

Henkilöstön osallistumisen kehittäminen: Osallistumiskaari

Insinööriliitto haluaa, että henkilöstön osallistumista ja kuulemista kehitetään arjen työelämässä ja lainsäädännössä. Yt-laki kärsii maineesta irtisanomislakina, mikä ei ollut lain alkuperäinen tavoite. Henkilöstön osallistumista koskevaa sääntelyä on yt-lain lisäksi mm. hallintoedustusta ja henkilöstörahostoa koskevassa lainsäädännössä.

Insinööriliitto esittää, että henkilöstön kehittämistä koskeva lainsäädäntö yhdistettäisiin osallistumiskaarena yhtenäiseksi lainsäädännöksi, joka sisältäisi nykyisen yhteistoimintalain määräysten lisäksi mm. väärinkäytösten ilmoittajien suojan ja mahdollisuuden ryhmäkanteen nostamiseen työelämän säännösten rikkomuksissa.

Perustelut

Henkilöstön osallistumista kehittävän lainsäädännön on tuettava tulevaisuuden työelämää työllisyyttä ja osallisuutta lisäävällä tavalla.

Suomen suuria haasteita on työttömien ja työpaikkojen kohtaamattomuus. Laajentamalla irtisanovan yrityksen velvoitteita työnhaun, kouluttautumisen ja omaehtoisen työllistymisen tukemisessa edistetään parempaa kohtaantoa. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tulisi laatia vaikka irtisanottavia olisi alle 10 työntekijää.

Yhteistoimintalakia ja muuta henkilöstöä koskevaa lainsäädäntöä kehittämällä voidaan parantaa työllisyyttä, mikäli yritykset ja organisaatiot panostavat osaamisen kehittämiseen, muutostarpeiden ennakointiin, muutosvalmiuden lisäämiseen sekä jatkuvaan kehittämiseen ja innovointiin. Työntekijöiden osaamista voidaan kehittää myös arkisilla työkierron kaltaisilla ratkaisuilla. Erilaisten kansainvälisten liikkuvuusohjelmien ohella tulisi kehittää työkiertoa, asiantuntijavaihtoa ja mahdollisuuksia lyhyisiin koulutusjaksoihin ja osaamisen laajentamiseen tähtääviin työtehtävien vaihtoihin. Yrityksiä tulee kannustaa omiin, henkilöstön kehitysaloitteita huomioiviin käytäntöihin.

Nykyinen yhteistoimintalaki asettaa erilaisia vaatimuksia erikokoisille yrityksille. Yritysten monimuotoisuus kasvaa ja olisi tärkeää, että lainsäädäntö olisi mahdollisimman yhteismittallista työnantajasta riippumatta. Mikroyritysten määrä kasvaa ja perusteltua olisi, että velvoitteet määriteltäisiin sellaisiksi, että pienetkin työpaikat kokisivat ne mielekkäiksi. Alle viiden hengen mikroyrityksissä yhteistoimintaan voitaisiin luoda puheeksi ottamisen malli, jossa yhteistoiminnasta ja sen toteuttamisesta keskustellaan työnantajan ja henkilöstön välillä, todetaan työpaikan tarpeet tältä osin ja päätetään menettelyistä, jotka työpaikalle sopivat. Jos ei yhteistä näkemystä löydy, vähimmäissäännöt löytyisivät laista. Koulutustavoitteet ja ammatillisen osaamisen tarpeet tulisi kartoittaa kaikissa yrityksissä.

Osallistumiskaareen tulisi sisällyttää:

- Mahdollisuus nostaa ryhmäkanteen yhteistoimintalakia tai muuta työlainsäädäntöä rikottaessa. Ammattiliitoilla ja muilla edustavilla järjestöillä tulisi olla mahdollisuus kanteen nostamiseen jäsentensä puolesta.
- Määritelty henkilökohtainen hyvitys tilanteissa, joissa toimenpide kohdistuu tiettyyn työntekijään tai tiettyihin työntekijöihin. Muissa tapauksissa säädettäisiin hallinnollisesta sanktiosta.
- Väärinkäytösten ilmoittajien suoja ja määritelty ilmoitusprosessi
- Lakisääteinen velvoite esimiesten koulutukseen osaksi nykyisen yt-lain 16 §:n henkilöstö- ja koulutus suunnitelmia

- Periaatteet esimiehille annattavasta esimieskoulutuksesta, jonka palkallinen määrä on vähintään kolme työpäivää vuodessa.
- Työnantajille velvoite varautua osaamistarpeen muutokseen.
- Yt-lain 8 a §: Koulutusvaltuutettu:
 - o Tämän lain 16 §:n asioissa yrityksessä tulee olla koulutusvaltuutettu, jollaisena toimii yhteistoimintalain 8 §:n mukainen henkilöstöryhmän edustaja. Jos yrityksessä ei ole valittu 8 §:n henkilöstöryhmän edustajaa tai siitä työnantaja henkilöstöryhmien kanssa sopii, on henkilöstöllä oikeus valita erillinen koulutusvaltuutettu.
 - o Koulutusvaltuutetulla on oikeus osallistua yhteistoimintalain 16 §:n mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen ja sen toteutumisen seurantaan.
 - o Koulutusvaltuutetun irtisanomissuoja on sama kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla.

Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen menettelyt on kirkastettava lainsäädännössä. Säännöksistä olisi selkeästi käytävä ilmi perusasiat, joiden nojalla paikallista sopimista sovelletaan. Säännökset tukisivat ja täydentäisivät työehtosopimusten paikallista sopimista koskevia määräyksiä sekä tulisivat sovellettaviksi tilanteissa, joissa paikallinen sopiminen perustuu lain säännöksiin.

Lainsäädännössä tulisi todeta paikallisen sopimisen osapuolet, menettelytavat ja oikeusvaikutukset ja määrittellä ”perälauta” niitä tapauksia varten, jossa paikallisesta sopimisesta ei ole erikseen sovittu työehtosopimuksissa tai lainsäädännössä.

Yhteistoimintamenettelyn uudistustarpeet

- Luottamusmiehille annettavat tiedot tulisi antaa automaattisesti, kirjallisesti ja niiden tulisi olla ymmärrettävässä muodossa.
- Lakiin tulisi kirjata salassapitovelvoitteen (yhteistoimintalaki 57§) osalta tietojenluovutusosoikeus ammattiliiton edustajille.
- Yhteistoimintalain 8. luvun mukaisessa kutsussa/neuvotteluesityksessä tulisi olla mainittuna neuvotteluosapuolet eli kenen kanssa neuvotellaan.
- Yhteistoimintalain 53 §:n mukainen työnantajan selvitys tulisi antaa **kirjallisesti** kohtuullisessa ajassa, kuitenkin **viimeistään kuukauden** kuluessa neuvottelun päättymisestä. **Toimenpiteet on tehtävä viimeistään 6 kk sisällä.**

Työsuhteen päättämistä koskevat säädökset

- Työsuhteen päättämiseen liittyvät neuvottelut tulisi lähtökohtaisesti säilyttää yhteistoimintalaisissa. Jos kuitenkin 8 luvun menettelytavat tulisivat osaksi työsopimuslakia, pitäisi sanktiona laiminlyönneistä säilyttää hyvitys. Myös muista yt-lain rikkomisista tulisi seurata hyvitysvelvoite, muuten laki jää vaille merkitystä.
- Nykyisellään irtisanomisriidat käsitellään useimmiten työtuomioistuimessa – jos alalla on työehtosopimus- ja yt-menettelyyn liittyvät riidat käräjäoikeudessa, koska työehtosopimuksissa ei yleensä huomioida yt-lainsäädäntöä. Oikeusriidat tulisi voida yhdistää pääasian mukaisesti työtuomioistuimeen.
- Tuotannollistaloudellisissa (tuta) perusteissakin irtisanottavat valikoituvat usein henkilökohtaisilla perusteilla (esimerkiksi riittämätön/vanhentunut osaaminen). Myös

työsuhteen päättäminen yksittäiseltä työntekijältä perustellaan usein tuta-syin, koska säännökset mahdollistavat helpomman irtisanomisen. Jos työnantaja irtisanoo tuta-perusteella eikä voi osoittaa muuta työtä osaamattomuuden vuoksi, tulee työnantajalla olla velvoite osoittaa, että koulutussuunnitelma on kunnossa, ammatillista koulutusta on tarjottu ja on selvitetty myös yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa koulutusmahdollisuudet. Jos perusteluja ei ole esittä, tulee työnantajan maksaa hyvitys.

Henkilöstön tiedonsaantioikeudet

- Lain määrittämät tiedonsaantioikeudet olisivat riittäviä, jos tiedot toimitettaisiin ajoissa, lainmukaisesti sekä selkeinä ja ymmärrettävinä. Tietojen antamiseen liittyviin ongelmiin tulisi voida puuttua nykyistä tehokkaammin esimerkiksi ammattiliittojen avustuksella. Hyvitysvelvoite lain rikkomistapauksissa tulisi ulottaa myös muuhun kuin 8. luvun mukaiseen tiedonsaantiin.
- 8. luvun mukaisissa neuvotteluissa tulisi esim. lain esitöissä olla täsmennettynä ne tiedot, joita neuvottelun perusteista on annettava. Taloudellisten tietojen tulisi olla täsmällisiä, oikea-aikaisia eivätkä ne saisi perustua ennusteisiin. Aiotut kustannussäästöt tulisi perustella laskelmilla. Yt-lain 64 §:n mukainen pakkokeino-oikeus – eli henkilöstön edustajan oikeus vaatia tuomioistuimelta uhkasakon asettamista jos työnantaja ei luovuta tietoja- tulisi koskea kaikkea laissa säädeltyä tiedonsaantia.

Yhteistoimintaneuvottelujen menettelytapoja koskevat säännökset

- Yt-asiamiehen roolia tulisi terävöittää. Yt-asiamiehellä tulisi olla julkinen lista yrityksistä, joille on annettu yt-asiamieslain 6§:n mukainen kehoitus ja tieto siitä, missä ajassa kehoituksen mukainen toimienpide on tehty.
- YT-asiamiehen uhkasakko-oikeutta tulisi laajentaa koskemaan kaikkia yt-lain rikkomistapauksia.
- Moni työnantaja käyttää ulkopuolisia konsultteja yt-lain 8 luvun mukaisissa neuvotteluissa, jopa neuvotteluista vastaavan roolissa. Henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus kutsua neuvotteluun ammattiliiton edustaja tueksi. Kaikkia osapuolia koskisi yhtäläinen salassapitovelvollisuus.
- Yt-lain 8 lukuun tulisi kirjata auki työsuhteen ehdon olennainen muuttaminen tuotannollistaloudellisilla perusteilla: 44§: Tämän luvun säännöksi sovelletaan -- **sekä työsuhteen olennaisen ehdon muuttamiseen taloudellisella** tai --.
- Yt-lain 62 §:än lisäys: Työnantaja joka on irtisanonut, lomauttanut, osa-aikaistanut tai **muuttanut työsuhteen olennaista ehtoa** jättäen tahallisesti --.

Lisätietoja

Petteri Oksa
edunvalvontajohtaja
petteri.oksa@ilry.fi