

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Mietintö on perustellusti laatittu. Esitys yhteistoimintalaiksi on kompakti ja selkeä. Ehdotus selkeyttää yhteistoimintavelvollisuutta ja eri menettelyjen yhdistäminen on perusteltu yksinkertaistus sääntelylle.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Esityksen yleisperustelut on esitetty selkeästi.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Jatkovalmistelussa on syytä lisätä osioon vaikutuksen arviointi henkilöstön edustajien tiedonsaannin osalta.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon (ks. Säädösehdotusten vaikutusten arviointi, OM 2007:6) olisi ehdottomasti pitänyt olla jo tässä vaiheessa mukana. Vaikutuksenarviointi on syytä toteuttaa jatkovalmistelussa.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Nykyisen lain 6 ja 8 lukujen menettelyjen yhdistäminen yhdeksi on perusteltu ratkaisu, joka selkeyttää sääntelyä. Tällöin ei myöskään synny epäselvyyksiä siitä, onko sovellettu väärää menettelyä.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Lain tarkoitus on kirjoitettu selkeästi auki ja on perusteltu.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Kun työsuojelun yhteistoimintaa tulee työsuojelun valvonnasta annetun lain mukaan toteuttaa edustuksellisesti jo 10 työntekijän yhteisöissä, ei ole perusteltua, että yhteistoimintalain soveltamisala on korkeampi. Yhteistoimintalaki tulisi siten soveltaa yhteisöissä, joissa työntekijöitä on säännöllisesti vähintään 10.

Hallintoedustuksen 150 henkilön soveltamisraja on liian korkea. Perusteltua olisi laskea raja ainakin 100:aan, mieluummin 50:een, jotta henkilöstön osallistumismahdollisuudet aidosti toteutuisivat. Vähintään 50 henkilöä työllistävässä yhteisöissä hallituksen kokoonpano on mahdollista järkevästi järjestää siten, että hallitus on (vähintään) neljä jäsentä ja yksi heistä on henkilöstön edustaja.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Lain soveltamisala on ulotettava myös evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Tilanne, jossa yhteistoiminnasta on sovittu työmarkkinaosapuolten välisellä sopimukselle, jonka työnantaja voi yksipuolisesti irtisanoa, ei ole työntekijöiden kannalta tyydyttävä. Yhteistoimintasopimuksen noudattamisen kannustimia vähentää se, että sopimukseen ei ole saatu sanktioita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Tilanne on siis kirkossa yhtä ongelmallinen kuin se oli kunnissa ennen yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain säätämistä. Lain soveltamisalaan tulee selvästi kirjata, että sitä sovelletaan myös evankelis-luterilaisen kirkon työnantajiin.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Henkilöstöryhmän käsite säännöksessä on epäselvä ja sitä tulee selkiyttää vähintäänkin yksityiskohtaisissa perusteluissa mutta mieluummin itse säännöksessä.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Sekä tavoitteet että ehdotettu vuoropuhelun malli on kannatettava.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteet on määritelty laajasti, mikä on perusteltua henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Muutos henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta työyhteisön kehittämissuunnitelmaksi on erittäin perusteltu. Järkevä on myös informatiivisuonteinen maininta siitä, että kehittämissuunnitelmaan on mahdollista sisällyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat. Olisi myös syytä harkita, voitaisiinko työsuojelun toimintaohjelma, ainakin pienimmissä yhteisöissä, sisällyttää samaan asiakirjaan.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Tiedonsaantioikeus on määritelty epämääräisesti. On epäselvää, kuka määrittää, mitkä tiedot ovat tarpeellisia kunkin asian käsittelyn kannalta. Säännöstä tulee täydentää joko esimerkinomaisella luettelolla tai määräyksellä, että henkilöstön edustaja määrittelee tarpeen. Myös kohtuusharkinta on poistettava. Neuvotteluista/vuoropuhelusta on mahdotonta saada tasaveroista, jos työnantajapuolella on tietoa, jota henkilöstön edustaja ei saa käyttöönsä. Mahdollista on, jos tarpeelliseksi katsotaan, säätää tarkemmin henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Kirjaamisvelvollisuus tulee olla aina (ilman erillistä pyyntöä), jotta jälkeenpäin ei synny erimielisyyksiä sen suhteen, mistä vuoropuhelussa on sovittu taikka oltu yhtä tai eri mieltä.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen lisääminen muutosneuvotteluelvoitteen alaan on perusteltu. On kuitenkin syytä perusteluissa täsmentää, mitä tarkoitetaan olennaisella ehdolla.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Myös 16 § 2 momentin muutosneuvotteluille tulee säätää jokin vähimmäispituus, esimerkiksi 7 päivää. Lisäksi ei voida pitää perusteltuna mahdollisuutena yhteistoimintavelvollisuuden täyttymiselle, että työnantaja järjestää neuvottelun vain lain mukaisen neuvotteluajan ensimmäisenä ja viimeisenä päivänä. Laissa tulee olla selkeämmät säännökset siitä, miten työntekijäpuoli voi vaatia neuvottelustuntoa / neuvottelujen jatkamista, sekä siitä, missä vaiheessa työnantajan on mahdollista päättää neuvottelut yksipuolisesti.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Kirjaamisvelvollisuus tulee olla aina (ilman erillistä pyyntöä), jotta jälkeenpäin ei synny erimielisyyksiä sen suhteen, mistä neuvotteluissa on sovittu taikka oltu yhtä tai eri mieltä.

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

Säätelyn siirto hallintoedustuslaista yhteistoimintalakiin on perusteltu selkeyden kannalta.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Erittäin tärkeää on, että henkilöstön edustus toteutuu siinä toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään yhteisön toimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaan liittyviä kysymyksiä. Tämän tulee olla selvästi ja yksiselitteisesti ilmaistu.

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

-

43 § Valvonta

-

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

-

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

Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan tulee sisältyä myös julkinen sektori (valtio, kunnat, kirkko).

Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta.

8 § 5 kohta on vanhentunut. Kohdassa tulisi olla kirkon työmarkkinalaitos (ks. laki evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksesta).

Junni Jussi
AKI-liitot ry