

Asia: TEM/981/00.04.04/2018

Yhteistoimintalain uudistaminen, lain uudistamista selvittävän työryhmän väliraportti

Yleisiä huomioita yhteistoimintalain uudistamisesta

Mitkä ovat keskeisimpiä huomioita yhteistoimintalakia uudistettaessa?

Kirkon akateemiset – Kyrkans akademiker AKI r.y. katsoo, että yhteistoimintalainsäädäntöä tulee uudistaa laajemminkin kuin vain yksityisen sektorin (s.o. yritysten) yhteistoimintalain osalta. Tällä hetkellä yhteistoimintalainsäädäntöä on yksityisen sektorin lisäksi kunnalla ja valtiolla. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on sitä vastoin laintasoisen yhteistoimintasääntelyn ulkopuolella. Samalla, kun yksityisen sektorin yhteistoimintalakia uudistetaan, on syytä saattaa myös ev-lut. kirkko yhteistoimintalainsäädännön piiriin. Nykyinen työmarkkinaosapuolten sopima yhteistoimintasopimus ei ole yhtä vahva kuin lakiin perustuva yhteistoimintavelvoite. Kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole säännöksiä esimerkiksi hyvityksistä tai sanktioista, jos sopimusta ei noudateta.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain soveltamisalaa on laajennettava käsittämään koko julkinen sektori.

Henkilöstön vähentämistä koskevassa sääntelyssä tulee henkilöstön edustajille antaa nykyistä laajemmat tiedonsaantioikeudet yrityksen taloudellisesta tilasta sekä henkilöstön kulurakenteesta.

Nykytilan arviointi (väliraportin 2.2 luku)

Vastaako nykytilan arviointi näkemystänne voimassa olevasta oikeustilasta? Puuttuuko nykytilan arvioinnista jokin keskeinen nykyistä yhteistoimintaa koskeva piirre?

Katsomme nykytilan arvioinnin olevan asianmukainen voimassa olevaan oikeustilaan nähden.

Lain tavoite (väliraportin 4 luku)

Käsityksenne lain tavoitteista. Puuttuuko väliraportissa esitetyistä tavoitteista mielestänne jotakin oleellista?

Väliraportissa esitetyt tavoitteet ovat pääpiirteissään oikeat. Johdon ja muun henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja tiedonkulkua sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ei voi liikaa korostaa. Huomiota on nykyistä enemmän kiinnitettävä muutosturvan toteutumiseen ja työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden säilymiseen ja parantamiseen palvelussuhteen aikana. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuden yrityksen hallinnossa tulee turvata nykyistä laajemmin, mm. hallintoedustuslaissa nykyisin määritellyn 150 työntekijän rajaa huomattavasti laskemalla.

Suuntaviiva 1: Menettelytapasäännösten sijasta edellytettäisiin tavoitellun lopputuloksen saavuttamista

Käsityksenne suuntaviivasta

Lopputuloksen korostaminen nykyistä paremmin on tärkeää yhteistoiminnan päämäärien selkiyttämiseksi, mutta selkeistä muotomääräyksistä ei myöskään ole syytä luopua. Etenkin määräaikaisten ja tiedonsaannin suhteen on nykyisin paljon ongelmia siinä, että henkilöstön edustajat saavat puutteellisia tietoja ja niitäkin liian myöhään. Lain tavoitteiden korostamisessa tulee etenkin työvoiman vähentämisen suhteen korostaa sitä, että yhteistoimintaneuvotteluja ei voida aloittaa valmiilla henkilöstönvähentämissuunnitelmalla, vaan henkilöstön edustajilla tulee olla tosiasialliset mahdollisuudet lähteä yhdessä työnantajan kanssa neuvottelemaan vaihtoehtoisista ratkaisuista ja toteuttamistavoista.

Suuntaviiva 2: Yleisluontoisemman sääntelytavan hyödyntäminen tarkoituksenmukaisemman vuoropuhelun käymiseksi

Käsityksenne suuntaviivasta

Tarvetta sääntelyn muuttamiseen nykyistä yleisluonteisemmaksi ei ole. Nykyisellään vaatimukset yhteistoiminnasta eivät ole kohtuuttomat ja yleisluonteisempi sääntely heikentäisi lain edellyttämää minimitasoa liiaksi ja tekisi siitä pahimmillaan tulkinnanvaraisen. Heikomman osapuolen eli työntekijän suojaksi säädetty sääntely tulee olla yksiselitteistä ja pakottavaa.

Suuntaviiva 3: Lain rakenne

Käsityksenne suuntaviivasta

Kannatamme työvoiman sääntelyä koskevan sääntelyn siirtämistä työsopimuslakiin. Ratkaisu korostaisi yhteistoiminnan merkitystä muunakin kuin työvoiman vähentämiseen liittyvänä neuvotteluna. Samalla tulisi säätää siitä, että työsopimuslakiin liitettävät säännökset työvoiman vähentämisestä tulisi soveltaa myös julkisiin työnantajiin ja näiden virkasuhteisiin.

Suuntaviiva 4: Lain tarkoitus

Käsityksenne suuntaviivasta

Katsomme, ettei muoto korostu liiaksi nykyisessä lain tarkoituksessa väliraportin tarkoittamalla tavalla.K

Suuntaviiva 5: Yrityksen henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus

Käsityksenne suuntaviivasta

Laissa tulee jatkossakin olla selkeät, henkilöstömäärään perustuvat kriteerit eri yhteistoiminnan muodoille. Työvoiman vähentämistilanteissa (irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen) henkilöstön kanssa tulisi neuvotella työnantajan koosta riippumatta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, tiedonsaantioikeuden sekä työhönoton periaatteiden suhteen raja tulisi laskea 10:een. Muiden kohtien osalta 20 on sopiva henkilöstöraja.

Jos lain soveltamisalapoikkeus määräytyisi yrityksen henkilöstömäärän perusteella, millä kriteerein henkilöstömäärä olisi mahdollisimman selkeällä tavalla todettavissa (esim. osa-aikaiset työntekijät, tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät, henkilöstömäärän vaihtelu eri aikoina)?

Yksiselitteisyyden vuoksi pakollisen yhteistoiminnan edellytyksenä oleva henkilöstömäärä tulisi todeta kerrallaan voimassa olevien työsuhteiden (ml. osa-aikaiset, toimivapaalla olevat jne.) määrän mukaan. Yhteistoimintavelvoite voisi siksi olla voimassa vain osan vuodesta kerrallaan.

Suuntaviiva 6: Yhteistoimintasopimus

Käsityksenne suuntaviivasta

Lain tulee olla ensisijainen yhteistoiminnan sääntelymuoto. Valtakunnallisella työehtosopimuksella on syytä jatkossakin voida sopia yhteistoiminnan järjestämisestä toisin. Työvoiman vähentämistä koskevaa pakottavaa vähimmäissääntelyä ei tule voida heikentää toisin sopimalla.

Suuntaviiva 7: Yhteistoimintasopimuksen puuttuessa noudatettavat menettelytapasäännökset

Käsityksenne suuntaviivasta

Katsomme, että suuntaviiva on perusteltu.

Suuntaviiva 8: Yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskeva vuoropuhelu ja tiedonsaanti

Käsityksenne suuntaviivasta

Pidämme suuntaviivaa perusteltuna.

Suuntaviiva 9: Vuoropuhelun asianmukaisuuden varmistaminen

Käsityksenne suuntaviivasta

Pidämme suuntaviivaa asianmukaisena. Työnantajan suhteen on säädettävä riittävät sanktiot kannustamaan lainmukaiseen toimintaan. Henkilöstön tulee saada tarvitsemansa tiedot myös riittävästi etukäteen.

Suuntaviiva 10: Muutostilanteita koskeva neuvotteluelvoite

Käsityksenne suuntaviivasta

Joukkovähentämisdirektiivin säännökset tulee saattaa osaksi voimassa olevaa yhteistoimintalainsäädäntöä kaikilla työelämäsektoreilla.

Suuntaviiva 11: Muutosneuvotteluiden käynnistäminen harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä

Käsityksenne suuntaviivasta

Pidämme suuntaviivaa perusteltuna. Neuvottelujen aloittamisajankohta on välttämätöntä säätää tarkasti.

Suuntaviiva 12: Henkilöstön edustajan esittämät vaihtoehtoiset ratkaisut vähentämisneuvotteluissa

Käsityksenne suuntaviivasta

Katsomme suuntaviivan olevan perusteltu ja tarpeellinen.

Suuntaviiva 13: Seuraamusjärjestelmä

Käsityksenne suuntaviivasta

Seuraamusjärjestelmä on tarpeellinen, jotta yhteistoimintalainsäädäntö toteutuisi tehokkaasti. Nykyisiä hyvitys- ja rangaistussäännöksiä ei ole syytä lieventää. Rikosvastuusta voidaan siirtyä hallinnolliseen seuraamusmaksuun prosessin keventämiseksi.

Alustava vaikutusten tunnistaminen

Käsityksenne vaikutuksista

Katsomme, että vaikutukset on tunnistettu väliraportissa asianmukaisesti.

Muita huomioita

Muita huomioita

-

Junni Jussi
AKI-liitot ry