mm. heille kohdistettua palkkatuen määrää.

Voimassaolevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman veloitteen mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Uudessa esityksessä osatyökykyisiin kohdistuvaa veloitetta oltaisiin liudentamassa siten, että kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyyn. Tämä antaa mielestämme väärän signaalin suhtautumisessa po. ryhmiin ja pahimmillaan vie pohjaa panostuspäätöksiltä, joita on aiemmin tehty. Yrityksillä tulisi edelleen olla selkeä velvollisuus kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä olisi myös hallitusohjelman mukaista.

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman päivitys tapahtuu vasta muutosneuvotteluiden jälkeen. Tarvittavat muutokset pitää jatkossakin tehdä nykylain mukaisesti, muutosneuvotteluiden yhteydessä

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Tiedonsaantia säätelevä yleissäännös on hyvä niiltä osin, kun henkilöstön edustajalle on velvollisuus antaa kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot. Tietojen antamisen rajaaminen kohtuullisin toimenpitein hankittavaan tietoon aiheuttaa epäselvyyttä ja erimielisyyttä työnantajan velvollisuuksista. Esitämme sen rajauksen poistamista.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Säännöllisesti annettavat tiedot on jaettu kahteen osaan: kahdesti vuodessa annettavat tiedot ja vuosittain annettavat tiedot. Vuosittain annettavien tietojen osalta on toisinsopimisen mahdollisuus, jota ei ole tarkemmin määritelty. Voiko henkilöstön edustaja tai henkilöstö sopia, ettei tietoja anneta lainkaan? Tähän ei oteta kantaa myöskään perusteluissa. Sopiminen voi tapahtua ilmeisesti myös suullisesti, joten säännös on omiaan synnyttämään epäselvyyttä työpaikoille.

Hallitusohjelmassa on sovittu edistettävän palkka-avoimuutta. Lakiesitys ei tältä osin toteuta kyseistä kirjausta. Palkka-avoimuuden lisääminen on edellytys myös siinä tapauksessa, että paikallista sopimista halutaan lisätä palkoista.

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 jopa puolen vuoden päähän, jos aloitteita on suuri määrä. Suurta määrää ei ole määritelty myöskään perusteluissa. Esitämme sen poistoa tai selkeää määrittelyä vähintään lain perusteluissa.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Vuoropuhelun kirjaaminen on esityksen mukaan pyynnön varaista. Kummankin osapuolen edun ja oikeusturvan mukaista on, että vuoropuhelun kirjaaminen tapahtuisi ilman erillistä pyyntöä.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Pykälässä esitetään nykyisen lain 6. luvun ja 8. luvun neuvotteluelvoitteiden yhdistämistä, joka on kannatettavaa.

Uutena asiana esitetään neuvotteluelvoitteen ulottamista työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen. Esityksessä olisi syytä tarkemmin arvioida olennaisuuden käsitettä eikä ainoastaan viitata oikeustapauksiin.

Olennaisia muutoksia työtehtävissä voidaan pitää olennaisina, mikäli niitä voitaisiin pitää tavanomaista suurempina. Tämän tavanomaisuuden syntyminen vaikuttaa myös näiden syiden ilmenemismäärä. Tästä syystä perusteluihin olisi avattava olennaisuuden määrittämistä.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Muutosneuvotteluiden 1. ja 2. momenttien neuvotteluelvoitteen laukeamisen osalta oikeustilaa ei olla muuttamassa, joka on hyvä asia. Tähän liittyen korostamme, että voimassa olevan lain ja siten lakiehdotusluonnoksen neuvotteluelvoitteen ajoituksen sääntely vastaa joukkovähentämisdirektiiviä. Direktiivin 2 artiklan mukaan on neuvoteltava vaiheessa, jossa joukkovähentämistä vasta harkitaan. Direktiiviä koskevassa tuomiossa C-44/08 ”Fujitsu Siemens” katsottiin ensin, että neuvotteluelvoite syntyy tilanteessa, jossa liikkeenjohtopäätös pakottaa harkitsemaan – mikä sekin loogisesti edeltää päätöksentekoa - joukkovähentämistä (48 kohta). Täsmentäen tuomiossa tämän jälkeen vahvistettiin, että yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin tehdään liiketoimintaratkaisu, jonka välittömänä seurauksena on työvoiman joukkovähentäminen (71 kohta).

Esityksen 3. momentti on nykyisen lain 60§, joka on osa lain erityisiä säännöksiä ja korostaa näin neuvotteluelvoitteen ohittamisen poikkeusluonnetta. Siirto osaksi muutosneuvotteluja säätelevää lukua madaltaa neuvottelujen ohittamisen kynnyksiä ja on omiaan aiheuttamaan ristiriitoja työpaikoilla. Esitämme pykälän säilyttämistä erityisissä säännöksissä.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Pykälän 3. momentissa esitetään, että luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voivat olla osallisena muutosneuvotteluissa. Tätä ei ole määritelty lainkaan ja jää hyvin epäselväksi, mitä tämä käytännössä tarkoittaa.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Pykälässä säädetään siitä, mitä asioita neuvottelussa on käsiteltävä; perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Siihen ei kuitenkaan oteta kantaa 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, mutta kokouksia ei esityksessä ole määritelty.

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 jämäköittää esitettäviä vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä edellyttää työnantajalta syvällisempää pohdintaa niiden käyttökelpoisuudesta.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

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

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. Esitykseen tulee lisätä kirjaus työnantajan pöytäkirjaamisveloitteesta.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Liikkeen luovutuksen sääntely tässä laissa säilyy esityksen mukaan entisellään, paitsi siltä osin kuin on kyse luovutuksensaajan oikeuksista. Luovutuksensaajalle esitetään 18 § mukaan mahdollisuutta olla osallisena mahdollisissa muutosneuvotteluissa.

Luovutuksensaajan rooli muutosneuvotteluissa jää esityksessä epäselväksi, koska itse pykälä tai yksityiskohtaiset perustelut eivät ota oikeastaan mitään kantaa siihen, mitkä ovat luovutuksensaajan vastuut tai velvollisuudet ennen liikkeen luovutuksen tapahtumista. Tämä tulee aiheuttamaan epäselvyyttä käytännön tilanteissa.

Onko mahdollista, että luovutuksensaaja on osallisena esimerkiksi vähentämisneuvotteluissa, jotka on aloitettu ennen luovutuksen tapahtumista? Jos tämä on mahdollista, olisi luovutuksensaajan osalta neuvottelut ajoitettu väärin. Samoin luovutuksensaajalle muodostuisi oikeuksia työnantajaroolissa, mutta ei lainkaan velvollisuuksia.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Hallintoedustuksen siirtäminen yhteistoimintalakiin on positiivinen uudistus, sillä se tuo hallintoedustuksen näkyvämmäksi useammille yrityksille. Uskomme, että edustajien määrä jatkossa lisääntyy.

Hallintoedustusta koskevan hallituksen ohjelmakirjauksen mukaan, nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa arvioidaan ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet.

Jotta kirjaus toteutuisi, hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä pitäisi alentaa nykyisestä 150 työntekijästä 100 työntekijään. Pohjoismainen vertailu on osoittanut, että Suomessa edustuksen soveltamisen alaraja on moninkertainen kaikkiin Pohjoismaihin nähden.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Pykälässä todetaan uutena asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä on tervetullut lisäys.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Esityksen mukaan hallintoedustajaan sovellettaisiin ao. toimielimen jäsentä koskevia säännöksiä. Jos hallintoedustus järjestettäisiin esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoedustajaan sovellettaisiin näin ollen osakeyhtiön hallituksen jäsentä koskevia säännöksiä. Tämä tarkoittaisi muun muassa sitä, että hallintoedustaja olisi samassa vahingonkorvaus- ja rikosoikeudellisessa vastuussa kuin muut osakeyhtiön hallituksen jäsenet. Hallintoedustaja on kuitenkin samalla myös työntekijä, jonka vahingonkorvausvelvollisuutta on työsopimuslain mukaa rajattu. Tätä kaksoisroolia ei esityksessä ole tarkemmin arvioitu. Asiaa arvioitaessa olisi otettava huomioon, että ao. toimielimen muut jäsenet ovat tiedoltaan ja taidoiltaan usein hallintoedustajaa koulutetumpia ja kokeneempia. Tämä epäsuhta on otettava huomioon hallintoedustajan vastuuta arvioitaessa.

Lisätään 34§ 1 mom. virke: Henkilöstön edustajan rooli toimielimen sisäisessä työnjaossa tulee sovittaa tämän lain 29§ 1. mom. mukaan.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Pykäläesityksen mukaan työnantajan tulisi maksaa hallintoedustajalle kokouspalkkio. Palkkion ei kuitenkaan perustelujen mukaan tarvitsisi vastata muille ao. toimielimen jäsenille maksettavaa palkkiota. Jos hallintoedustajan vastuu on sama kuin muiden ao. toimielimen jäsenten, myös palkkio tulee maksaa siten, että se vastaa vastuuta.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Työnantajalla on mahdollisuus käyttää haluamiaan asiantuntijoita myös yrityksen ulkopuolelta, mutta henkilöstön edustajilla ei edelleenkään esityksen mukaan ole tähän mahdollisuutta. Varsinkin

muutosneuvotteluissa korostuu työ- ja sosiaalilainsäädännön osaaminen ja näiltä osin tilanne jää edelleen epätasa-arvoiseksi.

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain 64 §:ssä säädetyn henkilöstöryhmän kollektiivisen kanneoikeuden. Tällainen paikallinen kanneoikeus voisi tehostaa valvontaa ja siten osaltaan auttaa esityksen tavoitteiden tehokkaammassa toteuttamisessa. Henkilöstön kanneoikeus on palautettava ja kanneoikeutta myös laajennettava.

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

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Tämän ohella joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity työntekijään, tämä menettely kuuluu joukkovähentämisdirektiivin "irtisanomisen" käsitteen alaan. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen (EU-tuomioistuimen tuomio C-149/16 Socha).

Kaikkien neuvotteluelvoitteiden, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on oltava hyvityksen piirissä, mikä seuraa myös joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklan edellyttämistä menettelytavoista, joilla tarkoitetaan varmistaa direktiivin säännösten noudattaminen. Esityksen mukaan neuvotteluelvoitteen piirissä olisivat vain irtisanomiset, lomauttamiset ja osaaikaistamiset. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen jäisi ulkopuolelle, vaikka se rinnastuu oikeuskäytännössä irtisanomiseen. Tämä on virhe, joka on syytä korjata.

Voimassa olevan lain 62 § mukaan hyvityksen määrään vaikuttaa toimenpiteen kohteena olevan työntekijän työsuhteen kesto. Tätä esitetään poistettavaksi, joka on ristiriidassa työmarkkinoiden tavoitteen kanssa, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste pitäisi saada nousemaan.

Lisäksi uutena asiana esitetään, että hyvitystä alentaisi työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä ei mielestämme ole perusteltua.

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

-

Latvatalo Eveliina
SAK ry - Työehdot-osasto