

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n lausunto uudeksi yhteistointalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/7350/2019

Yleiset huomionne esityksestä

Lakiesitys ei ole riittävässä määrin hallitusohjelman kirjausten mukainen ja edellyttäisi useissa kohdin selkiyttämistä ja työntekijän aseman parantamista nykytilaan verrattuna.

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Lakiesityksen yleisperusteluissa on avattu selvästi voimassa olevan yhteistointalain nykytilaa ja sen soveltamiseen käytännössä liittyviä haasteita.

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Lakiesityksen vaikutukset käytännössä riippuvat siitä miten tehokkaasti ja laadukkaasti yhteistointaintaa lain tarkoittamalla tavalla työpaikoilla ryhdytään toteuttamaan ja miten mahdollisiin puutteisiin on henkilöstöllä käytännössä mahdollisuus reagoida ja miten tehokasta lain noudattamisen valvonta käytännössä on. Vaikutusarviointia tulisi täsmentää.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Lakiesityksen vaikutusta yrityksiin on vaikea etukäteen arvioida. Lakia ei esityksen mukaan sovellettaisi edelleenkään alle 20 työntekijän yrityksiin, joten lain soveltamispiiri ei laajenisi pieniin yrityksiin ja tilanne ei muuttuisi tältä osin entisestä. Vaikutukset lain soveltamisalalla olevien yritysten näkökulmasta ovat riippuvaisia siitä missä määrin yritykset käytännössä ryhtyisivät toimimaan vuorovaikutusta lisäävästi laissa säännellyn mukaisesti ja missä määrin tämä mahdollisesti lisäisi esim. hallinnollista taakkaa. Vaikutukset riippuisivat myös siitä missä määrin laiminlyönnit yhteistoiminnassa olisi sanktioitu ja miten tehokkaasti sanktiot pantaisiin täytäntöön. Myös lain tehokkaalla valvonnalla olisi vaikutusta yritysten toimintaan.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Toimiva, säännöllinen ja laadukas edustuksellinen yhteistoiminta työpaikoilla antaisi työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa aidosti yritystä koskevaan päätöksentekoon ja lisäisi mahdollisuuksia kehittää yrityksen toimintaa. Jotta lakiesityksellä saavutettaisiin nämä edellä mainitut vaikutukset, olisi henkilöstöedustajien tiedonsaantia ja mahdollisuuksia työntekijöiden vaikuttamiseen yritysten päätöksentekoon lisättävä. Tämän tulee toteutua siten, että luottamusmiehet henkilöstön edustajina edustavat työntekijöitä, heidän tiedonsaantioikeutensa ovat laajat ja käytännön vuoropuhelulla ja neuvottelutoiminnalla on vaikuttavuutta. Lakiesitys ei laajenna soveltamisalaa alle 20 työntekijän yrityksiin, joten merkittävä määrä työntekijöistä olisi edelleen lain soveltamisen ulkopuolella.

Lakiesitys ei lisää henkilöstöedustajien tiedonsaantia voimassa olevaan lakiin nähden ja laadukkaan yhteistoiminnan toteutuminen yrityksissä käytännössä jää epävarmaksi.

Lakiesitys ei tuo sanktioinnin ja valvonnan osalta parannusta nykytilaan verrattuna. Jotta lain tehokas noudattaminen olisi turvattu, olisi myös valvonnan ja sanktioinnin oltava tehokkaita.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiamiehen rooli ei ole lakiesityksessä vahvistumassa. Valvonnan osalta tämä ei johda toivottuun suuntaan. Yhteistoiminta-asiamiehen resurssien riittävyys lain valvojana ja lain noudattamisen ohjeistajana epävarmaa. Epäselvät lakiesityksen kirjaukset ja yleisellä tasolla toteutuva sääntely lain esitöihin vahvasti tukeutuen lisäisi viranomaiseen kohdistuvia yhteydenottoja ja lisäisi lain noudattamisen valvonnan tarvetta.

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvioinnille? Jos on, niin mikä?

Lakiesityksessä olisi tärkeää vielä lisätä vaikutusarviointia henkilöstön edustajan tiedonsaannin osalta ja turvaako esitys riittävässä laajuudessa ja aidosti yhteistoiminnan kautta henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon.

Laissa säädettävien seuraamusten vaikutuksia ja niitä koskevia muutoksia ei ole arvioitu riittävästi. Vaikutusarviointeja on tältä osin täsmennettävä.

Hallintoedustusta koskevan lain siirtäminen osaksi yhteistoimintalakia tulisi vaikutuksiltaan arvioida laajemmin.

Yleiset huomionne säännöksistä

Lakiesityksessä säännösteksti on monin kohdin hyvin yleisellä tasolla kirjoitettu. Asioista säädetään hallituksen esityksen perusteluilla, eikä varsinaisessa määräyksessä. Tämä yleispiirteinen ja

epätarkka sääntelytapa aiheuttanee lain tulkitsejan ja soveltajan kannalta epävarmuutta ja mahdollisesti tulkintaan liittyviä riitoja. Epämääräinen ja erilaisille tulkinnoille avoin säännösteksti lisää työnantajanpuolen liikkumavaraa työsuhteen vahvempaan osapuolena. Työntekijän näkökulmasta säännöstekstin kirjoitustyyli on lakiluonnoksessa mennyt huonompaan suuntaan nykyisestä. Toisinsopimismahdollisuutta lisätty, mikä työntekijän näkökulmasta lisää ennakoimattomuutta ja epävarmuutta työsuhteen heikompana osapuolena. Lainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja selkeää, jotta lain käyttäjät ymmärtävät oikeutensa ja velvollisuutensa.

1 § Lain tarkoitus

Lakiesitys on tavoitteeltaan ja tarkoitukseltaan selkeä siltä osin, että sillä edistettäisiin työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa työpaikoilla sekä kehitettäisiin työnantajan toimintaa ja työyhteisöä.

Yhteistoiminnan tulee kuitenkin jatkossakin perustua henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista, kuten nykylakiin on kirjattu. Tähän tietojen antamisveloitteeseen ei saa tulla heikennystä.

Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon tulee käydä selvästi ilmi säännöstekstistä kuten nykylaissa on säädetty.

Työntekijöiden aseman parantaminen ja työllistymisen tukeminen yhteistoiminnan kautta yritystoiminnan muutosten yhteydessä tulee käydä ilmi lain tarkoituksesta jatkossakin.

Lakiesityksessä on kuitenkin annettu viesti siitä, että työpaikoilla voitaisiin luoda omat järjestelmät yhteistoiminnan toteuttamiseksi ja että tällaisella sääntelyratkaisulla lain soveltaminen koettaisiin mielekkääksi. Työnantajat saavat tällaisella väljällä ratkaisulla lisää harkintavaltaa käytännön toteutuksen suhteen, mikä saattaa heikentää henkilöstön asemaa yhteistoiminnassa.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Lakiesitykseen ei ole sisällytetty muutosta yhteistoimintalain soveltamisalan laajentamisesta.

Erittäin tärkeää ja perusteltua on, että yhteistoimintalain soveltamisala ulotettaisiin nykyistä pienempiin yrityksiin, rajan tulisi olla 10 työntekijän yrityksissä. Yhteistoiminnan vähimmäisvelvoitteita pitäisi soveltaa myös pienemmissä yrityksissä.

Myös hallintoedustuslain soveltamisrajaa tulisi laskea merkittävästi nykyisestä 150:stä 100:n työntekijän yrityksiin. Näin varmistetaan parempi ja ajantasainen tiedonkulku pienemmissä ja keskusuurissa yrityksissä.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Säännös vastaa pitkälti voimassa olevaa nykyistä yhteistoimintalakia.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Säännöksellä on informatiivinen merkitys ja tarpeellinen säilyttää jatkossakin.

5 § Henkilöstön edustaminen

Lain tavoitteiden toteutumisen kannalta on erittäin tärkeää, että ensisijaisesti luottamusmies toimii henkilöstön edustajana yhteistoiminnassa. Lakiehdotus sisältää edelleen henkilöstön edustajaa koskevan määritelmän. Ehdotettu säännös vastaisi osin nykytilaa, mutta on osin ongelmallinen ja tulkinnanvarainen. Säännöksen perusteluiden tulee vastata säännöstekstiä ja tekstin tulee olla yksiselitteinen. Yhteistoiminnan osapuolet on säännöstekstissä määriteltävä selkeästi jatkossakin.

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan velvollisuus säännölliseen vuoropuheluun henkilöstön edustajan kanssa todettu lain piiriin kuuluvissa asioissa. Tässä kohtaa viittaukset lain säännöksiin, joissa säädetään näistä vuoropuheluelvoitteen piiriin kuuluvista asiakokonaisuuksista, olisi tarpeen lain ymmärrettävyyden lisäämiseksi.

Vuoropuhelun käsitteen täsmentäminen tärkeää, jotta lain soveltajalla on selkeä ymmärrys säännöllisen vuoropuhelun luonteesta ja tarkoituksesta, mutta myös sen velvoittavuudesta.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi järjestettävä jatkuvaa säännöllisin väliajoin tapahtuvaa vuoropuhelua työyhteisöön liittyvistä asioista. Vuoropuhelua olisi lakiesityksen mukaan järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Tästä voitaisiin kuitenkin sopia myös toisin. Voimassa olevassa laissa ei ole sääntelyä siitä, kuinka usein työnantajan tulee käsitellä asioita yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi vuoropuhelu tulee, kuten nykyllaissakin, toteuttaa aina ennen työnantajan päätöksentekoa. Tästä on säädettävä laissa täsmällisesti jatkuvan vuoropuhelun toteuttamista koskevissa säännöksissä. Lisäksi on säädettävä yhteistoimintaa koskevien direktiivien mukaisesti, että lain edellyttämiä asioita käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Lakiehdotuksen mukaan vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja rajoitteet. Lakiesityksen 7 § 3 momentti on tulkinnanvarainen, koska siitä ei käy ilmi mitä eduilla, tarpeilla ja rajoitteilla tarkoitettaisiin. Henkilöstön edustajalle on lisäksi kirjattu velvoite rakentavaan suhtautumiseen työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin. Henkilöstön edustajalta edellytettäisiin lisäksi pidättäytymistä sellaisissa ehdotuksissa tai aloitteissa, jotka olisivat työnantajan voimavarjojen kannalta toteuttamiskelpoisia. Esityksen 7 § 3

momentti tulisi poistaa, koska siinä epätasaisesti ja asiaa perustelematta rajataan henkilöstön edustajan toimintaa ehdotusten ja aloitteiden suhteen eikä asioita ole selvitetty luonnostekstissä riittävästi.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohde määritellään lakiesityksessä yleisesti asiakokonaisuuksittain säännöksen kohdissa 1-6. Riittävän vuoropuhelun turvaamiseksi ajantasainen tiedonsaanti kaikista käsiteltävistä asioista ja niiden perusteista ovat keskeisiä, jotta vuoropuhelun voitaisiin katsoa olevan laadukasta sisällöltään. Henkilöstön edustajalla on oltava laaja oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun kohteeksi otettavista asioista.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen tulee hallitusohjelman mukaisesti huomioida osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työyhteisön kehittämissuunnitelma, jolla korvataisiin voimassa oleva lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, olisi oltava asiakirja, jota ylläpidettäisiin ajantasaisesti ja täsmällisesti. Suunnitelmassa tulisi selkeästi esitettyä voimakkaammin kiinnittää huomiota osatyökykyisiin ja ikääntyneisiin työntekijöihin sekä työkyvyttömyysuhan alla oleviin työntekijöihin. Työntekijöiden osaamistarpeiden päivittämiseen ja täydentämiseen liittyvät suunnitelmat tulisi kirjata suunnitelmaan ajantasaisesti. Suunnitelmaa tulisi päivittää muutosneuvotteluiden yhteydessä, kun yritykseen ja työyhteisöön kohdennettavista muutoksista yrityksen liiketoiminnallisen ratkaisun johdosta neuvotellaan. Neuvotteluiden aikaisen suunnitelman käsittelyä voitaisiin nähdä olevan hyödyksi mahdollisen tulevan muutostoimenpiteen päätöksenteossa.

Velvoite kirjata kehittämissuunnitelmaan päämäärät, toimenpiteet, vastuunjako, aikataulu ja seurantamenettely sekä ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet, on hyvä kehityssuunta nykytilaan verrattuna.

Kehittämissuunnitelmaan on selkeästi kirjattava yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä, mukaan lukien määräaikaisten työsopimusten määrä ja arvio näiden kehittymisestä, kuten voimassa olevaan lakiin on kirjattu. Myös periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä on kirjattava. Nämä eivät käy ilmi lakiesityksen säännöstekstistä velvoittavina kirjauksina.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa olisi mahdollisuus kiinnittää huomioita myös johtamiseen. Tähän liittyen lakiesityksen sisältö jää epätarkaksi ja yleiselle tasolle. Lakitekstin täsmentäminen on tarpeen. Mm. työhyvinvointia ja osaamista lisäävän kehittämissuunnitelman laatiminen ja siinä kuvattujen toimenpiteiden toteuttaminen on johdon vastuulla. Johdon rooli lain mukaisen yhteistoininnan sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen toteuttamisessa tulee olla selkeästi ilmaistu.

Lakiesityksessä on säännökseen kirjattu mahdollisuus sisällyttää tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma osaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Tällainen toimintamalli saattaisi johtaa siihen, ettei em. suunnitelmien laatimiseen perehdytä entiseen tapaan ja asiasisällöt saattavat jäädä yleiselle tasolle kirjatuiksi ja yksityiskohdat saattavat jäädä huomiotta.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Hallitusohjelmassa on asetettu tavoite henkilöstöedustajan tiedonsaannin parantamiseksi. Henkilöstön edustajan tiedonsaanti vuoropuhelun kohteena olevista asioista tulee olla ajantasaista, riittävä ja ehdotonta. Henkilöstön edustajan tulee saada kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot.

Lakiesitykseen on sisällytetty rajausta tietojen antamiseen liittyen siten, että vain ”kohtuullisin toimin” annettavat tiedot ovat tarpeellisia antaa henkilöstön edustajalle. Tämä kohtuullisuusrajaus saattaisi heikentää tiedonsaantia ja antaisi viestin siitä, että tietojen antaminen ei ole itsestään selvyys ja automaatio. Hedelmällisen ja laadukkaan vuoropuhelun ja luottamuksellisten suhteiden edistämiseksi kirjallisessa muodossa toteutetun etukäteisen tiedonsaannin on oltava automaattista ja ehdotonta.

Tiedot on annettava ennen vuoropuhelua ja niiden on oltava kirjallisessa ja ymmärrettävässä muodossa. Tietojen toimittamiselle varattua aikaa ei tule lyhentää voimassa olevaan lakiin verrattuna. Lakiesityksen mukaan tietojen toimittamisajasta olisi mahdollista sopia toisin työnantajan ja henkilöstöedustajan välisellä sopimuksella. Mikäli kuitenkin lakiin sisältyisi mahdollisuus poiketa osapuolten sopimuksella tietojen toimittamiselle varatusta ajasta, olisi sopimuksen oltava kirjallinen.

Tarpeelliset tiedot saatuaan on lakiesitykseen kirjattu henkilöstön edustajalle oikeus lisäkysymysten esittämiselle ja oikeus pyytää asian käsittelyn kannalta tarpeellista tietoa. Lisäkysymysten esittämiseen ja tiedonsaantiin liittyvät rajoitukset, jotka liittyvät kohtuullisuus- ja merkityksellisyysarviointiin, tulisivat poistaa. Laadulliset kriteerit tässä luovat epäselvyyttä lain sisällöstä.

Tietosuojaa ja liikesalaisuutta koskevat asiat on arvioitava erikseen niitä koskevien säännösten mukaan.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Säännöllinen tietojen antaminen henkilöstön edustajalle on keskeistä yrityksen ja työyhteisön tilanteen arvioimiseksi ja on keskeistä toimivan yhteistoiminnan kannalta.

Lakiesityksen mukaan vähintään kaksi kertaa vuodessa olisi annettava tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin, määräaikaissa tai osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärä sekä yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta. Vähintään kerran vuodessa olisi annettava tiedot, jollei toisin sovita henkilöstön edustajan ja työantajan kesken, henkilöstön edustajan edustaman henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista ja ulkopuolisen työvoiman käytön osalta työkohteista, ajanjaksoista ja työtehtävistä.

Henkilöstöedustajan oikeus saada riittävästi ajantasaista tietoa yrityksessä maksetuista palkoista edistää työntekijöiden yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua. Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus yrityksessä maksetuista palkoista tulisi olla laajempi kuin esitykseen on kirjattu.

Henkilöstön edustajalle on annettava yksilöidyt palkkatiedot ammattiryhmittäin jaoteltuna eri palkanosineen koko henkilöstön osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Tarkoitukseltaan informatiivinen säännös.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Lakiesityksen mukaan vuoropuhelua koskevan aloitteen tulisi liittyä 8 §:ssä tarkoitettuun asiapiiriin. Lisäksi aloitteen olisi liityttävä 6 § 2 momentin mukaisesti työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan.

Esitykseen sisällytetty kirjaus molemminpuolisesta aloiteoikeudesta vuoropuhelun käynnistämiseksi on kannatettavaa ja tarpeellinen toimivan yhteistoiminnan kannalta.

Esityksessä on todettu, että työnantajalla olisi oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen, jos aloite tähän on tullut myöhemmin kuin kaksi viikkoa ennen kokousta. Tällainen yksipuolinen tiedonanto asian käsittely lykkäämisestä ei ole rakentavaa hedelmällisen vuoropuhelun kannalta. Työnantajan olisi ilmoitettava tähän siirtämiseen liittyen perustelut ja ajankohta, jolloin asia tulee vuoropuhelun kohteeksi.

Esityksessä on todettu myös, että mikäli aloitteita on suuri määrä, työnantaja voi siirtää ne käsiteltäviksi myöhemmissä kokouksissa. Tähän lakiesityksen kohtaan olisi kirjattava tarkemmin työnantajan velvollisuus perustella asian käsittelyn lykkääminen ja ilmoitettava ajankohta, jolloin aloitteen kohteena oleva asia tulee vuoropuhelun kohteeksi.

Osapuolten myötävaikutusvelvollisuus lakiesitykseen kirjattuna on epäselvä ja saattaisi aiheuttaa tulkintaerimielisyyksiä työpaikoilla. Kirjaus saattaisi antaa virheellisen kuvan vuoropuhelua koskevasta menettelystä ja nostaa kynnystä aitoon rakentavaan vuoropuheluun työpaikoilla. Lakiesitykseen ei tulisi kirjata tällaista käyttäytymistä mahdollisesti vuoropuhelun kannalta haitalliseen suuntaan ohjaavaa normia.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Lakiesityksen 14 §:n mukaan työnantajan olisi pyynnöstä huolehdittava siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Tämä on perusteltua ja tarpeellista.

Esityksessä on kuvattu ne asiat, jotka tulee vähintään sisällyttää pöytäkirjaan; kokouksen ajankohta, osallistuneet henkilöt ja käsiteltyjen asioiden pääsisältö. Tähän vähimmäissisältöön olisi tarpeen sisällyttää kirjaukset myös eriävistä mielipiteistä tai kannanotoista, jota vuoropuhelun sisältö kävisi aidosti esille laaditusta pöytäkirjasta.

Esityksen 15 §:ssä säädettäisiin tavasta, jolla henkilöstöä olisi tiedotettava vuoropuhelussa käsitellyistä asioista ja toimenpiteistä. Tiedottamisen tulisi olla sisällöltään ja muodoltaan sellainen, että se tavoittaa henkilöstön ajantasaisesti ja tehokkaasti. Lakiesityksen mukaan tiedottamisen periaatteista olisi pyrittävä sopimaan. Sopimismahdollisuus ei saa kuitenkaan rajata henkilöstön edustajan oikeutta tiedottaa edustamiaan työntekijöitä vuoropuhelussa käsitellyistä asioista tarpeelliseksi katsomallaan tavalla.

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet tulee säilyä vähintään voimassa olevan lain tasoisina. Tämä on työntekijöiden vähimmäissuojan ja oikeusturvan kannalta välttämätöntä. Tämä vastaa myös hallitusohjelman tavoitteita.

Lakiesityksessä on yhdistetty voimassa olevan lain 6 luvun ja 8 luvun mukainen yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelua kutsuttaisiin muutosneuvotteluksi, joka tulee käydä ennen kuin työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan vaikuttavista asioista. Neuvottelut tulee käydä henkilöstön edustajan kanssa. Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain kirjaus työnantajan neuvotteluelvoitteesta ennen päätöksentekoa yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämän kirjauksen tulisi säilyä voimassa olevan lain mukaisena jatkossakin.

Voimassa olevaan lakiin verrattuna uutena lisäyksenä työnantajan neuvotteluelvoitteen piiriin lisättäisiin työsopimuksen yksipuolisen ehtomuutoksen toteuttaminen. Tällä kirjauksella tuotaisiin lakiin yhteistoimintalakia koskeva oikeuskäytäntö sekä EU:n joukkovähentämisdirektiivistä tuleva vaatimus sekä huomioitaisiin voimassa oleva oikeuskäytäntö yksipuoliseen ehtomuutokseen liittyen. Ehtomuutoksen olennaisuusarviointi jää kuitenkin työnantajan arvion varaan, mikä saattaa aiheuttaa tulkintaepäselvyyttä esimerkiksi tehtävänsiirtoja ja työaikaa koskevien muutosten kohdalla. Tähän rajanvetoon liittyen säännösteksti kaipaa selkiytystä.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Erittäin tärkeää on säilyttää jatkossakin neuvotteluelvoitteen ajoittaminen siten, että ne käydään siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä ja neuvottelut käydään kokonaisuudessaan loppuun ennen päätöksentekoa. Tämä vastaisi voimassa olevaa lakia ja oikeuskäytäntöä. Muutosneuvotteluisen ajoittuminen jatkossakin harkintavaiheeseen ja varhaiseen vaiheeseen on edellytys sille, että vaikutusmahdollisuudet mahdollisiin tuleviin suunnitelmiin ja toimenpiteisiin olisivat mahdollisimman kattavat.

Lakiesityksessä on todettu, että ”vuoropuhelun käyminen jonkin henkilöstövaikutteisen ratkaisun tarpeellisuudesta ei vielä osoita, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvotteluesitys”. Tämä saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia ja rajanvedon vaikeutta muutosneuvotteluiden ajoittamisen suhteen. Lain selkeyden ja oikeusvarmuuden vuoksi tähän kohtaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota kirjausten selkiyttämällä.

Lakiesityksen mukaan työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Neuvotteluelvoitteesta poikkeamista koskeva sääntely tulee kirjata lain erinäisiin säännöksiin kuten voimassa olevassa laissakin on, muutoin tämä saattaisi aiheuttaa vääriä tulkintoja muutosneuvotteluiden velvoittavuudesta ja tarpeellisuudesta yrityksissä. Kirjaus on epäselvä tässä kohtaa ja saattaisi johtaa lain tulkintaongelmiin.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Lakiesitys vastaa voimassa olevaa lakia. Henkilöstön edustaja toimisi henkilöstöä edustavana neuvotteluosapuolena. Henkilöstön edustajan puuttuessa neuvotteluosapuolena olisivat työnantaja ja työntekijät yhdessä.

Mikäli asia koskisi yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, työnantaja kävisi neuvottelut asianomaisen työntekijän tai asianosaisten työntekijöiden kanssa. Erittäin tärkeää on, kuten esitykseen on kirjattu, että tässäkin tapauksessa työntekijällä tai työntekijöillä on aina halutessaan oikeus vaatia henkilöstön edustajan läsnäoloa ja asia voidaan käsitellä näissä tilanteissa myös henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Lakiesitykseen sisältyy työnantajan velvollisuus antaa neuvotteluesitys neuvotteluiden aloittamiseksi sekä velvoite antaa ennen muutosneuvotteluiden aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

Henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tulee parantaa myös muutosneuvotteluiden osalta. Riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti tehostaa muutosneuvotteluiden läpiviemistä ja varmistaa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien huomioimisen. Säännöksellä tulee turvata tiedonsaanti kaikkien tarpeellisten tietojen osalta.

Neuvotteluesityksen antaminen viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista on erittäin tärkeää turvata jatkossakin kaikissa muutosneuvotteluita koskevissa tilanteissa. Työnantajan tiedonantovelvollisuutta ei tule supistaa nykytilaan verrattuna.

Tiedot neuvotteluista on annettava voimassa olevan lain mukaisesti myös työ- ja elinkeinoviranomaisille.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Lakiesityksen mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lista ei olisi tyhjentävä, vaan tarvittaessa neuvotteluissa voitaisiin käsitellä muitakin esiin nousevia ja käsiteltävän asian kannalta oleellisia asiakysymyksiä. Muutosneuvottelujen on tarkoitus olla suullista ja välitöntä. Säännöksen sisältö vastaa pääosin nykylakia.

Erittäin tärkeää muutosneuvotteluita koskien olisi varmistaa sääntelyllä se, että harkittavien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot ovat riittävän kattavasti, selvästi ja ymmärrettävässä muodossa yhdessä käsitelty, jotta aito lain tarkoituksen mukainen vuorovaikutus voi toteutua ja eri näkökulmat huomioitu, joilla voi olla vaikutusta myöhemmässä työnantajan päätöksenteossa. Edellä mainittuihin asioihin liittyen on henkilöstön edustajalle turvattava riittävä ajantasainen tiedonsaanti.

Muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan säännökseen on lisätty uusi momentti, jonka mukaan osapuolten olisi toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemi-

sessä. Tällaisen laadullisen kriteeristön asettaminen ei ole tarpeellista ja saattaisi aiheuttaa tulkintaongelmia jatkossa. Yhteistoimintamenettely tulee käydä, kuten nykylaissakin todetaan, yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Lakiesitys vastaa pääosin voimassa olevaa lakia.

Pykälän 1 – 3 momentit koskisivat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista koskevien muutosneuvotteluiden vuoksi laadittavaa toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmaa olisi käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin asioista, joita toimintasuunnitelmaan olisi sisällytettävä. Sisältöön liittyen erittäin keskeistä työntekijöiden näkökulmasta on kattava suunnittelu niistä toimista, joilla pyritään lieventämään irtisanomisen kohteeksi joutuneille työntekijöille aiheutuvia kielteisiä seurauksia samoin kuin tiivis yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Erittäin tärkeää on, että edellä mainitut seikat tulee ottaa huomioon myös alle kymmeneen työntekijään kohdistuneissa neuvotteluissa.

Toimintasuunnitelman on lakiesityksen mukaan tarkoitus olla joustava ja neuvotteluiden edetessä päivitettävä instrumentti. Tätä päivittämistyötä tulee tehdä yhteistyössä henkilöstöedustajan kanssa, jotta tiedonkulku on saumatonta ja yhteistoiminta myös tässä toteutuisi.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Lakiesityksen mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja työsuhteisiin.

Henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää hyvissä ajoin kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäviksi. Kirjallinen muoto ja aikarajaus saattaa estää joissakin tilanteissa henkilöstön edustajan mahdollisuutta esitysten tekemiseen ja tämän vuoksi se tulee poistaa lakiesityksestä.

Oudoksuttavana on pidettävä kirjausta myötävaikutusveloitteesta ja rakentavasta suhtautumisesta ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja esitettäessä. Myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi lakiesityksen mukaan sitä, että henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia. Tällainen laadullisen kriteerin asettaminen on omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia ja käytännön neuvottelutoiminnassa kiistaa siitä ovatko ehdotukset ja ratkaisumallit olleet asianmukaisia ja soveltuvia. Tällaista kuvailevaa ja epäselvää kirjausta ei ole tarpeellista sisällyttää yhteistoimintaa koskevaan sääntelyyn.

23 § Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Lakiesitys vastaa pääosin voimassa olevaa lakia. Esitys sisältäisi kaikkia 16 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Neuvotteluajat eivät muuttuisi nykylakiin nähden.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Lakiesitys vastaa pääosin voimassa olevaa lakia. Lähtökohtana olisi, että työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä muutosneuvotteluista pöytäkirjaa, josta kävisivät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan laatimiselle ei tulisi asettaa rajaavaa kirjausta erilliseen pyyntöön liittyen.

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Pykälässä säädettäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta. Säännös vastaa sisällöltään pääosin nykylakia. Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voisivat halutessaan hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa yhdessä.

Henkilöstön tiedonsaantia tulee parantaa myös liikkeen luovutuksen osalta niin, että henkilöstö saa tiedon liikkeen luovutuksesta ja sen henkilöstövaikutuksista mahdollisimman hyvissä ajoin. Mahdollisimman varhaista tiedottamista tulisi säännöksessä painottaa. Tiedonsaannin on toteuduttava myös mahdollisimman laajasti. Vuoropuhelulle on oltava henkilöstöllä mahdollisuus, jotta liikkeen luovutuksen ollessa näköpiirissä, voisi yhteistoiminta myös tässä yhteydessä toteutua tehokkaasti. Jatkuva vuoropuhelua koskeva velvoite tulisi ulottaa koskemaan myös liikkeenluovutusta.

Luovutuksensaajan tiedonantovelvollisuuden toteuttaminen yhdessä luovuttajan kanssa voi tosiasiasa johtaa henkilöstön tiedonsaannin heikentymiseen. Tästä syystä tulee kaikissa tapauksissa luovuttajan ja luovutuksen saajan tiedottaa erikseen, yhdessä tiedottaminen olisi tähän vielä lisänä. Yhdessä tiedottaminen tulisi myös säätää velvoittavaan muotoon.

Luovuttajan ja luovutuksensaajan tulee vastata henkilöstöedustajan esittämiin kysymyksiin kirjallisesti. Kirjallinen muotovaatimus on tarpeellinen, jotta liikkeen luovutuksen henkilöstövaikutukset tulevat riittävällä tarkkuudella ja laajuudella selvitettyä. Tällainen toimintamalli edistäisi myös henkilöstön edustajan tiedottamista edustamilleen työntekijöille.

Lakiesityksen mukaan, jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava siten kuin muutosneuvotteluita koskevassa 3 luvussa säädetään. Kyseinen kirjaus tarpeellinen, jos liikkeenluovutuksen yhteydessä harkitaan henkilöstön asemaan vaikuttavia toimenpiteitä.

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Laki henkilöstön eduksesta yritysten hallinnossa (24.8.1990/725) ns. hallintoedustuslain säännökset ehdotetaan siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia.

Sääntelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin.

Henkilöstön edustajan koulutusoikeus liittyen tehtävän hoitamiseen tulee kirjata selvästi säännökseen.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Lakiesityksen mukaan työnantaja ja henkilöstö voisivat sopia henkilöstön edustuksen järjestämisestä yrityksessä. Erittäin tärkeää on, että henkilöstön edustus toteutuu siinä toimitelmässä, jossa tosiasiallisesti käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaan liittyviä kysymyksiä. Tämän tulee olla lain säännöstekstissä selvästi ja yksiselitteisesti ilmaistu.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Pykälässä säädettäisiin lakiin perustuvasta henkilöstön eduksesta, jos henkilöstön eduksesta ei ole voitu 30 §:ssä tarkoitetuilla tavoin sopia. Pykälään lisättäisiin laadullinen vaatimus toimitelmalle. Henkilöstön edustus tulisi toteuttaa toimitelmässä, jossa tosiasiallisesti käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Erittäin tärkeää on myös tässä tilanteessa se, että henkilöstön edustus toteutuu siinä toimitelmässä, jossa tosiasiallisesti em. asioita käsitellään. Tämä on tehokkaan yhteistoiminnan kannalta välttämätöntä.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

Lakiesityksen mukaan henkilöstön edustajan tulisi olla työsuhteessa yritykseen. Henkilöstön edustaja ei myöskään voisi olla vajaavaltainen tai konkurssiin taikka liiketoimintakieltoon asetettu henkilö. Kelpoisuuden menettäneen henkilön on jätettävä tehtävänsä.

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

Lakiesityksen mukaan, jos henkilöstöryhmät eivät ole sopineet henkilöstön edustajista, valittaisiin edustajat noudattaen soveltuvin osin mitä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) menettelyistä työsuojeluvaltuutetun vaalissa. Esitettyyn säännökseen ei ole lausuttavaa.

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Lakiesityksen mukaan pykälän 1 momentissa säädettäisiin uutena asiana henkilöstön edustajan oikeudesta saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Jotta henkilöstön edustaja pystyisi aidosti osallistumaan ja vaikuttamaan toimielimessä käsiteltävänä oleviin kysymyksiin, tulisi hänellä olla riittävästi osaamista päätöksenteon kohteena olevasta asiasta. Henkilöstön edustajan koulutusoikeus on erittäin tärkeä ja sen on toteuduttava riittävässä määrin, jotta tehtävän hoitaminen on mahdollista. Koulutusoikeuteen liittyen lakiesitykseen tulisi lisätä tarkentavia määräyksiä sen laajuuteen ja laatuun nähden.

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Säännös vastaisi yhteistoimintamenettelydirektiiviä, jonka mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan takeet siitä, että he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Pykälässä säädettäisiin tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstön edustajat voisivat hoitaa asemastaan johtuvat tehtävät asianmukaisesti. Erittäin tärkeää on, että säännöstekstistä käy selkeästi ja yksiselitteisesti ilmi henkilöstön edustajan nimenomainen oikeus saada riittävästi vapautusta paitsi itse neuvottelua varten, myös siihen valmistautumista varten.

Korvaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana. Korvauksen osalta lakitekstiin tulisi sisältää vähintäänkin selventävä esimerkki tulkintariitojen välttämiseksi.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Lakiesityksen mukaan henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutoneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Erittäin merkityksellistä riittävän valmistautumisen ja tarkoituksenmukaisen neuvottelun käymisen kannalta on henkilöstön edustajan mahdollisuus asiantuntijoiden kuulemiseen ja heiltä saatavaan ajantasaiseen tietoon.

37 § Irtisanomissuoja

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Ei lausuttavaa.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Vastaa voimassa olevaa lakia, mutta sitä on mukautettu uuden lain rakenteeseen. Sopimisoikeus olisi vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksilla.

Lakiesityksessä säädettäisiin laissa säädettyjen vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden suhteesta työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin. Sääntelyn olisi tarkoitus vastata voimassa olevan lain 58 §:ssä säädettyä. Sääntelyn tarkoituksen tulee käydä selkeästi ilmi myös säännöstekstistä, tämä on erittäin tärkeää sujuvan ja selkeän yhteistoiminnan kannalta.

40 § Salassapito

Lakiesitykseen kirjatut säännökset salassapitovelvollisuudesta olisivat erityissäännöksiä suhteessa työehtosopimukseen ja ne koskisivat vain vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä saatuja salassa pidettäviksi ilmoitettuja tietoja. Salassapitosäännökset eivät estä työntekijää tai henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi. Salassapitoa koskevan sääntelyn osalta olisi korostettava, että salassapidettävät tiedot on selkeästi yksilöitävä neuvotteluiden alussa ja perusteltava tapauskohtaisesti.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Lakiesityksen mukaan työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle. Säännös on luonteeltaan poikkeussäännös ja sitä on tulkittava suppeasti. Pääsääntönä ja lähtökohtana toimivalle ja rakentavalle yhteistoiminnalle on laaja tietojen antaminen ja yhteistoiminnassa tietojen käsittely.

42 § Työneuvoston lausunto

Työneuvostolla olisi oikeus antaa jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon yhteistoimintalakia sovelletaan. Erittäin tärkeää on, että työneuvoston rooli jatkossakin säilyy vähintään nykyisin mukaisena.

43 § Valvonta

Lakiesityksen mukaan lain noudattamisen valvonta kuuluisi jatkossakin yhteistoiminta-asiamiehelle.

Lain noudattamista valvoisivat lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen tai yhteisön työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava. Näillä järjestöillä ei kuitenkaan olisi viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia, vaan niiden käytössä olisi yleiset lainsäädännön mahdollistamat keinot, kuten mahdollisuus ilmoittaa viranomaiselle havaitsemistaan epäkohdista. Yhteistoiminta-asiamies toimisi

ainoana lain valvojana sellaisten työnantajien osalta, jotka noudattaisivat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla.

Yhteistoiminta-asiamiehen roolin ja valvontaprosessin selvästi kirjattu lakiin. Eri toimijoiden roolit lain valvonnan osalta tulee olla selkeästi ilmaistu lain esitöissä. Tuomioistuimelle kuuluvia tehtäviä ei tule siirtää viranomaistoiminnoiksi.

44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Lakiesityksessä hyvityksen käyttöala on esitetty säilytettäväksi ennallaan. Esityksellä ei olisi tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta. Nykylain mukainen kahden vuoden kanneaika säilyisi ennallaan.

Pykälän 1 *momentin* mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17 – 23 §:ssä säädetään, olisi määrättävä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan EU-oikeudessa irtisanomiseen. EU:n sääntelyn ja sitä koskevan oikeuskäytännön mukaisesti esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluvaikeuksien laiminlyönnit tulisivat kuulua kokonaisuudessaan hyvitysten piiriin. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset ovat samojen neuvotteluvaikeuksien piirissä kuin irtisanomiset, lomautukset ja osa-aikaistamiset. Tämä on tarpeellinen lisäys työntekijän tehokkaan oikeussuojan varmistamiseksi. Esityksellä ei tule olla tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta.

Työnantajan rikkomuksen vaikutus neuvottelujen lopputulokseen otettaisiin kuitenkin huomioon hyvityksen suuruutta määräävänä tekijänä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti. Samoin työnantajan teon moitittavuuden arviointi olisi muutos voimassa olevaan lakiin verrattuna.

Hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä, säädettäisiin nykytilaan nähden toisin. Tältä osin hyvityksen luonnetta on tosiasiallisesti muutettu. Työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä jälkikäteen ei voi olla hyvityksen suuruutta alentava peruste. Perusteltua on jatkossakin ottaa huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto, joita lakiesitykseen ei ole nyt sisällytetty.

Lakiesitykseen kirjattavan hyvityksen määrän on toimittava tehokkaana pelotteena lain rikkomista koskien. Lakiesityksessä ei oteta huomioon hyvityksen tasossa sitä minkä kokoisesta yrityksestä on kysymys, jolloin esimerkiksi isoille konserneille ei hyvityksellä ole yhtä tuntuva pelotevaikutusta kuin pienille yrityksille.

Hyvityksen rahamäärää tulee tarkistaa rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Tämä vastaisi nykylain kirjausta.

46 §: Rangaistussäännökset

Lain seuraamusjärjestelmän ehdotetaan rakentuvan osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Muutosneuvottelun osalta lain rikkomisen seuraamuksesta säädettäisiin 44 §:ssä (hyvitysseuraamus). Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään.

Ensisijaisena tarkoituksena olisi 2 luvussa säädettyjen veloitteiden osalta saada työnantaja korjaamaan menettelyään oma-aloitteisesti. Rangaistavaa olisi viranomaisen antaman kehotuksen noudattamatta jättäminen. Viranomaisen antaman kehotuksen kautta työnantajalle osoitettaisiin selkeällä tavalla lainvastainen asiantila, ja seuraamus kytkeytyisi siihen, että työnantaja ei noudattaisi tätä kehotusta. Kehotus voitaisiin antaa lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Oikeusprosessuaalisista syistä ei ole perusteltua eikä tarkoituksenmukaista, että seuraamus jatkuu vuoropuhelua koskevien säännösten laiminlyönnistä perustuisi jatkossa yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Yhteistoiminta-asiamiehen harjoittaman valvonnan ja harkinnan tulisi säilyä nykyisin mukaisena.

Lain rikkomiseen liittyvän seuraamusjärjestelmän tulee olla selkeä ja tehokas, jotta työntekijöiden oikeusturva toteutuu riittävän tehokkaasti. Usein työnantajat eivät toimi yhteistoimintaa edellyttävissä asioissa siten, että korjaisivat itse menettelyään tai toimisivat itseohjautuvasti huomatessaan poikenneen lain säännöksistä. Yhteistoimintaa koskevat vaatimukset esitetään kokemuksemme mukaan yleisimmin siviiliprosessissa hyvitysvaatimuksina. Yksittäisen työntekijän ja henkilöstön edustajan kynns rikosilmoituksen tekemiseen on usein korkea.

47 §: Uhkasakko

Lakiesitys vastaa voimassa olevaa lakia. Ei lausuttavaa.

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)

Lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös. Ei lausuttavaa.

Huomionne esityksen liitelaesta nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Ei lausuttavaa.

Mari Leisti
lakimies
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Lisätietoja: mari.leisti@superliitto.fi