Työehdot-osasto/Kokko

22.11.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 23.11.2021

HE 159/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK lausuu seuraavasti:

Uutta yhteistoimintalakia on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä tammikuusta 2019 alkaen. Yhteistoimintalaki tarvitsee kokonaisuudistuksen, sillä nykyistä lakia on moitittu sen byrokraattisuudesta ja painotuksesta muotomääräyksiin. Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole päästy aitoon neuvottelutilanteeseen ja niiden koetaan usein olevan lain kirjaimen täyttämistä, eikä esimerkiksi henkilöstön vähentämiselle todellisuudessa etsitä vaihtoehtoja.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Esitys uudeksi yhteistoimintalaiksi toteuttaa osittain hallitusohjelman tavoitteita ja osin se jää valitettavasti vajaaksi. Turvaako esitys esimerkiksi mielekkään, turvallisen ja tuottavan työelämän voidaan arvioida vasta, kun laki on ollut jonkin aikaa voimassa. Sen sijaan konkreettisempien tavoitteiden osalta voidaan jo nyt sanoa, että henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet tai osaamisen kehittäminen, eivät parane.

Suurimmat positiiviset odotukset kohdistuvat jatkuvan vuoropuhelun malliin, joka on samalla esityksen suurin käytännön uudistus. Esityksen mukaan työpaikoilla siirrytään vähintään neljä kertaa vuodessa käytävään jatkuvaan keskusteluun, jonka sisältö on määritelty suhteellisen väljästi. Tämä antaa sekä mahdollisuuden käydä aitoa keskustelua yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta, mutta se antaa samalla mahdollisuuden laistaa sisällöllisesti oleelliset asiat. Tulevaisuus näyttää kummasta vaihtoehdosta tulee vallitseva tila.

Hallituksen esitys, vaikka positiivisen perusvireen omaakin, ei mielestämme vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita. Toivomme, että lausuntopalautteen perusteella yhteistoimintalakiin on vielä mahdollista tehdä muutoksia, joita esittelemme yksityiskohtaisemmin seuraavassa.

Työehdot-osasto/Kokko 22.11.2021

Pykäläkohtaisia muutosesityksiä

1. Luku, yleiset säännökset:

1§ Lain tarkoitus

Esityksen mukaan lain tarkoituksesta poistettaisiin muutosturvan osuus voimassa olevaan lakiin nähden. Nykyisen lain mukaan lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja *heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.*

Hallitusohjelman kohdan ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä. Mikäli muutosturvan elementti poistettaisiin lain tarkoituksesta, antaisi se työmarkkinoille käytännössä täysin päinvastaisen signaalin.

5§ Henkilöstön edustaminen

Pykälässä on henkilöstön edustaminen säädetty hyvinkin yksityiskohtaisesti, mutta työnantajanpuolen edustajaan ei esityksessä ole otettu kantaa. Voimassa olevassa laissa on todettu, että kulloinkin käsiteltävässä asiassa on neuvotteluosapuolena toimivaltainen työnantajan edustaja. Toimivaltaisuuden vaatimus on jätetty esityksessä pois.

Käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että yhteistoimintaneuvotteluja käy myös työnantajan edustajia, joilla ei ole neuvoteltaviin asioihin päätäntävaltaa.

2. Luku, Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

7§ Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu tulee toteuttaa kaikissa soveltamisalan piirissä olevissa yrityksissä vähintään kutakin neljännesvuotta kohden. Eli ei vain kahta kertaa vuodessa alle 30 hengen yrityksissä.

8§ Vuoropuhelun kohde

8§ 1 mom. kohdassa 2 esitetään vuoropuhelun kohteeksi työpaikalla sovellettavia sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita. Tähän listaan esitämme lisättäväksi yrityksessä noudatettavia työehtosopimuksia. On tarkoituksenmukaista tässä yhteydessä käydä vuoropuhelua myös siitä mitä työehtosopimuksia yrityksessä noudatetaan.

Vuoropuhelussa ei edelleenkään käytäisi neuvottelua sopimusten sisällöstä, vaan ainoastaan yrityksessä noudatettavista työehtosopimuksista. Erityisesti mahdolliset vaihtotilanteet ovat aiheuttaneet ongelmia ja työrauhahäiriöitä lähinnä siitä syystä, että vuoropuhelua ei ole ollut.

9§ Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Voimassaolevan yhteistoimintalain 16§ henkilöstö- ja koulutussuunnitelman velvoitteen mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Uudessa esityksessä osatyökykyisiin kohdistuvaa velvoitetta oltaisiin liudentamassa siten, että kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkykyyn. Tämä antaa mielestämme väärän signaalin suhtautumisessa kyseisiin ryhmiin ja pahimmillaan vie pohjaa panostuspäätöksiltä, joita on aiemmin tehty. Yrityksillä tulisi edelleen olla selkeä velvollisuus kirjata kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä olisi myös hallitusohjelman mukaista.

13§ Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Molemminpuolinen aloiteoikeus vuoropuhelun käymiseksi on tervetullut osa ehdotettua vuoropuhelua. Esitetyn pykälän 2. momentin mukaan aloitteet on kuitenkin mahdollista siirtää käsiteltäväksi jopa puolen vuoden päähän, jos aloitteita on suuri määrä. Suurta määrää ei ole määritelty myöskään perusteluissa. Esitämme sen poistoa tai selkeää määrittelyä vähintään lain perusteluissa.

14§ Vuoropuhelun kirjaaminen

Vuoropuhelun kirjaaminen on esityksen mukaan pyynnön varaista. Kummankin osapuolen edun ja oikeusturvan mukaista on, että vuoropuhelun kirjaaminen tapahtuisi automaattisesti ilman erillistä pyyntöä.

15§ Tiedottaminen

Päätöksenteko voi tapahtua vasta kun asia on käsitelty yhteistoiminnassa (vrt. nykylain 4. luku 25§),

3. Luku, Muutosneuvottelut:

17§ Muutosneuvottelujen ajoittaminen

17§ 3 mom. (nykylain 60§) pitäisi siirtää erityisiin säännöksiin, koska kyseessä on edelleen harvinainen poikkeus. Myös sen käyttöä tulisi määritellä tarkemmin perusteissa.

20§ Muutosneuvotteluiden sisältö

Pykälässä säädetään siitä, mitä asioita neuvottelussa on käsiteltävä; perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Siihen ei kuitenkaan oteta kantaa kuinka usein neuvotteluja on käytävä. Pykälään tulisi lisätä määräys siitä, että vähentämisneuvotteluja käydään esimerkiksi toisen osapuolen pyytäessä. Näin varmistetaan, että pykälän tarkoitus voi toteutua. Tämä on myös yhteydessä esityksen 22 §, jonka mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ne pitää käsitellä kokouksessa, mutta kokouksia ei esityksessä ole määritelty.

23§ Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Esitämme neuvotteluvelvoitteen täyttymistä 16§ 2 mom. osalta muutettavaksi siten kuin nykyisessä laissa säädetään:

”Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun työnantaja on menetellyt 3. luvussa tarkoitetulla tavalla, ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.” Nyt neuvotteluvelvoitteen täyttyminen jää roikkumaan täysin ilmaan. (vrt. nykylain 38§)

5. Luku, Hallintoedustus

2§ Soveltamisala

Hallintoedustuksen soveltamisrajaa tulee laskea yrityksiin ja yhteisöihin, joiden säännöllinen henkilöstön määrä on vähintään 100.

Esityksessä hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset on hallitusohjelman mukaisesti siirretty yhteistoimintalakiin. Sen sijaan varsinaista arviointia pienten ja keskisuurten yritysten osalta ei ole tehty, ja näin esityksessä hallintoedustuksen raja on ennallaan. Työsuhteessa olevan henkilöstön määrän vaatimus tulee alentaa 150 työntekijästä 100 työntekijään. Se olisi edes askel kohti pohjoismaista linjaa, jossa hallintoedustus on minimissään 25-45 henkeä työllistävissä yrityksissä.

6. Luku, Erinäiset säännökset

44§ Hyvitys työntekijälle

Voimassa olevan lain 62 § mukaan hyvityksen määrään vaikuttaa toimenpiteen kohteena olevan työntekijän työsuhteen kesto. Tätä esitetään poistettavaksi, joka on ristiriidassa työmarkkinoiden tavoitteen kanssa, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste pitäisi saada nousemaan.

Lisäksi uutena asiana esitetään, että hyvitystä alentaisi työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä ei mielestämme ole perusteltua, koska pyrkimyksiä ei käytännössä voi määritellä. Tämä aiheuttaa vain sekaannusta yrityksille ja lopulta tuomioistuimille.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot sopimuspäällikkö Ismo Kokko
ismo.kokko@pam.fi
puh. 040 732 5375