

Tiina Kinnunen

Työ- ja elinkeinoministeriön pyytämä lausunto yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista selvittävän työryhmän väliraportista, DL 23.8.2019.

Lausuntoa pyydetään seuraavista seikoista:

Yleisiä huomioita yt-lain uudistamisesta

Mitkä ovat keskeisimpiä huomioita yt-lakia uudistettaessa?

Lakiuudistuksen taustalla nähdään ongelma voimassa olevan yhteistoimintalain kokeminen vaikeaselkoiseksi menettelylaiksi ja irtisanomislakiksi eikä niinkään aidoksi yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta edistäväksi laiksi. Lakia on kritisoitu siitä, että se keskittyy sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen vuoropuhelun sijasta. Uuden lain tavoitteeksi onkin kirjattu avoimuus ja vuoropuhelun lisääminen työnantajan ja koko henkilöstön välillä.

Talentia jakaa väliraportissa esitetyn näkemyksen siitä, että yhteistoimintalaki on osittain vaikeaselkoinen ja että sitä käytetään korostuneen usein irtisanomisien yhteydessä. Talentia jakaa näkemyksen siitä, että yhteistoimintaa tulisi kehittää kohti aitoa vuoropuhelua ja yhdessä kehittämistä.

Samanaikaisesti Talentia toteaa, että jo nyt voimassa oleva laki mahdollistaa aidon vuorovaikutuksen ja yrityksen kehittämisen yhdessä työntekijöiden kanssa. Näin on myös toimittu osassa yrityksissä. Suurin osin lakia on kuitenkin käytetty vain sen vähimmäisvaatimusten mukaisesti, eli pakollisten selvitysten ja irtisanomismenettelyn yhteydessä. Työntekijöitä ei useinkaan oteta osaksi aitoa vuorovaikutusta ja kokemus on, ettei heitä kuulla. Tämä koetaan ongelmaksi työntekijöiden keskuudessa. Väliraporttiin kirjattu kokemus siitä, että voimassa oleva laki on painottunut sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen voi osiltaan olla seurausta siitä, että menettelytapoihin puuttuminen ja sanktioiden vaatiminen voidaan kokea työntekijäpuolella ainoaksi mahdollisuudeksi vaikuttaa yhteistoimintamenettelyyn. Talentia toivoo lakiuudistuksen myötä muutosta tilanteeseen ja kannattaa nyt esitettyä aitoa ja avointa keskustelua yrityksissä.

Uudessa yhteistoimintalaissa ollaan laajentamassa mahdollisuutta sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella tai yrityksissä. Talentian saamien jäsenyhteydenottojen perusteella näkemyksemme on, että paikallinen sopiminen ylipäänsä on sekä mahdollisuus että riski. Mahdollisuus se on tilanteissa, joissa sopimusasetelma on kutakuinkin tasapuolinen, eli työntekijäpuoli on voinut käyttää sopimusta tehtäessä esimerkiksi oman ammattiliittonsa osaamista apunaan. Näin toimittaessa voidaan saada aikaan kumpaakin osapuolta hyödyttävä ja tyydyttävä sopimus.

Paikallinen sopiminen on riski tilanteessa, jossa sopimusasetelma on epätasapainossa. Tällöin on kyse esimerkiksi tilanteista, joissa sopimuksista ei tosiasiallisesti neuvotella osapuolien välillä vaan sopimuksessa käytetään hyväksi työntekijän heikompaa asemaa suhteessa työnantajaan. Pahimmillaan kyse on työnantajan sanelupoliitiikasta, jossa paikallisen sopimisen syntymistä tai noudattamista työsuhteen ehtona käytetään työsuhteen syntymisen edellytyksenä.

Talentia ei sinänsä vastusta paikallisen sopimisen käyttämistä osana yhteistoimintalakia. Talentia esittää huolensa siitä, että paikallisen sopimisen käyttäminen laajenee yhä uusille työläisäädännön alueille ilman, että varmistetaan mahdollisuus tasapainoon sopimusosapuolien välillä ja mahdollisuus aitoihin ja tasavertaisiin sopimisneuvotteluihin.

Väliraportissa käsitellään seuraamusjärjestelmää ja sen mahdollista uudistamista. Talentia katsoo, että yhteistoiminta yrityksissä ei sinänsä ole lakisidonnaista. Yrityksen toimintaa voidaan kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa ilman lainsäädäntöäkin, sekä myös voimassa olevan lain perusteella. Talentian käsityksen mukaan tälläkin hetkellä lakia noudatetaan vain sen velvoittavien säännöksiens osalta ja sanktioiden pelossa. Sitovuudeltaan suosituksen omainen kirjaus ei näyttäisi kannustavan yhteistoimintaan. Jotta yhteistoimintaa voidaan tosiasiallisesti kehittää, tulee osapuolet velvoittaa siihen seuraamusten uhalla, koska mikäli pakottavuus tai sanktio puuttuvat, näyttäisivät säännökset jäävän tosiasiallisesti vaikutuksettomaksi.

Nykytilan arviointi (väliraportin 2.2. luku)

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

Nykytilan arviointi vastaa pääosin Talentian näkemystä voimassa olevasta oikeustilasta.

Talentian näkemyksen mukaan voimassa olevan lain kohdalla oikeussuojakeinot toimivat heikosti. Laki asettaa erinäisiä vaatimuksia yhteistoiminnalle, mutta lain noudattamisen valvonta ei kuulu millekään viranomaiselle, yhteistoiminta-asiamies ei voi antaa sitovia eikä velvoittavia lausuntoja ja vain harvojen säännösten rikkominen tai noudattamatta jättäminen on säädetty joko sanktioiduksi tai perusteeksi vaatia hyvitystä. Näin ollen nykyistä lakia noudatetaan suosituksenomaisena, mitä Talentia ei näe yhteistoimintaa tai oikeusvarmuutta edistävänä seikkana.

Lain tavoite (väliraportin 4 luku)

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

Tavoitteista puuttuvat tehokkaat oikeussuojakeinot. Talentia jakaa väliraportissa esitetyn näkemyksen siitä, että yhteistoiminnan tulisi olla aitoa, vuorovaikutuksellista toimintaa yrityksen ja koko sen henkilökunnan välillä. Käytännön kokemus on osoittanut sen, että ilman tehokkaista oikeussuojakeinoja lain hyvät tarkoitukset jäävät toteutumatta.

Talentia näkee, että tehokas keino yhteistoimintalain noudattamisen valvomisessa voisi olla esimerkiksi yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan kasvattaminen suhteessa vastaavaksi kuin mitä Aluehallintovirastoilla nyt on tiettyjen työelämän lakien kohdalla. Yhteistoiminta-asiamiehen

nykyistä laajempi toimivalta mahdollistaisi käräjäoikeutta kevyemmän vaihtoehdon käyttää oikeussuojakeinoja ja yhdessä neuvontaroolin kanssa mahdollistaisi aidon yhteistoiminnan edistämisen.

Talentia näkee, että ehdotus henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden laajentamisesta on erinomainen. Talentia esittää kuitenkin huolensa siitä, että mikäli kyseisen oikeuden noudattamatta jättämistä ei sanktioida, jää se helposti noudattamatta.

Suuntaviiva 1: Menettelytapasäännösten sijasta edellytettäisi tavoitellun lopputuloksen saavuttamista.

Menettelytapasäännökset ovat nykylaissa turvanneet sitä, että yhteistoimintalaissa mainittuja asioita ylipäänsä käsitellään yhteistoiminnassa. Menettelytapasäännöksistä ja niihin mahdollisesti liittyvistä seuraamuksista luopuminen ei saisi johtaa siihen, että yhteistoimintaa ei niiltä osin toteuteta lainkaan. Talentia katsoo, että menettelytapasäännöistä voidaan tietyin osin säätää toisin, mutta vastaavasti uudessa yhteistoimintalaissa tulisi turvata se, ettei yhteistoiminnan käyttöala entisestään pienene.

Suuntaviiva 2. Yleisluontoisemman sääntelytavan hyödyntäminen tarkoituksenmukaisemman vuoropuhelun käymiseksi.

Talentia katsoo, että yleisluontoinen sääntely voi tietyin osin olla tarkoituksenmukaista. Tällöinkin on määritettävä, mitkä ovat sellaisia seikkoja, jotka on käsiteltävä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Myös jonkinlainen vähimmäissääntely on välttämätön esimerkiksi palkkatietojen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, työhönotossa noudattavista periaatteista ja vuokratyön käytön periaatteista. Talentia näkee riskinä, että ilman säännöstä vähimmäismenettelytavoista muun muassa em. asioissa voivat ne jäädä yhteistoiminnan ulkopuolelle.

Suuntaviiva 3. Lain rakenne.

Talentia katsoo, että lain rakennetta tärkeämpi kysymys on se sisältö. Muutostilanteita koskevista neuvotteluista on säädettävä joko pakottavasti, tai nykylakia vastaavalla tavalla puolipakottavasti. Muutostilanteita koskevia neuvotteluja ei tule säätää miltään osin yrityskohtaisen sopimisen varaisiksi.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki koetaan vaikeaselkoiseksi. Erityisesti pienemmissä yrityksissä lain soveltamisessa on havaittu epäselvyyttä. Talentia toivoo, että lainvalmistelussa huomioidaan lainsäädännön selkeys esimerkiksi lakiviittausten osalta ja että tulevassa muutostilanteita koskeva säädöksessä huomioitaisi erityisesti lain selkeys ja noudatettavuus.

Suuntaviiva 4. Lain tarkoitus.

Talentia näkee hyvänä, että uudella yhteistoimintalailla pyritään luomaan jatkuvaluonteista työyhteisön kehittämistä ja keskustelun toimintakulttuuria yrityksiin. Talentia näkee hyvänä myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kehittämisen.

Lain tarkoitukseen vaikuttava tekijä on kysymys vähentämismenettelyn sijoittamisesta. Mikäli vähentämismenettely sijoitetaan uuteen yhteistoimintalakiin, muuttaa se olennaisesti lain luonnetta ja tarkoitusta suhteessa siihen, että vähentämismenettely sijoitettaisiin työsuhteisiin lakiin.

Väliraporttiin on kirjattu yhtenä työnantajapuolen näkökulmana, että yhteistoiminnan toimivuus ei välttämättä ole kiinni laista vaan yrityksen kulttuurista ja tahtotilasta. Työnantajapuolen näkemys vastaa Talentian näkemystä asiassa. Jo nykyinen laki mahdollistaa aidon yhteistoiminnan, mutta tämä vaatii muutosta yrityskulttuuriin ja tahtotilaan. Nykyään, kuten työnantajapuolikin toteaa, ”tehdään vain ja ainoastaan lain edellyttämät minimi”. Talentian näkemyksen mukaan tämä minimi sisältää yhteistoimintalaissa asetut, seuraamusjärjestelmän piiriin, kuuluvat pykälät. Talentia näkee, että mikäli seuraamusmenettelyä heikennetään entisestään, supistuu yhteistoiminnassa käsiteltävä minimi entisestään ja Talentia ei näe tätä hyvänä kehityksenä lainsäädännön eikä työelämän kannalta.

Suuntaviiva 5. Yrityksen henkilöstömäärään perustuva soveltamisrajoitus.

Talentia katsoo, että henkilöstömäärä voisi ja sen tulisikin vaikuttaa yhteistoimintalain asettamiin velvoitteisiin tietyin osin. Väliraportissa esiin nostettu 10 työntekijän raja voisi tietyin osin olla toimiva ja edistää lain tavoitetta.

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)?

Talentia katsoo, että yrityksen henkilöstömäärään tulee laskea jokainen työnantajaan työsuhteessa oleva työntekijä, myös osa-aikaiset ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät.

Suuntaviiva 6. Yhteistoimintasopimus

Talentia katsoo, että aito yhteistoiminta vaatii yrityskohtaisten erityispiirteiden huomioon ottamista. Mahdollisuus sopia yrityskohtaisesti muodoista ja menettelytavoista voi edistää hyvää yhteistoimintaa. Sopiminen ei kuitenkaan voi olla täysin vapaata, jotta turvataan lain noudattaminen ja yhteistoiminnan toteutuminen.

Talentia näkee, että laissa tulee asettaa vähimmäisehdot yhteistoiminnan muodoille, neuvotteluvuorituksen sisällölle ja menettelytavoille, joiden rajoissa yhteistoiminnasta voidaan tietyin osin paikallisesti sopia toisin. Vähimmäisehtojen on oltava riittävän kattavat, jotta niiden puitteissa on mahdollista käydä aitoa yhteistoimintalain edellyttämää keskustelua. Vähimmäisehtojen noudattamiseen on liityttävä seuraamusjärjestelmä, jotta neuvotteluja tosiasiallisesti käydään laissa määritellyistä asiakokonaisuuksista.

Toisin sopimisen menettelystä on säädettävä ja siinä on turvattava neuvottelutasapaino, eli esimerkiksi työntekijäpuolen oikeus käyttää halutessaan avustajaa.

Suuntaviiva 7. Yhteistoimintasopimuksen puuttuessa noudatettavat menettelytapasäännökset.

Talentia katsoo, että laissa tulee asettaa vähimmäisehdot yhteistoiminnan muodoille, neuvotteluelvoitteen sisällölle ja menettelytavoille, joiden rajoissa yhteistoiminnasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Vähimmäisehtojen on oltava riittävän kattavat, jotta niiden puitteissa on mahdollista käydä aitoa yhteistoimintalain edellyttämää keskustelua. Vähimmäisehtojen noudattamiseen on liityttävä seuraamusjärjestelmä, jotta neuvotteluja tosiasiallisesti käydään laissa määritellyistä asiakokonaisuuksista.

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

Työelämän nopeassa muutoksessa ja työmenetelmien ja -tapojen kehittämisessä korostuu henkilöstön osaamisen kartoittaminen ja tarvittava lisäkouluttaminen. Henkilöstön osaaminen on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa, työssä jaksamisessa sekä yritystoiminnan menestyksessä. Tavoite työurien pidentämisestä tarkoittaa osaltaan sitä, että työssä jaksamiseen on panostettava jatkossa nykyistä enemmän.

Viime vuosina sosiaalialalla on ollut huomattavissa kehityssuuntaa, jossa työntekijöiden työnkuvia pyritään laajentamaan työnantajan yksipuoleisella ilmoituksella. Käytännössä tämä tarkoittaa työtehtävien laajentamista joko vähemmän vaativiin tai päinvastoin vastuullisempiin tehtäviin työsopimuksella sovitun työn lisäksi. Tämän seurauksena työntekijän työpanos ei kohdistu hänen ydinosaamisalueeseensa, eli hänen pääasialliseen, koulutuksen ja työsopimuksen mukaiseen, tehtäväänsä. Lisäksi kehityssuunta näyttäisi johtavan haasteisiin työssä jaksamisessa. Kyseessä on epätarkoituksenmukainen kehityssuunta, joka ei palvele työntekijää eikä yritystä. Talentia näkeekin erityisen tärkeänä, että työpaikoilla keskusteltaisiin yhdessä henkilöstön kanssa väliraportissa esitetyn mukaisesti työssä jaksamisesta, henkilöstön rakenteesta ja työvoiman käyttötavoista.

Suuntaviiva 9. Vuoropuhelun asianmukaisuuden varmistaminen.

Väliraportissa todetaan, että laissa edellytettäisi tavoitellun lopputuloksen täyttymistä, sen sijaan vuoropuhelun keinoissa työpaikoilla olisi liikkumavaraa. Lakiin sisältyisi yleisluontoiset kriteerit, joilla vuoropuhelun toteutumista arvioidaan.

Aito vuoropuhelu edellyttää tiettyä tiedollista tasapainoa ja tämän vuoksi Talentia näkee työntekijöiden oikeuden riittävään ja oikea-aikaiseen tietoon välttämättömänä keskustelun edellytyksenä. Tiedonsaanti ja vuoropuhelun toteuttaminen tulee turvata riittävillä ja tehokkain oikeussuojakeinoin.

Suuntaviiva 10. Muutostilanteita koskeva neuvotteluelvoite.

Talentia katsoo, että muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet eivät voi olla yleisluontoisia, joustavia ja ohjeellisia.

Työlainsäädännön kantava periaate on työntekijän suoja. Selkeimmin tämä periaate on käsillä tilanteissa, joissa työntekijän työsuhdetta ollaan päättämässä joko individuaali- tai kollektiiviperustein. Kyseessä ovat myös tilanteet, joissa työntekijän heikompi ja alisteinen asema suhteessa työnantajaan käy selkeimmin ilmi. Tämän vuoksi Talentia katsoo, että työsuhteen

päätämismenettely ei voi perustua joustaville menettelysäännöille ja tavoitteille. Kyseessä on asia, josta ei tule voida sopia toisin työpaikoilla. Talentia katsoo, että muutostilanteita koskevista neuvotteluista on säädettävä selkeästi ja pakottavasti, ja lain noudattamatta jättäminen on sanktioitava. Seuraamusjärjestämisen on oltava koko prosessin osalta tehokas ja kohtuudella käytettävissä.

Väliraportissa esitetään näkökulma siitä, että vähentämismenettelyn säännöksiä on noudatettava, kun arvioitujen irtisanottavien, lomautettujen ja osa-aikaistettujen määrä vähintään viisi henkilöä tietyn ajanjakson sisällä. Talentia ei puolla esitettyä kantaa. Talentia katsoo, että työsuhteiden päättäminen on jo nykyisessä työlainsäädännössä tehty riittävän yksinkertaiseksi, työntekijöiden irtisanomismenettelyä ei ole tarvetta entisestään keventää.

Näin ollen Talentia lausuu kantanaan, että uuteen yhteistoimintalakiin on sisällytettävä pakottava ja sanktioitu velvollisuus neuvotella aina työntekijän tai työntekijänryhmän kanssa ennen työsuhteen päättämistä. Neuvotteluelvoitteen laajuus ja sisältö voivat vaihdella voimassa olevan lain mukaisesti neuvottelun kohteena olevien työntekijöiden lukumäärän mukaan. Talentia ei puolla neuvotteluelvoitteen sitomista tiettyyn ajanjaksoon.

Suuntaviiva 11. Muutosneuvotteluiden käynnistäminen harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä.

Talentia katsoo, että vähentämisneuvottelujen aloittamisajankohdan tulee kirjata lakiin selkeästi ja sen tulee olla pakottavaa oikeutta.

Suuntaviiva 12. Henkilöstön edustajan esittämät vaihtoehtoiset ratkaisumallit vähentämisneuvotteluissa.

Talentia katsoo ehdotetun uudistuksen hyväksi.

Suuntaviiva 13. Seuraamusjärjestelmä.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki on seuraamusjärjestelmän ja oikeusvarmuuden osalta puutteellinen ja tehoton. Laki on epäselvä sekä kirjauksilta että sisällöltään, minkä johdosta oikeussuojakeinoihin ei tosiasiallisesti voida juurikaan turvautua. Tilastokeskuksen arvio puoltaa osaltaan tätä näkemystä. Myöskään sakkorangaistus seuraamuksena ei Talentian käsityksen mukaan ole onnistunut ratkaisu.

Talentia lausuu kantanaan, että uudessa yhteistoimintalaissa tulisi uudistaa seuraamusjärjestelmää. Lain valmistelussa tulisi entistä useammat pykälät säätää seuraamusjärjestelmän piiriin, esimerkkinä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Talentian kokemus on, että voimassa olevassa laissa noudatetaan lähinnä seuraamusjärjestelmän piiriin pykäläiä, ja jotta lailla olisi tosiasiallista vaikutusta työelämään, tulisi yhä useampi pykäläistä saattaa sanktioitavaksi.

Yhteistoimintalakia ei valvota viranomaisen taholta vastaavasti kuin esimerkiksi tiettyjä työsopimuslain pykälien noudattamista tai työsuojelulainsäädäntöä. Talentia esittää, että yhteistoimintalain kohdalla yhteistoiminta-asiamiehen roolia valvovana viranomaisena tulisi

vahvistaa. Yhteistoiminta-asiamiehelle tulisi antaa vastaavaa toimivaltaa yhteistoimintalain saralla kuin Aluehallintovirastolle on annettu esimerkiksi työsuojelussa.

Talentia katsoo, että oikeussuojakeinoja ei tulisi entisestään heikentää vaan päinvastoin vahvistaa ja helpottaa niiden saatavuutta.

Alustava vaikutusten tunnistaminen

Talentia katsoo, että yhteistoiminta-asiamiehen roolia tulisi vahvistaa kohti valvovaa viranomaista.

Talentia toivoo, että yhteistoimintalakia uudistettaisiin pakottavien säännösten kautta siten, että esimerkiksi yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmalla voitaisiin tosiasiallisesti vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kasvamiseen yrityksissä ja työelämässä yleensä.

Talentia toivoo, että lakiuudistuksella voitaisiin tarttua osaltaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tällä olisi merkittävää vaikutusta niin yrityksille, yksilöille kuin myös kansantaloudellisesti.

Muita huomioita

Ei muita huomioita.