

Yleisiä huomioita yhteistoimintalain uudistamisesta

Akava ry, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry lausuvat työ- ja elinkeinoministeriön yhteistoimintalain uudistamista selvittävän työryhmän väliraportista seuraavaa:

Mitkä ovat keskeisimpiä huomioita yhteistoimintalakia uudistettaessa?

Hyvä työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on yksi keskeinen keino kehittää ja parantaa yrityksen toimintaa, taloutta ja tuottavuutta sekä henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä kestäväällä tavalla. Hallitusohjelmankin mukaan työelämän luottamuksen ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseksi parannetaan henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yt-menettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Kysymys on myös yrityksen kyvystä tarjota työtä ja työllistää henkilöstöä pitkäjänteisesti. Yhteistoiminnalla on siten taloudellinen ja terveydellinen ulottuvuus (työhyvinvointi, pidemmät työurat) sekä vaikutus yrityksen parempaan taloudelliseen suorituskykyyn, jotka parhaimmillaan vaikuttavat myönteisesti myös kansantalouteen ja -terveyteen. Nämä käyvät ilmi mm. seuraavista tutkimuksista: Gijs van Houten, Study on the 14th Company Law, EUROFUND, 2014, Prof. J. Ribarova: "Informia Study", University of Sofia, Bulgaria, 2012, European Social Survey, 2016 ja suomalainen Tekesin tutkimus Alasoini – Lyly-Yrjänäinen – Ramstad – Heikkilä: "Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla, menestys versoo työelämää uudistamalla", Katsaus 311/2014. Viimeksi mainitun tutkimuksen mukaan yritys ei voi säilyä pitkään innovatiivisena vain sen omistajan, toimivan johdon tai joidenkin yksittäisten asiantuntijoiden voimin ilman työntekijöiden kollektiivista osallistumista. Lisäksi tutkimuksissa on käynyt ilmi, että yrityksen toimintaan liittyvien muutostilanteiden läpivienti on paljon ongelmattomampaa ja sujuvampaa, jos henkilöstö on jo aikaisessa vaiheessa mukana.

Yrityksen johdon ja työntekijöiden tulee olla säännöllisessä vuorovaikutuksessa työpaikan arjessa ja keskustella työhön, sen järjestelyihin ja kehittämiseen liittyvistä asioista. Akava pitää tärkeänä, että tällaista yhteistoimintaa tulee harjoittaa kaikilla työpaikoilla ja muinakin kuin kriisiytyneinä aikoina.

Yhteistoiminnan ja yhteistoimintalain keskeisimmät ominaispiirteet kuten yhdessä toimiminen ja ennakoiva kehittäminen, eivät ole suomalaiselle työelämälle ja yritystoiminnalle ominaisia. Akavan mielestä on hyvä, että lain uudistamisessa pyritään vaikuttamaan myös paremman yhteistoimintakulttuurin luomiseen.

Lakia uudistettaessa on kuitenkin tärkeää, että lain asettamat velvollisuudet ja sanktiot on säännelty täsmällisesti ja tarkasti. Tämä korostuu etenkin 6. ja 8. lukujen mukaisissa tilanteissa. Lisäksi Akava katsoo, että liikkeen luovutukseen liittyviä säännöksiä tulee tehostaa ja täsmentää, jotta asiaa koskeva 7. luku toteutuu myös nykyistä paremmin käytännössä.

Julkinen sektori

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan tulisi jatkossa kattaa myös julkisen sektorin yhteistoimintalait.

Yhteistoimintalain kehittämisen tulokset tulee huomioida myös julkisen sektorin yhteistoimintalaeissa.

Kirkolla ei ole tällä hetkellä omaa yhteistoimintalakia. Tässä suhteessa kirkon työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa, sillä yksityisellä sektorilla, kunnalla ja valtiolla on kaikilla oma yhteistoimintalakinsa.

Yhteistoiminnasta on sovittu työnantajan ja kirkon työntekijöiden kesken sopimuksella. Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välinen sopimus ei ole yhtä vahva kuin kunnan, valtion ja

yksityisen sektorin työntekijöiden yhteistoimintalait. Kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole säännöksiä esimerkiksi hyvityksistä tai sanktioista, jos sopimusta ei noudateta.

Kirkon yhteistoimintasäätely on aika päivittää ja nostaa kirkon työntekijät yhdenvertaiseen asemaan muiden työntekijäryhmien kanssa. Kirkolle pitää säätää oma yhteistoimintalaki. Kirkon omassa yhteistoimintalaissa tulee säätää myös hyvityksistä ja sanktioista samaan tapaan kuin muussa yhteistoimintalainsäädännössä.

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että ”Yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö uudistetaan rakenteellisesti ja sisällöllisesti työnantajan ja henkilöstön välisen luottamuksen parantamiseksi.” Kirkolle pitää säätää oma yhteistoimintalaki tämän lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä.

Nykytilan arviointi (väliraportin 2.2 luku)

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

Hallitusohjelman mukaan hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään yhteistoimintalakiin ja arvioidaan nykyisen hallintoedustuslain soveltamisraja ottaen huomioon pk-yritysten toiminnan erityispiirteet. Akava pitää hyvin tärkeänä, että hallintoedustuslain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä alennetaan nykyisestä 150 työntekijästä merkittävästi alaspäin. Tämän lisäksi henkilöstöedustuksen täytyy olla yrityksessä jo olemassa olevassa päätöksissä tekevässä elimessä, eikä laissa tule enää sallia tilannetta, jossa tätä tehtävää varten perustetaan sopimuksellakaan erillinen uusi toimielin. Hallintoedustus tulee myös sopimuksen nojalla järjestää tietyn kokoisissa yrityksissä aina joko hallitukseen, hallintoneuvostoon tai yrityksen kaikki tulosityksiköt kattavaan johtoryhmään.

Lisäksi yhteistoimintaa ja hallintoedustusta koskevia säännöksiä tulee Akavan mukaan soveltaa myös taloudellisiin yhdistyksiin, säätiöihin sekä sivuliikkeisiin.

Väliraportissa yhteistoiminta-asiamiehen asemaa sekä valvonnan ja muiden tehtävien kehittämistarpeita ei ole otettu Akavan mukaan riittävällä tavalla huomioon. Jatkovalmistelussa tätä kokonaisuutta on arvioitava ehdottomasti käsiteltyä laajemmin, huomioiden mm. riippumattomuuden turvaamisen (yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki 1.3 §).

Kun yrityksiä koskevan yhteistoimintalain ja osallistumista koskevien lakien valvonta vuonna 2010 siirrettiin yhteistoiminta-asiamiehelle, pyrittiin turvaamaan valvonnan riippumattomuus ja erillisuus työ- ja elinkeinoministeriön muusta toiminnasta. Riippumattomuuden turvaaminen on tärkeää suojattaessa työntekijöitä ja yrityksiä, kun epäillään oikeudenloukkausta ja kun edistetään yhteistoimintaa ja osallistumisoikeuksia. Osa yhteistoiminta-asiamiehen valvottavasta lainsäädännöstä on EU-pohjaista (EU:n perusoikeuskirja, yhteistoimintamenettelydirektiivi, liikkeenluovutusdirektiivi, joukkovähentämisdirektiivi ja direktiivi eurooppalaisista yritysneuvostoista).

Oikeushallintovirastoselvityksessä (2019:11) arvioitiin oikeusministeriön hallinnonalalla toimivien tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja lapsiasiavaltuutetun asemaa ja riippumattomuuden edellytyksiä. Selvityksessä todettiin EU:n oikeuskäytäntöön nähden arveluttavasta erillisvirastojen hallintoon kohdistuvasta ministeriön toimivallasta (s. 90) ja nimitystoimivallasta, jonka tulee olla näillä erillisvirastoilla (s. 101).

Riippumattomuuden turvaaminen edellyttää:

1 nimitystoimivaltaa

2 itsenäistä vaikutusmahdollisuutta omaan talouteen

3 riittäviä resursseja ja

4 virkojen täyttöä koskevaa päätösvaltaa (oikeus täyttölupiin)

Vastaavasti myös yhteistoiminta-asiamiehen asemaa ja valvonnan ja muiden tehtävien kehittämistarpeita arvioitaessa on aiheellista käyttää näitä kriteerejä.

Väliraportissa on todettu informaatio-ohjauksesta ja oikeusturvan tarpeesta, joilla voi olla vaikutusta yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin (s. 64). Sen mukaan ”yleisluonteisempi sääntely ja yhteistoimintasopimuksen olemassaolo voivat lisätä oikeudellisia epäselvyyksiä” (s. 64). Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävien voi arvioida lisääntyvän uudistuksen myötä. Yhteistoiminta-asiamiehellä oleva lain soveltajan toimivalta ja informaatio-ohjaus eivät kaikissa tapauksissa mahdollista nyt harkittavana olevan yleisluontoisemman sääntelyn aiheuttamien oikeudellisten epäselvyyksien ratkaisemista. Tulkintatoimivallan ollessa tuomioistuimilla, myös niiden tehtävien voi perustellusti arvioida lisääntyvän.

Jatkovalmistelussa on arvioitava käsiteltyä laajemmin niitä tarpeita, joita informaatio-ohjaus ja seuraamusten asettaminen so. uudistuksen vaikutukset edellyttävät yhteistoiminta-asiamieheltä ja, kun on kysymys oikeussuojan tarpeesta, joka edellyttää tuomioistuinten tulkintatoimivaltaa, myös tuomioistuimilta.

Lisäksi Akava toteaa, että nykyistä seuraamusjärjestelmää tulee uudistaa ja tehostaa. Yhteistoiminnan sujuvuutta tehostaisi myös velvollisuus pitää pöytäkirjaa jatkuvasti kaikista yhteistoiminnan alaan kuuluvista neuvotteluista ilman vaatimusta työntekijöiden esittämästä pyynnöstä. Lisäksi pöytäkirjan laillisia sisältövelvoitteita tulee laajentaa ja tarkentaa nykyisestä (esim. aiottujen toimenpiteiden todelliset perusteet).

Lain tavoite (väliraportin 4 luku)

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

Akavan mukaan on hyvä, että tavoitteissa mainitaan yhteistoiminnan yleinen kehittyminen, sen tukeminen, työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien, osallistamisen ja työhyvintöihin kehittämisen sekä osaamistarpeiden ja muutosturvan kehittäminen ja tukeminen.

Tämä ei kuitenkaan yksin riitä, koska yhteistoiminnan uudistaminen ja etenkin tehostaminen tarvitsevat tuekseen myös konkreettisia ja työnantajaa velvoittavia toimia. Näihin kuuluvat etenkin yhteistoiminta-asiamiehen roolin ja valvonnan uudistaminen sekä seuraamusjärjestelmän uudistaminen. Tähän liittyy myös kaikkien yhteistoiminnan osapuolten kouluttaminen sekä kouluttautuminen, jota tulee tukea myös sopivilla ja riittävät oikeudet antavilla velvoitteilla.

Suuntaviivat

Suuntaviiva 1: Menettelytapasäännösten sijasta edellytettäisiin tavoitellun lopputuloksen saavuttamista

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava suhtautuu kriittisesti suuntaviivaan ja katsoo, että lopputuloksen saavuttamisen arviointi ilman laissa olevia selkeitä kriteereitä ja muotomääräyksiä on haasteellista käytännön soveltamistilanteessa. Tämä asettaa suuret vaatimukset yhteistoimintalain valmistelulle. Lisäksi Akavan käsityksen mukaan laadukas pelkästä tavoitellusta lopputuloksesta säättäminen lailla on hyvin haasteellista.

Yleisluontoisten säännösten pohjalta on myös hyvin vaikea arvioida osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia ja rakentaa oikeusturvan täyttäviä ja toimivia sanktioita.

Useiden argumenttien mukaan yhteistoimintalaki nykyisellään koetaan monimutkaiseksi ja byrokraattiseksi. Lisäksi aidon vuorovaikutteisuuden sijasta yhteistoimintamenettelyn fokuksen koetaan olevan usein lain muotomääräyksien noudattamisessa. Akavan mukaan tällaista byrokraattisuutta voitaisiin harkita kevennettäväksi siten, että esimerkiksi tiettyjen 5. luvun sellaisia kohtia, joiden käytännön merkitys on osoittautunut vähäiseksi, muokattaisiin lakia uudistettaessa. Vastapainona tälle, painoarvoltaan merkittävämpiä asioita, kuten esimerkiksi henkilöstön tiedonsaantioikeutta, menettelyä yritystoiminnan muutostilanteissa (mm. 6. luku) ja työvoiman vähentämistilanteissa tulisi muokata henkilöstön kannalta oikeudellisesti vahvempaan muotoon.

Suuntaviiva 2: Yleisluontoisemman sääntelytavan hyödyntäminen tarkoituksenmukaisemman vuoropuhelun käymiseksi

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava katsoo, että lain säännöksillä on taattava yhteistoiminnan vähimmäistaso. Neuvoteltavat asiat, annettavat tiedot ja menettelysäännökset on säänneltävä riittävän tarkasti ja yksiselitteisesti. Työnantajan on pystyttävä lakia käytännössä soveltaessaan varmistumaan siitä, että työpaikalla noudatettavat menettelyt, ml. tietojen antaminen, täyttävät lain vaatimukset.

Akava katsoo, että myös yhteistoimintasopimusten tekeminen edellyttää sitä, että laissa on säädetty selkeät minimivaatimukset sopimuksen sisällölle.

Suuntaviiva 3: Lain rakenne

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava kannattaa vahvasti ensimmäistä sääntelyvaihtoehtoa, koska esimerkiksi 8. luvun siirto työsopimuslakiin vähentäisi yhteistoimintalain merkitystä huomattavasti.

Nykyisen yhteistoimintalain 6.-8. lukujen sääntely ja seuraamusjärjestelmä tulee ehdottomasti säilyttää jatkossakin yhteistoimintalaissa.

Suuntaviiva 4: Lain tarkoitus

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava pitää lain tarkoitusta hyvänä ja näkee erittäin tärkeänä sen, että lailla turvataan riittävä, oikea-aikainen ja jatkuvaluonteinen tiedonkulku, joka mahdollistaa myös luottamuksen syntymisen työnantajan ja henkilöstön välille. Samalla se mahdollistaa aidon jatkuvaluonteisen vuoropuhelun sekä oikea-aikaisen neuvottelumenettelyn. Tätä tukisi myös työnantajalle asetettava nykyistä aktiivisempi rooli oma-aloitteisena tietojen antajana.

Akava pitää hyvin tärkeänä myös muutosturvan edellytysten ja lisäksi sisällön parantamista.

Suuntaviiva 5: Yrityksen henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava kannattaa velvoitteiden portaittaista kasvattamista yrityskoon kasvaessa.

Akava katsoo, että nykyisen yhteistoimintalain soveltamisalarajaus 20 tai useamman työntekijän työllistävään yritykseen on keinotekoinen. Yleinen lakiin perustuva yritysjohton ja henkilöstön välinen

yhteistoimintavelvoite tulisi ulottaa koskemaan kaikenkokoisia yrityksiä jo yritykselle yhteistoiminnasta tulevat hyötynäkökulmat huomioon ottaen.

Yhteistoiminnan toteuttamistavat voidaan jättää pienimmillä työpaikoilla yritysjohton ja henkilöstön välillä vapaasti sovittavaksi ilman laissa asetettuja sitovia menettelytapoja. Toinen vaihtoehto on, että laissa säädetään muusta laista poikkeavasta minimitasosta pienten yritysten kohdalla, joka tulee noudatettavaksi sopimuksen (vähimmäis-) pohjana sekä silloin, jos sopimukseen ei päästä. Näin toteutettuna soveltamisalan poistaminen ei lisää lainkaan byrokratiaa pienissä yrityksissä.

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)?

Nykyisen yhteistoimintalain soveltamisalarajauksessa ei huomioida erilaisia työn tekemisen muotoja perinteisen työsuhteen rinnalla. Soveltamisalassa tulee jatkossa huomioida epätyypilliset työsuhteet kuten vuokratyöntekijät ja itsensätyöllistäjät sekä kausivaihtelusta johtuvat henkilöstömäärän muutokset.

Nykyisin määrittelyä, jonka mukaan henkilöstömäärää laskettaessa huomioidaan ainoastaan työsopimussuhteessa olevat työntekijät heidän työsuhteensa laadusta riippumatta (vakituinen, määräaikainen, osa-aikainen), on täydennettävä ja laajennettava henkilöstökäytänteiden muutosten vuoksi kattamaan myös vuokratyöntekijät ja itsensätyöllistäjät.

Voimassa olevan yhteistoimintalain puitteissa on oikeuskäytäntöä työsopimussuhteisten johtajien ja toimitusjohtajan välittöminä alaisina johtoryhmän jäsenenä toimivien työsopimussuhteisten johtajien lukemisesta mukaan yrityksen henkilöstömäärään osakeyhtiöissä, osuuskunnissa ja säätiöissä. Tämä oikeuskäytäntö on kirjattava lakiin.

Yrityskäsite

Yhteistoimintaa ja hallintoedustusta koskevia säännöksiä tulee Akavan mukaan soveltaa myös taloudellisiin yhdistyksiin, säätiöihin sekä sivuliikkeisiin.

Akavan mukaan yhteistoimintalain soveltamisalassa tulisi huomioida konserni yhtenä yrityksenä. Joukkovähentämisdirektiivi ei estä tällaista lain parantamista, koska ko. direktiivi on ns. minimidirektiivi. Direktiivi mahdollistaa jäsenvaltioissa työntekijöiden kannalta direktiivissä säädettyä tasoa edullisemmän sääntelyn tai työntekijöille edullisempien työehtosopimusmääräysten soveltamisen. Tätä ei kiellä myöskään esim. EUT-tuomio C-392/13 Cañas.

Sivuliikkeiden osalta hallintoedustuksen toteuttaminen tulee yhdenmukaistaa yhteistoimintalain kanssa. Tämä toki toteutuu sijoittamalla hallintoedustuslaki osaksi yhteistoimintalakia hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

Yrityskäsitteessä tulee ottaa huomioon myös muut työn muuttuvaan tekniseen organisaatioon liittyvät tilanteet, kuten alustat ja erilaiset sopimusjärjestelyt.

Suuntaviiva 6: Yhteistoimintasopimus

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava katsoo, että yhteistoimintasopimusten on täytettävä aina lain minimivaatimukset.

Laissa on määriteltävä tarkasti myös sopimuksia koskevat menettelytapasäännökset (kuten sopijaosapuolet, sopimuksen irtisanominen ja uuden sopimuksen neuvottelemisen/lain noudattamiseen palaaminen).

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä asioissa tulee lisäksi olla rajoitetumpi sopimusvapaus.

Akava ehdottaa, että uudessa laissa säänneltäisiin nykyistä vahvemmin siitä, että työmarkkinajärjestöillä olisi oikeus/velvollisuus neuvoa jäseniään yhteistoimintasopimusten laadinnassa ja yhteistoiminnan edistämässä. Yhteistoiminta-asiamies puolestaan valvoisi sopimusten lainmukaisuutta.

Suuntaviiva 7: Yhteistoimintasopimuksen puuttuessa noudatettavat menettelytapasäännökset

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava katsoo, että menettelytapasäännökset on säänneltävä lain tasolla riittävän tarkasti ja yksiselitteisesti osapuolten oikeusvarmuuden turvaamiseksi.

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

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava edellyttää, että työyhteisön kehittämistä koskeva vuoropuhelu ja tiedonsaanti määritellään laissa riittävän tarkasti ja yksiselitteisesti ja että laissa lisätään työnantajan velvollisuutta aktiiviseen ja oma-aloitteiseen tiedottamiseen.

Suuntaviiva 9: Vuoropuhelun asianmukaisuuden varmistaminen

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava edellyttää, että vuoropuhelun kriteerit määritellään laissa riittävän tarkasti ja yksiselitteisesti.

Akava pitää erittäin tärkeänä riittävää ja oikea-aikaista tiedonsaantia sekä molemminpuolisen aloiteoikeuden toteuttamista myös lainsäädäntöteitse.

Suuntaviiva 10: Muutostilanteita koskeva neuvotteluelvoite

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava kannattaa sääntelyn yksinkertaistamista ja nykyisten 6. ja 8. lukujen yhdistämistä.

Akava vaatii, että työnantajalla on neuvotteluelvoite myös silloin, kun se harkitsee työsuhteen ehdon muuttamista yksipuolisella päätöksellä (irtisanomisperusteella), C-422/14 Pujante Rivera ja C-429/16 Ciupa. Mauri Saarinen on ottanut tähän asiaan positiivisen kannan huomioiden etenkin EUT:n v. 2016 antaman em. tuomion. Tuomion perusteella yhteistoimintalain 8. luvussa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä tulee noudattaa myös, kun työnantaja harkitsee työsuhteen ehtojen yksipuolista muuttamista.

Suuntaviiva 11: Muutosneuvotteluiden käynnistäminen harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava pitää erittäin tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä koskevissa tilanteissa neuvottelut aloitetaan hyvissä ajoin ja jo työnantajan harkitessa toimenpiteitä ja ennen kuin lopullinen päätös on tehty (mm. joukkovähennysdirektiivi (98/59/EY), tiedottamisen ja kuulemisen puitedirektiivi (2002/14/EY) ja EUT, mm. Fujitsu-Siemens C-44/08). Tämän takia aloittamisajankohdan sääntelyn tulee olla laissa jo EU-lainsäädännön ja oikeuskäytännön vaatimukset täyttäväksi yksiselitteisen selkeää.

Akavan mielestä lakiin on lisättävä myös tarkat säännökset tietyn neuvottelutuloksen voimassaolosta.

Suuntaviiva 12: Henkilöstön edustajan esittämät vaihtoehtoiset ratkaisut vähentämisneuvotteluissa

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava kannattaa suuntaviivan sisältöä, mutta vaatii, että työnantajan olisi tehtävä kirjallisesti ja perustellusti selkoa niistä seikoista, joiden vuoksi se ei hyväksy henkilöstön edustajan tekemää esitystä.

Suuntaviiva 13: Seuraamusjärjestelmä

Käsityksenne suuntaviivasta

Akava pitää erittäin tärkeänä, että seuraamukseen johtavat laiminlyönnit määritellään uudessa laissa nykylikä tarkemmin. Seuraamuksiin johtavien veloitteiden on oltava riittävän tarkkarajaisia.

Hyvityssäännöstä on uudistettava niin, että jatkossa oikeus syntyy, kun neuvottelumenettelysäännöksiä on rikottu tai laiminlyöty ja työntekijä on saanut ilmoituksen irtisanomisesta, lomautuksesta tai osaaikastamisesta siitä huolimatta, että varsinaista toimenpidettä ei sittemmin toteutettaisikaan. Hyvitysvollisuutta voitaisiin laajentaa tehostamaan lain 8. luvun säännösten ohella myös tiettyjen muiden yhteistoimintaveloitteiden noudattamista. Hyvitysvollisuutta laajennettaessa muihin asioihin, esimerkiksi 6. luvun mukaisiin veloitteisiin, tulisi luoda uusi järjestelmä useamman loukatun osalta (laiminlyönnin kohdistuessa laajempaan määrään työntekijöitä). Tätä tarkoitusta palvelisi erityisen hyvin mahdollisuus ryhmäkanteen nostamiseen.

Akava vaatii myös, että yhteistoimintaveloitteen laiminlyönti työnantajan muutettua yksipuolisella päätöksellä (irtisanomisperusteella) työntekijän työsopimuksen ehtoa synnyttää oikeuden em. hyvitykseen, ilman, että muutettua ehtoa on aloitettu soveltaa tai että työsuhde on päättynyt. Tällainen tilanne luo myös aina tätä toimenpidettä edeltävän neuvotteluelvoitteen, josta tulee säätää yhteistoimintalaissa erikseen (mm. EUT:n tuomiot C-422/14 Pujante Rivera ja Ciupa C-429/16).

Lain noudattamisen tehosteeksi asetetun hyvityksen määrä tulee palauttaa kuukausipalkkaperusteiseksi. Nykyinen euromääräinen hyvitys ei ole käytännössä toiminut yhteistoimintalain hallituksen esityksessä todettua vastaavasti niin, että hyvityksen koko asteikkoa enimmäismäärää myöten olisi käytetty. Muutoksen jälkeen oikeuskäytännössä hyvityksen määrä on ollut tyypillisesti vain 10-20 000 euroa niissäkin tilanteissa, jossa yhteistoimintalain 8. luvun säännöksiä on rikottu olennaisella tavalla. Lainmuutoksen seurauksena ylempät toimihenkilöt eivät juurikaan ole hakeneet hyvitystä tuomioistuimesta kuluriskin takia.

Alustava vaikutusten tunnistaminen

Käsityksenne vaikutuksista

Akava katsoo, että kohdassa ”vaikutukset viranomaisten toimintaan” tulisi myös arvioida yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssien riittävyys sille asetettujen tai asetettavien tehtävien hoitamiseen.

Muita huomioita

Hallitusohjelman mukaan ”*työelämän luottamuksen ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseksi parannetaan henkilöstön osallisuutta ja asemaa sekä yt-menettelyssä että muutoin yritysten päätöksenteossa. Siirretään hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset yhteistoimintalakiin. Arvioidaan nykyisen hallintoedustuslain soveltamisrajaa ottaen huomioon pk-yritysten toiminnan erityispiirteet*”.

Akava kannattaa, että hallintoedustuslaista tehdään jäljempänä esiteltävien muutosten jälkeen oma lukunsa yhteistoimintalakiin.

Nykylain mukaan hallintoedustus voidaan toteuttaa yrityksessä joko lain mukaan tai sopimalla ja hallintoedustajan paikan tulisi lain mukaan sijaita yrityksen päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä. Hallintoedustajalla tarkoitetaan yrityksen hallintoon työntekijöiden valitsemaa edustajaa, joka yrityksen omien edustajien kanssa yhdessä osallistuu yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn. Laki tuli voimaan v. 1990 ja tällä hetkellä se koskee vähintään 150 työntekijää työllistäviä yrityksiä.

Koska nykyinen laki sallii myös muunlaiset vapaamuotoiset järjestelyt, on hallintoedustuspaikkoja alettu sijoittaa yrityksissä yhä enemmän keinotekoisesti muodostettuihin toimielimiin, jolloin lain tarkoitus ei pääse toteutumaan tarkoitetulla tavalla (Teollisuuden Palkansaajien tutkimusanalyysi ”Kohti vahvempaa osallisuutta, miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä”, 1/2019).

Lakimuutoksella tulee puuttua etenkin tähän epäkohtaan ja hallintoedustus tulee myös sopimusten nojalla järjestää tietyn kokoisissa yrityksissä aina joko hallitukseen, hallintoneuvostoon tai yrityksen kaikki tulosyksiköt kattavaan johtoryhmään.

Lisäksi hallintoedustusjärjestelmä puuttuu em. tutkimusanalyysin mukaan tällä hetkellä noin puolesta niistä yrityksistä, joissa sellainen pitäisi olla. Syynä tähän on etenkin työnantajan haluttomuus asian järjestämiseen sekä lakia koskevan tiedon puute. Tämä asia olisi korjattava lakimuutokseen liittyvällä tiedottamisella. Lisäksi myös tätä työntekijöiden osallistumismallia koskien tulisi säätää tehokkaampi seuraamus- ja sanktiojärjestelmä.

Hallintoedustusta koskevat muutosehdotukset:

Akavan ehdotuksen mukainen uusi soveltamisraja on 45 (Ruotsissa raja on 25, Norjassa 30 ja Tanskassa 35). Tämä raja on lähempänä muita pohjoismaisia malleja, mutta silti suurempi ja paremmin Suomen oloihin sopiva. Taustalla tässä on myös Suomen Yrittäjien kannanotto asiassa (v. 2016) sekä lain parempi soveltuvuus heidän edustamiinsa yrityksiin. Lisäksi lakia tulee soveltaa myös taloudellisiin yhdistyksiin, säätiöihin, konserneihin sekä sivuliikkeisiin niin kuin muutakin yhteistoimintalakia.

Edellä mainittujen keinotekoisien järjestelmien poistamiseksi lakiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan hallintoedustuspaikka on sijoitettava vähintään 100 työntekijää työllistävissä yrityksissä aina joko yrityksen hallitukseen, hallintoneuvostoon tai kaikki tulosyksiköt kattavaan johtoryhmään. Tämän tulee koskea sekä sopimuksella sovittavia että lain mukaan perustettavia hallintoedustuksia. Alle 100 työntekijän yrityksissä paikka voitaisiin sijoittaa vapaammin, mutta tällöinkin sillä toimitelmällä, johon hallintoedustus sijoitetaan, tulisi olla aina todellista päätös- ja toimivaltaa.

Hallintoedustussopimusta koskevaa neuvottelu-aikaa tulee lyhentää vuodesta puoleen vuoteen, jotta toiminta päästäisiin aloittamaan myös lain nojalla nopeammin. Lisäksi lakiin tulee lisätä pykälä koskien hallintoedustussopimuksen irtisanomista ja siirtymistä irtisanomisajan jälkeen noudattamaan lain säännöksiä.

Hallintoedustajalla tulee lisäksi olla aina oikeus saada sama materiaali kuin muilla saman toimielimen jäsenillä ja lisäksi hänellä tulee olla oikeus tarvitsemaansa koulutukseen hallintoedustustehtävän hoidossa. Tällä hetkellä työntekijöiden edustajalla ei ole laissa säädettyä oikeutta koulutukseen, kuten on esimerkiksi yhteisölaajuisia yritysneuvostoja koskevassa laissa (335/2007).

Seuraamuksia ja/tai sanktioita tulee tehostaa hallinnollisten seuraamusten muodossa jo nyt laissa olevan uhkasakon lisäksi. Samalla yhteistoiminta-asiamiehelle tulee antaa oikeus valvoa ja puuttua myös tämän lain nojalla tehtyihin sopimuksiin ja niiden sisältöön (lain mukaiset minimisäännökset). Uusia sanktioita voivat olla esimerkiksi sopivat seuraamus- ja/tai laiminlyöntimaksut. Tämä kohta edellyttää myös yhteistoiminta-asiamiestä koskevan lain muuttamista.

Lisäksi viimeistään EU:n asiaa koskevan lainsäädännön tullessa Suomessa ajankohtaiseksi, tulee hallintoedustusta koskevasta yhteistoimintalain luvusta poistaa pykälät koskien yhtiöiden rajat ylittävää sulautumista ja jakautumista. Nämä pykälät tulee siirtää omaan lakiinsa yhdessä rajat ylittävää yhtiön muutosta (jakautuminen, sulautuminen ja rajat ylittävä siirtyminen) koskevien pykäläiden kanssa etenkin siksi, että näiden pykäläiden noudattaminen käytännössä helpottuu ja tehostuu.