

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Ammattiliitto Unio yhtyy STTK ry:n lausunnossa esitettyihin näkemyksiin alla kuvatuin täydennyksin.

Yhteistoimintalain tulee jatkossakin määrittää vähimmäisvelvoitteet säännölliselle yhteistoiminnalle yrityksissä sekä kannustaa jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen työpaikoilla.

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

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansajiin

-

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

Yhteistoimintaa koskevan sääntelyn tulee olla riittävän täsmällistä ja selkeää, jotta yhteistoiminnan osapuolet ymmärtävät oikeutensa ja velvollisuutensa. 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.

Esityksessä tehdyt muutokset saattavat lisätä tulkintariitoja ja oikeustila lainmukaisten oikeuksien ja velvoitteiden osalta voi olla pitkään epäselvä.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Yhteistoimintalain uudistamisen tavoitteena on parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia. Lain tarkoituksesta on kuitenkin jostain syystä poistettu muutosturvaa koskeva osuus.

Ammattiliitto Unio 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

Ammattiliitto Unio pitää perusteltuna, että hallintoedustuksen soveltamisalaa lasketaan merkittävästi nykyisestä 150:stä.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Yhteistoiminnasta on säädetty useassa muussa laissa. Säännöksellä on informatiivinen merkitys ja se tulee säilyttää laissa.

5 § Henkilöstön edustaminen

Lakiehdotus sisältää henkilöstöedustajaa koskevan määritelmän, joka vastaisi nykytilaa. Säännösehdotuksen perustelut ovat osin ristiriitaiset ja ne tulee muuttaa vastaamaan voimassa olevaa säännöstä ja sitä koskevia tulkintoja.

Yhteistoiminnan osapuolet on syytä määritellä pykälätasolla eikä vain perusteluissa.

Luottamusmiehen asema ensisijaisena henkilöstön edustajana on huomioitava yhteistoimintalaissa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi tulee, kuten nykylaissa, toteuttaa ennen työnantajan päätöksentekoa.

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.

Lakiehdotuksen mukaan säännös sisältäisi myös 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 kuitenkaan avata, mitä nämä edut, tarpeet ja rajoitteet olisivat ja mitä ne tarkoittaisivat yhteistoiminnan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Käsitteet edut, tarpeet ja rajoitteet ovat lisäksi tulkinnanvaraisia ja voivat johtaa tarpeettomiin tulkintariitoihin. Tämä ei edistä vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla.

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

8 § Vuoropuhelun kohteet

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

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. Lakiehdotuksen perusteluita on tältä osin tarpeen täsmentää jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisen suhteen selkiyttämiseksi ja tulkintaerimielisyyksien välttämiseksi.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelman on tarkoitus korvata voimassa olevan lain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitteluelvoitteesta on jatkossakin säädettävä selkeästi ja täsmällisesti niin, että se huomioi yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, osaamistarpeet ja työhyvinvoinnin kehittämisen. Myös eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden asemaan ja työmarkkinakelpoisuuteen on kiinnitettävä huomota.

Ammattiliitto Unio 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.

Suunnitelmaa on päivitettävä vähintään vuosittain sekä aina muutosneuvottelujen yhteydessä. Ammattiliitto Unio esittää lisäksi että 9§:n 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 yhteistoimintalain uudistamisen keskeisimpiä tavoitteita on hallitusohjelman mukaisesti henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen. Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla ei voi toimia lain tavoitteiden eikä tarkoituksensa mukaisesti ilman henkilöstön edustajien riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia.

Ammattiliitto Unio pitää tärkeänä, että henkilöstön edustajilla on yksiselitteinen oikeus kaikkiin asiaan liittyviin tarpeellisiin tietoihin. Tiedot on annettava ensisijaisesti kirjallisesti eikä sen tule sisältää kohtuusharkintaa.

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.

Hallitusohjelmassa on sovittu edistettävän palkka-avoimuutta. Lakiesitys ei tältä osin toteuta kyseistä kirjausta.

Ammattiliitto Unio esittää, että 11§:n 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

Ammattiliitto Unio pitää hyvänä, 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.

Ammattiliitto Unio esittää, että säännökseen kirjattu työnantajan oikeus siirtää asian käsittely aloitteiden määrän vuoksi poistetaan. Kirjaus saattaa 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 siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Rakentavan ja tehokkaan vuoropuhelun mukaista olisi, että vuoropuhelun osapuolet yhdessä käsitelisivät sekä pöytäkirjan sisältöä että tiedottamista käsiteltävistä asioista henkilöstölle.

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

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvut on lakiehdotuksessa yhdistetty muutosneuvotteluita koskevaksi kokonaisuudeksi. Ammattiliitto Unio 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.

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.

Esityksessä olisi syytä arvioida tarkemmin olennaisuuden käsitettä eikä ainoastaan viitata oikeustapauksiin.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Ammattiliitto Unio 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. Ammattiliitto Unio kiinnittää huomiota siihen, että koska itse sääntelyä ei muuteta, myös perusteluiden tulisi vastata voimassa olevia säännöksiä ja niitä koskevia tulkintoja.

Ammattiliitto Unio ei pidä perusteltuna, että neuvotteluelvoitteista poikkeamisesta säädettäisiin osana muutosneuvottelusäännöksiä. Kyse on poikkeussäännöstä, jota on tulkittava aina suppeasti

joukkovähentämisdirektiivin näkökulmasta. Tämän vuoksi lakiehdotuksen 17 §:n 3 momentti tulee siirtää erilliseksi säännökseksi lakiehdotuksen 6 lukuun.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Ammattiliitto Unio 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. Tämän vuoksi säännöksen ensimmäistä momenttia tulisi täydentää niin, että se velvoittaa työnantajaa antamaan henkilöstölle kaikki tarpeelliset tiedot, jotka koskevat 16 §:n 1 momentin ja 16 §:n 2 momentin mukaisia neuvotteluita.

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 kanssa. 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 sen mahdolliset vaikutukset muun muassa henkilöstöön olisivat.

Työnantajan harkitsemalla toimenpiteellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi liiketoimintaratkaisua yrityksen tai toimintojen uudelleenorganisoimiseksi, 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.

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

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

On myönteistä, että lakiuudistuksen yhteydessä vahvistetaan henkilöstön edustajan oikeutta esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin.

Käytännössä esityksiä tehdään tyyppillisesti suullisesti keskusteltaessa työnantajan selostaman suunnitelman yksityiskohdista. Ammattiliitto Unio esittää, että 22 §:stä poistetaan vaatimukset ehdotusten tekemisestä kirjallisesti ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Ammattiliitto Unio pitää erittäin tärkeänä, että neuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta lain säännökset säilytetään voimassa olevan lain mukaisina.

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

Ammattiliitto Unio 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. Henkilöstöllä on oltava mahdollisuus vuoropuheluun, jotta liikkeen luovutuksen ollessa näköpiirissä, yhteistoiminta voisi toteutua tehokkaasti. Osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta olisi perusteltua, että sekä luovuttaja että luovutuksensaaja antavat vastauksensa henkilöstön edustajien esittämiin kysymyksiin kirjallisesti. 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

Säntelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisten ja sulautumisten osalta.

Koko hallintoedustusta koskeva sääntelykokonaisuus olisi syytä uudistaa, koska se sisältää eri aikoina syntynyttä sääntelyä, on monimutkainen ja tulkinnanvarainen. Esityksessä hallintoedustuslain säännökset on kuitenkin 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 eurooppayhtiösäätelyyn mm. neuvottelumenettelyn ja toissijaisten määräysten osalta kuin mihin suomalaisessa kansallisessa implementoinnissa päädyttiin. Vuonna 2007 säädettyä 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

Työneuvoston rooli tulee säilyttää vähintään voimassa olevan lain mukaisena

43 § Valvonta

-

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

Ammattiliitto Unio pitää erittäin tärkeänä sekä EU:n sääntelyn ja sitä koskevan oikeuskäytännön mukaisena, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluelvoitteiden laiminlyönnit kuuluvat kokonaisuudessaan hyvitysten piiriin.

Esitystä on muutettava siten työsopimuksen yksipuoliset ehtomuutoksia koskevat neuvotteluelvoitteiden laiminlyönnit oikeuttavat hyvitykseen.

Hyvityksen määrää ei ole syytä pienentää voimassa olevaan lakiin nähden. Hyvityksen määrää koskevan harkinnan osalta perusteluihin tulisi kirjata, että koko hyvitysasteikkoa on käytettävä. Tämä on olennainen tuomioistuinten 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.

Ammattiliitto Unio 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

-

Ahtiainen Minna
Ammattiliitto Unio