

Asia: TEM/981/00.04.04/2018

Yhteistoimintalain uudistaminen, lain uudistamista selvittävän työryhmän väliraportti

Yleisiä huomioita yhteistoimintalain uudistamisesta

Mitkä ovat keskeisimpiä huomioita yhteistoimintalakia uudistettaessa?

Jo nykyisen yt-lain valmisteluasiakirjoissa on nimenomaisesti tunnustettu se oikeudellisen sääntelyn realiteetti, että hyvälläkään lailla ei pystytä luomaan työpaikoille avointa ja luovaa työilmapiiriä. Yhteistoimintalainsäädännön uudistaminen luo kuitenkin puitteet entistä paremmalle yhteistoiminnalle työpaikoilla ja kertoo lainsäätäjän tahdosta työelämän kehittämiseksi tähän suuntaan. (ks. TyVM 15/2006)

Myös lain toimivuudesta tehdyssä selvityksessä (TEM:n julkaisu 35/2018: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta) on erikseen nostettu esille kysymys siitä, miltä osin toimivan yhteistoiminnan edellytyksistä on ylipäänsä mahdollista säätää lailla. Tässä yhteydessä on todettu, että toimivan yhteistoiminnan keinoista - oikeuksista ja velvollisuuksista - on mahdollista säätää lailla, mutta vain tiettyyn rajaan asti. Käytännössä yhteistoiminta rakentuu ihmisten välisen kommunikaation varaan, ja kommunikaatio puolestaan riippuu pitkälti sosiaalisen vuorovaikutuksen toimivuudesta jokaisessa yrityksessä. Lainsäädännöllä voidaan asettaa tietyt reunaehdot, oikeudet ja velvollisuudet sekä kannusteet vuorovaikutuksen edistämiseen, mutta kyse on myös asenteista ja tahtotilasta hyödyntää vuoropuhelun merkitystä yrityksen toiminnassa. Luottamukseen, sosiaalisiin taitoihin tai aitoon vuorovaikutukseen ei voida tehokkaasti pakottaa lainsäädännöllä. Lailla voidaan kuitenkin ohjata menettelyihin, jotka edesauttavat luottamuksen sekä toimivan ja jatkuvan vuorovaikutuksen rakentamista.

Nykyisen yhteistoimintalain toimivuutta koskevan selvitystyön sekä po. väliraportissa esitetyn perusteella on hyvinkin ilmeistä, ettei yhteistoimintalaki toimi sille asetettujen tavoitteiden ja odotusten mukaisesti. Lailla on pyritty luomaan puitteet yrityksen ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisten yhteistyömenetelmien edistämiseksi. Lainsäädännön myönteisenä pidettävä ensisijainen tavoite on kuitenkin jäänyt yhteistoimintalain negatiivisen, irtisanomislain leimaa kantavan maineen varjoon.

SuPer pitää tarpeellisena, että yhteistoimintalainsäädäntöön tehdään tarkoituksenmukaisia muutoksia nykyisen sääntelyn toimivuuden parantamiseksi. Lailla on luotava toimivat puitteet ja edellytykset aidolle yhteistoiminnalle ja vuorovaikutukselle työpaikoilla. Nykyisistä menettelytapasäännöksistä ei tule kuitenkaan luopua, eikä työntekijän aseman tai lakimääräisen vähimmäissuojan heikentyä. Lain noudattamisen tehosteena on oltava uskottava sanktiojärjestelmä sekä tehokkaat ja riittävät oikeussuojakeinot.

Lainsäädäntömuutosten ohella yhteistoimintalain tavoitteiden laajamittaisempi saavuttaminen edellyttää SuPerin näkemyksen mukaan myös asennemuutosta yhteistoimintaa kohtaan. Toimivan yhteistoiminnan edellyttämän asenne- ja tahtotilamuutoksen saavuttamiseksi jatkovalmistelussa onkin korostettava sitä, että laki yksinään ei ole riittävä keino tämän päämäärän tavoittamiseksi, vaan lainsäädäntömuutosten lisäksi tarvitaan myös muuta kuin oikeudellista ohjausta, kuten neuvontaa ja koulutusta. Myös järjestöjen aktiivista panosta tarvitaan neuvottelutaitojen kehittämiseksi ja hyvien käytäntöjen levittämiseksi sekä asenteiden muokkaamiseksi yhteistyölle myönteisempään suuntaan.

Nykytilan arviointi (väliraportin 2.2 luku)

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

Vähäiselle huomiolle on väliraportin perusteella jäänyt se, ettei yhteistoimintalain konkreettinen soveltamisympäristö ole homogeeninen, vaan etenkin yhteistoiminnan osapuolten (työnantajan ja henkilöstön) välisen neuvotteluasetelman tasavertaisuus ja -painoisuus vaihtelee lain tosiasiallisessa soveltamisympäristössä suurestikin riippuen esim. yrityksen koosta, henkilöstön organisatorisesta asemasta yrityksessä sekä työntekijöiden koulutustaustasta.

Nykytilan arvioinnissa on päädytty hyvin suoraviivaisesti lain kokonaisuudistuksen kannalle.

Yhteistoimintalain rakenteellisen ja sisällöllisen kokonaisuudistuksen tarpeellisuutta ei ole väliraportissa kuitenkaan riittävällä tavalla perusteltu. Jatkovalmistelussa tulisikin vielä arvioida, pystytäänkö sääntelyllä ylipäänsä saavuttamaan kaikki sille asetetut tavoitteet ja/tai voitaisiinko tavoitteisiin päästä myös lievemmin (lainsäädännöllisin) keinoin.

Lain tavoite (väliraportin 4 luku)

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

Lain tavoitteenasettelu vastaa pääpiirteissään voimassa olevan yhteistoimintalain tavoitteita. Yhteistoiminnan kehittyminen, työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ovat sellaisenaan hyväksyttäviä ja kannatettavia päämääriä.

Suuntaviiva 1: Menettelytapasäännösten sijasta edellytettäisiin tavoitellun lopputuloksen saavuttamista

Käsityksenne suuntaviivasta

Menettelytapasäännöksillä on tarkoitus asettaa puitteet lain tavoitteen toteutumiseksi eli vuorovaikutukselliselle yhteistoiminnalle. Vaikka menettelytapasäännöksillä ei voida täysin taata lain laadullisten tavoitteiden toteutumista, menettelytapasäännöksillä luodaan SuPerin käsityksen mukaan kuitenkin parhaimmat edellytykset yhteistoiminnan hengen löytämiselle sääntelyn tosiasiallisessa soveltamisympäristössä.

SuPer vastustaa sitä, että nykylaissa olevista menettelytapasäännöksistä luovuttaisiin.

Suuntaviiva 2: Yleisluontoisemman sääntelytavan hyödyntäminen tarkoituksenmukaisemman vuoropuhelun käymiseksi

Käsityksenne suuntaviivasta

SuPerin käsityksen mukaan nykylaki ei aseta estettä tämän tavoitteen saavuttamiselle. Nykyistä yleisluontoisemman ja joustavamman sääntelytavan hyödyntäminen sen sijaan on omiaan synnyttämään entistä enemmän tulkintaongelmia ja epätietoisuutta lain sisällöstä. Lain edellyttämä vähimmäistaso tulee käydä selvästi ja tarkkarajaisesti lakitekstistä ilmi.

Suuntaviiva 3: Lain rakenne

Käsityksenne suuntaviivasta

Lainsäädännön selkeyden ja loogisuuden takia työvoiman vähentämistä koskevat säännökset tulee toteuttaa yhteistoimintaa koskevassa lainsäädännössä (eikä siirtää työsopimuslakiin).

Suuntaviiva 4: Lain tarkoitus

Käsityksenne suuntaviivasta

Valmisteltavana olevan lainsäädännön tarkoitus vastaa sisällöltään pitkälti nykylain tavoitteita. Nykylain julkilausuttu tavoite on SuPerin näkemyksen mukaan suuntaviivassa kuvattua selkeämpi ja ymmärrettävämpi. Tietty menettely ja muoto ei ole nykylainkaan tarkoitus, vaan tietoisesti valittu keino lain tavoitteen saavuttamiseksi.

Suuntaviiva 5: Yrityksen henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus

Käsityksenne suuntaviivasta

Pienten yritysten rajaaminen lain soveltamisalan ulkopuolelle lienee jatkossakin tarkoituksenmukaista.

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)?

Henkilöstömäärän laskemisperusteet tulee määrittää niin, lain soveltuvuus on mahdollisimman hyvin ennakoitavissa ja todettavissa. Lähtökohtana voisi olla ns. pääluvun mukainen laskentatapa, jossa myös esim. osa-aikaista työtä tekevät ja tarvittaessa töihin kutsuttavat huomioidaan. Ratkaisevaa olisi toisin sanoen työnantajan palveluksessa (työsuhteessa ja työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa) olevien työntekijöiden määrä.

Vain poikkeuksellisesti tai tilapäisesti työnantajan palveluksessa työskentelevät tulisi jättää pois laskuista lain soveltamisalarajaa koskevassa työntekijöiden laskennassa. Ratkaisevaa tulisi olla työntekijän tosiasiallinen työskentely eikä muodolliset seikat, kuten esimerkiksi se, katkeako työntekijän juridinen työsuhde työskentelyn välissä.

Pääsääntönä olevasta pääluvun mukaisesta laskentatavasta saattaisi kuitenkin olla tarvetta poiketa, mikäli pääsäännön mukainen laskentatapa johtaisi ilmeisen vääriin/epätarkoituksenmukaiseen lopputulokseen tai pääsäännöstä poikkeamiseen olisi muuten erityistä aihetta (esim. tarvittaessa kutsuttavien työntekijöiden tai muuten epätyypillisten työsuhteiden määrä huomioiden).

Suuntaviiva 6: Yhteistoimintasopimus

Käsityksenne suuntaviivasta

Yhteistoiminta on järjestettävä lakiin sisältyvien vähimmäisvelvoitteiden mukaan. Nykylain tavoin tämän tulee olla jatkossakin yhteistoiminnan lähtökohtana.

Suuntaviiva 7: Yhteistoimintasopimuksen puuttuessa noudatettavat menettelytapasäännökset

Käsityksenne suuntaviivasta

Työntekijöiden suojan kannalta on olennaista, että laissa säädetään menettelyn vähimmäisvaatimuksista.

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

Käsityksenne suuntaviivasta

Vuoropuhelun takeena oleva riittävä tiedonsaanti tulee varmistaa säätämällä konkreettisista tiedonsaantia koskevista keinoista ja velvoitteista.

Suuntaviiva 9: Vuoropuhelun asianmukaisuuden varmistaminen

Käsityksenne suuntaviivasta

Tavoitellun lopputuloksen saavuttaminen edellyttää myös tarkkarajaisia kriteerejä, joiden kautta vuoropuhelun asianmukaisuuden takeiden (riittävän ja oikea-aikaisen tiedonsaannin) toteumista voidaan arvioida.

Suuntaviiva 10: Muutostilanteita koskeva neuvotteluelvoite

Käsityksenne suuntaviivasta

SuPer pitää muutostilanteita ja vähentämistilanteita koskevien neuvotteluelvoitteiden yhdistämistä lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaisena.

Velvoitteiden yhdistäminen ei kuitenkaan saa johtaa työntekijän suojan heikentymiseen.

Suuntaviiva 11: Muutosneuvotteluiden käynnistäminen harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä

Käsityksenne suuntaviivasta

Neuvottelut olisi jatkossakin käytävä jo työnantajan harkitessa sellaista liiketoimintaratkaisua, joka toteutuessaan voisi johtaa työvoiman käytön vähentämiseen.

Suuntaviiva 12: Henkilöstön edustajan esittämät vaihtoehtoiset ratkaisut vähentämisneuvotteluissa

Käsityksenne suuntaviivasta

Ehdotettu lisäys parantanee henkilöstön tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia vähentämisneuvotteluissa, mistä syystä SuPer kannattaa suuntaviivassa esitettyä lisäystä lakiin.

Suuntaviiva 13: Seuraamusjärjestelmä

Käsityksenne suuntaviivasta

Menettelytapasäännösten rikkomisesta työntekijälle tuomittavasta hyvitysseuraamuksesta ei tule luopua. Pikemminkin hyvitysseuraamuksen käyttöalaa tulisi laajentaa koskemaan myös työsuhteen olennaisten ehtojen muutostilanteita.

Alustava vaikutusten tunnistaminen

Käsityksenne vaikutuksista

-

Muita huomioita

Muita huomioita

-

Havio Pasi
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry