

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Palvelualojen työnantajat Palta ry on samaa mieltä kuin Elinkeinoelämän keskusliitto EK:a ja Suomen Yrittäjiä edustaneet työryhmän jäsenet ovat kirjoittaneet eriävissä mielipiteessään.

Yleinen mielipide on, että voimassa oleva yhteistoimintalaki ei täytä sille asetettuja tavoitteita. TEM:n asettamat selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen todenneet näin:

”Yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Laki koetaan vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Selvityksen mukaan yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.”

Edellä todettu asiointi ei muutu HE-luonnoksen teksteillä. Yt-laki olisi uudistuksen jälkeenkin muutoseikkoihin keskittyvä menettelytapalaki ja vaikeasti tulkittava laki, jonka vahingossa rikkomisenkin sanktiot ovat työnantajille ankarat. Tämä yhdistelmä johtaa siihen, että jatkossakin työnantajat joutuisivat keskittymään virheiden välttämiseen ja näin aito luottamusta edellyttävä yhteistoiminta jäisi menettelytapojen jalkoihin. Erityisesti 20-49 työntekijää työllistävillä työnantajilla ei ole resursseja eikä osaamista näin monimutkaisen lain tulkintaan. Lakiesitys aiheuttaisi lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia yrityksille, eikä kummallekaan osapuolelle merkittäviä saavutettavia hyötyjä. Lakiuudistuksen valmistelua ei näistä syistä tulisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Suomi on lakiesityksen mukaan sijoittunut hyvälle tasolle erilaisissa henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia koskevissa EU-tasoisissa tutkimuksissa. Suomi sijoittuu esimerkkimaiden joukkoon Eurofoundin vuoden 2015 raportissa koskien työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Tästä huolimatta yt-lakiesityksellä pyritään ”korjaamaan” tätä Suomessa toimivaa osaluuetta lisäämällä yt-lakiin yritysten hallinnollista taakkaa lisäävä vuoropuheluelvoite. Perusteluissa todetaan, että laki koetaan vaikeaselkoiseksi menettelytapalaiksi ja sillä on maine irtisanomislakina. Näihin asioihin lakiesitys ei tuo muutosta. Perustelut ja toteutus ovat ristiriidassa tältä osin: lakiesityksellä halutaan korjata asia, joka ei ole rikki ja jätetään korjaamatta pielessä olevat asiat.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista

Nykyisen yt-lain huonon maineen ja vaikeaselkoisuuden vuoksi työnantajat ovat käsityksemme mukaan vältelleet kahdennenkymmenennen työntekijän palkkaamista, jos se suinkin vain on ollut mahdollista. Näin on pystytty toimimaan hyvässä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa, mutta ilman yhteistoimintalain mukanaan tuomaa byrokratiaa. Käsityksemme mukaan esityksen mukaisella soveltamisala nostaa työllistämiskynnystä, koska työnantajat pyrkivät välttämään lain soveltamisalan piiriin joutumista sen raskasvetoisuuden vuoksi. Tätä työllistämisen negatiivista vaikutusta ei ole huomioitu vaikutusarvioinneissa.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Lakiesityksen vaikutukset yrityksiin on arvioitu puutteellisesti. Työryhmän mietinnössä on sinänsä tunnistettu se, että lakiehdotuksesta tulisi aiheutumaan yrityksille lisäkustannuksia. Niitä aiheutuisi muun muassa lain soveltamisalan laajentumisesta sekä hallinnollisen taakan lisääntymisestä. Lakiesityksessä ei ole esitetty mitään euromääräistä arviota lisäkustannusten määrästä, eikä myöskään siitä keille lisäkustannukset kasaantuvat.

Lakiesityksen vuoropuheluelvoite perustuu oletukselle, että yrityksessä tai yhteisössä on henkilöstöedustaja ja että sellaisen puuttuminen olisi poikkeustilanne. Arvioituissa vaikutuksissa ei ole otettu minkäänlaista kantaa siihen, kuinka monessa yrityksessä tai yhteisössä ei ole henkilöstöedustajaa. Käsityksemme mukaan suuressa osassa suomalaisia yrityksiä tai yhteisöjä ei ole henkilöstöedustajaa ja näin ollen vuoropuheluelvoitteen mukanaan tuoma lisäbyrokratia on vaikutusarvioinnissa vähättelevä.

Vaikutusarvioinneissa ei ole kiinnitetty huomiota siihen, että ehdotettu lakiesitys ei ole omiaan lisäämään suomalaisten yritysten kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla.

Lakiuudistuksen todelliset vaikutukset yritysten toimintaan tulisi selvittää yrityskyselyllä ja muilla luotettavilla tavoilla. Vasta sen jälkeen tulee päättää siitä, toteutetaanko uudistus ja minkä sisältöisenä.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Lakiuudistuksen tavoitteesta on todettu seuraavaa: ”Parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia sekä hyödyntää sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön ja työyhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.”

Suomi on lakiesityksen mukaan jo nyt sijoittunut hyvälle tasolle erilaisissa henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia koskevissa EU-tasoisissa tutkimuksissa. Tätä jo toimivaa asiaa pyritään lakiesityksellä parantamaan entisestään, mutta lakiesitys ei käsityksemme mukaan hyödynnä ”sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.” Sekä vuoropuhelu- että muutosneuvotteluvaihtoimet ovat edelleen kaavamaisia, eivätkä anna paikallisille osapuolille riittävän laajoja mahdollisuuksia yhteistoiminnasta sopimiseen.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen rooli korostuisi nykyiseen verrattuna ennen kaikkea osapuolena menettelyssä, jossa yhteistoimintalain rikkomisesta langetetaan seuraamus. Jälkikäteen arvioinnin sijaan yhteistoiminta-asiamiehen roolia pitäisi kehittää siihen suuntaan, että yhteistoiminta-asiamies toimisi tahona, joka neuvoo ja opastaa vaikeaselkoisen lain noudattamiseen etupainotteisesti.

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

Lakiesityksessä ei ole riittävästi arvioitu sitä, miksi ja miltä osin nykyinen yt-laki koetaan vaikeaselkoiseksi, eikä sitä mikä nykyisessä laissa on johtanut siihen, että se koetaan erityisesti vähentämistilanteissa epäonnistuneena lainsäädäntönä. Toisin sanoen ei arvioitu esimerkiksi sen vaikutusta, että muutosneuvotteluiden määräykset ja sanktiot jätetään esityksessä lähes ennalleen.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tämä soveltamisraja ei koske kaikkia yt-velvoitteita. Merkittävä osa hallinnollista taakkaa aiheuttavista velvoitteista ei nykyään koske alle 30 työntekijän yrityksiä. Lakiesityksessä ei ole esitetty järkeviä perusteluja soveltamisalan laajentamiselle tältä osin. Tarkoituksenmukainen rajaus

olisi lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää. Tämä on myös EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja. Olisi loogista, että EU:n lainsäädäntö ja Suomen laki olisivat linjassa keskenään myös soveltamisrajan osalta. Yhteistoimintadirektiivin mukainen 50 työntekijän raja kuvaa myös yleiseurooppalaista näkemystä siitä, minkä kokoisiin yrityksiin on järkevää soveltaa yleisiä yhteistoimintavelvoitteita. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-velvoitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Lainvalmistelun yhteydessä olisi pitänyt määritellä tarkemmin ja ajantasaisemmin, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmällä erityyppisissä yrityksissä. Perusteluissa oleva määritelmä pohjautuu edelleen teollisuusyritysten henkilöstöryhmäjakoon, joka ei sovellu suurelle osalle palvelualojen yrityksiä.

Henkilöstöedustajan määritelmä lakiesityksen 5 §:ssä ei vastaa lain tarkoitettua logiikkaa kauttaaltaan. Lakiesityksessä ilmenee monessa kohtaa termi ”henkilöstöedustaja” ja vähintään perusteluissa tulee tarkentaa, että termillä tarkoitetaan myös mm. yt-edustajaa tai ns. ad hoc -edustajaa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä käydään säännönmukaista vuoropuhelua, on hyvä ja kannatettava. Määrämuotoinen vuoropuheluelvoite ei kuitenkaan ole millään tapaa toimiva yhteistoiminnan tapa etenkin tilanteissa, joissa henkilöstö tai osa siitä ei ole valinnut keskuudestaan henkilöstöedustajaa. Kun henkilöstöedustajan puuttumiseen lisätään se, että työtä tehdään useissa palvelualojen yrityksissä tai yhteisöissä 24/7, on työnantajan mahdotonta löytää vuoropuhelulle aikoja, jotka sopisivat koko henkilöstölle, joka on mahdollisesti ripoteltuna eri puolille maata.

Eriyisenä huomiona todetaan, että henkilöstöpalveluyrityksiin vuoropuheluelvoite soveltuu huonosti. Henkilöstöpalveluyrityksen työntekijät ovat eri alojen osaajia ja he työskentelevät eri puolilla Suomea useissa käyttäjäyrityksissä. Vuoropuheluelvoitteen tulisi olla kirjattuna lakiin siten, että se on toteutettavissa myös näissä yrityksissä kohtuullisin toimin.

Varsinkin tiedon jakamiseen liittyvien velvoitteiden tulisi olla mahdollista toteuttaa digitaalisia alustoja hyödyntäen ilman erillisen tilaisuuden järjestämistä. Lainvalmistelun yhteydessä olisi pitänyt huomioida enemmän erilaisia mahdollisuuksia vuoropuhelun järjestämiseen digitaalisia välineitä/ alustoja hyödyntäen. Lainvalmistelussa olisi tullut pohtia mahdollisuuksia vuoropuhelun käymiseksi esimerkiksi viemällä asiaa koskeva materiaali ja/tai videoesitys sähköisesti jollekin alustalle/paikkaan, johon vuoropuheluun oikeuden omaavilla työntekijöillä olisi pääsy ja mahdollisuus mm. kommentoida vuoropuhelun aihioita.

Vuoropuheluelvoite kaikkine siihen liittyvine yksityiskohtineen on liian raskas pienille 20–49 työntekijää työllistävälle työpaikoille. Laissa määritelty määrämuotoinen vuoropuheluelvoite ei ole kansainvälisten investointien näkökulmasta ketterä tapa huolehtia toimivasta yhteistyöstä henkilöstön kanssa. Työnantajien ja henkilöstön tulisi yhdessä saada päättää kullekin työpaikalle soveltuvasta yhteistoiminnan ja vuoropuhelun tavasta.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Velvoite pitää vuoropuhelukokouksia neljännesvuosittain on erityisesti 20–49 työntekijän yrityksissä tarpeettoman tiukka.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrä lisääntyisi vuoropuhelun myötä huomattavasti, mikä lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Vuoropuhelun kohde on lisäksi määritelty erittäin väljästi, mikä aiheuttaa epäselvyyttä sen suhteen, mitä asioita työnantajan tulisi ottaa vuoropuhelun piiriin. Vuoropuhelun ja siinä käsiteltävän kehittämissuunnitelman kohteeksi on listattu myös asioita, jotka voivat olla myöhemmin muutosneuvotteluiden perusteena. Koska muutosneuvotteluiden sanktiointi on niin ankaraa, ei liene todennäköistä, että kovin moni työnantaja uskaltaa avoimesti kertoa kehitysnäkymistä tai ”ennakoivissa olevista kehityskuluista” vuoropuhelussa. Tämä ongelma ratkeaisi muutosneuvotteluiden ajoittamispykälän muutoksella (17 §) ja vuoropuhelu saataisiin tällä yksinkertaisella muutoksella tarkoituksensa mukaiseksi.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelman ns. pakollisten aihoiden listan tulisi olla suppeampi, koska tällöin kehittämissuunnitelmassa voitaisiin keskittyä nimenomaisesti kyseiselle työpaikalle merkittäviin asioihin.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Säännöllisesti annettavien tietojen osalta tulisi paikallisesti voida sopia sekä annettavista tiedoista että tietojen antamisen rytmistä.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Näiden asioiden osalta 30 työntekijän rajaa ei tule alentaa 20 työntekijään, vaan soveltamisalarajaa tulisi pikemminkin nostaa 50 työntekijän yrityksiin tai yhteisöihin.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Nykyinen yhteistoimintalaki on koettu epäonnistuneeksi nimenomaisesti erilaisiin muutostilanteisiin liittyvien neuvottelumääräysten johdosta. Näitä epäkohtia lakiehdotuksen 3 luvussa ei ole huomioitu. Lakiehdotus johtaa toteutuessaan siihen, että jatkossakin esimerkiksi vähentämisneuvotteluissa joudutaan keskittymään tiukkojen muutosäännösten noudattamiseen, virheiden ja sanktioiden välttämiseen, jolloin pääpaino on poissa aidosta yhteistoiminnasta.

Lisäksi pitkät vähimmäisneuvotteluajat ovat hidastaneet kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevissa kriisitilanteissa.

Näistä syistä olisi ensiarvoisen tärkeää muuttaa muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä siten, että ne myötävaikuttaisivat aidon ja avoimen vuorovaikutuksen syntymiseen ja tekisivät mahdolliseksi riittävän nopean reagoinnin äkillisiin muutostarpeisiin.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Muutosneuvotteluiden ajoittamispöytäkirja on syy sille, miksi yhteistoimintaneuvottelut koetaan teatterina. Lisäksi ajoittamispöytäkirjan epäselvyys ja siihen liittyvät ankarat sanktiot johtavat siihen, ettei vuoropuheluelvoitteen tavoitetta aidosta yhteistoiminnasta voida lakiesityksellä saavuttaa.

Muutosneuvottelut on Suomessa käynnistettävä, kun työnantaja harkitsee jotain henkilöstöön vaikuttavaa (liiketoiminta)päätöstä. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Sen sijaan irtisanomisten taustalla oleva liiketoimintapäätös voidaan direktiivin mukaan tehdä jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Tämä merkittävä ero johtaa siihen, että voimassa oleva yhteistoimintalaki ei toimi toivotulla tavalla ja koska lakiesityksellä ei olla muuttamassa asiaa, ei uusikaan yhteistoimintalaki tule toimimaan toivotulla tavalla.

Lakiesityksen ajoittamiskykyään sisäänrakennettu epäonnistuminen johtuu siitä, että voidakseen antaa neuvotteluesityksen muutosneuvotteluiden pohjalle työnantajan tulee tehdä suunnitelma. Tämä suunnitelma voi koskea esimerkiksi reagointia asiakkaan menetykseen tai asiakaskunnan käyttäytymisen muuttumiseen tai vaikkapa kaavailtuun organisaatiomuutokseen. Työnantajat eivät tee näitä suunnitelmia puolihuolimattomasti, vaan tarkkaan miettien ja eri vaihtoehtoja punniten. Näin ollen yt-neuvotteluiden lähtökohtana on työnantajan huolella harkitsema suunnitelma. Kun työnantajan liiketoimintaa koskevaan suunnitelmaan ei useinkaan tule muutoksia yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena, jää henkilöstölle mielikuva, että asia oli jo päätetty. Asiaa ei osata nähdä siten, että työnantaja oli jo ennen neuvotteluesityksen antamista miettinyt eri vaihtoehtoja ja päätenyt sen käsityksen mukaan toimivimpaan vaihtoehtoon neuvotteluesityksen pohjaksi. Muutosneuvotteluiden ajoittamiskykyä on luotu aiheuttamaan henkilöstölle pettymyksiä.

Lisäksi on huomioitava, että erityisesti palvelualoilla henkilöstövaikutuksia aiheuttavat muutokset eivät tule työnantajan nimenomaisesta suunnitelmasta johtuen, vaan esimerkiksi palveluntilaajan yksipuolisesti ilmoittaman muutoksen johdosta. Muutosneuvotteluiden ajoittamiskykyä sanamuoto ei sovellu moneen käytännön elämän tilanteeseen, eikä sen tulkinta ole yksiselitteistä. Tässä muutama esimerkki muutosneuvottelupykyä vaikeuden hahmottamiseksi:

1. Yritys jättää osallistumatta tarjouskilpailuun sellaisen sillä hoidossa olleen toiminnon osalta, joka on ollut sille viime vuodet kannattamaton. Nykyinen sopimus ko. toiminnon osalta päättyy v. 2023 lopussa. Ko. sopimus työllistää yrityksessä 100 työntekijää. Milloin muutosneuvottelut on käytävä?

2. Kuten edellä, mutta kyse on toiminnosta, jollaista ei Suomessa ole toista eli tiedetään, että korvaavaa sopimusta ko. toimintoon ei kotimaasta ole löydettävissä eli päätettäessä tarjouskilpailuun osallistumatta jättämisestä tiedetään varmuudella, ettei kyseisen palvelusopimuksen piirissä työskentelevät voi jatkaa nykyisissä tehtävissään. Milloin muutosneuvottelut pitäisi käynnistää?

3. Yritys häviää tarjouskilpailun palvelusta, joka on ollut sen hoidossa vuosikaudet ja se on työllistänyt 10 työntekijää. Nykyinen sopimus päättyy kahden kuukauden päähän tiedon saamisesta. Mikä on se toimenpide, jota työnantaja harkitsee?

4. Yritys häviää tarjouskilpailun palvelusta, joka on ollut sen hoidossa vuosikaudet ja se on työllistänyt 10 työntekijää. Nykyinen sopimus päättyy vuoden 2021 loppuun. Mikä on se toimenpide, jota työnantaja harkitsee ja milloin muutosneuvottelut pitää käynnistää?

5. Yritys tilaa uuden koneen, jonka toimitusaika on 3 vuotta. Koneen saavuttua käy ilmi, että sitä mahdollisimman tehokkaasti hyödyntämällä tarvitaan 5 työntekijää vähemmän. Mikä on se toimenpide, jota harkitaan ja milloin neuvottelut pitää käynnistää?

Edellä kirjoitettuihin esimerkkeihin saa kokeneiltakin työoikeuslakimiehiltä erilaisia vastauksia ja eri oikeusasteetkin saattaisivat arvioida lakiesityksen 17 §:ä esimerkkitapauksissa eri lopputuloksin. Oikeusvarmuuden näkökulmasta on kohtuutonta, että työnantaja ei lakia lukemalla saa selville, milloin muutosneuvottelut on käynnistettävä ja sanktiot mahdollisesta väärästä tulkinnasta ovat mittavat: esimerkeissä 1-2 enimmillään 3 559 000 euroa, esimerkeissä 3-4 enimmillään 355 900 euroa ja esimerkissä 5 enimmillään 177 950 euroa.

Muutosneuvotteluiden ajoittamispykälä on kirjoitettava siten, että työnantaja saisi tehdä liiketoimintapäätöksen, mutta ei henkilöstön lomautus-, osa-aikaistamis tai irtisanomispäätöksiä eli suomalainen lainsäädäntö saatettaisiin vastaamaan joukkovähentämisdirektiiviä. Näin yhteistoimintaneuvotteluita ei enää koettaisi teatterina ja neuvotteluissa voitaisiin keskittyä tärkeimpään aihioon eli toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseen sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseen.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta tulee voida sopia osapuolten kesken. Jos sekä työnantaja että henkilöstön edustaja katsovat, että jotkin yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin aloittaa jo ennen viiden päivän määräajan päättymistä ja saada sillä tavoin neuvottelumenettely käyntiin tavallista nopeammin, ei lainsäätäjän pidä sitä estää.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Lakiesityksessä pitäisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia vapaasti siitä, miten neuvottelu käydään. Tarvittaessa pitää voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet muodostavat tarpeettoman jäykän ja byrokraattisen muotovaatimuksen. Edellä 20 §:ssä säädetty olisi riittävä määritelmä neuvotteluiden sisällölle, ellei paikallisesti muuta sovita.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Tämän uuden pykälän sisältö on ristiriidassa esityksen 17 §:n kanssa ja siihen on sisäänrakennettuna pettymyksiä. Henkilöstöllä on 22 §:n mukaan oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja harkittaville toimenpiteille ja jos työnantaja ei pidä niitä toteuttamiskelpoisina, on sen tehtävä kirjallisesti selkoa siitä, miksi se suhtautuu esitykseen siten. Työnantaja pakotetaan ottamaan kantaa tiettyyn esitykseen kesken neuvotteluiden. Henkilöstölle saattaa herkästi tulla tällaisessa tilanteessa jälleen käsitys, että työnantaja on tehnyt ratkaisunsa etukäteen ja yhteistoimintaneuvottelua pidetään

”teatterina”. Edelleen on vaikea nähdä mitään hyötyä kummallekaan osapuolelle sitä, että kesken neuvottelun työnantajan tulisi ottaa kirjallisesti kantaa johonkin tehtyyn esitykseen.

Lakiesitystä tulee muuttaa niin, että tehtyjä asiallisia vaihtoehtoisia ratkaisuja on käsiteltävä, mutta työnantajan ei tarvitse ilmaista suhtautumistaan niihin ennen muutosneuvotteluiden päättymistä. Tämä pitäisi työnantajankin vaihtoehdot avoimempina loppuun saakka, koska sitä ei velvoiteta kesken prosessin ilmoittamaan kirjallisesti suhtautumistaan tiettyyn vaihtoehtoon.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Vähintään 23 §:n perustelupuolelta tulisi käydä selkeämmin ilmi, että nykyisen lain 51 §:n tapaan myös vähentämisneuvotteluiden sisällöstä sopia toisin.

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat osoittautuneet liian pitkiksi. Kuuden viikon vähimmäisneuvotteluaja vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, lomauttamisen, osaaikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen yhteydessä ei vastaa todellista tarvetta ja toimii tosiasiallisesti lähinnä irtisanomisaikojen pidennyksenä. On harvinaista, että jonkin asian käsittelyyn tarvittaisiin aidosti kuuden viikon neuvotteluaja.

Lakiehdotukseen tulisi ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluajoista ainakin sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantaja ei tee päätöstä asiasta, josta henkilöstön vähentämistarve aiheutuu, vaan toimenpiteen peruste tulee ulkopuolelta annettuna.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

25 §:n 2 momentin 4-kohdan osalta olisi vähintään perustelupuolelta ilmentävä, että selvitys annetaan arviosta ajasta, minkä kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä nimenomaisesti työvoiman käytön vähentämisestä.

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

Hallintoedustuslain määräyksiä ei tule sisällyttää yt-lakiin, vaan jättää se omaksi laikseen. Yhteistoimintalaki on riittävän monimutkainen ilman, että hallintoedustusta liitetään sen osaksi.

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

Hallintoedustajan varaedustajilla tulisi olla irtisanomissuoja vain silloin, kun he toimivat varsinaisen edustajan sijaisina.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Sopimisoikeuden pitäisi olla mahdollisimman laaja. Sitä pitäisi rajoittaa vain EU-oikeudesta tulevat reunaehdot. Lisäksi paikallisten sopimismahdollisuuksien pitäisi olla lakiesityksessä kauttaaltaan ehdotettua laajemmat. Näin paikalliset osapuolet saisivat sopia itselleen parhaiten soveltuvasta yhteistoiminnan tavasta ja yhteistoiminnan onnistumisen edellytykset parantuisivat.

40 § Salassapito

Salassapitoa koskevassa säännöksessä on puute koskien tilannetta, jossa henkilöstön edustaja kertoo salassa pidettävästä tiedosta edustamilleen työntekijöille mainitsematta salassapitovelvollisuudesta. Säännöksessä tulisi todeta selvästi, että jos työntekijä levittää kyseistä tietoa, henkilöstön edustaja kantaa vastuun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

Tämä säännös pitäisi poistaa ja lakkauttaa työneuvoston oikeus antaa yhteistoimintalakia koskevia lausuntoja.

43 § Valvonta

Pykälässä tulisi korostaa yhteistoiminta-asiamiehen roolia ohjeiden ja neuvojen antajana.

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

Lakiesityksessä oleva hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Se ei ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa, eikä muidenkaan yhteiskunnassamme määrättävien euromäärien korvausten tai sanktioiden kanssa. Hyvityksen suuruudelle tai edellytyksille ei ole esitettävissä kestäviä perusteita. Hyvityksen tuomitseminen ei edellytä, että työnantajan päätös työntekijän irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta olisi ollut lainvastainen. Hyvityksen tarkoituksena ei ole myöskään korvata työntekijälle aiheutunutta taloudellista vahinkoa, vaan se on lähinnä korvaus työntekijälle koituneesta aineettomasta vahingosta.

Hyvityksen enimmäismäärä on täysin ylimitoitettu. Ensinnäkin lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ehdotetun suuruisen hyvityksen langettaminen tällaisen velvoitteen rikkomisesta olisi kohtuutonta. Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, ei mitenkään voida katsoa aiheutuvan kymmenien tuhansien eurojen aineetonta vahinkoa jokaiselle irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle. Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneeseen virheeseen ei ylipäänsä voida katsoa liittyvän sellaista henkilökohtaista loukkausta, jota aineettoman vahingon tuomitseminen yleensä edellyttää.

Hyvitys tulisi ensisijaisesti poistaa kokonaan. Sen sijasta seuraamuksena yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta menettelyvirheestä tulisi olla joko velvollisuus korvata työntekijälle yhteistoimintalain rikkomisesta aiheutunut taloudellinen vahinko tai sama seuraamus kuin lakiehdotuksessa ehdotetaan muista muutosneuvotteluissa tapahtuneista rikkomuksista.

Toissijaisesti hyvityksen enimmäismäärää tulisi alentaa erittäin merkittävästi. Ottaen huomioon menettelyvirheestä tosiasiallisesti aiheutuva aineeton vahinko oikeampi enimmäismäärä olisi enintään kymmenesosa ehdotetusta enimmäismäärästä.

Kaikissa tapauksissa hyvityksen edellytyksenä tulisi olla tahallisuus eli esityksen 44 §:n 1 momentista tulisi poistaa sanat ”tai huolimattomuudesta”.

46 §: Rangaistussäännökset

Lakiesityksestä ei ole ymmärrettävissä, että sakkorangaistuksen piirissä olevien asioita olisi ollut tarkoitus laajentaa. Näin ollen sakkorangaistuksen ei tule olla seuraamuksena 24-25 §:n rikkomisesta ja pykälää tulee tältä osin muuttaa.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Yrityksissä käytössä olevia yhteistoimintamenettelyjä koskevia käytäntöjä pitäisi olla mahdollista jatkaa uuden lain voimaantulosta huolimatta, jos yhteistoiminnan osapuolet ovat siitä samaa mieltä.

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Salonen Hanna
Palvelualojen työnantajat PALTA ry