Uusi yhteistoimintalaki



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Uuden lain kokonaisuus

- **Laki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta**
  1) Jatkuva vuoropuhelu
  2) Muutostilanteet
     - Muutosneuvottelut
     - Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat säännökset.
  3) Hallintoedustus

- **Lain soveltaminen**
  - Asiallinen soveltamisala säilyy ennallaan
  - Työnantajan henkilöstömäärään perustuva soveltamisraja
    - Jatkuva vuoropuhelu ja muutostilanteet => 20 työntekijää
    - Hallintoedustus => 150 työntekijää

Jatkuva vuoropuhelu

- **Työnantajan ja henkilöstön edustajan käytävä vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jollei toisin sovita.**
  - Täysin uusi konsepti. Korvaisi nykyisen yhteistoimintalain 3-5 luvut.
  - Hyödynnetty yleisluontoisempaa sääntelytapaa, jotta vuoropuhelu voitaisiin kohdistaa paremmin kunkin työpaikan erityiskysymyksiin.

- **Poikkeukset vuoropuhelun määristä:**
  - Jos työnantajan palveluksessa 20-29 työntekijää, vuoropuhelua järjestettävä vähintään kahdesti vuodessa, jollei toisin sovita
  - Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, vuoropuhelua järjestettävä kerran vuodessa.

- **Luo perustan työnantajan ja henkilöstön välisten suhteiden kehittymiselle pitkällä aikavälillä.**
  - Jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut luovat toisiinsa nähden jatkumon.

Jatkuvan vuoropuhelu

- **Vuoropuhelun kohde**
  1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
  2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
  3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
  4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
  5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä.
  6) muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista, joista on käytävä vuoropuhelua.

- **Osana 3-5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua laaditaan myös työyhteisön kehittämissuunnitelma.**

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Suunnitelman laatimisen prosessi:

1) Arvioidaan nykytilaa ja ennakoitavissa olevia kehityskulkuja (9.2 §:n 1 kohta)
   - Mikä heikkouksia/puutteita nykytilaan liittyy?

2) Arvioidaan päämäärät ja toimenpiteet, joilla työyhteisöä kehitetään (9.2 §:n 2 kohta)
   - Suunnitellaan, millä keinoilla voidaan puuttua kohdassa 1 tarkoitettuihin kehittämistarpeisiin.

3) Todetaan toimenpiteiden vastuunjako ja arvioidaan aikataulu (9.2 §:n 3 kohta)

4) Arvioidaan seurantamenettelyt (9.2 §:n 4 kohta)
   - Mietitään, kuinka seurataan toimenpiteiden toteutumista ja esim. missä vaiheessa asiaan palataan.

Suunnitelmaa laadittaessa kiinnitetään huomiota:

- Teknologiseen kehitykseen, investointeihin ym. muutosten vaikutuksiin työyhteisössä.
- Eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin.
- Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen.
- Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseen.
- Työyhteisön johtamiseen

Tiedonkulku

- **Lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä tiedonkululla on suuri merkitys.**
  - Molemminpuolisen ymmärryksen, tilannekuvan ja luottamuksen kehittyminen.

- **Tiedonkulku toteutuu seuraavien kokonaisuuksien kautta:**
  1. Henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavat tiedot (11 §)
     - Luo henkilöstön edustajalle perustiedot yrityksen/työyhteisön tilanteesta.
  2. Vuoropuhelua varten annettavat tiedot (10 §)
     - Luo pohjaa tuloksellisesti käytävälle vuoropuhelulle.
  3. Varsinainen vuoropuhelu (6-8 §)
     - Ehkä tärkein tiedonkulun valine. Välitön ja suullinen näkemystenvaihto työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet

- **Nykyisin**
  - Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutteiset muutokset
    ➔ yhteistoimintaneuvottelut 6 luvun mukaan

  - Työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen
    ➔ yhteistoimintaneuvottelut 8 luvun mukaan

- **Menettelyihin liittyvät samat päävaiheet**
  - Työvoiman käytön vähentämisen osalta eräät lisävaatimukset

Muutosneuvottelut

- **Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun mukaiset neuvottelut yhdistetään.**
  - Keskeinen sisältö pysyy ennallaan myös nykyisen 6 ja 8 luvun mukaisten menettelyiden erojen osalta.
  - Yhdistettyä neuvotteluprosessia kutsutaan *muutosneuvotteluiksi*.

- **Neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvana asiana mainitaan myös työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen tuta-perusteella.**

- **Muutosneuvotteluiden ajoittamiselle varataan oma säännöksensä.**
  - Tarve selkeyttää.

Muutosneuvottelut

- **Henkilöstön edustajan oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi.**
  - Työnantajan tehtävä kirjallisesti selkoa, jos ei pidä ehdotusta toteuttamiskelpoisena.

- **Osapuolten myötävaikutusvelvollisuus**
  - Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

- **Työyhteisön kehittämissuunnitelma päivitetään neuvotteluiden jälkeisessä vuoropuhelussa.**
  - Nykyisin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään jo neuvotteluissa (ks. YTL 16.7 §).

Liikkeenluovutukset, sulautumiset ja jakautumiset

- **Sääntely vastaa pitkälti nykytilaa.**

- **Muutokset lähinnä selkeyttävät voimassa olevaa oikeustilaa.**
  - Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat toteuttaa tiedotusvelvollisuutensa yhdessä.
  - Muutosneuvotteluiden osapuolta koskevassa säännöksessä todetaan luovutuksensaajan voivan olla osallisena muutosneuvotteluissa.

Henkilöstön hallintoedustus

- **Voimassa olevan hallintoedustuslain 1-9 §:t siirretään osaksi yhteistoimintalakia.**
  - Hallintoedustuslain 9a – 9f §:t siirretään henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annettuun lakiin. Samalla lain nimikettä muutettaisiin.

- **Säännökset vastaisivat pitkälti voimassa olevaa lakia. Muutokset:**
  - Esityksessä ehdotetaan tiukennettavaksi vaatimusta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus voidaan järjestää. Kyseeseen voisi tulla toimielin, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.
  - Henkilöstön hallintoedustajalla olisi oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.
  - Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena
  - YT-asiamies voi antaa luvan poiketa hallintoedustuksen toteutustavasta.

Seuraamusjärjestelmä

- **Hyvitysseuraamus**
  - Koskee muutosneuvotteluihin liittyviä laiminlyöntejä työntekijän irtisanomisen (ml. yksipuolinen ehtomuutos is-perusteella), lomauttamisen ja osa-aikaistamisen osalta.
  - Hyvityksen käyttöala ja luonne vastaisivat nykytilaa.
  - Hyvityksen määrää koskevat arviointikriteerit muuttuisivat jossakin määrin.

- **Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä (yhteistoimintavelvoitteen rikkominen)**
  - Työnantaja yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta huolimatta laiminlyö jotakin vuoropuheluvelvoitetta
  - Eräitä muita yt-lakiin liittyviä säännöksiä koskevat rikkomukset

- **Hallintoedustus**
  - YT-asiamies voi velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla toteuttamaan lain hallintoedustusta koskevien vaatimusten toteutuminen

