

**Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 3 hallituksen
esityksestä laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä
annetun lain muuttamisesta**

Eduskunta on 22 päivänä maaliskuuta 1988 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 19 laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.

Sosiaalivaliokunta on tässä yhteydessä ottanut käsiteltäväksi myös eduskunnan 28 päivänä huhtikuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. Paasion ym. lakialoitteen n:o 17/1987 vp. laeiksi työsopimuslain, työaikalain 5 ja 6 §:n sekä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 3 §:n muuttamisesta, eduskunnan 9 päivänä lokakuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. Laineen ym. lakialoitteen n:o 97/1987 vp. laiksi irtisanomisten kieltämisestä suuryrityksissä, eduskunnan 23 päivänä lokakuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. P. Lahtisen ym. lakialoitteen n:o 116/1987 vp. työsuhdeturvan kehittämistä tarkoittaviksi laeiksi ja eduskunnan 13 päivänä marraskuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. Steenius-Kaukosen ym. lakialoitteen n:o 132/1987 vp. laiksi työntekijäin, luottamusmiehen ja eräiden muiden luottamushenkilöiden työsuhdeturvasta. Lisäksi sosiaalivaliokunta on ottanut käsiteltäväksi eduskunnan 11 päivänä kesäkuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. Paasion ym. toivomusaloitteen n:o 1002/1987 vp. työntekijän kollektiivisuojan parantamisesta.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuultavina työvoimaministeri Matti Puhakka, ministeri Ilkka Kanerva, apulaisosastopäällikkö Matti Salmenperä, hallitusneuvos Esa Lonka ja vanhempi hallitussihteeri Tarja Brandes sosiaali- ja terveysministeriöstä, ylijohtaja Pertti Sorsa ja neuvotteleva virkamies Martti Salminen valtiovarainministeriöstä, toimistopäällikkö Eero Manner ja neuvotteleva virkamies Risto Laakkonen työvoimaministeriöstä, lainsäädäntöneuvos Mikko Könkkölä oikeusministeriöstä, opetusneuvos Hannu Sirén ope-

tusministeriöstä, valtakunnansovittelija Teuvo Kallio, korkeimman hallinto-oikeuden presidentti Antti Suviranta, työtuomioistuimen presidentti Jorma Pelkonen, oikeusneuvos Olli Huopaniemi korkeimmasta oikeudesta, professori Kari Pekka Tiitinen ja professori Niklas Bruun, osastopäällikkö Seppo Mikkola ja lakimies Sirpa Kaittola työsuojeluhallituksesta, vastaava lakimies Kirsti Palanko-Laaka Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, lainopillinen asiamies Hannu Rautiainen Suomen Työnantajain Keskusliitosta, asiamies Jarmo Juvonen Liiketyönantajain Keskusliitosta, osastonjohtaja Timo K. Vertanen Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, pääsihteeri Esa Swanljung ja lakimies Jorma Skippari Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, lakimies Pentti Itkonen Akavasta, piiripäällikkö Jaakko Mattila Vaasan työvoimapiiristä, piiripäällikkö Jaakko Itäkannas Uudenmaan työsuojelupiiristä, työläistarkastaja Leena Lankinen Kymen työsuojelupiiristä, pääsihteeri Pertti Ahonen Virkamiesten ja Työntekijäin Yhteisjärjestöstä, apulaistoiminnanjohtaja Jouni Ekuri Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, yleissihteeri Eija Lehto-Kannisto Kunnallisten Työntekijäin ja Viranhaltijain Liitosta, osastopäällikkö Martti Palomäki Liiketalan Ammattiliitosta, varatuomari Jukka Virkkunen Kaupan Työnantajaliitosta, varatoimintajohtaja Risto Uski Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitosta, lakimies Pekka Puranen Metallityöväen Liitosta, toimitusjohtaja Matti Loukola ja varatuomari Harri Tuulensuu Suomen Rakennusteollisuusliitosta, lakimies Jari Hellstén Rakennustyöläisten Liitosta, liittosihteeri Jorma Kallio Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitosta, liittoasiamies Heikki Ropponen Pankkialan työnantajaliitosta, lakimies Hannu Kivipato ja rationalisointisihteeri Erkki Lehosmaa Pankkitoimihenkilöliitosta, toimitsija Timo Hallamaa Tekstiili- ja Vaate-

tusalan Työntekijäliitosta, lainopillinen asiamies Tapio Kurkela Tekstiiliteollisuusliitosta, lainopillinen asiamies Ilkka Pennanen Sähkötyönantajain Liitosta, toimitusjohtaja Markus Tiitola Maaseudun Työnantajaliitosta, asiamies Iiro Lehtonen Metsäteollisuuden Työnantajaliitosta, II sihteeri Lauri Ainasto Maaseututyöväen Liitosta, puheenjohtaja Tellervo Suojanen ja toimitusjohtaja Martta Laurén Suomen Kähertäjätyönantajaliitosta, osastopäällikkö Henrik Räihä Teollisuuden Keskusliitosta, toimitusjohtaja Tapio Vasara Pienteollisuuden Keskusliitosta, lakimies Kaarlo Kekki Suomen Yrittäjäin Keskusliitosta, vanhempi tutkija Tuire Santamäki Työväen Taloudellisesta Tutkimuslaitoksesta, tutkimusohjaaja Mikael Ingberg Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksesta, puheenjohtaja Ritva Haukkala Yrittäjän naisten Keskusliitosta, pääsihteeri Taisto Eronen ja puheenjohtaja Ilmari Sääntti Kauppiain ja Yrittäjien Keskusliitosta, rehtori Erkki Moisalo Porin Ammatillisesta Keskuskeskuksesta, hallituksen jäsen Aarret Lindfors Työsuojelupiirin henkilökunta ry:stä, henkilöstöjohtaja Mauno Kronholm Metsä-Serla Oy:stä, johtaja Antti Pohjonen ja pääluottamusmies Pertti Jäppinen Uponor Oy:stä, toimitusjohtaja Otto Koivumaa ja pääluottamusmies Else Tolvanen Misstex Oy:stä, toimitusjohtaja Veijo Sydänmetsä ja luottamusmies Juha Heikkinen Pyhännän Rakennustuote Oy:stä, henkilöstöjohtaja Juhani Eholuoto ja pääluottamusmies Pekka Leppänen Rentto Oy:stä sekä toimitusjohtaja Seppo Kovanen ja työsuojeluyhteysasiamies Tauno Mällinen Kerrostyö Oy:stä.

Hallituksen esitys ja aloitteet

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsuojelulakiin otettavaksi nykyistä yksityiskohtaisemmat säännökset taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tapahtuvasta työsuojelun irtisanomisesta. Pääsäännön mukaan irtisanomisoikeus syntyy näissä tapauksissa vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Laissa mainittaisiin eräät tilanteet, joissa irtisanomisperustetta ei ainakaan katsottaisi olevan.

Lomautuksen enimmäispituutta silloin, kun työ on vähentynyt tilapäisesti, jatkettaisiin 90

päivään. Lomauttaminen ei lakiehdotuksen mukaan työn vähentyessä tilapäisesti yleensä tulisi kysymykseen, jos työnantaja voisi lomautuksen aikana järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Irtisanomisaikoja ehdotetaan pidennettäväksi siten, että yhdeksän vuoden työsuhteen jälkeen irtisanomisaika olisi neljä kuukautta ja kahdentoista ja viidentoista vuoden työsuhteen jälkeen se pitenisi aina kuukaudesta siten, että pisimmillään irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta. Yli kymmenen vuotta jatkuneen työsuhteen jälkeen olisi työntekijän irtisanoutumisaika kaksi kuukautta.

Muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaika pidennettäisiin nykyisestä kuudesta kuukaudesta yhdeksään kuukauteen.

Osa-aikatyön ehdoista olisi työnantajan annettava kirjallinen selvitys, jos toistaiseksi voimassa olevaa työsuojelusta ei tehdä kirjallisesti. Osa-aikaistamisen edellytyksiä täsmennettäisiin ja lakiin otettaisiin säännöksiä osa-aikatyössä olevan henkilön lisätyötä ja koulutuksen saamista koskevista oikeuksista.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiä ehdotetaan kehitettäväksi. Milloin kyseisen lain soveltamispiiriin kuuluvassa yrityksessä on neuvoteltavana toimenpide, joka ilmeisesti johtaa työntekijän lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen, olisi asian ratkaiseminen mahdollinen vasta, kun ratkaisusta on sovittu tai neuvotteluihin varattava vähimmäisaika on kulunut.

Neuvotteluille asetettavia muutovaatimuksia tiukennettaisiin. Lain soveltamispiiriin kuuluvassa yrityksessä olisi laadittava henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, joka voitaisiin vahvistaa vasta yhteistoimintamenettelyn jälkeen.

Lakialoitteessa n:o 17/1987 vp. ehdotetaan osa-aikatyön tekeminen rajattavaksi tapauksiin, joissa siihen on riittävä syy. Osa-aikatyösuojelun tulisi olla kirjallinen ja sen olisi sisällettävä osa-aikaisen työntekijän minimityöajat. Osa-aikaisen työntekijän sairausajan palkan laskentaa säännöksiä esitetään selvennettäväksi, määriteltäväksi osa-aikaisen oikeudesta saada yrityksessä tarjolla olevaa koko-aikatyötä ja lisätyötä sekä säädettäväksi menettelyt, jolla selvitetään, voidaanko osa-aikaisia työntekijöitä muuttaa koko-aikatyötä tekemiksi. Työsuojelulakiin ehdotetaan määriteltäväksi menettelytavat ja syyt, joilla koko-aikaisen työntekijän työsuojelu voidaan muuttaa osa-aikaiseksi. Osa-aikatyön käsite ehdotetaan

määriteltäväksi työaikalaisissa ja kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaisissa.

Lakialoitteessa n:o 97/1987 vp. ehdotetaan työntekijät ja toimihenkilöt suojattavaksi irtisanomiselta suurissa yrityksissä niin kauan kunnes irtisanottaville on löytynyt uusi pysyvä työpaikka tai pysyvään työpaikkaan johtava koulutuspaikka. Irtisanomiskiellon kiertämisen estämiseksi lomautusten käyttöä suuryrityksissä rajoitettaisiin.

Lakialoitteessa n:o 116/1987 vp. ehdotetaan määräaikaisten työsopimusten ja koeajan käyttöä rajoitettavaksi. Työnantajan velvollisuutena olisi huolehtia työntekijöiden ammatillisesta täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksesta. Lomautusoikeuden sopimusperusteinen laajentaminen kiellettäisiin, lomautusilmoitusajakoja pidennettäisiin ja lomautukseen liitettäisiin palkanmaksu kahden viikon ajalta. Irtisanomisiin liitettäisiin uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus. Työn vähyyteen perustuvissa irtisanomis- ja lomautustapauksissa säädettäisiin vuororajestyksestä, irtisanomisaikoja pidennettäisiin ja liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuva irtisanomisoikeus kumottaisiin. Työnantajan velvollisuutta ottaa takaisin irtisanottu työntekijä pidennettäisiin. Työnantaja ei saisi purkaa työsopimusta työtaistelun vuoksi. Luottamusmiehelle annettaisiin eräiden säännösten tulkintaoikeus.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain alaisiin yrityksiin perustettaisiin koulutusrahastot, joiden käytöstä päätettäisiin yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Neuvotteluvelvollisuudelle säädettäisiin määräajat.

Irtisanomismenettelystä annettu laki korvattaisiin työsuhdeturvalailla. Sitä sovellettaisiin irtisanomisiin, purkamisiin ja työsuhteen ehtojen muuttamiseen.

Lakialoitteessa n:o 132/1987 vp. ehdotetaan säädettäväksi työsuhdeturvaa koskeva laki. Ehdotuksen mukaan työnantajan toimittaman irtisanomisen, lomauttamisen tai puron johdosta työsuhde ja palkanmaksuvelvollisuus jatkuu, kunnes työvoimaviranomainen on lainvoimaisella päätöksellä vahvistanut irtisanomisperusteiden olemassaolon. Vaihtoehtona olisi, että työntekijä ilmoittaa tyytyvänsä kymmenen kuukauden täysii työsuhde-etuja vastaavaan sopimussakkoon ja vahingonkorvaukseen, kunnes hän on saanut vähintään yhtä hyvän työpaikan toistaiseksi voimassa olevin työsuhtein. Irtisanomisperusteita ehdotetaan rajoitettavaksi. Samoin rajoitettaisiin lomau-

tuksen edellytyksiä ja kestoja. Työsuhteen purkamistapauksissa meneteltäisiin samaan tapaan kuin työsuhteen irtisanomisessa. Luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja ammattiosastojen toimihenkilöiden työsuhdeturva olisi lisäksi heidän edustamiensa määräenemmistön suostumuksesta riippuvainen.

Työsuhteen päättymistä koskevaa sopimus-oikeutta rajoitettaisiin. Lakiehdotuksen vastaisesta menettelystä voitaisiin tuomita rangaistukseen ja käyttöön otettaisiin yhteisösakko. Oikeudenkäyntimenettelyjä muutettaisiin. Lisäksi lakiehdotuksessa ehdotetaan säädettäväksi viranomaisten ja tuomioistuinten menettelyistä työsuhteen päättyessä ja lomautuksen yhteydessä.

Toivomusaloitteessa n:o 1002/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi kiireellisesti toimenpiteisiin työntekijän kollektiivisuojan parantamiseksi toivomusaloitteessa mainittujen periaatteiden mukaisesti.

Valiokunnan kannanotot

Yleistä

Valiokunta pitää tärkeänä työelämän kehittämistä yhteistyössä hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kesken siten, että työnantajat ja työntekijät voivat riittävän varhain valmistautua tuotannollisen ja teknisen kehityksen aiheuttamiin muutoksiin.

Työelämää koskevia lakeja tulee kehittää siihen suuntaan, että yrityksen koko henkilökunnalla on tieto yrityksen tilasta. Näin muutokset henkilöstön asemassa tulevat esille sellaisella tavalla, että henkilöstö voi siihen varautua ja myös vaikuttaa yrityksen positiiviseen kehitykseen. Tällaisella yhteistyöllä on myönteiset vaikutukset yritysten ilmapiiriin, työllisyyteen ja maan alueelliseen kehitykseen.

Tärkeää on myös, että viranomaisille jää aikaa ottaa huomioon tiedossa olevat työllisyyden ja tuotannon muutokset muun muassa koulutuksen järjestämiseksi, korvaavien työpaikkojen luomiseksi ja muiden toimenpiteiden käyttämiseksi. Hallituksen esityksen vaikutuksia yritystoimintaan ja yritysten henkilöstöön on seurattava ja tarvittaessa on ryhdyttävä toimenpiteisiin lainsäädännön muuttamiseksi. Valiokunnan käsityksen mukaan työelämän tutkimustoimintaa tulee tehostaa. Näin voidaan luoda entistä paremmat mahdollisuudet

varautua tuotannon, talouden ja teknologian muutoksiin.

Yhteiskunnan ja työelämän muutoksen kannalta on ammatillinen koulutus ja työssä olevien kannalta erityisesti ammatillinen aikuiskoulutus tärkeää. Ammatillisella perus- ja jatkokoulutuksella voidaan osaltaan edistää sitä, että perustaltaan ja osaamiseltaan terveet yritykset, jotka ovat työllisyyden hoidon perusta, voivat menestyä. Ammatillisen koulutuksen sisältö ja laatu ovat tärkeitä tekijöitä edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvällä ammatillisella koulutuksella voidaan säilyttää ja parantaa työllisyyttä sekä taata henkilöstön toimeentulon myönteinen kehittyminen.

Koulutuksessa on tärkeää aikaansaada ja ylläpitää koulutettavien motivaatio. Tästä syystä koulutuksen aikaisen toimeentulon kehittämiseen on kiinnitettävä huomiota. Muun muassa tulee valtioneuvoston aikuiskoulutuksesta tekemän periaatepäätöksen mukaisesti laajentaa aikuisopintorahan kokeilua. On myös selvitettävä muut mahdollisuudet koulutuksen ja sen aikaisen toimeentulon järjestämiseksi niin osana työelämässä annettavaa koulutusta kuin muutakin ammatillista aikuiskoulutusta.

Yhden tärkeän koulutuksen osa-alueen muodostaa yrittäjäkoulutus. Yrittäjäkoulutuksella, joka annetaan ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi, voidaan valiokunnan käsityksen mukaan luoda hyviä edellytyksiä talouden ja työllisyyden hoitamiseksi sekä parantaa ennen kaikkea pienyritysten perustamisedellytyksiä ja toimintamahdollisuuksia.

Valiokunta korostaa yritysten sisäisen yhteistoiminnan tavoitteiden merkitystä. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämiseksi sekä yrityksen eri henkilöryhmien yhteistoiminnan tehostamiseksi lisätä henkilöstöön kuuluvien mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn. Samalla kun hallituksen esityksellä lisätään yhteistoimintamenettelyn muotomääräyksiä ja säädetään neuvotteluajoista, tulee lain käytännön toteutuksen pyrkiä joustavaan, eri alojen ja työpaikkojen tarpeet huomioon ottavaan yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn. Työelämän monimuotoisuus, yritysten erilainen koko ja toimiala sekä eri aloilla jo omaksuttu käytäntö edellyttävät jopa työpaikkakohtaisesti vaihtelevia ratkaisuja.

Työntekijöillä on huomattavassa määrin selkeää työn järjestämisen ja kehittämisen käytännön tietoa, jonka saaminen yrityksen käyttöön on muun muassa kansainvälisen kilpailukyvyyn vuoksi yrityksen kannalta hyödyllistä. Tämä edistää myös yritysten toimintaa siten, että ne voivat paremmin turvata henkilöstönsä työsuhteen pysyvyyden. Yhteistoiminnan tulee olla yrityksen jokapäiväinen tapa hoitaa asioita.

Työelämän muutoksista tiedottaminen on sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta tärkeää. Työntekijöillä ei useinkaan ole tietoa niistä eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista, joita heillä on. Toisaalta työnantajalla on usein rangaistuksen uhalla velvollisuutena toimia tiettyjen säännösten mukaisesti. Ongelma korostuu vielä silloin, kun työelämää koskevassa lainsäädännössä tapahtuu muutoksia. Tästä syystä sosiaalivaliokunta pitää tärkeänä, että viranomaiset sekä työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt pyrkivät pitämään kansalaiset ajan tasalla muuttuvasta lainsäädännöstä.

Koulutus

Hallituksen esityksessä korostuu varsin voimakkaasti koulutus yhtenä keinona vastata yhteiskunnan ja työelämän muutokseen. Koulutuksesta on säädetty irtisanomis-, lomauttamis- ja osa-aikaistamisperusteiden yhteydessä. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin on liitetty koulutusta koskevia neuvotteluvelvoitteita ja suunnitelmia. Valiokunta korostaa aikuiskoulutuksen suurta merkitystä erityisesti työelämässä.

Työntekijä voidaan hallituksen esityksen mukaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla irtisanoa edellyttäen, että häntä ei muun muassa voida ammatitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella kouluttaa uusiin tehtäviin. Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuvan toistaiseksi lomauttamisen ja työsuhteen osa-aikaiseksi muuttamisen edellytykset ovat samat kuin vastaavat irtisanomisen perusteet. Tämä merkitsee valiokunnan käsityksen mukaan työnantajan velvollisuutta sellaisen koulutuksen järjestämiseen, joka palvelee työnantajan tarpeita ja työntekijän ammatillista kehitystä työpaikalla.

Työnantajan järjestämässä henkilöstökoulutuksessa voidaan käyttää hyväksi erilaisia ammatillisen aikuiskoulutuksen muotoja, jotka

voivat tulla kysymykseen irtisanomisen, lomautuksen tai osa-aikaistamisen asemesta tai jotka muutoin edistävät työsopimuslaisia asetettujen koulutusvelvollisuuksien tavoitteita. Yhteistoimintalain mukaisissa neuvotteluissa on selvitettävä työnantajan mahdollisuudet järjestää tarvittavaa koulutusta ja mahdollisuudet hankkia tarvittavat koulutuspalvelut yrityksen ulkopuolelta. Koulutuksen tulee olla työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin nähden tavanomaista ja työntekijälle hänen aikaisempi kokemuksensa ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopivaa.

Valiokunta pitää tärkeänä, että erityisesti pienyritysten henkilöstökoulutuksen edistämiseen voidaan osoittaa valtion rahoitusta. Koulutuksen rahoituksen järjestelyt on selvitettävä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan on yrityksen laadittava koulutussuunnitelma. Tässä on käsiteltävä henkilöstösuunnitelmasta ilmenevät koulutustarpeet sekä mahdollisuuksien mukaan henkilöstön täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen mahdollisuudet samoin kuin koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma kunkin henkilöstöryhmän osalta.

Koulutussuunnitelmasta tulee mahdollisuuksien mukaan ilmetä henkilöstön vähentämistoimenpiteiden vaihtoehtona olevat koulutusjärjestelyt. Jos suunnitelmassa ei ole kuitenkaan voitu tähän varautua, on yhteistoimintamenettelyssä erikseen käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa muun muassa henkilöstön kouluttamiseksi. Tällöin on säännöksen mukaan hankittava selvitystä myös siitä, min-kälaisia koulutuspalveluja yrityksen ulkopuolelta on saatavissa. Jos kysymys on koulutusjärjestelyistä, joita yritys ei voi rahoittaa, tulee tässä yhteydessä mahdollisuuksien mukaan selvittää sitäkin, voidaanko koulutukseen saada yhteiskunnan tukea.

Osa-aikatyö

Hallituksen esitys koskee laajasti osa-aikatyötä tekeviä työntekijöitä. Osa-aikatyön käsitteen tarkkaa sisältöä ei lakiin kuitenkaan ole sisällytetty. Hallituksen esityksen perusteluissaan viitataan vain siihen, että säännöstä tulkittaessa osa-aikatyöksi luetaan kaikki sellainen työ, jossa työaika työsopimuksen mukaan on lyhyempi kuin mitä alalla yleisesti noudatettavassa työehtosopimuksessa on sovittu säännöl-

lisen työajan enimmäismäärästä. Valiokunnan käsityksen mukaan osa-aikatyötä ei ole tarpeellista ja tarkoituksenmukaista määritellä tarkasti lainsäädännöllä. Ala- ja yritysکوhtaisesti on erilaisia käytäntöjä ja määritelmiä osa-aikatyöstä. Työajasta ja muista työsuhteen ehdoista on yksittäistapauksessa pääteltävissä, milloin kyseessä on osa-aikatyö.

Valiokunta on eri yhteyksissä, muun muassa mietinnössään n:o 30/1986 vp., kiinnittänyt huomiota osa-aikatyötä tekevien työttömyysturvan ja muun sosiaaliturvan kehittämiseen. Tätä työtä on hallituksen ohjelman mukaisesti kiireellisesti edelleen jatkettava. Osa-aikatyön kehittäminen myös toisaalta siten, että eläketurva karttuu, ja toisaalta siten, että osa-aikaeläke voi toteutua asiaa koskevan lainsäädännön tarkoittamalla tavalla, on tärkeää.

Julkisen sektorin erityiskysymyksiä

Vuoden 1988 alusta voimaan tulleen työllisyyslain nojalla valtiolla ja kunnilla on velvollisuus sijoittaa nuoria työttömiä, pitkäaikaistyöttömiä ja toistuvaistyöttömiä palvelukseen- sa tietyin edellytyksin. Siltä osin kuin valtiolta ja kunnista on irtisanottu muulla kuin henkilökohtaisella perusteella työntekijöitä, saattaa syntyä ristiriita hallituksen esitykseen sisältyvän irtisanotun työntekijän takaisinottamista koskevan velvoitteen ja työllisyyslain edellä tarkoitetun velvoitetöyllistämisen välillä. Valiokunnan käsityksen mukaan näissä tapauksissa työsopimuslain säännös erityissäännöksenä on ensisijainen.

Valtion henkilöstöä tulee koskemaan laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia ei sovelleta kuntien ja muiden julkisyhteisöjen virastoissa ja laitoksissa. Kun työntekijöiden tulee palvelussuhteen tai työnantajan laadusta riippumatta olla samantapaisessa asemassa, valiokunta pitää tärkeänä valtion, kuntien ja muiden julkisyhteisöjen yhteistoimintamenettelyn kehittämistä hallituksen esitykseen sisältyvien periaatteiden ja suuntaviivojen mukaisesti.

Liikkeen luovutus ja sulautuminen

Laissa on useissa yhteyksissä, muun muassa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3,

6 a ja 8 §:ssä käsitelty liikkeen luovutusta ja sulautumista. Valiokunnan käsityksen mukaan luovutuksen ajankohta määräytyy luovutusso-
pimuksessa määritellyn ajankohdan perusteella. Tulkinnan tulee olla yhtenevä työsopimus-
lain 40 §:ssä mainitun liikkeen luovutusta kos-
kevan säännöksen tulkinnan kanssa. Sulautu-
misen ajankohta määräytyy sulautumisen re-
kisteröintiä koskevan ajankohdan mukaan.
Näin ollen muun muassa 6 a §:n oikeusvaiku-
tukset alkavat edellä sanottujen määräaika-
kojen mukaisesti.

Yksityiskohtaiset perustelut

Työsopimuslaki

4 §. Työnantajalle ehdotetaan hallituksen esityksessä velvollisuutta esittää osa-aikatyötä koskevan, toistaiseksi voimassa olevaksi tar-
koitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys ennen sopimuksen tekemistä. Selvitys on esitettävä sille työntekijälle, jonka kanssa työsopimus solmitaan. Jos työnantaja ei tee työntekijän kanssa kirjallista työsopimusta ja on myös laiminlyönyt 4 §:n 4 momentin mukaisen selvityksen esittämisen, on laiminlyön-
nillä vaikutusta epäselvien työsuhteen ehtojen selvittämisessä ja ratkaisemisissa.

30 §. Lomauttaminen voi pykäläehdotuksen 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan tapahtua samoin perustein, joilla työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen. Kun työntekijä lomautetaan ehdotetun 37 a §:n mukaisten irtisanomisperusteiden nojalla, tulee selvittää myös, voidaanko työntekijä ammatti-
taitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella si-
joittaa uudelleen tai kouluttaa yrityksessä tar-
jolla oleviin uusiin tehtäviin sen ohella, että työ vähenee 37 a §:ssä mainitulla tavalla.

Työn pysyvän ja tilapäisen vähenemisen sel-
vittämisessä tulee huomiota kiinnittää siihen, onko tiedossa tai voidaanko kokemuksen pe-
rusteella arvioida, milloin työn väheneminen päättyy. Työn vähentymisen merkitystä sekä pysyvyyttä tai tilapäisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon myös yrityksen koko ja muut toimintaedellytykset.

Voimassa olevan lain mukaan työntekijä voidaan työn tilapäisen vähentymisen johdosta lomauttaa enintään 75 päiväksi. Tätä eni-
mäismäärää ehdotetaan pidennettäväksi 90 päivään.

Voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus irti-
sanomisajasta huolimatta. Kyseinen säännös ehdotetaan kumottavaksi, eikä lomauttamista koskeviin säännöksiin sisälly vastaavaa työsopimuksen purkamista koskevaa säännöstä. Tästä syystä sosiaalivaliokunta toteaa, että työntekijä voi lomautusaikana käyttää halutes-
saan työsopimuslain 42 §:n 1 momentin mukaista oikeutta irtisanoa työsopimuksensa päättymään milloin tahansa lomautusaikana niine rajoituksineen, mitä kyseisessä säännök-
sessä on. Työntekijä voinee tässä tapauksessa käyttää myös työsopimuslain 43 §:n 3 momen-
tin 5 kohdan mukaista purkamisperustetta eli purkaa työsopimuksen sillä perusteella, että hänelle ei anneta riittävästi työtä.

Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutoinkin voidaan säännösehdoituksen 2 mo-
mentin mukaan sopia joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta työntekijän lomauttamisesta. Sopimuksen mukainen lomauttamisen toimeenpaneminen voi perustua työnantajan tai työntekijän tarpeisiin.

37 a §. Voimassa olevassa työsopimuslain 37 §:ssä on eräitä erityistapauksia lukuun otta-
matta yleinen kielto irtisanoa toistaiseksi voi-
massa oleva työsopimus ilman erityisen paina-
vaa syytä. Hallituksen ehdottama menettely, jolla toistaiseksi voimassa olevien työsopimuk-
sien irtisanomisperusteet jaetaan toisaalta kiel-
toon irtisanoa työsopimus työntekijästä johtu-
vasta syystä, jollei syy ole erityisen painava, ja toisaalta oikeuteen irtisanoa työsopimus talou-
dellisista tai tuotannollisista syistä, osoittaa samalla sen, että näissä lainkohdissa ilmaistaan se, että irtisanomisen perusteet ovat edelleen vain joko työntekijän henkilöstä johtuvia taik-
ka taloudellisista tai tuotannollisista syistä joh-
tuvia.

Työnantajalla on pykäläehdotuksen mukaan oikeus irtisanoa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Säännöksellä ei siis tältä osin pyritä muuttamaan sitä tulkintalin-
jaa, joka koskee työn pysyvää vähentymistä irtisanomisperusteena. Irtisanominen taloude-
llisten tai tuotannollisten syiden perusteella ei tule kysymykseen, jos näiden syiden vaikutuk-
set ovat vain tilapäiset. Tältä osin ehdotettu säännös vastaa voimassa olevan lain 37 §:n 2 momentin 4 kohtaa.

Voimassa olevan lain mukaan myös taloudelliset ja tuotannolliset tekijät voivat muodostaa sellaisen erityisen painavan syyn, joka hyväksytään irtisanomisperusteeksi.

Säännöksessä asetetaan irtisanomisoikeuden lisäedellytykseksi se, ettei työntekijää kohtuudella voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Uudelleensijoitus- tai koulutusmahdollisuuden olemassaolo osoittaa, ettei työ ole irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt.

39 a §. Kun työnantaja yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi, tulee säännöksen mukaan noudattaa irtisanomisen edellytyksiä. Tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tapahtuvan osa-aikaistamisen edellytyksenä on se, että työntekijää ei ole voitu ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Valiokunta kiinnittää huomiota työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen aiheuttamiin ongelmiin.

Työttömyysturvalain 19 §:n mukaan työttömällä henkilöllä, joka ottaa vastaan osa-aikatyötä, on oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan. Työttömyysturvalain 18 §:n mukaan kokoaikatyötä tehneen työntekijän työajan lyhennys, joka toteutetaan työsopimuslain mukaisesta syystä lyhentämällä päivittäistä työaikaa ja vähentämällä palkkaa vastaavasti, antaa oikeuden työttömyyspäivärahaan tietyin edellytyksin. Kun edellä mainittujen työttömyysturvalain 18 tai 19 §:n soveltaminen työsopimuslain 39 a §:n nojalla osa-aikaistetun työntekijän päivärahaan on tulkinnanvarainen, pitää valiokunta tärkeänä, että ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin, jotta osa-aikaistetulla työntekijällä on oikeus soviteltuun päivärahaan. Työnantajan yksipuolisesti osa-aikaistaman työntekijän oikeuden päivärahaan tulee vastata työttömänä osa-aikatyötä ottaneen työntekijän ja lyhennettyä työpäivää lomautuksen johdosta tekevän työntekijän oikeutta päivärahaan.

Valiokunta yhtyy hallituksen esityksen perusteluihin, joissa todetaan, että pysyväisluonteinen työajan lyhentäminen tapahtuu 39 a §:n nojalla. Työajan muu lyhentäminen tapahtuu lomautusta koskevien säännösten mukaisesti.

Osa-aikatyössä olevan työaikaa voidaan edelleen lyhentää. Valiokunnan käsityksen mukaan näissä tapauksissa on työaikaa lyhennettäessä noudatettava vastaavasti 39 a §:n säännöksiä.

40 §. Kun määräaikainen tai toistaiseksi tehty työsopimus irtisanotaan liikkeen luovutuksen yhteydessä 40 §:n 2 momentin mukaisesti ja liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta neuvotellaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n 3 momentin mukaisesti, on 40 §:n 3 momentissa säädetty irtisanomisilmoituksen antamisesta. Irtisanomisilmoituksen antaminen tai jättäminen postin kuljettavaksi on riittävä toimenpide liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuvassa irtisanomisessa.

Valiokunta ehdottaa 40 §:n muuttamista siten, että se selvemmin ilmaisee hallituksen esityksen perusteluistakin ilmenevän seikan, jonka mukaan luovutuksen saajalla on oikeus irtisanoa myös määräaikainen työsopimus. Kun määräaikainen sopimus vain erittäin poikkeuksellisissa tapauksissa voi olla viittä vuotta pitempi ilman, että sitä pidetään toistaiseksi tehtynä sopimuksena, valiokunta ehdottaa irtisanomisessa noudatettavaksi ajaksi kahta kuukautta, mikä on myös voimassa olevassa laissa säädetty aika. Palkkaetujen menetyksen korvaamista koskeva säännös vastaa voimassa olevan lain säännöstä.

42 a §. Valiokunta kiinnittää huomiota niihin mahdollisuuksiin, joita työvoimaviranomaisilla on atk-laitteistojen avulla selvittää irtisanottujen työntekijöiden työllisyystilanne. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus entisten työntekijöidensä tiedustelemiseen vain yhdestä työvoimatoimistosta.

42 b §. Kun työnantaja tarjoaa alunperin osa-aikatyöhön otetuille tai 39 a §:n mukaisesti osa-aikatyöhön siirretyille työntekijöilleen lisätyötä hakiessaan uutta työvoimaa samankaltaiseen osa- tai kokoaikatyöhön, tulee työn laatua arvioitaessa ottaa huomioon myös ajalliset ja paikalliset tekijät. Velvollisuus lisätyön tarjoamiseen syntyy, kun työ on samankaltaista työtä tai kun työntekijä voi tehdä sitä pykälässä tarkoitetun koulutuksen avulla. Työ voi olla entisen osa-aikatyön täydennystä tai muuta kokoaikatyötä. Työnantajalle ei synny rajoittamatonta lisätyön tarjoamisvelvollisuutta henkilöpiirin suhteen. Jos työnantajan uuden työvoiman tarve sijoittuu ajallisesti siten, että entiset osa-aikatyössä olevat työntekijät eivät työvoimatarvetta voi täyttää, voidaan työn laatu arvioida sellaiseksi, ettei sitä tarvitse ensisijaisesti tarjota osa-aikatyötä tekeville. Maantieteellisestä etäisyydestä johtuvat tekijät saattavat antaa aiheen vastaavanlaiseen arvioon

varsinkin niissä tapauksissa, joissa työnantajalla on tarjolla vain osa-aikatyön täydennykseksi muuta samankaltaista työtä.

Voimaantulosäännös. Valiokunta ehdottaa työsopimuslain voimaantulopäivämääräksi 1 päivää tammikuuta 1989. Näin työmarkkinat voivat jo ennakolta valmistautua lain täytäntöönpanoon tietäen voimaantuloajankohdan.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

6 §. Yhteistoimintamenettelyn neuvotteluluvon täyttymistä koskevien säännösten muuttuessa saattavat muun muassa henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestyksessä tai siirrossa tehtävistä toiseen tulla ajallisesti laajemman neuvotteluluvon piiriin. Silloin kun kyse on normaaleista työnjohtolisista tai tilapäisistä toimenpiteistä tai muutokset ovat vähäisiä, ei kyse ole yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain nojalla neuvoteltavista seikoista.

Pykäläehdotuksen mukaan olennaisia kone- ja laitehankintoja koskevaa neuvotteluluvon rajataan siten, että tällaiset investoinnit ovat neuvotteluvollisuuden piirissä vain niiden henkilöstövaikutusten osalta. Säännös liittyy 8 §:ssä ehdotettuihin neuvotteluaikeisiin ja sisältää sen, ettei neuvotteluja ole tarpeen käydä hankintapäätöksen perusteista tai muista kuin henkilöstövaikutuksista. Neuvottelujen sisältö määräytyy 7 ja 8 §:n mukaisesti.

6 b §. Valiokunta pitää merkittävänä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laatimista, koska näin tulee ennalta arvioitavaksi yrityksen henkilöstöpolitiikka ja siihen vaikuttava koulutus. Suunnitelmilla on merkitystä myös työntekijöille, koska he voivat saada tietoja työhönsä vaikuttavista yrityksen suunnitelmista. Vaikka suunnitelman vahvistaminen kuuluu yrityksen johdon toimivaltaan, valiokunta korostaa suunnitelmien yhteistoimintamenettelyssä tapahtuvan käsittelyn merkitystä.

7 a §. Neuvotteluesityksen tekemistä koskevaan säännökseen on ehdotettu mahdollisuutta sopia toisin neuvotteluesityksen tekemisestä. Kun yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 14 §:ssä on säädetty toisin sopimisesta työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistyksille muun muassa 7 a §:ssä tarkoitettuihin tapauksissa, sisältää 7 a §:n 1 momentissa mainittu toisin sopimisen oikeus valiokunnan

käsityksen mukaan mahdollisuuden sopia asiasta yritys- tai työpaikkakohtaisesti taikka työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä silloin, kun nämä ovat tiettyssä kysymyksessä neuvotteluosapuolina. Tämä vastaa valiokunnan mielestä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain yleistä tarkoitusta edistää työnantajien ja -tekijöiden välistä yhteistoimintaa ja tekee mahdolliseksi yrityskohtaisen harkinnan perusteella joustavat menettelyt esimerkiksi kolmen päivän määräajan suhteen.

7 b §. Sosiaalivaliokunta pitää tärkeänä, että myös viranomaiset kytketään mukaan arvioitaessa työvoiman vähentämisen johdosta suoritettavia toimenpiteitä. Ehdotetun 7 b §:n mukaisella ilmoituksella, joka tehdään neuvottelujen alkaessa, on merkitystä, koska työvoimaviranomaiset voivat avustaa työnantajia ja työntekijöitä esimerkiksi koulutuspalvelujen järjestämisessä. Lisäksi tiedot avoimista työpaikoista saattavat vaikuttaa yhteistoimintaneuvottelujen kulkuun. Valiokunta tähdentää toisaalta tietojen luottamuksellista käsittelyä ja toisaalta viranomaisten aktiivisen panoksen tärkeyttä.

8 §. Valiokunta ehdottaa pykälää korjattavaksi siten, että yhdenmukaisesti nykyisen lain kanssa käytetään rinnan käsitteitä työntekijä ja toimihenkilö.

15 a §. Irtisanomismenettelystä annetun lain 19 ja 20 §:ssä säädetään työsopimuslain irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanotun työntekijän oikeudesta korvaukseen ja korvauksen määrästä. Mainittujen säännösten mukaan korvauksen suuruutta määrittäessä on otettava sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon muun muassa työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä, työntekijän arvioitu ansionmenetys ja muut näihin verrattavat seikat. Yhteistoimintalain 15 a §:n 2 momentin säännökset hyvityksen suuruuden määrittämisessä huomioon otettavista seikoista ovat samantapaiset. Valiokunnan käsityksen mukaan tulee irtisanomismenettelylain ja vastaavasti myös työsopimuslain mukaista vahingonkorvausta määrittäessä ottaa korvauksen suuruuteen vaikuttavana seikkana huomioon 15 a §:n mukainen hyvitys, jotta vältetään sellainen korvausten kasaantuminen, jossa yleisesti hyväksyttyjen oikeuspoliittisten periaatteiden vastaisesti yhdestä teosta tulee samalla perusteella useita korvauksia. Säännöksiä on tältä osin seurattava ja ryhdyttävä tarvittaessa toimenpiteisiin irtisanomismenettelylain ja työsopimuslain muuttamiseksi. Valiokunta ehdot-

taa pykälän 2 momenttiin tehtäväksi teknisen korjauksen.

Pykäläehdotuksen 3 momentissa edellytetään hyvitystä koskeva kanne nostettavaksi vuoden kuluessa siitä, kun oikeus siihen on syntynyt. Valiokunnan käsityksen mukaan vuoden määräajan laskenta alkaa siitä, kun 1 momentissa tarkoitettu osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen tulee voimaan, koska tästä ajankohdasta alkaen voidaan aikaisintaan todeta hyvitystä koskevan oikeuden syntyneen. Toisaalta säännöksessä ei toisin kuin useissa muissa työelämää koskevissa laeissa todeta hyvitystä koskevan oikeuden raukeamisesta, jos kannetta ei määräajassa ole nostettu. Valiokunta ehdottaa säännöstä muutettavaksi tältä osin.

Valiokunta ehdottaa pykälään myös 8 §:n korjauksia vastaavia teknisiä korjauksia.

Voimaantulosäännös. Työsopimuslain valiokunta ehdottaa tulevaksi voimaan 1989 alusta. Kun kyseinen laki kuitenkin tulee yksittäistä työsuhdetta koskevana voimaan aina irtisanomisajan päätyttyä lain voimaantulosta, on tarkoituksenmukaista säätää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muutos tulemaan voimaan jonkin verran myöhemmin. Tällöin lainsäädäntöä sovellettaisiin ainakin merkittävään osaan yrityksen työntekijöistä. Tästä syystä valiokunta ehdottaa yhteistoimintalain tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1989.

Edellä esitetyn perusteella sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset hyväksyttäisiin näin kuuluvina:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 30 §, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 ja 4 momentti, 40 §:n 1 ja 2 momentti ja 42 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78), 38 §:n 3 ja 4 momentti 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 40 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84) ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 37 a ja 39 a §, 40 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 42 b §, seuraavasti:

4, 30, 37, 37 a, 38 ja 39 a §
(Kuten hallituksen esityksessä)

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

(1 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 §:ssä tarkoitettua, tai jos työsopimus on määräaikainen, kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta aiheutuvasta palkkaetujen menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.

(3 mom. kuten hallituksen esityksessä)

42 a ja 42 b §
(Kuten hallituksen esityksessä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-kuuta 1989.

(2 ja 3 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Jos työsopimukseen olisi ilman tässä tarkoitettujen lainmuutosten voimaantuloa ollut sovellettava lomauttamisesta ilmoitettaessa työehto- tai työsopimuksessa sovittua yli 14 päivän irtisanomisaikaa, noudatetaan tätä 30 §:n 1 momentissa ja työsopimuslain 30 b §:ssä säädetyn ilmoitusajan sijasta edellä tarkoitettuna lomautusilmoitusajana niin kauan, kunnes kyseessä olevassa työehtosopimuksessa on toisin sovittu tai työsopimus on voimassa.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta, *muutetaan* 6 §:n 2 kohta, 8 §:n 1 momentti ja 14 §:n 1 momentti, sekä *lisätään* 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §, 8 §:ään uusi 2—5 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 6 momentiksi, ja lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a §, seuraavasti:

3, 6, 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §
(Kuten hallituksen esityksessä)

8 §

Neuvotteluveto-oikeuden täyttyminen

(1 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän *tai toimihenkilön* osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, työnantajan ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluveto-oikeuttaan, ennen kuin asiasta on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään 7 päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli 10 työntekijän *ja toimihenkilön* osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluveto-oikeuttaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

(3—5 mom. kuten hallituksen esityksessä)

8 a, 11 a ja 14 §
(Kuten hallituksen esityksessä)

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7, 7 a tai 8 §:ssä on säädetty, ja työntekijä *tai toimihenkilö* on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä *tai toimihenkilöllä* oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintaveto-oikeuden laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan *hyvitys jättää tuomitsematta*.

Työntekijän tai toimihenkilön oikeus hyvitykseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa oikeuden syntymisestä.

Voimaantulo- ja soveltamissäännös

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1989.

(2 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Edelleen sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että lakialoitteet n:o 17, 97, 116 ja 132/1987 vp. hylättäisiin.

Vielä sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että toivomusaloite n:o 1002/1987 vp. hylätään.

Helsingissä 11 päivänä toukokuuta 1988

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Skinari, varapuheenjohtaja Louvo ja jäsenet Ala-Harja, Alaranta, Kankaanniemi, Koistinen, Kärhä (osittain), P. Leppänen, Mäkelä, Nord-

man, Paavilainen, Rantanen (osittain), Rinne, Stenius-Kaukonen, Taina, Törnqvist ja Väistö sekä varajäsenet J. Roos (osittain) ja Sasi (osittain).

Vastalauseita

I

Yleistä

Hallituksen esitystä työsopimuslain ja yhteistoimintalain muuttamiseksi on perusteltu yhteiskunnan rakenteissa tapahtuvan muutoksen hallinnan tarpeella. Tätä taustaa vasten on ilmoitettu hallituksen tarkoituksena olevan parantaa työntekijöiden työsuhteturvaa sekä pyrkiä entistä paremmin ennakoimaan työllisyyttä koskevat muutokset sekä edelleen pyrkiä siihen, että yrityksissä ensisijaisesti käytetään irtisanomisten sijasta muita vaihtoehtoja, kouluttamista ja sijoittamista uusiin tehtäviin. Myös yhteistoimintaa on ilmoitettu pyrittävän kehittämään yrityksissä entistä paremman vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi työnantajan ja työntekijöiden välillä. Hallituksen esitykseen sisältyy kuitenkin monia seikkoja, joiden johdosta hyväksyttävät pyrkimykset toteutuvat vain osittain.

Hallituksen esitykseen tosin sisältyy työntekijöiden kannalta selviä parannuksia, kuten pitkään työnantajan palveluksessa olleiden työntekijöiden irtisanomisaikojen pidentäminen. Esityksessä on kuitenkin myös lukuisia heikkouksia ja puutteita sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Näitä ovat useat tulkinnanvaraiset ja vaikeaselkoiset säännökset, jotka saattavat aiheuttaa tarpeettomasti ongelmia työpaikoilla ja johtaa jopa vuosia kestäviin oikeudenkäynteihin lain oikean tulkinnan selville saamiseksi. Lakiehdotukset tuovat osittain myös turhaa byrokratiaa työelämään ja kangistavat sitä tarpeettomasti.

Monissa kohdin hallituksen esitystä keskeisesti valmistelleet ministerit Puhakka ja Kanerva ovat olleet eri mieltä lakiehdotusten sisällöstä, muista asiantuntijoista puhumattakaan.

Koska lakeja joudutaan soveltamaan käytännössä työpaikoilla ja koska ristiriitatapauksissa niitä joudutaan tulkitsemaan tuomioistuimissa, on tärkeää muistaa, että tuomioistuinten päätökset eivät välttämättä ole samansisältöisiä kuin asiantuntijoiden ja valmistelijoiden näkemykset ja mielipiteet, varsinkaan niissä kohdissa, joissa kuultujen kannanotot ovat poikenneet toisistaan. Tästä syystä olisi valiokunnan tullut tehdä varsinaiseen lakien tulkinnan pohjana olevaan materiaaliin, lakitekstiin ja lakiehdotusten perusteluihin, tarpeellisia muutoksia ja selvennyksiä, jotta soveltajilla ja tulkitsijoilla olisi lain säätäjän, itse eduskunnan, selkeä kanta ongelmakohtiin ja puutteisiin. Valiokuntakäsittelyssä ilmenneet ongelmat olisi tullut sekä työntekijöiden että työnantajien edun nimissä korjata. Tähän valiokunnan enemmistö ei ole kuitenkaan suostunut. Valiokuntakäsittelyn aikana tehdyt muutokset ovat pääasiassa näennäisiä. Valiokunnan kannanototkin ovat paikoittain epäselviä, esimerkiksi kone- ja laitehankintoihin liittyvästä neuvotteluvollisuudesta ei valiokunnan kannanoton perusteella saada riittävää selvyyttä.

Hallituksen esityksen valmistelussa ei ole myöskään toiminut normaali kolmikantaperiaate eikä valmistelun yhteydessä ole riittävästi kuultu työntekijöiden ja työnantajien kannanottoja.

Lakiehdotusta tarkasteltaessa vaikuttaa siltä, että lakiehdotus on koottu useista eri aikoina kirjoitetuista palasista, kaikilta osin paloja riittävästi yhteensovittamatta. Tätä näkemystä tukevat esityksen salassa tapahtuneen valmistelun erityispiirteet, joihin on kuulunut mm. se, että julkisuuteen on useamman kerran ilmoitet-

tu sovun syntyneen hallituspuolueiden kesken. Hetken päästä on kuitenkin ilmennyt, ettei yksimielisyyttä ollutkaan syntynyt. Myös asetuista tiukoista aikarajoista on jouduttu luopumaan. Näin ollen osaksi ilmeisesti keskeneräisestä valmistelusta on johtunut, että perustelut ja lakiteksti poikkeavat eräissä kohdin toisistaan sekä että lakitekstin säännökset on paikoittain puutteellisesti sovitettu keskenään.

Lakiehdotuksen valmistelun puutteisiin kuuluu edelleen, ettei esityksen kansantaloudelle ja yritysten taloudelle aiheuttamiin kustannusvaihteluihin ole pyritty löytämään läheskään tyydyttävää vastausta.

Hallituksen esitystä työsopimuslain ja yhteistoimintalain muuttamiseksi on suurellesiten kutsuttu työelämän uudistamiseksi. Työelämän uudistaminen ja kehittäminen on kuitenkin jatkuvaa prosessia eikä syvällistä uudistamista tapahdu tälläkään kertaa. Vaikka hallituksen esityksellä on myönteisetkin puolensa, tällä lainsäädännöllä ei synnytetä yhtään uutta työpaikkaa eikä taloudellisissa vaikeuksissa olevien yritysten asemaa helpoteta. Keskeistä työelämän uudistamisessa onkin, että säilytetään ja edistetään kannattavaa yritystoimintaa, jolloin kyetään turvaamaan olemassa olevat työpaikat sekä kyetään edelleen lisäämään työpaikkoja. Tältä pohjalta on edelleen mahdollista parantaa työntekijöiden työsuhdeturvaa ja mahdollisuutta osallistua työntekijöille keskeisten asioiden käsittelyyn yhteistoimintaneuvotteluissa.

Tuotantoteknologian voimakkaasta uudistumisesta ja pyrkimyksestä kansainvälisen kilpailukyvyyn säilyttämiseen johtuen koulutuksen merkitys eri aloilla työelämässä korostuu kaiken aikaa. Valiokunnan olisi tullut mietinnössään täsmentää koulutusvelvollisuuteen liittyviä kysymyksiä. Työnantajan tehtäviin on katsottava kuuluvan työnantajan tarpeisiin sopivan henkilöstökoulutuksen antaminen. Tähän liittyen valiokunnan olisi tullut myös edellyttää, että erityisesti pienyritysten henkilöstökoulutuksen edistämiseen voidaan osoittaa valtion rahoitusta. Työllisyyskoulutus sen sijaan kuuluu yhteiskunnan kustannettavaksi. Tätä etenkin työttömille ja työttömyysuhan alla oleville annettavaa koulutusta tulisi yhteiskunnan laajentaa. Lisäksi olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin aikuisten opintorahan lisäämiseksi ja kehittämiseksi.

Haluttaessa auttaa yritystä, jolla ei ole enää tarjottavana työtä kaikille työntekijöille, on

mahdollista uutena keinona irtisanomisaikojan nyt pidennettäessä siirtää vastuuta kustannuksista ainakin osaksi yhteiskunnan vastattavaksi ja samalla on mahdollista turvata työntekijän irtisanomisajan mukaiset oikeudet. Irtisanomisaikaa on mahdollista käsitellä uudella tavalla, kun esimerkiksi kahden kuukauden pituinen aika irtisanomisesta on kulunut. Jos työnantaja katsoisi tällöin, ettei hän voi käyttää työntekijän työpanosta hyväkseen, hän voisi ilmoittaa työntekijälle ja työvoimaviranomaisille, että työntekijä on hänen puolestaan vapaa hakemaan uutta työpaikkaa. Tällöin työntekijä alkaisi etsiä uutta työpaikkaa työvoimatoimiston välityksellä ja olisi oikeutettu työttömyyspäivärahaan. Työnantaja olisi velvollinen irtisanomisajan loppuun saakka takaamaan työntekijän ansiotason entisen suuruusena, mutta tätä velvollisuutta keventäisi työttömyyspäiväraha sekä työntekijän mahdollisesti uudesta työpaikasta saama palkka. Järjestelmä olisi myös työntekijän edun mukainen, sillä hän olisi vapaa etsimään uutta työtä silloin kun olisi selvää, että entisessä työpaikassa ei ole enää mahdollista jatkaa. Työntekijän ansioedut säilyisivät entisen suuruisina koko irtisanomisajan, mutta yritys ei joutuisi ollessaan vaikeuksissa kantamaan yksin koko irtisanomisajan palkan tuomaa taloudellista taakkaa. Valiokunnan olisi tullutkin edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin tässä kappaleessa kuvatussa järjestelmän aikaansaamiseksi ainakin pienempien yritysten kohdalla.

Yksityiskohtaiset muutosehdotukset

Työsopimuslaki

37 a §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

37 a §:n 1 mom.

Nykyisin voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n tarkoittama lakisääteinen irtisanomissuoja rakentuu yleislausekkeen varaan, joka edellyttää kokonaisarvioinnin tekemistä irtisanomiseen oikeuttavan erityisen painavan syyn olemassaolosta. Hallituksen esityksen 37 §:ään on koottu työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet sekä säilytetty lakitekstissä vaatimus, jonka mukaan irtisanominen voi tapahtua vain erityisen painavasta syystä.

Hallituksen esityksen 37 a §:stä ilmenevät sen sijaan taloudellisesta tai tuotannollisesta

syystä tapahtuvan irtisanomisen perusteet. Tässä säännöksessä ei ole lainkaan mainintaa erityisen painavan syyn vaatimuksesta. Hallituksen esityksen perusteluista ilmenee kuitenkin, että säännöksellä on tarkoitettu koota ja vahvistaa voimassa olevaa lakia koskeva oikeuskäytäntö, mikä sisältää vaatimuksen erityisen syyn olemassaolosta. Hallituksen esityksen 37 §:n 2 momentin ja 37 a §:n 1 momentin erilaisesta kirjoitustavasta johtuen saattaa kuitenkin seurata, että oikeuskäytäntö ajan kuluessa irtaantuu erityisen painavan syyn vaatimuksesta taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen kohdalla, jollei asiaa riittävän selvästi sanota lakiehdotuksen perusteluissa. Tästä syystä valiokunnan olisi tullut lisätä hallituksen esityksen 37 a §:n 1 momentin perusteluihin selkeä kannanotto, että taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä tapahtuva irtisanominen voi tulla nykyisen oikeuskäytännön mukaisesti kysymykseen vain erityisen painavan syyn perusteella. Nykyisen oikeuskäytännön mukaiseen erityisen painavan syyn toteamiseen liittyy 37 a §:n kohdalla, että työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisesta, tuotannollisesta tai muista niihin verrattavista syistä olennaisesti ja pysyvästi. Vaikka hallituksen esityksen termeillä ”vähäistä suuremmassa määrin” ja ”muutoin kuin tilapäisesti” ei ole tarkoitettu muuttaa oikeuskäytäntöä, ajan kuluessa oikeuskäytännössä voi muuttumista tapahtua, jollei lain perusteluissa tässä kohdin riittävän selkeästi todeta, ettei ole tarkoitettu muuttaa oikeuskäytäntöä aikaisemmasta. Muussa tapauksessa termit ”vähäistä suuremmassa määrin” ja ”muutoin kuin tilapäisesti” voivat aiheuttaa vuosia kestäviä riitaisuuksia ja oikeudenkäyntejä.

37 a §:n 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajan kouluttamisvelvollisuudesta. Lakiehdotuksen valiokuntakäsittelyn aikana on ilmennyt, että koulutusvelvollisuutta on tarpeen täsmentää hallituksen esityksen sanamuodosta, joka on epäselvä ja tulkinnanvarainen. Valiokunnan olisi tullut täsmentää ja rajata työnantajan koulutusvelvollisuus siten, että termin ”kouluttaa uusiin tehtäviin” sijasta sanottaisiin laissa ”kouluttaa työnantajan tarpeisiin sopiviin uusiin tehtäviin”. Edellä lausuttu noudattelee valtioneuvoston periaatepäätöstä ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämisestä 24.3.1988. Päätöksen mukaan henkilöstökoulutus, siis työnantajan tarpeisiin sopi-

viin tehtäviin annettava koulutus, kuuluu työnantajalle. Sen sijaan työllisyyskoulutuksesta huolehtiminen on yhteiskunnan velvollisuus. Työllisyyskoulutuslain mukaan työllisyyskoulutus on koulutusta niille, jotka ovat työttömiä tai työttömyysuhan alaisia tai joiden ammattitaidon ylläpitämiseksi tai lisäämiseksi on tarpeen täydennys- tai jatkokoulutus tai jotka tarvitsevat koulutusta siirtyäkseen ammatteihin, joilla ammattitaitoisesta työvoimasta on huomattavaa puutetta.

37 a §:n 2 mom.

Momentissa esitetään neljä esimerkkitapausta, jolloin ei ainakaan katsota olevan voimassa 1 momentissa tarkoitettua irtisanomisperustetta. Valiokunnan olisi tullut poistaa esimerkkiluettelosta tarpeettomana mainitun momentin 4 kohta, jossa kielletään vetoamasta näennäisesti taloudelliseen tai tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen, vaikka todellinen syy irtisanomiseen on muualla, esimerkiksi työntekijän henkilössä. On selvää, että irtisanomisen tulee aina täyttää 1 momentin edellytykset. Ei ole hyvän lainsäädäntötavan mukaista toistaa ajatusta, että lain rikkominen on kiellettyä.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

7 a §, 8 §:n 2 mom. ja 8 a § (Neuvotteluvelvollisuus 6 §:n 1 kohdan asioissa)

Yhteistoimintalain 6 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminnan piiriin kuuluvat henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja siirrot tehtävistä toisiin.

Hallituksen esityksessä ei ehdoteta muutosta itse 6 §:n 1 kohdan lakitekstiin. Kohdan soveltamisala ja sisältö kuitenkin muuttuu hallituksen esityksen 7 a §:n, 8 §:n 2 momentin ja 8 a §:n johdosta. Näissä säännöksissä määrätään 6 §:n 1 kohdan tarkoittamat asiat määrämuotoisen ja määräaikaan sidotun neuvotteluvelvollisuuden piiriin.

Useat yrittäjätahojen edustajat ovat valiokuntakäsittelyssä katsoleet 6 §:n 1 kohdan tarkoittaman asioiden kuuluvan yrityksen arkipäiväisiin rutiiniasioihin, joihin kankea neuvottelumenettely ei sovellu.

Koska lakitekstistä ja lain perusteluista ei suoraan ilmene 6 §:n, 1 kohdan uusi sisältö ja soveltamisala, on tärkeää, että hallituksen esityksen perusteluissa selkeästi todetaan, että määrämuotoinen ja määräaikaan sidottu neu-

votteluvollisuus koskee 6 §:n 1 kohdan asioita vain henkilöstövaikutusten osalta. Ellei lomauttamisista, osa-aikaistamisista tai irtisanomisista ole kysymys, ei 6 §:n 1 kohdan asioissa ole määrämuotoista ja määräaikaista neuvotteluvollisuutta. Tässä tilanteessa 7 a §, 8 §:n 2 momentti ja 8 a § eivät tulisi sovellettaviksi. Neuvotteluvollisuus säilyisi näin ollen nykyisen laajuksena, mikäli 6 §:n 1 kohdassa mainituista asioista ei aiheutuisi lainkaan henkilöstövaikutuksia. Lakitekstin ja perustelujen epäselvyydestä johtuen on tärkeää, että mainitut seikat todetaan perusteluissa selkeästi. On huomattava, että yhteistoimintalain 6 §:n 1 kohta on luettava erityisesti verrattuna 8 §:n 2 momenttiin.

6 §:n 2 kohta (Kone- ja laitehankinnat)

Asiantuntijoiden keskuudessa on ilmennyt erilaisia näkemyksiä kohdan sisällöstä ja jopa tarpeellisuudesta. Osa asiantuntijoista on ollut sillä kannalla, että kohdan tarkoittamat kone- ja laitehankinnat ovat mahdollisia ilman että niistä etukäteen neuvotellaan yhteistoimintamenettelyssä. Osa asiantuntijoista ja erityisesti valmisteleva ministeri Puhakka on katsonut, että etukäteen on neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä olennaisista kone- ja laitehankinnoista, jos niillä saattaa olla henkilöstövaikutuksia. Puhakka on katsonut, että säännös muulla tavoin tulkittuna menettäisi merkitystään. Koska kuitenkin yritysten kannalta on tärkeää, että yritykset saavat vapaasti tehdä koneita ja laitteita koskevat hankintapäätöksensä ilman etukäteistä määrämuotoista ja määräaikaan sidottua neuvotteluvollisuutta, on kohdan perusteluissa selkeästi todettava mainittu seikka. Neuvotteluvollisuus koskee vain koneiden ja laitteiden hankkimisesta aiheutuvia henkilöstövaikutuksia, ei liiketoimintapäätöksiä. Valiokunnan mietintö on tältä kohdin sekava, eikä siinä selkeästi ole suljettu liiketoimintapäätöksiä neuvotteluvollisuuden ulkopuolelle, vaikka näin olisi tullut tehdä.

6 §:n 3 a kohta ja 6 a § (Sulautuminen)

Yhteistoimintalain muutosehdotus toisi fuusion eli sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstövaikutukset yhteistoimintamenettelyn piiriin. Kun sulautuminen on hyvin monivaiheinen prosessi ja koska virheellisestä menettelystä ehdotetaan säädettäväksi enimmillään varsin ankarat seuraamukset, olisi

lakiehdotuksen perusteluja täsmennettävä, ettei synny epäselvyyttä, mistä ajankohdasta syntyy neuvotteluvollisuus sulautumisen kohdalla. Tämän vuoksi valiokunnan mietinnössä olisi tullut lausua, että yhteistoimintalaissa käytetyllä ilmaisulla ”sulautumisen tapahduttua” tarkoitetaan sitä ajankohtaa, jolloin sulautuminen tulee voimaan. Osakeyhtiön ja osuuskunnan kohdalla sulautuminen tulee voimaan kaupparekisteriin tehtävällä merkinnällä. Avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön kohdalla sulautuminen astuu voimaan sulautumissopimuksessa mainitulla hetkellä taikka, ellei tällaista ole määrätty, sulautuminen astuu voimaan, kun omaisuus siirtyy vastaanottavalle yhtiölle.

7 a § (Neuvotteluesitys)

Hallituksen esityksessä lähdetään siitä, että yhteistoimintalain mukaisia määrämuotoon ja määräaikaan sidottuja neuvotteluja edeltävä neuvotteluesitys on tehtävä vähintään 3 päivää ennen neuvottelun alkamista. Kolmen päivän aika on kuitenkin liian kaavamainen ja johtaa tarpeettomasti neuvottelumenettelyn pidentymiseen ja tehtävän ratkaisun viivästymiseen. Neuvotteluesitys olisikin tehtävä vähintään päivää ennen neuvottelun alkamista. Tätä aikaa on pidettävä riittävänä, koska vasta itse neuvotteluissa on mahdollisuus paneutua riittävästi neuvottelun kohteena olevaan asiaan.

Siltä osin kuin 7 a §:ssä on kysymys menettelystä 6 §:n 1 kohdan asioissa, viitataan mitä asiasta on edellä lausuttu.

7 b § (Ilmoitus työvoimaviranomaisille)

Valiokunnan mietinnössä olisi tullut 7 b §:n kohdalla selkeämmin lausua, että säännös asettaa työvoimaviranomaiselle myös aikaisempaa enemmän velvollisuuksia. Työvoimaviranomaisella olisi velvollisuus saatuaan tiedon neuvotteluesityksestä ryhtyä toimenpiteisiin sen selvittämiseksi, millaista koulutusta voidaan työntekijöille järjestää yhteiskunnan tuella tai kustannuksella. Työvoimaviranomaisella olisi velvollisuus informoida yrittäjää näistä mahdollisuuksista. Samalla työvoimaviranomaisen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin uusien työpaikkojen saamiseksi työntekijöille mahdollisen irtisanomisen varalta. Tavoitteena on, että neuvotteluesityksen tultua työvoimaviranomaisen tietoon on mahdollisuus synnyttää nykyistä parempi vuorovaikutussuhde työnantajan ja työvoima-

viranomaisen välillä. Tärkeätä on korostaa, että työvoimaviranomaisen tehtäväkenttä laajentuu muutoksen yhteydessä. Samalla on huomattava, että 7 b §:n työvoimaviranomaisten toimintavelvollisuuksilla ja 11 a §:n mukaisella yhteiskunnan kouluttamisvelvollisuudella on kytkentä toisiinsa.

8 § (Neuvotteluvuoroituksen täyttyminen)

Yhteistoimintalain 8 §:n 2 ja 3 momentin mukaisten yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäisaikojen laskenta alkaa eri tilanteissa eri ajankohdista. Lyhyt 7 päivän aika lasketaan alkavaksi neuvottelujen alkamisesta, kun taas pitempien 2 ja 3 kuukauden neuvotteluaikojen laskenta alkaa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstölle. Kun nämä säännökset ovat jo muutoinkin jossain määrin vaikeaselkoisia, vähimmäisaikojen laskenta tulisi kaikissa tapauksissa alkaa samasta ajankohdasta. Tästä syystä ehdotetaan, että neuvottelujen määräajat laskettaisiin kaikissa 8 §:n 2 ja 3 momentin tapauksissa neuvottelujen aloittamisesta.

Koska 8 §:n 2 momentissa on viitattu 6 §:n 1 kohtaan, on perusteluissa mainittava, että 6 §:n 1 momentissa mainitut asiat kuuluvat määräaikaisen neuvotteluvuoroisuuden piiriin vain, mikäli kysymykseen tulisi osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen. Ellei henkilöstövaikutuksia ilmeisesti olisi, ei 6 §:n 1 momentissa mainittuja asioita koskisi määräaikaan sidottu neuvotteluvuoroisuus.

Hallituksen esityksen 8 a §:n 2 momentin mukaisia neuvotteluaikoja on pidettävä liian pitkinä. Määräaikoja olisi tullut lyhentää porrastamalla määräajat sillä perusteella, kuinka monen henkilöön toimenpide kohdistuisi. Jos neuvotteluaikoja lyhennettäisiin yrityksen koon perusteella, luotaisiin uusia portaita lainsäädäntöön, mikä ei ole tarpeen. Yrityksen koon perusteella määrättävät neuvotteluajat saattaisivat vaikuttaa myös yritysten laajentamista rajoittavasti. Määräaikojen lyhentäminen henkilöstövaikutusten kohteena olevien työntekijöiden määrään selkiinnittäisi säännöstä ja olisi erityisesti pienten yritysten edun mukaista. Neuvottelujen vähimmäisajat olisi tullut säätää seuraavasti:

— Enintään 10 työntekijää tai toimihenkilöä koskeva toimenpide (lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen), hallituksen esityksen mukainen 7 päivän neuvotteluvuoroisuus neuvottelujen alkamisesta lukien.

— Jos toimenpide (lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen) koskisi yli 10, mutta enintään 30 työntekijää tai toimihenkilöä, neuvotteluvuoroisuus 1 kuukausi neuvottelujen alkamisesta lukien.

— Jos toimenpide (lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen) koskisi yli 30 työntekijää tai toimihenkilöä, neuvotteluvuoroisuus 2 kuukautta neuvottelujen alkamisesta lukien.

Neuvotteluaikojen lyhentäminen edellä kuvatulla tavalla olisi sekä yritysten että työntekijöiden edun mukaista. Yrityksessä, jossa on 40 työntekijää, saadaan selville nopeammin, mikä mahdollisuudet ovat työpaikkojen säilyttämiseen, kuin 100:n tai 400:n taikka 1 000 työntekijän yrityksissä.

11 a § (Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely)

Säännöksessä käsitellään yrityksen koulutusvelvollisuuden laajuutta. Säännöstekstin mukaan "... on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset".

Hallituksen esityksen perusteluissa käsitellään koulutusvelvollisuutta suhtellisen niukalti (s. 19). Tällöin on perustelujen mukaan "hankittava selvitystä myös siitä, minkälaisia koulutuspalveluja yrityksen ulkopuolelta on saatavissa. Jos kysymys on koulutusjärjestelystä, joita ei voida yrityksen toimesta rahoittaa, tulisi tässä yhteydessä mahdollisuuksien mukaan selvittää sitäkin, voidaanko koulutukseen saada yhteiskunnan tukea." Hallituksen esityksestä ei riittävällä tarkkuudella ilmene, mihin saakka ulottuu yrityksen kouluttamisvelvollisuus. Myös mahdollisuus yhteiskunnan osallistumisesta koulutuskustannuksiin on perusteluissa ylimalkaisesti käsitelty. Tästä syystä on tarpeen säännöstekstiin lisätä maininta, että koulutusvelvollisuus ulottuu ainoastaan "työnantajan tarpeisiin sopiviin uusiin tehtäviin" kouluttamiseen. Valtioneuvoston periaatepäätöksen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämisestä 24.3.1988 mukaankin työnantajan vastuulle katsotaan kuuluvaksi henkilöstökoulutus, toisin sanoen omiin tarpeisiin sopiviin

tehtäviin kouluttaminen. Tähänkin koulutukseen tulisi pienyritysten kohdalla saada yhteiskunnan tukea. Työllisyyskoulutus sen sijaan kuuluu yhteiskunnan kustannettavaksi. Tätä koulutusta annetaan työttömille ja työttömyysuhan alaisille taikka henkilöille, joiden ammatitaidon ylläpitämiseksi tai lisäämiseksi on tarpeen täydennys- tai jatkokoulutus tai jotka tarvitsevat koulutusta siirtymään ammatteihin, joilla ammattitaitoisesta työvoimasta on huomattavaa puutetta.

Työvoimaviranomaisten tehtävistä ja velvollisuuksista liittyen koulutukseen viitataan 7 b §:n kohdalla lausuttuun. Mainituilla säännöksillä on keskenään tärkeä yhteys.

15 a § (Hyvitys)

Työnantajaa saattaa kohdata neuvottelumenettelyyn liittyvissä asioissa laiminlyönnistä seuraamuksena hyvitys, vahingonkorvaus tai sakko. Osasta neuvottelumenettelyssä tapahtuneista laiminlyönneistä saattaa tulla kysymykseen yksi seuraamus, osasta saattaa tulla kysymykseen useampia seuraamuksia. Lisäksi seuraamukset voivat tulla tutkittaviksi eri menettelyissä ja eri aikoina. Seuraamuksia ei ole kaikilta osin sovitettu keskenään. Tästä syystä voidaan puhua sanktiokumulaatiosta, joka saattaa johtaa kohtuuttomuuksiin. Hallituksen esitys olisikin tullut kirjoittaa tässä kohdin tarkemmin, koska seuraamusjärjestelmän sekavuus johtunee ainakin osaksi epätarkasta kirjoittamistavasta: säännöksiä ei ole koordinoitu keskenään riittävällä tarkkuudella. Toisaalta pelkän neuvottelumenettelyn kohdalla tapahtuneesta virheestä saattaa hallituksen esityksen mukaan seurata enimmillään 20 kuukauden palkkaa vastaava hyvitys, mikä on yhtä suuri kuin laittomasta irtisanomisesta enimmillään saatava hyvitys. Pelkässä neuvottelumenettelyssä tapahtuneesta virheestä työnantajan maksettavaksi määrättyä enimmäishyvitystä tulisi tämän vuoksi alentaa enintään 10 kuukauden palkkaan. On muistettava, että hyvityksen lisäksi, mikäli on kyseessä laitton irtisanominen, voi enimmillään seurata vahingonkorvauksena 20 kuukauden palkka.

Edellä olevan perusteella katsomme,

että valiokunnan mietinnön perusteluissa olisi tullut lausua:

1) Yksityiskohtaisissa perusteluissa työsopimuslain 37 a §:n kohdalla (tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet):

”Säännöksen oikean tulkinnan löytämiseksi ja tarpeettomien oikeudenkäyntien välttämiseksi todetaan, että säännöksen 1 momentin sanamuodosta huolimatta ei ole ollut tarkoitus taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kohdalla heikentää työntekijöiden irtisanomissuojaa nykyisestäään. Irtisanominen voi tapahtua nykyisen oikeuskäytännön mukaisesti ainoastaan erityisen painavasta syystä. Työlainsäädännössä uusilla tulkinnanvaraisilla ilmaisuilla ’vähäistä suuremmassa määrin’ ja ’muutoin kuin tilapäisesti’ ei ole tarkoitettu poikettavan olemassa olevasta oikeuskäytännöstä työntekijän vahingoksi.”

2) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 6 §:n 2 kohdan kohdalla (kone- ja laitehankinnat):

”Selvyyden vuoksi on syytä korostaa, että säännöksen edellyttämä määräaikaan ja määrämuotoon sidottu neuvotteluvollisuus ei koske koneiden ja laitteiden hankintapäätöksiä; ne yritys voi tehdä ilman, että käydään yhteistoimintaneuvotteluja. Neuvottelut tulee käydä ennen investointipäätöksistä johtuvien henkilöstövaikutusten toteuttamista.”

3) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 6 §:n 3 a kohdan ja 6 a §:n kohdalla (sulautuminen):

”Yhteistoimintalaissa käytetyillä ilmaisuilla ’sulautumisen tapahduttua’ tarkoitetaan sitä ajankohtaa, jolloin sulautuminen tulee voimaan. Osakeyhtiön ja osuuskunnan kohdalla sulautuminen tulee voimaan kaupparekisteriin tehtävällä merkinnällä. Avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön kohdalla sulautuminen tulee voimaan sulautumissopimuksessa mainitulla hetkellä taikka, ellei tällaista ole määrätty, sulautuminen tulee voimaan, kun omaisuus siirtyy vastaanottavalle yhtiölle.”

4) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 7 a §:n, 8 §:n 2 momentin ja 8 a §:n kohdalla (määrämuotoisesta neuvotteluvollisuudesta 6 §:n 1 kohdan asioissa):

”Yhteistoimintalain 6 §:n 1 kohdan mukaan kuuluvat yhteistoiminnan piiriin henkilöstön

asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja siirrot tehtävistä toiseen. Yhteistoimintalain 6 §:n 1 kohdan sisältö määrittyy pitkälle 8 §:n 2 momentin pohjalta, säännöksiä onkin luettava verrattuna toisiinsa. Hallituksen esityksen mukaisen lakitekstin ja hallituksen esityksen perustelujen tulkinnanvaraisuudesta johtuen on syytä korostaa, että 6 §:n 1 kohdan tarkoittamissa asioissa on noudatettava määrämuotoista ja määrääkaikaan sidottua neuvottelumenettelyä, vain henkilöstövaikutusten (osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset) osalta. Ellei henkilöstövaikutuksista ole kysymys, neuvotteluvollisuus on nykyisen lain mukainen.”

5) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 7 b §:n kohdalla (ilmoitus työvoimaviranomaisille):

”Työvoimaviranomaisella on velvollisuus saatuaan tiedon neuvotteluesityksestä ryhtyä toimenpiteisiin sen selvittämiseksi, millaista koulutusta voidaan työntekijöille järjestää yhteiskunnan tuella tai kustannuksella. Työvoimaviranomaisella on velvollisuus informoida yrittäjää näistä mahdollisuuksista. Samalla työvoimaviranomaisen on ryhdyttävä toimenpiteisiin uusien työpaikkojen saamiseksi työntekijöille mahdollisen irtisanomisen varalta. Tavoitteena on, että neuvotteluesityksen tultua työvoimaviranomaisen tietoon on mahdollisuus synnyttää nykyistä parempi vuorovaikutussuhde työnantajan ja työvoimaviranomaisen välillä.”

6) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 11 a §:n kohdalla (koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely):

”Valiokunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin yhteiskunnan koulutusvelvollisuuden laajentamiseksi nykyisestä työttömille ja työttömyysuhan alla oleville, jotta yritykset saisivat entistä paremmin tarpeisiinsa sopivaa koulutettua työvoimaa. Yhteiskunnan on entistä enemmän osallistuttava vaikeuksissa olevien yritysten toimintamahdollisuuksien parantamiseen koulutusta lisäämällä.”

7) Yksityiskohtaisissa perusteluissa yhteistoimintalain 15 a §:n kohdalla (hyvitys):

”Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta

virheestä saattaa seurata säännösten mukaan enimmillään 20 kuukauden palkkaa vastaava vahingonkorvaus (irtisanomismenettelystä annettu laki) ja hallituksen esityksen mukaan enintään 20 kuukauden palkkaa vastaava hyvitys (yhteistoimintalain velvoitteen rikkominen) sekä lisäksi sakkorangaistus. Nämä seuraamukset saattavat tulla tuomituiksi eri aikaan ja eri prosesseissa. Säännökset mahdollistavat oikeuspoliittisten periaatteiden vastaisesti sellaisen seuraamusten kasaantumisen, jossa yhdestä menettelystä seuraa samalla perusteella useita korvauksia. Ei ole hyvän lainsäädäntötavan mukaista jättää seuraamussäännöksiä sovittamatta keskenään ja mahdollistaa säännöstasolla seuraamusten kasaantuminen. Valiokunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin, joilla estetään seuraamusten kasaantuminen yhteistoimintalain neuvottelumenettelyssä.”

8) Yleisperusteluissa:

”Haluttaessa auttaa yritystä, jolla ei ole enää tarjottavana työtä kaikille työntekijöille, on mahdollista irtisanomisaikojaa pidennettäessä siirtää vastuuta kustannuksista yhteiskunnan vastattavaksi ainakin osaksi ja samalla on mahdollista turvata työntekijän irtisanomisaajan mukaiset oikeudet. Irtisanomisaikaa on mahdollista käsitellä uudella tavalla, kun esim. 2 kuukauden pituinen aika irtisanomisesta on kulunut. Jos työnantaja katsoisi tällöin, ettei hän voi käyttää työntekijän työpanosta hyväkseen, voisi hän ilmoittaa työntekijälle ja työvoimaviranomaiselle, että työntekijä on hänen puolestaan vapaa hakemaan uutta työpaikkaa. Tällöin työntekijä alkaisi etsiä uutta työpaikkaa työvoimatoimiston välityksellä ja olisi karenssiajan jälkeen oikeutettu työttömyyspäivärahaan. Työnantaja olisi velvollinen irtisanomisaajan loppuun saakka takaamaan työntekijän ansiotason entisen suuruisena, mutta tätä velvollisuutta keventäisi työttömyyspäiväraha sekä työntekijän mahdollisesti uudesta työpai-kasta saama palkka. Järjestelmä olisi myös työntekijän edun mukainen: hän olisi vapaa etsimään uutta työtä silloin kun olisi selvää, että entisessä työpaikassa ei ole enää mahdollisuutta jatkaa. Työntekijän ansioedut säilyisivät entisen suuruisina koko irtisanomisaajan, mutta hyvitys ei joutuisi ollessaan vaikeuksissa kantamaan yksin koko irtisanomisaajan palkkojen taloudellista taakkaa. Valiokunta edellyttää,

että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin tässä kappaleessa esitetyn järjestelmän aikaansaamiseksi.”

Lisäksi ehdotamme,

että valiokunnan mietintöön sisältyvät lakiehdotukset hyväksyttäisiin näin kuuluvina:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 30 §, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 ja 4 momentti, 40 §:n 1 ja 2 momentti ja 42 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78), 38 §:n 3 ja 4 momentti 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 40 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84) ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 37 a ja 39 a §, 40 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 42 b §, seuraavasti:

4, 30 ja 37 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

37 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa *työnantajan tarpeisiin sopiviin* uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

(1 kohta kuten valiokunnan mietinnössä)

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua; *tai*

3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammattitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön (*poist.*).

(4 kohta *poist.*)

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

38, 39 a, 40, 42 a ja 42 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös
(Kuten valiokunnan mietinnössä)

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta,
muutetaan 6 §:n 2 kohta, 8 §:n 1 momentti ja 14 §:n 1 momentti, sekä
lisätään 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §, 8 §:ään uusi 2—5 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 6 momentiksi, ja lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a §, seuraavasti:

3, 6, 6 a ja 6 b §
 (Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään (*poist.*) päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

(2 ja 3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

7 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 §

Neuvotteluelvoituksen täytyminen

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Jos 6 § 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai *enintään kymmenen* työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, työnantajan ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään 7 päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli 10 *mutta enintään 30* työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin *kuukausi* on kulunut *neuvottelujen alkamisesta*. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli 30 *työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistami-*

seen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kaksi kuukautta on kulunut neuvottelujen alkamisesta.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimenpantavia osaaikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai kaksi kuukautta on kulunut *neuvottelujen alkamisesta*.

(4 ja 5 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

— — — — —

8 a §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

11 a §

Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely

Milloin 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettua neuvottelussa joudutaan harkitsemaan työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi *työnantajan tarpeisiin sopiviin* uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestyksen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

14 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7, 7 a tai 8 §:ssä on säädetty, ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautet-

tu tai irtisanottu, on työntekijällä oikeus saada hyvityksenä enintään 10 kuukauden palkka.

(2 ja 3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös
(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 11 päivänä toukokuuta 1988

Juhani Alaranta

Annikki Koistinen

Matti Väistö

II

Olemme ehdottaneet runsaasti muutoksia työsopimuslakiin ja lakiin yhteistoiminnasta yrityksistä, minkä lisäksi olemme ehdottaneet uutta työsuhdeturvalakia korvaamaan irtisanomismenettelystä annetun lain. Hallituksen esitys on meidän mielestämme riittämätön. Erityisen painavan syyn poistaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten ehtona uhkaa heikentää kollektiivista irtisanomissuojaa nykyisestääänkin.

Paheksuttavaa on käsittelyn aikana ollut se, että mietintö laaditaan hallituspuolueiden toimesta valiokunnan ulkopuolella perustelujen viimeistä yksityiskohtaa myöten. Toki hallituspuolueilla on lupa sovittelaa kiistojaan valiokunnan ulkopuolella, mutta tämänkertainen menettely on ollut poikkeuksellista kaikkeen aikaisempaan nähden.

Työsopimuslaki

Ehdotamme määräaikaisten työsopimusten käytön rajoittamista (2 §). Koeaikaa koskevaa säännöstä muutettaisiin vastaamaan koeajan tarkoitusta (3 §). Osa-aikatyötä koskevaa muotovapautta haluamme täsmentää siten, että työntekijä saa kirjallisen selvityksen itselleen, ja laajentaa koskemaan myös määräaikaista työsuhteita (4 §).

Ehdotamme, että lakiin lisätään yleissäännös työnantajan yleisestä velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden ammatillisesta täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksesta sekä varautumaan taloudellisesti tästä samoin kuin työn tilapäisestä tai pysyvästä vähentymisestä taikka

yrityksen tai sen osan lopettamisesta aiheutuvien haittojen lieventämiseen (17 a §).

Kielletään lomautusoikeuden laajentaminen sopimuksella ja pidennetään lomautusilmoitus-aika irtisanomisajan pituiseksi. Parannetaan työntekijän suojaa pakkolomautuksissa velvoittamalla työnantaja maksamaan pitkäaikaisesti tai toistuvasti lomautetulle työntekijälle kahden viikon ajalta palkka (30 §).

Säilytetään erityisen painava syy myös tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisten ehtona; voimassa oleva lakihan on kieltänyt myös tuotannollisissa ja taloudellisissa tapauksissa irtisanomisen ilman erityisen painavaa syytä. Hallituksen ilmoituksen mukaan tarkoituksena on ollut siirtää nykyinen oikeuskäytäntö lakiin. Hallitus ehdottaa kuitenkin tähän asti kokonaan tuntemattomia termejä lakitekstiin. Kukaan ei osaa sanoa, mitä tarkoittaa työn väheneminen ”vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti”. Omituis-ta on, että valiokunnan enemmistö kieltäytyi täsmentämisestä, oliko erityisen painavan syyn poistamisella tarkoitus heikentää irtisanomissuojaa vai ei. Molemmat asiaan sekaantuneet ministerit tosin vakuuttivat, ettei tarkoitus ollut muuttaa tilannetta, mutta kun valiokunta ei täsmennystä suostunut tekemään, kestää korkeimman oikeuden tulkinnan saaminen tästä asiasta 6—8 vuotta. Kummalla, että lakia irtisanomissuojan osalta sanonnoiltaan oleellisesti muutetaan, mutta valiokunnan enemmistö tahtoo jättää lain tulkinnan kokonaan oikeuslaitokselle keskeisessä kysymyksessä eli lainsä-

täjä siirtää lainsäädäntövallan tuomioistuimelle täysin tarkoituksellisesti.

Ehdotamme lisäksi työntekijöiden irtisanomissuojaa työn pysyvissä vähentymistilanteissa säätämällä työnantajan uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuudesta. Lisäksi uuteen 5 momenttiin olemme sisällyttäneet työsuhteen jatkuvuusperiaatteen (37 §).

Säädetään selväpiirteinen vuorojärjestys työn vähyyteen perustuvissa irtisanomistilanteissa (37 a §).

Emme hyväksy hallituksen esitystä, että työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi, vaan ehdotamme säädettäväksi, että se voi tapahtua vain työntekijän suostumuksella (39 a §).

Työnantajan erityistä irtisanomisoikeutta liikkeenluovutustilanteissa koskeva säännös kumotaan. Valitettavasti valiokunnan enemmistö ei voinut tulla tälle kannalle. Säädetään uudessa 40 §:ssä työntekijän oikeudesta irtisanomisrahaan (40 §).

Ehdotamme 42 §:n 2 momentin kumoamista ja 3 momentin siirtämistä tarkistettuna 2 momentiksi.

Voimassa olevan lain mukaan irtisanottu työntekijä on otettava takaisin, jos työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa 6 kuukauden kuluessa. Tätä aikaa hallitus esitti pidennettäväksi 9 kuukaudeksi, mikä tuli myös valiokunnan enemmistön kannaksi. Pidämme välttämättömänä pidentää ajan vuodeksi (42 a §).

Ehdotamme poistettavaksi työnantajan oikeuden purkaa työsopimus työntekijän työtaisteluun osallistumisen takia (43 §).

Työntekijän oikeudesta vahingonkorvaukseen lainvastaisen irtisanomisen johdosta ehdotamme säädettäväksi uudessa työsuhdeturvalaissa (51 §).

Ehdotamme, että lakia sovellettaisiin myös niihin tapauksiin, jotka on pantu vireille ennen lain voimaantuloa.

Yhteistoimintalaki

Emme hyväksy, että kone- ja laitehankinnat kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin vain niiden henkilöstövaikutusten osalta, kuten hallitus esittää voimassa olevaa lakia heikennettäväksi ja mihin valiokunnan enemmistö päätyi. Valiokunnassa kävi ilmi, että ministeri Puhakan ja ministeri Kanervan välillä on selvä tulkintaerimielisyys muutoksen tarkoituksesta ja vaikutuksista; tästä huolimatta valiokunnan enemmistö kieltäytyi täsmentämästä muutetun 2 kohdan tulkintaa siten, että neuvottelut kone- ja laitehankintojen henkilöstövaikutusten osalta on käytävä ennen hankintapäätöstä. Tämä johtaa siihen, että vasta muutaman vuoden ja oikeuden ennakkoratkaisujen jälkeen tiedetään, mitä hallitus ja valiokunnan enemmistö tällä pykälällä tarkoittivat — itse ne kieltäytyivät sitä sanomasta. Lopullisessa käsittelyssä valiokunnan enemmistö näet poisti mietinnön perusteluista kohdat, jotka olisivat asian selvittäneet (6 §).

Haluamme, että neuvotteluvelvoitteelle asetetaan täsmälliset määräajat (8 §).

Haluamme pidentää kanteen nostamisaikaa valiokunnan enemmistön esittämästä yhdestä vuodesta kolmeen vuoteen (15 §).

Ehdotamme koulutusvelvollisuuden tehostamiseksi yhteisösakkoa (16 §).

Työsuhdeturvalaki

Ehdotamme irtisanomismenettelystä annetun lain korvaamista uudella työsuhdeturvalailla.

Ehdotamme,

että valiokunnan mietintöön sisältyvät lakiehdotukset hyväksyttäisiin lakialoitteen n:o 116/1987 vp. ja hallituksen esityksen pohjalta näin kuuluvina ja

että sanotun lakialoitteen pohjalta hyväksyttäisiin kolmas lakiehdotus seuraavasti:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 42 §:n 3 momentti, muutetaan 2 §:n 2 momentti, 3 §, 30 §, 37 §:n 2 momentin 4 kohta, 38 §, 40 §, 42 §:n 2 momentti, 42 a § ja 43 §:n 4 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 2 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), 3 § 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78) sekä 38 § osittain muutettuna mainitulla 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetulla lailla, 40 § osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 17 a §, 37 §:ään uusi 2 momentin 5 kohta ja 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 6 momentiksi, lakiin uusi 37 a, (poist.) 39 a ja 42 b § ja 51 §:ään uusi 5 ja 6 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 37 § osittain muutettuna 11 päivänä tammikuuta 1985 annetulla lailla (30/85) ja 51 § osittain muutettuna 31 päivänä toukokuuta 1974 annetulla lailla (414/74), seuraavasti:

2 § (Uusi)

Kesto aika

Määräaikainen työsopimus saadaan tehdä, jos työtehtävien erikoisluonne, sijaisuus tai harjoittelu sitä edellyttävät. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä solmittu toistuvasti, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Muu sopimus on mitätön.

3 § (Uusi)

Koe aika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erityisesti koeajasta, jonka pituus voi olla enintään kolme kuukautta työsuhteen alkamisesta. Koeaikana voi työnantaja purkaa työsuhteen sen lisäksi mitä purun ja irtisanomisen erimielisyyksistä muualla tässä laissa on säädetty, vain sillä perusteella, ettei työntekijä ilmeisesti työhön opastuksesta ja ohjauksesta huolimatta kykene tai sovellu työsopimuksen mukaiseen työhön. Työntekijällä on oikeus koeaikana vapaasti purkaa työsuhte.

Työsopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

4 §

Muotovapaus

Työnantajan on annettava osa-aikatyötä koskevan (poist.) työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä, jollei mainitut ehdot sisältävää sopimusta tehdä kirjallisesti.

17 a § (Uusi)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden ammatillisesta täydennyskoulutuksesta yrityksen taloudellisten mahdollisuuksien ja työtehtävistä johtuvien koulutustarpeiden sekä toimialalla vallitsevan koulutuskäytännön mukaisesti.

Työnantajan on taloudellisesti varauduttava työn tilapäisestä tai pysyvästä vähentymisestä sekä yrityksen tai sen osan lopettamisesta henkilöstölle aiheutuvien haittojen lieventämiseen siten kuin tässä laissa ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/78) on siitä säädetty.

Koulutusrahastojen perustamisesta yrityksiin, joihin on sovellettava yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, on säädetty mainitun lain 7 a §:ssä.

30 §

Lomauttaminen

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa

työsopimuksen, hänellä on oikeus työsuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen ehtojen muutoin pysyessä voimassa. Samalla tavalla työntekijä voidaan (poist.) lomauttaa myös 37 §:n 2 momentin 4 kohdan perusteella enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi (poist.) järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta rajoittaa.

Työnantajan on maksettava palkka 14 lomautuspäivältä, jos lomautuksen päättymisajankohtaa ei ole lomautusilmoituksessa määrätty tai jos lomautus kestää yli 90 päivää. Sama on laki, jos kalenterivuoden aikana toistuvat lomautukset yhteensä jatkuvat yli 90 päivää.

(4 mom. kuten valiokunnan mietinnön 3 mom.)

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

(1—3 kohta poist.)

4) työn tilapäistä vähentymistä, jonka ajaksi työnantajan on pyrittävä järjestämään muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin soveltuva koulutusta; eikä

5) työntekijän suorittaman työn pysyvää vähentymistä, jos irtisanominen voidaan välttää siirtämällä tai mahdollisuuksien mukaan kouluttamalla työntekijä hänen ammattiaan vastaaviin tai muihin työntekijän hyväksymiin työtehtäviin.

Työnantaja ei saa ilman 2 momentissa tarkoitettua syytä muuttaa ilman työntekijän suostumusta hänen vahingokseen työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Sanotunkaltaisessa työsuhteen ehtojen muuttamisessa työnantajan on muutoinkin meneteltävä soveltuvin osin samoin kuin irtisanoessaan työsuopimuksen. Mitä tässä momentissa on sanottu, koskee soveltuvin osin myös määräaikaista työsuopimusta.

Työnantajan toimittaman irtisanomisen johdosta eivät työsuhde ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuudet työntekijää kohtaan päättyä ennenkuin toimivaltainen tuomioistuin on tut-

kinut irtisanomisperusteen laillisuuden. Irtisanomisaika alkaa kulua vasta, kun päätös on annettu työntekijälle tiedoksi.

37 a §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Yrityksen työvoiman taloudellisista tai tuotannollisista syistä aiheutuvaan työn vähyiden perusteella tapahtuvissa yleisissä irtisanomisissa ja lomautuksissa on otettava huomioon, että toimenpide kohdistetaan viimeksi 53 §:ssä tarkoitettuihin luottamusmiehiin ja että muutoin noudatetaan työsuhteen keston perusteella määräytyvää työntekijöiden vuorojärjestystä, josta voidaan poiketa, jos siihen on yrityksen toiminnasta johtuva tärkeä syy tai jos työntekijän erityiset sosiaaliset perusteet kohtuudella sitä edellyttävät.

Vuorojärjestyksen vahvistamisesta on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 §:n 4 momentin 2 kohdassa. Jos työnantajalla on useita toimintayksiköitä, vuorojärjestys sovitaan erikseen kutakin toimintayksikköä varten.

Työehtosopimuksella voidaan sopia vuorojärjestyksen perusteista toisin kuin edellä 1 momentissa on säädetty.

38 §

Irtisanomisaika

Työnantajan on irtisanoessaan työsuopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua yhdessä tai useammassa erässä

1) enintään kolme vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa,

2) enintään viisi vuotta kolmen kuukauden irtisanomisaikaa,

3) enintään yhdeksän vuotta neljän kuukauden irtisanomisaikaa,

4) enintään 12 vuotta viiden kuukauden irtisanomisaikaa,

5) yli 12 vuotta kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

Jos kuitenkin työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta ja työntekijä on hänen työsuopimustaan irtisanottaessa täyttänyt 40 vuotta, on työnantajan noudatettava irtisanomisaika aina vähintään viisi kuukautta. Mikäli työntekijä on tällaisessa tapauksessa täyttänyt 50 vuotta, on työnantajan noudatettava irtisanomisaika aina vähintään kuusi kuukautta.

Työsuhteen keskeytyminen vähintään 12 kuukaudeksi keskeyttää samalla irtisanomisaajan pituuden karttumisen.

Työntekijän oikeutta 2 momentissa mainittuun irtisanomisaikaan voidaan rajoittaa vain valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisellä sopimuksella.

Työntekijällä on oikeus palkkaan ja muihin työsuhteesta johtuviin etuihin irtisanomisaikana, vaikkei työnantaja tarjoaisi hänelle työtä. Irtisanomisaikana työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen uuden työn etsimistä varten siten kuin asetuksella säädetään.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työntekijä lomautusaikana itse irtisanoo työ sopimuksensa, katsotaan irtisanomisen tapahtuneen työnantajan toimesta lomautuksen perusteena olevista syistä.

39 a §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työsuhteen muuttamista osa-aikaiseksi koskee se, mitä edellä 37 §:n 4 momentissa on sanottu työ sopimussuhteessa noudatettavien ehtojen muuttamisesta työntekijän vahingoksi.

40 §

Työntekijän oikeus irtisanomisrahaan

Työnantaja on velvollinen, kun yrityksen tai sen osan toiminta lopetetaan tai siirretään toiselle paikkakunnalle, maksamaan tämän johdosta irtisanotulle työntekijälle irtisanomisaajan palkkaa vastaavan irtisanomisrahan.

Irtisanomisraha maksetaan ensisijaisesti yhteistoimintarahaston varoista, jos työntekijän kanssa on sovittu, että irtisanomisraha käytetään työntekijän täydennys- tai uudelleenkoulutukseen.

Työnantajan ohella irtisanomisrahan maksamisesta on vastuussa liikkeen luovuttaja tai yhtiömuotoisen yrityksen osake-enemmistön tai yhtiöosuuden myyjä, jos irtisanomiset on suoritettu alle vuoden kuluttua yrityskaupasta.

42 § (Uusi)

Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työ sopimuk-

sen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja työnantaja tai työntekijä ennen lomauttamisen päättymistä irtisanoo työ sopimuksen, työnantajan on korvattava työntekijälle irtisanomisaajan palkan tai sen osan menettämisestä aiheutunut vahinko ajalta, jolta työntekijälle ei 27 §:n 2 tai 3 momentin mukaan tarvitse työsuhteen jatkumisesta huolimatta maksaa palkkaa tai milloin työn teettämistä on muutettu tavalla, joka olennaisesti alentaa työntekijän ansioita. Viimeksi mainitussa tapauksessa voidaan sopimuksella kuitenkin rajoittaa työntekijälle 1 momentin mukaan kuuluvaa irtisanomisoikeutta.

42 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja 12 kuukauden kuluessa irtisanomisaajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, on työntekijällä oikeus uuteen työsuhteeseen työnantajan palveluksessa vanhana työntekijänä. Työnantajan on tarjottava työtä ensi sijassa tässä tarkoitetuille entisille työntekijöille. Jos usealla työntekijällä on oikeus uuteen työsuhteeseen, etuoikeus on annettava 37 a §:ssä säädettyssä järjestyksessä siten, että sanotun säännöksen mukaan viimeksi vähennettävälle annetaan etusija ennen aikaisemmin vähennettävää. Saatuaan uutta työsuhdetta koskevan tarjouksen työntekijällä on oikeus kohtuulliseen harkinta-aikaan. Jos työntekijä torjuu uutta työsuhdetta koskevan tarjouksen, joka hänen kohtuudella olisi pitänyt hyväksyä, etuoikeus raukeaa.

42 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

43 § (Uusi)

Purkamisoikeus

Tämän pykälän 1 ja 2 momentista riippumatta työtaisteluun osallistuminen ei oikeuta työ sopimuksen purkamiseen.

51 § (Uusi)

Vahingonkorvausvelvollisuus

Työntekijän oikeudesta vahingonkorvaukseen työsuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta on säädetty työsuhdeturvalain 11 §:ssä.

Yhteistoimintalain soveltamispiiriin kuuluva työnantaja, joka irtisanoo tai lomauttaa työntekijän ilman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa tuotannollista tai taloudellista syytä, voidaan edellä 5 momentissa tarkoitetun korvauksen lisäksi tuomi-

ta maksamaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä säädetty yhteisösakko.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-kuuta 1989. Sitä sovelletaan myös niihin tapauksiin, jotka on pantu vireille ennen lain voimaantuloa.

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta,
muutetaan (poist.) 14 §:n 1 momentti ja 16 §, sekä
lisätään 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a ja 6 b (poist.) §, 7 §:n 4 momenttiin uusi 1 ja 2 kohta, jolloin nykyiset 1—3 kohdat siirtyvät 3—5 kohdiksi, ja uusi 5 momentti, lakiin uusi 7 a, 7 b ja 7 c §, 8 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a §, seuraavasti:

3 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

(2 kohta poist.)

3 a) liikkeen tai sen osan luovutusta tai sulautumista koskevat päätökset sekä siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

(3 b ja 3 c kohta kuten valiokunnan mietinnössä)

6 a ja 6 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 § (Uusi)

Yhteistoimintamenettely

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn, että:

1) ennen 6 §:n 5 ja 7 kohdassa tarkoitettujen päätösten tekemistä on työnantajan selvitettävä

vä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa yrityksen mahdollisuudet toimia niin, että irtisanomiset tai lomautukset voidaan välttää henkilöstön kouluttamisella, uudelleensijoittamisella tai muilla toimenpiteillä;

2) yrityksen työvoiman vähentämisestä johtuvien irtisanomisten ja lomautusten yhteydessä työntekijöiden keskinäinen vuorojärjestys vahvistetaan työsopimuslain 37 a §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti yhteistoimintamenettelyssä tai tarvittaessa työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien sovittelujärjestelmää noudattaen.

Henkilöstön edustajalla on oikeus kutsua yhteistoimintaneuvotteluun yrityksen ulkopuolelta asiantuntija käsiteltäessä 4 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa. Asiantuntijan käyttämisestä aiheutuvista kustannuksista vastaa työnantaja. Asiantuntijan tietojensaantioikeudesta ja salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä 11 ja 12 §:ssä on säädetty.

7 a ja 7 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 c § (Uusi)

Koulutusrahasto

Työnantajalle työsopimuslain 17 a §:ssä säädettyistä velvollisuuksista aiheutuvien toimenpi-

teiden rahoittamista varten yritykseen voidaan perustaa työnantajan ja henkilöstöryhmien yhdessä hallitsema koulutusrahasto, johon siirretään erikseen sovittava osuus yrityksen palkkasummasta. Rahaston käyttösuunnitelmasta sovitetaan vuosittain ennen kalenterivuoden loppua. Rahaston käyttöä koskevat päätökset tehdään yhteistoimintamenettelyä noudattaen.

Työnantaja vastaa työsopimuslain 17 a §:n mukaisista velvollisuuksista aiheutuvista kustannuksista siltä osin kuin rahaston varat osoittautuvat riittämättömiksi.

8 §

Neuvotteluvelvoitteen täytyminen

(1 ja 2 mom. poist.)

Neuvotteluvelvoite edellä 7 §:n 4 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetussa asiassa katsotaan täytetyksi, ellei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken toisin sovita, kun kuukausi on kulunut neuvottelujen aloittamisesta, milloin kysymys on yhtä työntekijää koskevasta asiasta, ja kun kolme kuukautta on kulunut muuta asiaa koskevien neuvottelujen käynnistämisestä.

Ennen neuvotteluvelvoitteen täyttymistä työnantaja ei saa ryhtyä toimenpiteisiin neuvottelujen kohteena olevassa asiassa. Muu sopimus on mitätön.

(5 ja 6 mom. poist.)

8 a, 11 a ja 14 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

15 a §

(1 ja 2 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Työntekijän ja toimihenkilön oikeus hyvitykseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa oikeuden syntymisestä.

16 § (Uusi)

Tehostesäännökset

Työnantaja, joka

1) jättää noudattamatta, mitä tämän lain 6 b, 7, 7 a, 9, 11 ja 13 §:ssä on säädetty, tai

2) laiminlyö henkilöstön esityksestä huolimatta työsopimuslain 17 a §:n 1 momentissa tarkoitetun koulutusvelvollisuuden, on tuomitettava yhteisösakkoon, joka on vähintään 50 000 ja enintään miljoona markkaa.

Yhteisösakko on tuomittava työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetyn seuraamuksen asemesta 14 §:ssä tarkoitettujen tai työehtosopimuksiin perustuvien samojen velvollisuuksien rikkomisesta kuten 1 momentissa on säädetty.

Yhteisösakko tuomitaan maksettavaksi koulutusrahastolle tai, mikäli sellaista ei ole perustettu, asianomaista henkilöstöryhmää edustavalle paikalliselle ammatilliselle järjestölle taikka, jos sellaista ei ole, valtiolle käytettäväksi ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Yhteisösakkoon tuomitsemista edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla perusteella koskeva asia käsitellään 15 §:ssä tarkoitetun yhdistyksen vaatimuksesta työtuomioistuimessa siten kuin siitä erikseen säädetään.

Voimaantulo- ja soveltamissäännös

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

3.

Työsuhdeturvalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (320/70) 1 §:n mukaisessa työsuhteessa olevan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, työsopimuksen purkamiseen, työsuhteen ehtojen muuttamiseen sekä tässä laissa ja työsopimus-

laissa työnantajalle säädettyjen velvollisuuksien vastaiseen menettelyyn.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain piiriin kuuluvissa yrityksissä sovelletaan työntekijän irtisanomiseen ja lomauttamiseen vain 8, 9 ja 11 §:n säännöksiä, jos toimenpiteen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen. Mitä

tässä laissa muutoin on säädetty 1 momentissa mainituista asioista, on voimassa myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain piiriin kuuluvissa yrityksissä.

2 §

Ennakoilmoitus

Työnantajan on annettava ennakoilmoitus aiotusta jäljempänä mainitusta toimenpiteestä yrityksen luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu tai ilmoitusta ei voida hänelle toimittaa, asianomaisen työntekijän ammattiliitolle:

- | | |
|--|---|
| <i>Asia koskee</i> | <i>Ennakoilmoitus</i> |
| 1. Irtisanomista työntekijän henkilökohtaisten olosuhteiden perusteella. | Vähintään kahta viikkoa ennen irtisanomista. |
| 2. Työsopimuksen purkamista. | Ilman aiheutonta viivytystä. |
| 3. Irtisanomista työn vähyyden johdosta. | Vähintään kuukautta ennen aiottua irtisanomista. |
| 4. Lomautusta, joka luonteeltaan ei ole yksittäistä tai lyhytaikaista eikä liioin johdu siitä, että työ on kausiluontoista tai muutoin luonteeltaan sellaista, ettei se ole yhtäjaksoista. | Vähintään kuukautta ennen suunniteltua lomautusta. |
| 5. Työntekijän uudeleen työhön ottamista lomautuksen jälkeen. | Vähintään kahta viikkoa ennen uudelleen työhön ottamista. |
| 6. Uutta työsuhdetta silloin, kun työntekijällä on siihen työsopimuslain 42 a §:n mukaan oikeus. | Vähintään kahta viikkoa ennen työn tarjoamista. |

Tämän lain 6 §:ssä tarkoitetut työnantajain ja työntekijäin yhdistykset voivat sopia, että ennakoilmoitus annetaan 1 momentissa sanottu yhdistyksen sijasta jollekin muulle sopivaksi katsotulle työntekijäyhdistykselle.

Jos asia koskee 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on il-

moitettava aiotusta toimenpiteestä asianomaiselle työntekijälle saman ajan kuluessa kuin työntekijäjärjestöllekin.

Jos ennakoilmoituksen tekemistä niissä tapauksissa, joita tarkoitetaan 1 momentin 3—6 kohdissa, kohtaa este siten, ettei ilmoitusta voida antaa säädettyssä ajassa, ennakoilmoitus on sen sijaan annettava niin pian kun se voi tapahtua.

3 §

Ilmoituksen jälkeinen neuvotteluvelvollisuus

Se, jolla 2 §:n tai 2 momentin mukaan on oikeus saada ennakoilmoitus tai 3 momentin mukainen ilmoitus, on oikeutettu vaatimaan työnantajalta neuvottelua aiotusta toimenpiteestä. Neuvottelua on vaadittava viimeistään viikon kuluttua siitä, kun ennakoilmoitus tai muu ilmoitus annettiin.

Jos neuvottelua on vaadittu, työnantaja ei saa ryhtyä toimenpiteeseen ennen kuin tilaisuus neuvottelemiseen on suotu. Neuvotteluvelvollisuus katsotaan täytetyksi, kun asia on käsitelty neuvottelussa, johon työnantaja ja työntekijä sekä luottamusmies tai työntekijäyhdistyksen edustaja ovat yhdessä osallistuneet.

4 §

Irtisanomisen, purkamisen ja lomauttamisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava irtisanominen, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, kohtuullisessa ajassa siitä, kun työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy irtisanomiseen ilmaantui tai, jos peruste on jatkuva, siitä, kun saatiin tietoa sen lakkaamisesta. Mikäli irtisanominen tapahtuu työntekijän henkilökohtaisten olosuhteiden perusteella, se on toimitettava kuukauden kuluessa syyn ilmaantumisesta tai perusteen ollessa jatkuva sen lakkaamisesta. Jos asiasta on 3 §:n mukaan käyty neuvotteluja, voidaan irtisanominen viimeksi sanotussa tapauksessa kuitenkin toimittaa viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä, vaikka kolmen viikon määräaika olisikin jo kulunut umpeen. Jos irtisanomista kohtaa pätevä este, saadaan irtisanominen toimittaa viikon kuluessa esteen lakkaamisesta. Työsopimuksen purkamisoikeuden raukeamisesta on säädetty työsopimuslain 44 §:ssä.

Työnantajan on ennen irtisanomista, purkamista tai lomauttamista koskevan ilmoituksen

antamista kuultava työntekijää, missä tilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa.

Työnantajan on irtisanottava tai purettava työntekijän työsopimus tai lomautettava työntekijä hänelle henkilökohtaisesti annetulla kirjallisella ilmoituksella. Työsopimuksen päättänyt tai työntekijän lomauttanut työnantaja on tarvittaessa velvollinen näyttämään toteen ilmoituksen toimittamisen.

Työsopimuksen irtisanominen ja purkamisen katsotaan toimitetuksi ja lomautusilmoitus annetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon toimenpiteestä. Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla, taikka työajan tasoittumisesta johtuvalta vähintään kahden viikon pituisella vapaajalla, katsotaan irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapautuksen päättymistä seuraavana arkipäivänä.

Irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksen työnantajan on ilmoitettava työntekijälle, miten ja minkä ajan kuluessa työntekijän on 5 §:n mukaan meneteltävä, jos hän katsoo irtisanomisen tai purkamisen tapahtuneen lain vastaisesti.

Työnantajan on lisäksi työntekijän pyynnöstä välittömästi ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen syyt.

5 §

Työntekijän ilmoitus ja työsuhteen jatkuminen

Jos työntekijä katsoo työsopimuksen tulleen irtisanotuksi lain vastaisesti ja vaatii työsuhteen jatkumista, hänen on ilmoitettava tästä työnantajalle kahden viikon kuluessa saatuaan 4 §:n 5 momentissa tarkoitetun oikeaa menettelyä koskevan ilmoituksen. Työsuhde ei tällöin irtisanomisen perusteella pääty, ennen kuin riita on lopullisesti ratkaistu. Tuomioistuim voi erityisestä syystä määrätä työsuhteen lakkaavaksi irtisanomisajan päättyessä tai myöhempana ajanjaksona.

Ellei työntekijä vaadi työsuhteen jatkumista, vaan sen sijaan vahingonkorvauksia tämän lain perusteella, on hänen ilmoitettava siitä työnantajalle neljän kuukauden kuluessa saatuaan 2 §:n 5 momentissa tarkoitetun oikeaa menettelyä koskevan ilmoituksen.

Työnantaja ei saa riitautetun irtisanomisen perusteella sulkea työntekijää työstä ilman erityisiä syistä. Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ja muihin työsopimuksen mukaisiin

etuihin siihen asti, kunnes asia on lopullisesti ratkaistu. Tuomioistuin voi määrätä, että tässä tarkoitettu työstä sulkeminen on lakkaava.

Tuomioistuin voi määrätä, että työsuhde jatkuu purkamisesta huolimatta riidan lopulliseen ratkaisuun asti. Tällöin on sovellettava edellä 3 momentissa olevia säännöksiä oikeudesta palkkaan ja muihin työsopimuksen mukaisiin etuihin. Jos edellä sanottu määräys on annettu, työnantaja ei saa sen syyn perusteella, joka on aiheuttanut purkamisen, sulkea työntekijää työstä.

6 §

Neuvotteluvollisuus

Saatuaan 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen on työnantajan viivytyksettä neuvoteltava työntekijän kanssa irtisanomisen tai purkamisen laillisuudesta. Nämä paikalliset neuvottelut on käytävä kahden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijän 5 §:n mukaisen ilmoituksen.

Ellei erimielisyyttä ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, voi työnantaja tai työntekijä saattaa erimielisyyden neuvoteltavaksi heitä edustavien työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä. Elleivät työnantaja- ja työntekijäyhdistys ole sopineet muusta neuvottelumenettelystä, neuvottelut käydään näitä yhdistyksiä sitovan tai ennen uuden työehtosopimuksen soveltamista viimeksi sitoneen työsopimuksen neuvottelumenettelyä koskevien määräysten mukaisessa järjestyksessä. Nämä neuvottelut on käytävä kuuden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 5 §:n mukaisen ilmoituksen. Yksittäistapauksissa edellä mainitut yhdistykset voivat kuitenkin kirjallisesti sopia tämän määräajan pidentämisestä.

7 §

Neuvottelujen käyminen

Jollei muusta menettelystä ole sovittu, lain mukainen neuvotteluvollisuus katsotaan täytetyksi, kun asia on työnantajan ja työntekijän tai vastaavasti työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välillä käsitelty.

Työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi tehdyn ratkaisun sisältö, tai ellei asiasta ole päästy yksimielisyyteen, kummankin osapuolen mielipide neuvottelun kohteena olleesta erimielisyydestä.

8 §

Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai purkamista koskevasta riidasta ole päästy neuvotteluissa sovintoon, voi työnantaja tai työntekijä saattaa asian tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava neljän viikon kuluessa 7 §:ssä tarkoitettujen neuvottelujen päättymisestä, jos työntekijä vaatii työsuhteen jatkumista.

Mikäli riidan osapuolet tai toinen heistä ei kuulu 6 §:ssä tarkoitettun yhdistyksen välisen neuvottelumenettelyn piiriin, on kanne pantava vireille yleisessä alioikeudessa kuuden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijän 5 §:n mukaisen ilmoituksen.

Muissa kuin 1 ja 2 momentissa mainituissa tapauksissa kanne työsopimuksen irtisanomista tai purkamista koskevassa riidassa on pantava vireille vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Milloin kanne koskee tämän lain mukaisia vahingonkorvauksia tai tähän lakiin tai työsopimuslain 30, 38 ja 42 §:ään perustavaa palkkaa tai muuta etua, on haastehakemus toimitettava työtuomioistuimelle vuoden kuluessa siitä, kun vahinko syntyi tai palkka tai muu etu erääntyi. Mikäli riidan osapuolet tai toinen heistä ei kuulu 6 §:ssä tarkoitettun yhdistysten välisen neuvottelumenettelyn piiriin, on kanne pantava samassa ajassa vireille yleisessä alioikeudessa.

Muutosta alioikeuden ratkaisuun haetaan työtuomioistuimelta valittamalla. Muutoksenhaussa noudatetaan soveltuvin osin oikeudenkäymiskaaren 25 luvun säännöksiä muutoksenhausta alioikeudesta hovioikeuteen.

Jos työnantaja ja työntekijä tai 6 §:ssä tarkoitettu työnantajain ja työntekijäin yhdistys niin sopivat, voidaan työsopimuksen irtisanomista tai purkamista koskeva erimielisyys saat-
taa välimiesmenettelystä annetun lain (46/28) mukaisessa menettelyssä ratkaistavaksi.

9 §

Uuden määräajan myöntäminen

Sille, joka laillisen esteen takia ei ole voinut tehdä 5 §:n mukaista ilmoitusta kahden viikon määräajassa tai saattaa asiaa tuomioistuimen ratkaistavaksi 8 §:ssä säädettyssä määräajassa tai joka muutoin esittää anomuksensa tueksi

painavia syitä, työtuomioistuin voi hakemuksesta, kuultuaan asiasta ensin vastapuolta, myöntää uuden, enintään mainituissa säännöksissä säädetyn pituisen määräajan ilmoituksen tekemiseksi tai asian saattamiseksi tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Uutta määräaikaa on haettava kirjallisesti työtuomioistuimelta kahden viikon kuluessa 1 momentissa tarkoitettun estymisen lakkaamisesta ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona määräaika päättyi.

10 §

Työsuhteen jatkuminen

Mikäli työntekijä on vaatinut työsuhteen jatkumista ja oikeus on lainvoimaisella tuomiolla todennut, että työnantajan toimittama työsopimuksen irtisanominen on tapahtunut lainvastaisesti, oikeuden on julistettava irtisanominen pätemättömäksi.

Jos irtisanominen on lainvoiman saaneella tuomiolla julistettu pätemättömäksi, työnantaja ei saa sillä perusteella, joka on aiheuttanut irtisanomisen, sulkea työntekijää työstä.

11 §

Korvausvelvollisuus

Työnantaja, joka on lainvastaisesti irtisanonut tai purkanut työntekijän työsopimuksen, on velvollinen korvaamaan työntekijälle ennen lainvoimaisen päätöksen antamista syntyneen palkan ja muiden työsopimussuhteesta johtuvista etuuksien menetyksestä aiheutuneen vahingon sekä lisäksi suorittamaan korvauksen lainvastaisesta työsuhteen päättämisestä. Korvauksena on maksettava vähintään kuuden ja enintään 30 kuukauden palkka.

12 §

Tehostettu korvausvelvollisuus

Työnantaja, joka ei noudata tuomioistuimen edellä 10 §:ssä tarkoitettua tuomiota, jolla työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen on julistettu pätemättömäksi, ja työsopimussuhde lakkaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle 11 §:n nojalla tuomitun korvauksen kaksinkertaisena.

13 §

Hyvityssakko työnantajavelvoitteiden vastaisesta menettelystä

Työnantaja, joka laiminlyö noudattaa, mitä tämän lain 2, 3 ja 14 §:ssä tai työsopimuslain 22 §:n 1 momentissa, 30, 30 a, 30 b, 34, 37 a, 42 a, 47 ja 53 §:ssä on säädetty, voidaan tuomita siitä maksamaan työntekijäyhdistykselle tai työntekijälle hyvityssakko.

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten laiminlyönnin syy, aiheutettu haitta tai vahinko ja yrityksen koko. Hyvityssakkoa ei tuomita, jos laiminlyönti on vähäinen.

Hyvityssakon määrää harkittaessa otetaan erityisesti huomioon se intressi, joka työntekijällä ja häntä edustavalla työntekijäyhdistyksellä on siihen, että työnantaja noudattaa edellä sanottuja lain säännöksiä.

Hyvityssakon vähimmäismäärä on 1 000 markkaa ja enimmäismäärä 90 000 markkaa kustakin rikkomuksesta.

Hyvityssakko tuomitaan tämän lain 2, 3 ja 14 §:n rikkomisesta sekä työsopimuslain 30 a, 30 b ja 53 §:n rikkomisesta työntekijäyhdistykselle ja muissa tapauksissa työntekijälle, jonka vaatimuksesta hyvityssakko on tuomittu.

14 §

Työntekijäpuolen tulkintaetuoikeus

Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä:

1) työnantajan työntekijöitä irtisanottaessa tai lomautettaessa taikka uutta työtä tarjottaessa noudatettavasta vuorojärjestyksestä (työsopimuslain 37 a ja 42 a §);

2) työnantajan vaatimasta työsuhteen ehtojen muuttamisesta (työsopimuslain 37 §:n 4 momentti);

3) määräaikaisen työsuhteen tekemisen lainmukaisuudesta (työsopimuslain 2 §:n 2 momentti);

4) työsuhteen purkamisesta koeaikana (työsopimuslain 3 §); tai

5) työsuhteen purkamisen lainmukaisuudesta työsuhtesopimuslain 43 §:n perusteella (työsopimuslain 43 §),

on asiasta etukäteen neuvoteltava työntekijää edustavan luottamusmiehen kanssa ja, jollei sovintoon päästä, työnantaja on velvollinen luottamusmiehen vaatimuksesta pidättäytymään työsuhteen ehtojen muuttamisesta, määräaikaisen työsuhteen päättämisestä ja työsuhteen purkamisesta, kunnes erimielisyys on työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisissä neuvotteluissa sovittu tai tuomioistuimessa lainvoimaisesti ratkaistu.

15 §

Säännösten ehdottomuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

16 §

Kanneaika

Työntekijän oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen on viimeistään rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa työsuhteen irtisanomisesta.

17 §

Asetuksenanto-oikeus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntönnäpönnästä ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

18 §

Voimaantulosäännös

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Helsingissä 11 päivänä toukokuuta 1988

Pekka Leppänen

Marjatta Stenius-Kaukonen

III

Pääministeri Harri Holkerin hallituksen hallitusohjelmassa todetaan seuraavaa työelämän uudistamisen osalta: "Työelämää koskevan lainsäädännön valmistelussa hallitus toimii kansainvälisten sopimusten edellyttämää kolmikantaista valmistelutapaa noudattaen. Tämä merkitsee luottamuksellisia yhteistyösuhteita työntekijä- ja työnantajajärjestöihin." Edelleen hallitusohjelmassa todetaan: "Irtisanomis- ja lomautusperusteita selkeytetään." Lisäksi ohjelmassa todetaan: "Osa-aikatyöntekijöiden työsuhte- ja sosiaaliturvaa parannetaan."

Edellä todettuja työelämän uudistuksia toteuttaakseen hallitus on antanut eduskunnalle esitykset työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamiseksi. Molemmat lakiesitykset käsittelevät *työelämän sisäisiä asioita*. Niissä siis säädetään työmarkkinaosapuolten välisistä suhteista. Tällaisen lainsäädännön valmistelussa tulee aina toimia kansainvälisten sopimusten edellyttämää kolmikantaista valmistelutapaa noudattaen. Nyt käsillä olevia lakiesityksiä valmistellessaan hallitus on tätä menettelyä noudattanut erittäin heikosti. Tämä hallituksen yksipuolinen menettely on vaarantanut luottamukselliset yhteistyösuhteet työmarkkinaosapuoliin.

Hallituksen esityksiä työelämän uudistamiseksi ei ole valmisteltu parasta käytettävissä olevaa asiantuntemusta apuna käyttäen. Puoluepoliittisten tavoitteiden tuominen mukaan on osoitus edesvastuuttomasta menettelystä.

Maassamme käynnissä oleva rakennemuutos edellyttää uudistusten toteuttamista. Keskeisiä asioita ovat irtisanomis- ja lomautusperusteiden selkeyttäminen sekä osa-aikatyöntekijöiden työsuhte- ja sosiaaliturvan parantaminen. Tärkeää on myös koulutuskysymysten selvittäminen. Nämä eivät kuitenkaan ole rakennemuutoksen perussyitä, vaan siitä johtuvia seurauksia. Näin ollen eivät näissä asioissa tehtävät uudistukset poista rakennemuutoksen aiheuttamia kipeitä ongelmia. Tärkeintä olisikin pikaisesti toteuttaa työn tekemistä ja työn teettämistä kannustava verouudistus, välillisten työvoimakustannusten määräytymisperusteiden uudistaminen, koulutusjärjestelmien kehittäminen ja työttömyysturvan epäkohtien korjaaminen.

Hallituksen esitys perusteluiltaan puutteellinen

Hallituksen esitys merkitsee laajaa uudistusta, joka koskettaa satojatuhansia työntekijöitä sekä kaikkia yrityksiä. Esityksen perusteluissa ei ole tarkasteltu uudistusten vaikutuksia mm. seuraaviin asioihin:

- kansantalouteen yleensä
- työllisyyteen ja työttömyyteen
- yrittämishaluun
- alueelliseen kehitykseen
- kansainväliseen kilpailukykyyn
- yritystemme kansainvälistymiskehitykseen
- uuden teknologian käyttöönottoon.

On pelättävissä, että hallituksen esitysten mukainen lainsäädäntö johtaa kielteiseen työllisyyskehitykseen, yritystemme kiihtyvään siirtymiseen ulkomaille, yrittämishalun laantumiseen ja uuden teknologian käyttöönoton vaikeutumiseen, mistä välittömästi aiheutuu yritystemme kilpailukykyyn heikkenemistä ja menetyksiä kansantaloudellemme koko kansan vahingoksi. Hallituksen esitys onkin vakavasti ristiriidassa sen ohjelmaan kirjattujen teollisuus- ja elinkeinopolitiikan tavoitteiden kanssa.

Hallituksen esityksen yleisperusteluissa ei ole esitetty sellaista kansainvälistä vertailua, jonka perusteella voitaisiin tehdä riittäviä johtopäätöksiä vastaavan lainsäädännön sisällöstä ja vaikutuksista muissa maissa. Esimerkiksi pitkiä pakkoneuvotteluajoja ei ole missään Länsi-Euroopan maassa lukuun ottamatta Ranskaa. On myös todettava, että mm. Norjassa ei ole säädetty lainsäädännöllä työelämän sisäisistä asioista niin kuin hallitus nyt esittää. Useimmissa maissa työelämän sisäiset kysymykset on jätetty työmarkkinaosapuolten välisen sopimusten varaan. Näin tulisi menetellä Suomessakin. Vain tällä tavalla voidaan kunkin alan erityiskysymykset ottaa riittävän joustavasti huomioon. Tiukka lainsäädäntö johtaa täysin kohtuuttomiin vaikeuksiin ja ristiriitalanteisiin.

Erityisesti rakennusala sekä useat alihankinta- tai muuta lyhytaikaisiin tilauksiin perustuvaa toimintaa harjoittavat alat ja yritykset

on unohdettu. Myöskään lakiehdotukseen ei sisälly esitysten taloudellisten vaikutusten arviointia kuten normaali käytäntö edellyttäisi.

Pahimmat yksittäiset epäkohdat

Hallitus on esityksessään epäonnistunut täydellisesti tavoitteensa toteuttamisessa siltä osin, mikä koskee irtisanomis- ja lomautusperusteiden selkeyttämistä. Nämä perusteet tulevat entistä vaikeaselkoisemmiksi. Mikäli hallituksen esitys tulee sosiaalivaliokunnan mietinnön pohjalta hyväksytyksi, merkitsee tämä sitä, että eduskunta antaa sille kuuluvan lainsäädäntövallan tosiasiallisesti oikeusistuinten käytettäväksi. Oikeuskäytäntö muovaa linjan noin 5—10 vuoden kuluessa. Tämä on nykyisen rakennemuutoksen vallitessa kohtuuttoman pitkä epävarmuuden aika niin työnantajille kuin työntekijöillekin.

Osa-aikatyöntekijöiden työsuhte- ja sosiaaliturvan parantaminen on erityisen tärkeää. Tämä voi toteutua työ sopimuslakia ja sosiaaliturvaa kehittämällä. Lisäksi on tärkeää ammatillisen aikuiskoulutuksen ripeä kehittäminen. Koulutuksen päävastuun on kuitenkin aina oltava yhteiskunnalla. Hallituksen esityksessä ollaan koulutusvastuuta siirtämässä työnantajien harteille. Erityisesti vaikeuksissa olevat yritykset ovat kohtuuttomassa asemassa jou tuessaan uudelleen kouluttajiksi. Tällaisilla velvoitteilla vaarannetaan kaikkien yrityksessä olevien työpaikkojen säilyvyys.

Pahimmat epäkohdat, joihin hallituksen esitys enempi kuin valiokunnan mietintökään ei tuo korjauksia, ovat lyhyesti seuraavat:

- irtisanomis- ja lomautusmenettely tulee entistäkin epäselvemmäksi

- yritysten koululoveltoet ovat erittäin epämääräiset

- osa-aikatyöntekijäin turva osin jopa heikkenee

- nuorten henkilöiden työnsaantikynnys nousee

- yhteistoiminta yrityksissä kangistuu ja vaikeutuu

- vaikeuksissa olevien yritysten ja niiden työntekijäin asema heikkenee entisestään.

Työsopimuslakia korjattava, yhteistoimintalaki hylättävä

Työsopimuslain muutosesitystä tulee eduskunnan korjata jäljempänä esittämälläni taval-

la. Erityisen tärkeää on osa-aikaisten työntekijäin aseman ja turvan parantaminen.

Koska hallituksen esitykseen sisältyvä toinen lakiehdotus laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta on sisällöltään erittäin sekava ja tulkinnanvarainen ja koska siihen sisältyy tiukka sanktiopykälä, on selvää, että sillä ei edistetä tervettä ja normaalia yhteistoimintaa yrityksissä. Tämän johdosta mainittu lakiehdotus tulee eduskunnan hylätä. Hallituksen on syytä tämän jälkeen palauttaa asia uudelleen valmisteltavaksi kolmikantaperiaatetta tiukasti noudattaen. Yhteistoiminnan parantamista tarvitaan, mutta sen on tapahduttava selkeistä lähtökohdista ilman tiukkoja rangaistuksia.

Mikäli toista lakiesitystä ei hylätä, tulee siihen sisältyviä sanktioituja neuvotteluelveltoita supistaa epäselvien ja tulkinnanvaraisten kohtien osalta. Lisäksi tulee neuvotteluajoja lyhentää ja menettelyä keventää sekä rangaistussäännöstä kohtuullistaa esittämälläni tavalla.

Sosiaalivaliokunta kuuli noin 70 asiantuntijaa, mutta jätti tietoisesti ottamatta selkeää kantaa useisiin hallituksen esityksen epäselviin ja ristiriitaisiin kohtiin.

Perustelujen selvennykset

Olen jäljempänä tehnyt selventäviä lausumaesityksiä. Erityisen kohtuuttomia ovat hallituksen esityksen epäselviksi jäävien pykälien laaja sanktiointi, joka ei vastaa oikeusjärjestyksemme peruseriaatteita.

Hallituksen esitykseen ja sosiaalivaliokunnan mietintöön sisältyy useita vakavia ristiriitaisuuksia, tulkinnanvaraisiksi jääneitä kannanottoja ja käytäntöön soveltumattomia säännöksiä. Näitä tulee eduskunnan selventää seuraavilla perustelulausumilla, jotka valiokunnan enemmistö valitettavasti hylkäsi:

Valiokunnan kannanotot

Yleistä-kohdan uudeksi viimeiseksi kappaleeksi seuraavaa:

”Valiokunta edellyttää, että hallitus seuraa uudistuksen vaikutuksia kansantalouteen, työllisyyskehitykseen, erilaisten yritysten toimintaedellytysten kehittymiseen sekä yrityksissä tapahtuvaan yhteistoimintaan sekä ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin mahdollisten kielteisten vaikutusten korjaamiseksi.”

Koulutus-kohdan uudeksi viimeiseksi kappaleeksi seuraavaa:

”Valiokunta edellyttää, että yhteiskunta edelleen vastaa kansalaisten ammatillisesta perus-, jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutuksesta. Tämä merkitsee sitä, että yritysten koulutusvastuu rajoittuu ns. perehdyttämiskoulutukseen, jossa ne voivat erityisesti tukeutua koko maan kattavaan ja joustavasti järjestettävissä olevaan työllisyys- ja ammattikurssitoimintaan.”

Osa-aikatyö-kohdan uusiksi viimeisiksi kappaleiksi seuraavat:

”Valiokunta toteaa, että osa-aikatyöksi katsotaan sellainen työ, jossa työaika on selvästi lyhyempi kuin alalla yleisesti noudatettava työaika.

Valiokunta edellyttää, että hallitus kiirehtii osa-aikatyötä tekevien henkilöiden sosiaaliturvan kehittämistä.”

Julkisen sektorin erityiskysymyksiä-kohdan uudeksi kolmanneksi kappaleeksi seuraavaa:

”Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa tarkoin uuden työllisyyslain ja työsopimuslain säännösten soveltamisessa julkisella sektorilla mahdollisesti syntyviä ongelmia ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin ristiriitallanteiden ratkaisemiseksi lainsäädäntöä korjaamalla.”

Yksityiskohtaiset perustelut

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä -kohtaan 15 a §:n perustelujen uudeksi 2 kappaleeksi seuraavaa:

”Valiokunta edellyttää, että samasta teosta voidaan tuomita vain yksi rangaistusseuraamus joko irtisanomismenettelylain, työsopimuslain tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain hyvitys- tai korvausmääräysten mukaan.”

Mielestäni eduskunnan tulisi hylätä hallituksen esitykseen sisältyvä 2. lakiehdotus, koska se ei täytä lainsäädännölle asetettavia vähimmäisedellytyksiä ja on näin ollen oikeusturvan kannalta heikko ja johtaa valiokunnan ehdotamassa muodossa ja esittämin perusteluin työntekijäin ja yritysten edun vastaiseen kehitykseen. Uudet esitykset tulee valmistella kolmikantaperiaatetta noudattaen ja ottaen huomioon käytännön työelämän ja eri alojen erityispiirteet.

Lakitekstiehdotukset

Mikäli molemmat lakiehdotukset kuitenkin hyväksytään, ehdotan,

että lakiehdotukset hyväksyttäisiin näin kuuluvina:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 30 §, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 ja 4 momentti, 40 §:n 1 ja 2 momentti ja 42 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78), 38 §:n 3 ja 4 momentti 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 40 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84) ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 37 a ja 39 a §, 40 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 42 b §, seuraavasti:

4, 30 ja 37 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

37 a §

*Taloudelliset ja tuotannolliset
irtisanomisperusteet*

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on (*poist.*) seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtä-

vien uudelleen järjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua; *tai*

3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammatitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön (*poist.*).

(4 kohta *poist.*)

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

38 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

39 a §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Jos työntekijä ei hyväksy työsuhteen muuttamista osa-aikaiseksi, on hänen ilmoitettava tästä viikon kuluessa muutosilmoituksesta. Jos työnantaja ei tällöin peruuta muutosilmoitusta viikon kuluessa työntekijän ilmoituksesta, pidetään työnantajan muutosilmoitusta työopimuksen irtisanomisena. (Uusi)

40, 42 a ja 42 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta, *muutetaan* 6 §:n 2 kohta, 8 §:n 1 momentti ja 14 §:n 1 momentti, sekä *lisätään* 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §, 8 §:ään uusi 2—5 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 6 momentiksi, ja lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a §, seuraavasti:

3, 6, 6 a ja 6 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 pykälän 3—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa tehtävä (*poist.*) vähintään *yhtä* päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistointamennettelyn aloittamista 6 §:n 3—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai (*poist.*) ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistointamennettelyä ei pidetä tarpeellisena.

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

7 b §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 §

Neuvotteluvaikeuksien täyttyminen

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Jos 6 pykälän 3—5 kohdan mukaan neuvotteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman, *mutta kuitenkin enintään kymmenen* työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvaikeuksien täyttyminen, ennen kuin asiasta on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistointamennettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen, *mutta enintään 30* työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttami-

seen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin *yksi kuukausi* on kulunut siitä, kun *neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa ovat alkaneet*. Mikäli toimenpide edellä mainitulla tavalla ilmeisesti koskee yli 30 työntekijää tai toimihenkilöä, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin *kaksi kuukautta* on kulunut siitä, kun neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa ovat alkaneet, ellei ratkaisusta ole edellä mainitulla tavalla sovittu.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia osaaikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai *yksi kuukausi* on kulunut *neuvottelujen alkamisesta*.

(4 ja 5 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

8 a §

Neuvottelun tuloksen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava sii-

tä, että edellä 6 §:n 3—5 kohdassa tarkoitetun neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot työnantajan toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

11 a ja 14 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 3—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 (*poist.*) tai 8 §:ssä on säädetty, ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikais-tettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijälä tai toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 10 kuukauden palkka.

(2 ja 3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös
(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 11 päivänä toukokuuta 1988

Toimi Kankaanniemi

