

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Pidämme tärkeänä, että yhteistoimintalaki uudistetaan, nykyinen laki on koettu pääosin muotoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi sen sijaan, että sen avulla päästäisiin aitoon yhteistoimintaan ja vuoropuheluun. Lainsäätäjän asettamat velvoitteet tulisi kirjata pykäläteksteihin esitettyä ymmärrettävämmiin, jotta lainsäätäjän tahto ilmenee niistä paremmin.

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.

Keskeinen uudistus esityksessä on jatkuvan vuoropuhelun malli. Työpaikoilla siirryttäisiin vähintään neljä kertaa vuodessa käytävään jatkuvaan keskusteluun, jonka sisältö on määritelty melko yleisluonteisesti. Tämä sisältää riskin, että vuoropuhelua käydään työpaikoilla liian suppeasti. Vuoropuhelun kohteet tulisi mainita lakitekstissä täsmällisemmin.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Ei lausuttavaa

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksen mukaan lain soveltamisraja ei muutu, minkä johdosta suuri osa työpaikoista jää lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Voidaan arvioida, että avoimesti ja rakentavasti toimivat yritykset jatkavat yhteistoimintaa tulevaisuudessakin kuten nykyään. Monet yritykset tuskin muuttavat asenteellista suhtautumista yhteistoimintaan uudesta sääntelystä huolimatta. Toisaalta hyvin toimivalla vuoropuhelulla voi olla positiivisia vaikutuksia yritysten toimintaan.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Ei lausuttavaa

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Uusi vuoropuhelumalli edellyttää yt-asiamiehen toimiston resurssien lisäämistä, jotta lain vaikutukset saadaan kunnolla toimimaan yritystasolla.

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

Esityksestä tulisi käydä paremmin ilmi, missä määrin tarkoituksena on muuttaa nykyistä lainsäädäntöä ja muutosten oikeusvaikutukset tulisi ilmaista selkeämmin.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Ei lausuttavaa

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on 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.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Jatkossa yhteistoimintalainsäädäntö kattaisi yksityissektorin, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtion sektorin. Seurakunnissa yhteistoiminta olisi edelleen sopimuksenvaraista. Tämä saattaa seurakuntien työntekijät eriarvoiseen asemaan. Yhteistoiminta tulee seurakunnissakin järjestää lainsäädännön pohjalta.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Ei lausuttavaa.

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.

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. Sen perusajatuksena on muuttaa yhteistoiminta jatkuvaksi prosessiksi, jossa yhteistoiminnan osapuolet keskustelevat neljästi vuodessa vuoropuhelun kohteeksi määritellyistä aiheista.

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. 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

Vuoropuhelun kohteissa hallituksen esityksessä on huomioitu yrityksessä noudatettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Vuoropuhelun kohteet jäävät näiltä osin vajaaksi, sillä listasta puuttuu yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset.

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

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.

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman päivitys tapahtuu vasta muutosneuvotteluiden jälkeen. Tarvittavat muutokset tulisi jatkossakin tehdä voimassaolevan lain mukaisella tavalla, muutosneuvotteluiden yhteydessä.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Tiedonsaantia sääntelevä 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.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Ei lausuttavaa.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Esitettävä molemminpuolinen aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseksi on kannatettava osa 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.

Samoin kannatettava ja hyvä uudistus on, että työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on kirjattu oikeuskäytäntöä vastaavasti lakiin vähentämisneuvotteluja vaativaksi toimenpiteeksi.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Muutosneuvotteluiden 1. ja 2. momenttien neuvotteluelvoitteen laukeamisen osalta oikeustilaa ei olla muuttamassa, joka on hyvä asia.

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 kynnyistä 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

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

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 molemmin puolin korostunut juuri muutosneuvotteluiden osalta, joten kirjaaminen pitäisi tapahtua ilman erillistä pyyntöä.

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.

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

Ei lausuttavaa.

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

Ei lausuttavaa.

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Ei lausuttavaa.

40 § Salassapito

Ei lausuttavaa.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Ei lausuttavaa.

42 § Työneuvoston lausunto

Ei lausuttavaa.

43 § Valvonta

Ei lausuttavaa.

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

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisen seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. EUT:n mukaan 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.

Kaikkien neuvotteluelvoitteiden, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on oltava hyvityksen piirissä. Esityksen mukaan neuvotteluelvoitteen piirissä olisivat vain irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset. 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

Ei lausuttavaa.

47 §: Uhkasakko

Ei lausuttavaa.

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Ei lausuttavaa.

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Ei lausuttavaa.

Hämäläinen Mika
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry