

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista valmisteleavan työryhmän väliraportti

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, lausunto (SL 19.8.2019)

Lausunto noudattaa lausuntopalvelu.fi:n otsikointia

YLEISTÄ

Yleisiä huomioita yhteistoimintalain uudistamisesta

Mitkä ovat keskeisimpiä huomioita yhteistoimintalakia uudistettaessa?

Väliraportissa yhteistoimintalain sääntelytapaa esitetään muutettavaksi niin, että sääntely muuttuisi kehittämistoiminnan osalta nykyistä yleisluonteisemmaksi mutta samalla laajalaisemmaksi. Tällä katsotaan voitavan aiempaa nopeammin reagoida yrityksen toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin sekä omaksua uusia kehittämiskäytäntöjä.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitää väliraportissa esitettyä kehittämistoiminnan suuntaa positiivisena. PAM katsoo, että yhteistoimintalain tulee nykyistä voimakkaammin pyrkiä ohjaamaan ennakoivaa, työnantajan ja henkilöstön aitoon vuorovaikutukseen perustuvaa yritysten ja työpakkojen kehittämistä. Proaktiivisen ja aidon yhteistoiminnan merkitys korostuu työn murroksen myötä, kun yritysten ja niiden työntekijöiden tulee pystyä aiempaa paremmin sopeutumaan jatkuvaan muutokseen. ”Sisältö ennen muotoa” – lähestymistavan myötä yrityksissä pystyttäisiin yhdessä henkilöstön kanssa määrittämään omiin käytäntöihin parhaiten sopivat menettelytavat lain tarkoituksen toteuttamiseksi.

PAM katsoo, että kehittämistoiminnan nykyistä yleisluontoisempi sääntely mahdollistaisi lain soveltamisen ulottamisen nykyistä pienempiin yrityksiin jäljempänä (suuntaviiva 5) esitettävin perusteluin.

Jotta yritykset ja niiden henkilöstö näkisivät yleisluonteisesti säänneltävän kehittämistoiminnan parantavan sekä liiketoimintaa että työntekijöiden työhyvinvointia, tulee PAMin näkemykseen mukaan osapuolten tasavertaista asemaa edistää vahventamalla työntekijöiden myötämääräämistä. Tämä toteutuu säätämällä yhteistoimintalaissa ensinnäkin molempia osapuolia koskevasta neuvotteluelvoitteesta mihin tahansa henkilöstöön vaikuttavan asian osalta. Mahdollisten yhteistoimintasopimusten (suuntaviiva 6) tulkintaetuoikeus tulee siirtää työntekijäpuolelle. Lisäksi myötämääräämistä on vahvennettava ulottamalla työntekijöiden hallintoedustus nykyistä pienempiin yrityksiin ja niin, että työntekijöiden edustus veloitetaan sijoittamaan sellaiseen hallintoelimeen, jossa henkilöstön asemaan vaikuttavat liiketoimintapäätökset tosiasiallisesti tehdään.

PAM katsoo, että muutostilanteita ja vähentämistilanteita koskevat määräykset tulee sen sijaan säilyttää vähintään nykyisellä tasolla jäljempänä (suuntaviiva 11) esitetyin perusteluin.

Nykytilan arviointi

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

Väliraportissa on kuvattu vain välillisesti YT-lain piirissä olevien yritysten henkilöstön edustajien tai henkilöstön näkemyksiä nykyisen YT-lain toimivuudesta. Hyödyntämällä esimerkiksi SAK:n luottamushenkilöselvityksiä voitaisiin arvioida tarkemmin, mitkä yhteistoimintalaissa säädetyt käytännöistä ovat henkilöstön edustajien näkökulmasta toimimattomia.

Toisaalta vastaavista selvityksistä voitaisiin pyrkiä löytämään näkemyksiä siitä, minkälaiset johtamis- ja osallistumiskäytännöt tosiasiaassa edistävät yrityksen sisäistä vuoropuhelua ja yhteistä kehittämistä.

Lain tavoite

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

SUUNTAVIIVAT

Suuntaviiva 1: Menettelytapasäännösten sijasta edellytettäisiin tavoitellun lopputuloksen saavuttamista

Aiemmin todettuun viitaten vaihtoehtoinen sääntelytapa on kehittämistoiminnan osalta PAMin näkökulmasta hyväksyttävä, jos yleisluonteisempaa sääntelyä samalla tasapainotetaan vahventamalla työntekijöiden myötämääräämistä tavalla, joka on omiaan luomaan luottamusta osapuolten välille ja kehittämistoiminnan tavoitteisiin.

Työvoiman vähentämisneuvottelujen osalta PAM katsoo, että nykyiset menettelytapasäännökset on syytä säilyttää joukkovähentämisdirektiivin vaatimusten lisäksi myös tosiasiallisen kollektiivisen työsuhdeturvan tason säilyttämiseksi ennallaan (ks. suuntaviiva 11).

Suuntaviiva 2: Yleisluonteisemman sääntelytavan hyödyntäminen tarkoituksenmukaisemman vuoropuhelun käymiseksi

PAM katsoo, että yleisluontoinen sääntely voi parhaimmillaan mahdollistaa vuoropuhelun nykyistä tarkoituksenmukaisemmat tavat ja kohteet. Kuten väliraportissakin todetaan, voi konkreettisten velvollisuuksien puute heikentää osapuolten oikeusvarmuutta.

Yhteistoimintalailla on PAMin näkemyksen mukaan jatkossakin oltava myös käytännön tasolla yhteistoimintaan velvoittava merkitys. Tästä syystä yhteistoimintalaissa on säädettävä työntekijöiden kattavasta aloiteoikeudesta, joka velvoittaa työnantajan neuvottelemaan aina silloin, kun kysymys on henkilöstöön tavalla tai toisella vaikuttavasta asiasta. Vastaavasti mahdollisen yhteistoimintasopimuksen (suuntaviiva 6) osalta sopimuksen sisältöä koskeva tulkintaetuoikeus tulisi olla työntekijäpuolella.

Suuntaviiva 3: Lain rakenne. Käsityksenne suuntaviivasta

PAM katsoo, että yhteistoimintalain rakennetta on muutettava niin, että laki jatkossa ohjaisi aidosti myös kehittämistoimintaa. PAMin näkökulmasta keskeistä ei ole niinkään tapa, millä rakenteellisin keinoin tämä toteutetaan vaan se, että kehittämistoiminnan painoarvo kasvaa.

Jos tarkoituksenmukaista rakenteellista ratkaisua ei löydetä, tulee PAMin näkökulmasta harkita voimakkaampaa sanktiointia kehittämistoiminnan toteutumiseksi.

Suuntaviiva 4: Lain tarkoitus. Käsityksenne suuntaviivasta

PAM katsoo, että lain tarkoituksessa tulee korostaa suuntaviivassa mainitun lisäksi vuoropuhelua kehittämistoiminnan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamisen välineenä.

Suuntaviiva 5:

Yrityksen henkilöstömäärään perustuva soveltamisalamääräys

PAM katsoo, että kehittämistoiminnan nykyistä yleisluontoisempi sääntely mahdollistaisi lain soveltamisen ulottamisen nykyistä pienempiin yrityksiin, sillä muotomääräysten loiventamisen myötä yhteistoimintaan liittyvistä menettelyistä ei koituisi kohtuutonta hallinnollista taakkaa myöskään alle 20/30 työntekijän yrityksissä.

Kehittämistoiminnan sääntelyn piiriin saattaminen voisi päinvastoin luoda rakenteita pienille yrityksille niiden työntekijöiden innovaatiopotentiaalin hyödyntämiseksi liiketoiminnan kehittämisessä.

Jos lain soveltamisalapoikkeus määräytyisi henkilöstömäärän perusteella, millä kriteerein henkilöstömäärä olisi mahdollisimman selkeällä tavalla todettavissa (esim. osa-aikaiset työntekijät, tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät, henkilöstömäärän vaihtelu eri aikoina)?

PAMin järjestämisoilla työskentelee sekä suhteellisesti että absoluuttisesti mitattuna iso määrä osa-aikaisia työntekijöitä ja niin sanotuilla nollatuntisopimuksilla työskenteleviä työntekijöitä. Lisäksi pamilaisille aloille on tyypillistä voimakkaat sesonkivaihtelut, minkä myötä myös henkilöstömäärä vaihtelee esimerkiksi eri vuodenaikoina.

PAM katsoo, että henkilöstömäärän laskennassa osa-aikaiset työntekijät ja ns. nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät on laskettava 1:1:en eikä suhteuttaen esimerkiksi tuntimäärien tai tarjottujen työrupeamien pituuksien mukaan. Jos henkilöstön määrä vaihtelee voimakkaasti esim. vuoden eri aikoina, voidaan henkilöstömäärän laskenta tehdä keskimääräisenä, kuitenkin varmistaen, ettei laskennalla pyritä kiertämään velvoitetta soveltaa yhteistoimintalakia.

Vuokratyövoima ja muu ulkopuolinen työvoima tulee PAMin mielestä laskea mukaan lain soveltamisvelvoitetta arvioitaessa.

Suuntaviiva 6: Yhteistoimintasopimus

PAM pitää merkittävänä muutoksena suhteessa nykyiseen lakiin väliraportissa esitettyä mahdollisuutta sopia työnantajan ja henkilöstön kesken yhteistoiminnan muodoista ja menettelytavoista. Vaikka sopimuksen solmiminen sellaisenaan voisikin sitouttaa osapuolia yhteistoimintaan ja mahdollistaa tarkoituksenmukaisimmat menettelyt, on riskinä, että sopimuksella pyrittäisiin edelleen vähentämään yhteistoimintavelvoitteita. Tämän myötä lain tarkoitus uhkasi jäädä toteutumatta.

Mahdollisuus poiketa yhteistoimintalain määräyksistä tulisi PAMin mukaan toteuttaa valtakunnallisten työehtosopimusten kautta. Tällöin muun muassa oikeus solmia yhteistoimintasopimuksia voitaisiin delegoida järjestäytyneisiin yrityksiin ja siten yrityksiin, joissa voidaan varmentua yhteistoiminnan ja sen edellytyksenä olevan keskinäisen luottamuksen riittävän hyvästä tasosta.

Jotta yhteistoimintasopimuksia yhtäältä solmittaisiin ja jotta sopimukset toisaalta aidosti raamittaisivat työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua, tulee laissa PAMin näkemystä säättää henkilöstön tulkintaetuoikeudesta sopimusta koskien.

PAM katsoo, että yhteistoimintasopimuksella ei tule voida sopia lainkaan muutostilanteisiin ja työvoiman vähentämistilanteisiin liittyvistä menettelyistä.

Suuntaviiva 7: Yhteistoimintasopimuksen puuttuessa noudatettavat menettelytapasäännökset

Suuntaviivassa 6 kuvattun, valtakunnallisiin työehtosopimuksiin perustuvan sopimisvaltuutuksen myötä tässä suuntaviivassa kuvattua tilannetta ei synny.

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

PAM pitää väliraportissa kuvattua listaa vuoropuhelun teemoista kattavana ja hyvänä. Sitä tulisi kuitenkin täydentää yleisluonteisella säännöksellä sen varmistamiseksi, että vuoropuhelua käydään kaikista sellaisista seikoista, joilla on vaikutusta henkilöstöön. Esimerkkinä tällaisista mainittakoon suorituksen johtamiseen liittyvät menettelyt ja osana niitä esimerkiksi täydentävät palkkausjärjestelmät.

Suuntaviiva 9: Vuoropuhelun asianmukaisuuden varmistaminen

PAM katsoo, että väliraportissa esitettyyn yleisluonteiseen sääntelytapaan nojaavan kehittämistoiminnan toteutumista on tarpeen ohjata eritoten edellyttämällä vuoropuhelulta ennakoivuutta, jatkuvuutta ja oikea-aikaisuutta. Lisäksi vuoropuhelun tulee nojata mahdollisimman kattavaan ja oikea-aikaiseen tietoon niin, että tietoa tulee antaa vähintään niissä asioissa, joiden pohjalta henkilöstön voidaan arvioida tekevän johtopäätöksiä omasta asemastaan yrityksessä.

Suuntaviiva 10: Muutostilanteita koskeva neuvotteluelvoite

PAMin mukaan muutos- ja vähentämistilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet voidaan yhdistää. Yhdistämisen lähtökohtana tulee kuitenkin olla vähintään nykyisen lain 8 luvussa säädetyt menettelytavat. Useat 6 luvun nojalla käytävät neuvottelut koskevat sellaisia olennaisia työsuhteen ehtojen muutoksia, että ne käytännössä edellyttäisivät jo alun perin tai ajan oloon 8 luvun tarkoittamia neuvotteluja.

Suuntaviiva 11: Muutosneuvotteluiden käynnistäminen harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä

PAM katsoo, että nykyisen yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä ei tule väljentää miltään osin. Näin ollen vähentämisneuvottelut tulee jatkossakin käydä ennen kuin päätös henkilöstön vähentämisestä on tehty. Myöskään neuvotteluaikoja ja muita menettelytapoja ja -velvoitteita ei tule heikentää.

PAMin näkemyksen mukaan vähentämisneuvotteluja koskevat säännökset ovat olennainen osa kollektiivista työsuhdeturvaa, sillä suorien irtisanomiskustannusten lisäksi työsuhdeturvaan vaikuttavat irtisanomiseen liittyvät menettelytapavelvoitteet ja niistä aiheutuvat välilliset kustannukset. PAM katsoo, että vähentämisneuvotteluita ei siksi tule tarkastella irrallaan muusta kollektiivisesta työsuhdeturvasta, semminkin kun irtisanominen taloudellisilla perusteilla on OECD:n työsuhdeturvaindeksi mukaan Suomessa erittäin helppoa.

Suuntaviiva 12: Henkilöstön edustajan esittämät vaihtoehtoiset ratkaisut vähentämisneuvotteluissa

PAM pitää hyvänä suuntaviivan esitystä, jonka mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja työvoiman vähentämistä koskevissa neuvotteluissa ja työnantajan edustajalla puolestaan velvollisuus perustella, miksi henkilöstön edustajan esitystä ei voida hyväksyä. Perusteluelvollisuus edistäisi aitoa vuoropuhelua ja toisi toisaalta aidosti harkittavaksi sellaisia vaihtoehtoisia toteuttamistapoja, joiden toimivuudesta käytännössä vain esimerkiksi asiakasrajapinnassa työskentelevillä työntekijöillä on tietoa.

Suuntaviiva 13: Seuraamusjärjestelmä

PAM kannattaa väliraportissa mainittua ehdotusta, jonka mukaan seuraamusjärjestelmä rakentuisi rikosvastuun sijasta pääosin tai kokonaan hallinnolliselle seuraamusjärjestelmälle. Tämä kuitenkin edellyttäisi valvontaviranomaisen resurssien riittävyyden varmistamista. PAMin näkökulmasta paras asiantuntemus yhteistoiminta-asioissa on yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla.

Nykyisen lain 62 §:n mukaisesta hyvityksestä ei PAMin mukaan tule luopua. Lisäksi hyvityksen määrää on tarkistettava ylöspäin siten, että hyvityksellä todellinen ennaltaehkäisevä merkitys säilyy.