

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yhteistoimintalain uudistamisen tavoitteena on lisätä työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua ja luottamusta yrityksissä. Muutoksilla tavoitellaan myös yhteistoimintalain parempaa toimivuutta yrityksissä. Lain uudistamisen tavoitteet ovat sinällään kannatettavia.

Esityksessä on viitattu nykytilan arvioinnissa nykyisestä yhteistoimintalaista tehtyihin selvityksiin. Nykyinen yhteistoimintalaki on arvioitu mm. menettelytapoihin ja määräaikoihin perustuvaksi irtisanomislaki. Esityksen merkittävin uudistus on jatkuvan vuoropuhelun periaate. Esitys ei kokonaisuutena paranna konkreettisesti henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla. Vuoropuhelun merkitys on vähäinen jos henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet eivät konkreettisesti parane, ja työnantaja käyttää yksipuolista päätäntävaltaansa vuoropuhelun kohteena olevista asioista.

Esityksessä olisi tullut aidon vuoropuhelun synnyttämiseksi sääntelyn kautta tasa-arvoistaa neuvotteluosapuolten asemaa yhteistoiminnassa. Esitys pohjautuu perinteiseen työntekijä-työnantaja asetteluun, jossa työnantajalla on työoikeuden säännösten perusteella selvästi vahvempi asema.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Ei lausuttavaa.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksen myötä yhteistoiminta-asiamiehen rooli korostuu. Yhteistoiminta-asiamiehen resurssien tulisi olla riittäviä ja valvovana viranomaisena, yhteistoiminta-asiamiehen tulisi aktiivisesti puuttua yhteistoimintalain rikkomuksiin.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Ei lausuttavaa.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Ei lausuttavaa.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Ei lausuttavaa.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Lain 1 §:stä on poistettu viittaus työntekijän muutosturvaan. Viittauksen merkitys ei ole ollut konkreettisesti merkittävä. Muutosturvaan viittaamisella voidaan kuitenkin antaa viesti, että työnantajalla on vastuu myös työntekijöiden työllistymisestä mahdollisten vähentämisneuvottelujen jälkeen. Myös hallitusohjelmassa on todettu, että muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Yhteistoimintalaissa tulisi näkyä tämä tavoite.

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.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Ei lausuttavaa.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Ei lausuttavaa.

5 § Henkilöstön edustaminen

Esitys ei määrittele kuka edustaa työnantajaa. Työnantajaa voi edustaa myös useampi edustaja. Henkilöstön edustus on määritelty hyvin pitkälle nykytilaa vastaavalla tavalla. Esitys antaa, kuten nykytilakin, työnantajalle mahdollisuuden valita vapaasti edustajansa ja rajoittaa henkilöstön edustuksen lain vähimmäistasolle. Henkilöstön edustamista koskevaa esitys on riittämätön huomioiden esityksen tavoite edistää vuoropuhelua yrityksissä yleisluontoisemmalla sääntelyllä. Esityksen perusteluissa on mahdollistettu, että samaa henkilöstöryhmää voisi edustaa useampi kuin yksi henkilöstön edustaja. Lain tarkoitus huomioiden henkilöstölle tulisi säätää oikeus valita vuoropuheluun ja muutosneuvotteluun useampi kuin yksi edustaja jos työnantajaa edustaa useampi kuin yksi edustaja tasapuolisemman asetelman saavuttamiseksi.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Pykälä velvoittaa työnantajan käymään vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen toimintaan liittyvistä asioista. Sääntely on kirjattu hyvin yleisellä tasolla. Sääntelyä tulisi täsmentää ja velvoitteiden tulisi olla yksiselitteisiä.

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.

Esitykseen sisältyy merkittävästi toisinsopimisen lisäämistä, joka ei palvele aidon vuoropuhelun toteutumista, ellei osapuolten asemaa tasapainoteta. Toisinsopimalla esimerkiksi vuoropuhelu voidaan tyypistää yhteen kertaan vuodessa.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Esityksessä on lueteltu asioita, joista työnantajan ja henkilöstön edustajan tulisi käydä keskenään säännönmukaista vuoropuhelua. Esityksessä ei ole huomioitu vuoropuhelun kohteeksi yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset. Yritykset ovat viime vuosina pyrkineet järjestäytymällä vaihtamaan yrityksessä noudatettavaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksen vaihtumisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden työehtoihin. Huomioiden muut tässä kohdassa luetellut vuoropuhelun kohteet, noudatettavat työehtosopimukset tulisi lisätä vuoropuhelun kohteisiin.

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. Tarvitavat muutokset tulisi jatkossakin tehdä voimassaolevan lain mukaisella tavalla, muutosneuvotteluiden yhteydessä.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Esityksessä on kannatettavaa se, että työnantajalla on selkeä velvollisuus antaa kirjallisesti henkilöstön edustajalle asiaan liittyvät tiedot, ja esityksessä on myös säädetty määräaika tietojen antamiselle. Esityksessä on todettu, että velvollisuus koskee tietoja, jotka ovat kohtuullisin toimenpitein annettavissa. Kirjaus on epäselvä ja voi aiheuttaa työpaikoilla erimielisyyksiä. Esitämme tämän kirjauksen poistamista.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Esitykseen on kirjattu tähän kohtaan toisinsopimisen mahdollisuus vuosittain annettavien tietojen osalta. Esitämme tämän poistamista. Esitys ei ota kantaa toisinsopimisen muotoon, ja antaa mahdollisuuden väärinkäsityksille.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Ei lausuttavaa.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Esityksen perusteella aloitteen vuoropuhelun käymiseksi voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja. Aiemmin 7 §:ssä on todettu, että vuoropuhelun käyminen on työnantajan vastuulla ja työnantaja vastaa järjestelyistä. Aiemmin 10 §:ssä on todettu, että työnantaja toimittaa vuoropuhelun tiedot viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista. Tässä pykälässä on todettu, että työnantaja voi siirtää henkilöstön edustajan aloitetta jos se on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta. Työnantaja voi siirtää henkilöstön edustajan käsittelyn kohtuuttoman pitkälle suhteessa työnantajan omaan asemaan. Työnantajan paremmat toimintaedellytykset huomioiden henkilöstön edustajan esityksille säädetty pidempi varoaika esityksen jättämiselle ei ole tasapainossa kokonaisuuden kanssa.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Työnantajan ja henkilöstön edustajan välisen vuoropuhelun laajan sisällön huomioon ottaen tässä pykälässä olisi säädettävä, että vuoropuhelusta on tehtävä pöytäkirja, jonka osapuolet tarkistavat ja allekirjoittavat.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Voimassaolevan lain 6. luvun ja 8. luvun neuvotteluelvoitteiden yhdistäminen on kannatettava esitys.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Esityksen 3. momentissa esitetään, että voimassaolevan lain 60§ säännös poikkeustilanteista siirtyisi osaksi muutosneuvotteluiden "normaalisäännöksiä". Esitämme, että nykytila säilytettäisiin. Pykälän siirtäminen osaksi muutosneuvotteluiden perussäännöksiä voisi madaltaa poikkeussäännöksen käyttämistä ja aiheuttaisi epäselvyyksiä työpaikoilla.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Henkilöstön edustamisesta viittaamme siihen mitä aiemmin on lausuttu 5 §:n osalta. Pykälän 3. momentissa esitetään, että luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voivat olla osallisena muutosneuvotteluissa.

Esityksen 5 §:n kohdalla lausuimme jo henkilöstön ja työnantajan edustajien epätasapainosta. Tämä epätasapaino kärjistyy jos luovutustilanteissa neuvotteluihin osallistuu myös vastaanottavan yrityksen edustajia. Esityksessä ei ole perusteltu tai määritelty ulkopuolisen yrityksen osallistumista tarkemmin. Esitämme tämän 3.momentin poistamista.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Esityksessä on todettu, että jos muutosneuvottelut koskisivat 16 § 2 momentissa tarkoitettuja asioita, neuvotteluesityksen antamiselle ei säädettäisi aikarajaa. Esitämme, että koko pykälän osalta noudatettaisiin viiden päivän aikarajaa. Esityksen 16 § 2 piiriin kuuluu esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttö. Työnantaja voi tehdä sitovia alihankintasopimuksia kuukausia etukäteen, joista voi seurata henkilöstövaikutuksia. Esityksen 5 momentin perusteluissa ei ole määritelty miten työnantaja on esimerkiksi arvioitava ulkopuolisen työvoiman vaikutukset omaan henkilöstöön jos yritysten välisiä sitovia sopimuksia tehdään etukäteen.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Esityksessä on kuvattu mitä asioita neuvotteluissa on käsiteltävä, mutta se ei ota kantaa kuinka usein neuvotteluja käydään. Esityksen 22 §:ssä on kannatettava uudistus henkilöstön edustajan oikeudesta esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja, joihin työnantajan on kirjallisesti vastattava. Tämän uudistuksen toteutumiseksi tässä 20 §:ssä tulisi säännellä myös kokousten ajankohdista.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Ei lausuttavaa.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Esitys henkilöstön edustajan oikeudesta esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia on kannatettava uudistus. Esityksessä on todettu, että tämä oikeus on vain neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla. Esitämme tämän täsmentämistä perusteluissa niin, ettei työnantaja voi esimerkiksi muutoseikkoihin vetoamalla tyrmätä henkilöstön esitystä.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Esitämme, että mahdollisuus toisinsopimiseen neuvotteluajasta poistettaisiin tai sitä rajoitettaisiin. Käytäntö on osoittanut, että työnantaja esittää usein ensimmäisissä neuvotteluissa kuuden viikon neuvotteluajan lyhentämistä kahteen neuvotteluun, jotka käydään viikon aikana. Toisinsopimisen mahdollisuus antaa mahdollisuuden käytännössä ohittaa lain tarkoituksen, perustelujen ja vaihtoehtojen huolellisen käsittelyn.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Esitämme, että neuvottelut on kirjattava ilman erillistä pyyntöä. Neuvotteluissa käsitellään asioita, joista on erityisesti työntekijän oikeusturvan kannalta löydettävä mahdollisen erimielisyyden syntyessä pöytäkirja.

Esitämme myös, että työnantajan selvitykselle asetettaisiin selvä aikaraja. Epämääräinen käsite kohtuullisen ajan kuluessa antaa mahdollisuuden siihen, että työnantaja pitää henkilöstöä epävarmuuden tilassa siitä kuka joutuu irtisanotuksi tai lomautetuks

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Viittaamme 18 §:ään muutosneuvotteluiden osapuolista. Luovutuksensaajan rooli muutosneuvotteluissa jää epäselväksi. Perusteluissa ei ole otettu kantaa siihen mitkä ovat luovutuksensaajan vastuut tai velvollisuudet ennen liikkeen luovutusta. Epäselvä sääntely tulee aiheuttamaan epäselvyyttä.

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

Esityksessä todetaan uutena ja kannatettavana asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Esityksessä todetaan uutena ja kannatettavana asiana, että edustus on toteutettava toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

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

Ei lausuttavaa.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Työnantajalla on mahdollisuus käyttää haluamiaan asiantuntijoita myös yrityksen ulkopuolelta, mutta henkilöstön edustajilla ei edelleenkään esityksen mukaan ole tähän mahdollisuutta. Esitämme, että henkilöstön edustajalle annetaan tasapuoliset mahdollisuudet työnantajan kanssa käyttää asiantuntijoita, tarvittaessa myös yrityksen ulkopuolelta.

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.

Ollila Jari
Sähköalojen ammattiliitto ry