

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on valtioneuvoston Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä tekemän periaatepäätöksen mukaisesti parantaa henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vuorovaikutusmahdollisuuksia, selkeyttää neuvottelumenettelyä sekä lyhentää yhteistoimintamenettelyn neuvotteluajoja. Tiedonantovelvollisuutta, neuvotteluesitystä ja neuvotteluelvoitteen sisältöä koskevaa sääntelyä muutettaisiin siten, että henkilöstöä vähennettäessä säännöksissä mainitaan ne asiat, joista on tiedotettava ja neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä. Neuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta ehdotetaan, että työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan henkilöstöä vähennettäessä ennen kuin asiasta on sovittu taikka asiasta on neuvoteltu nsin toimenpi-

teen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen vaihtoehdoista ja neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää tai vähennettäessä vähintään kymmentä työntekijää tai toimihenkilöä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään kuusi viikkoa. Näissä tilanteissa neuvotteluesitys olisi tehtävä vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviksi asioiksi ehdotetaan lisättäviksi työsuojelun toimintaohjelma sekä toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla. Yhteistoimintamenettelyn uudeksi osapuoleksi ehdotetaan lisättäväksi ylempien toimihenkilöiden edustajana yhteyshenkilö.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1997 alusta.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78), jäljempänä yhteistoimintalaki, tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevaan päätöksentekoon. Yhteistoimintalain tulisi tukea molempien työpaikan osapuolten tasavertaisia mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisön kehitykseen kaikissa vaiheissa. Nykyisin laki ei riittävästi turvaa henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja vuorovaikutusmahdollisuuksia.

Käytännön toimivuuden edistämiseksi olisi lisäksi tarpeen, että laki olisi menettelyltään selkeämpi. Nykyisin laki sisältää eri neuvottelutilanteisiin liittyviä määrämuotoja ja -aikoja. Säännösten monimuotoisuus ja hajanaisuus saattaa sekä hämärtää yhteistoiminnan tarkoitusta että ohjata menettelyn painopistettä itsetarkoitukselliseen määrämuotojen noudattamiseen. Uudistuksen tavoitteena on yhteistoimintamenettelyn sisällöllistäminen ja selkeyttäminen. Tämän toteuttamiseksi ehdotetaan sääntelyä neuvottelumenettelyn selkeyttämiseksi ja sen turvaamiseksi niin, että molemmilla neuvotteluosapuolilla olisi todellinen mahdollisuus perehtyä asiaan ja vaikuttaa sen käsittelyyn, jolloin on mahdollista lyhentää vähimmäisneuvotteluajoja.

2. Nykytila ja keskeiset ehdotukset

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30, eräissä tapauksissa kuitenkin vähintään 20. Lain 3 §:ssä on lueteltu laissa tarkoitettut henkilöstön edustajat. Lain 6 §:ssä on lueteltu ne asiat, joita yrityksissä on työnantajan ja henkilöstön välillä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä. Tältä osin lakia on kehitetty erityisesti suunnitteluvaiheiden ja työsuhteturvan osalta. Työnantajan keskeinen velvollisuus on 7 §:n mukaan neuvottelemisen työolosuhteisiin vaikuttavien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen asian ratkaisemista. Lain 11 §:n mukaan työnantajan on ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä annettava henkilös-

tölle asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ja 7 a §:n mukaan eräissä tapauksissa yhteistoiminta-asiassa on tehtävä kirjallinen neuvotteluesitys vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluvaiheen täyttymisestä säädetään 8 §:ssä siten, että työsuhteturvaan vaikuttavissa yhteistoiminta-asioissa neuvottelemiseen on varattava tilanteen mukaan seitsemän päivän taikka kolmen tai kahden kuukauden määräaika, jollei asiassa päästä sopimukseen. Lisäksi on saneerausmenettelyä varten säädetty erityiset neuvottelumääräajat. Lain 8 a §:ssä säädetään neuvottelutuloksen kirjaamisesta ja 11 §:ssä työnantajan yleisestä, yhteistoimintamenettelystä riippumattomasta tiedottamisvelvollisuudesta.

Uudistuksen tavoitteena on valtioneuvoston 19 päivänä lokakuuta 1995 Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä tekemän periaatepäätöksen 7 kohdan mukaisesti kehittää yhteistoimintalakia siten, että neuvottelumenettelyä selkeytetään ja henkilöstön tiedonsaanti- ja vuorovaikutusmahdollisuuksia parannetaan, jolloin neuvottelemista varten säädetyt vähimmäisajat ovat lyhennettävissä. Tämän tavoitteen mukaisesti ehdotetaan yhteistoimintalain mukaan käsiteltävien asioiden piiriä täsmennettäväksi ja tiedottamisvelvollisuutta niin yhteistoimintamenettelyn yhteydessä kuin muutoinkin lisättäväksi. Samalla täsmennettäisiin neuvotteluesityksen sisältöä ja pidennettäisiin eräin osin sen tekemisen määräaika. Lakisäätteisiä neuvottelumääräaikoja ehdotetaan lyhennettäväksi samalla kun myös neuvotteluvaiheen sisältöä täsmennettäisiin.

Yhteistoiminta-asioiden piiriin ehdotetaan lisättäväksi maininnat työsuojelun toimintaohjelmasta sekä toimenpiteistä sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamisen jouduttamiseksi työpaikoilla. Yhteistoiminnan uudeksi osapuoleksi lisättäisiin ylempien toimihenkilöiden edustajana yhteyshenkilö. Tiedot suunnitellun henkilöstön vähentämisen perusteista ja lukumäärästä olisi annettava kirjallisesti ennen yhteistoimintamenettelyä. Neuvotteluesitys olisi tehtävä kirjallisesti viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista, jos neuvoteltava toimenpide johtaa henkilöstön vähentämiseen. Työnantaja ei voisi aloit-

taa erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamista ennen kuin asiassa päätetyistä toimenpiteistä on tiedotettu yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille. Tiedottamisvelvollisuutta myös yhteistoimintamenettelyn aikana ehdotetaan täsmennettäväksi neuvotteluvelvoitteen sisältöä säännöstämällä. Neuvotteluvelvoitteen ei ehdotuksen mukaan katsottaisi täyttyneen niissä tilanteissa, joissa sopimukseen ei ole päästy, ennen kuin asiasta on neuvoteltu ensin toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen sekä vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta. Neuvotteluille varattava vähimmäisaika olisi työsuhdeturvavaikutusten koskiessa alle kymmentä työntekijää tai toimihenkilöä seitsemän päivää kuten nykyisin ja vähintään kymmentä työntekijää tai toimihenkilöä kuusi viikkoa nykyisen kolmen kuukauden sijasta ottaen kuitenkin huomioon, että neuvotteluesitys näissä henkilöstön vähentämistilanteissa olisi tehtävä viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista nykyisen kolmen päivän sijasta. Tämä sääntely koskisi myös liikkeen luovutusta, jonka osalta nykyisin on kaikissa liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuvissa henkilöstön vähentämistilanteissa noudatettava kahden kuukauden määräaika. Saneerausmenettelyssä kyseinen neuvottelu-aika olisi seitsemän päivää kaikissa tilanteissa nykyisten yhden kuukauden ja seitsemän päivän neuvottelu-aikojen sijasta. Neuvottelujen kirjaamisvelvollisuutta ehdotetaan eräin osin täsmennettäväksi. Yrityksen talou-

dellisesta tilasta olisi työnantajan esitettävä selvitys vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sekä esitettävä huoltokonttoritilin haltijalle tilinavauksen yhteydessä kirjallinen selvitys huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuudettomuudesta ja kerran tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta. Lisäksi säädettäisiin henkilöstön edustajan oikeudesta kuulla asiantuntijana yrityksessä työskentelevää henkilöä.

3. Esityksen vaikutukset

Esityksestä ei aiheutuisi yrityksille merkittäviä kustannuksia. Lähinnä kustannuksia aiheuttaisi asiantuntijoiden kuulemisen mahdollistaminen. Esityksellä ei ole organisatiovaikutuksia.

4. Asian valmistelu

Esityksen antaminen perustuu valtioneuvoston periaatepäätökseen Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä ja työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelutulokseen 31 päivältä toukokuuta 1996. Aiemmin yhteistoimintalaissa säädetyn neuvottelumenettelyn uudistamisesta ovat tehneet ehdotuksia muun muassa työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea (komiteamietintö 1993:11) ja tasavallan presidentin työllisyistyöryhmä 30 päivänä syyskuuta 1994.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

3 §. *Yhteistoiminnan osapuolet.* 5 §. *Henkilön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa.* Yhteyshenkilö on lisätty 3 §:n 2 momentin luetteloon, koska niillä erällä aloilla, joilla ylemmillä toimihenkilöillä on työehtosopimus, käytetään ylempien toimihenkilöiden valitsemasta edustajasta nimitystä yhteyshenkilö. Tästä syystä sama lisäys on tehty myös 5 §:n 1 momenttiin ja 8 §:n 6 momenttiin.

6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Säännös naisten ja miesten tasa-arvon jouduttamisen toteuttamista koskevien toimenpiteiden kuulumisesta yhteistoimintamenettelyn piiriin liittyy naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ään, jonka mukaan kyseiset toimenpiteet on sisällytettävä henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsuojelun valvonnasta annetun asetuksen (954/73) mukaisen työsuojelutoimikuntakäsittelyn lisäksi työsuojelun toimintaohjelma ehdotetaan sisällytettäväksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin asioihin.

7 §. *Yhteistoimintamenettely.* Tiedot olisi annettava siten, että yhteistoimintamenettelyyn osallistuvilla on mahdollisuus esillä olevaan asiaan liittyvien tietojen täydentämiseen ennen yhteistoimintamenettelyn alkua ja tarvittaessa myös sen alkamisen jälkeen. Säännöksessä tarkoitettut tiedot on annettava sille työntekijälle tai toimihenkilölle tai yhteistoimintamenettelyyn osallistuvalla, jonka kanssa työnantaja on velvollinen neuvottelemaan yhteistoimintamenettelyn kohteena olevasta asiasta. Tämä periaate käy ilmi työtuomioistuimen tuomiosta TT 165/1988.

Säännöksen mukaan työnantajan on esitettävä henkilöstön edustajille muun muassa arvio vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä eri ryhmissä. Tämä tarkoittaa pääsääntöisesti tietojen antamista henkilöstöryhmitäin. Milloin toimenpiteet kuitenkin kohdentuvat valtaosin yhteen henkilöstöryhmään luettavista henkilöistä, tulee vähentämistoimien kohdentumista selventää myös työtehtävien mukaan.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, säännök-

sessä luetellut tiedot voidaan antaa myös suullisesti.

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisissä yhteistoimintaa ja tiedotustoimintaa koskevissa sopimuksissa on määräyksiä henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla asiantuntijoita. Nämä määräykset on sellaisinaan otettu lain 7 §:n uudeksi 6 momentiksi.

7 a §. *Neuvotteluesitys.* Asialliseen vuorovaikutukseen perustuvan neuvottelun ripeä käynnistyminen edellyttää riittäviä käsiteltävää asiaa koskevia tietoja ja henkilöstölle ta sen edustajille riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin muun muassa tosiasioiden ja edustamiensa ryhmien näkemyksiä selvittämällä. Jos toimenpiteellä on työsuhdeturva-vaikutuksia, neuvotteluesitys olisi tehtävä viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista.

8 §. *Neuvotteluvaiheen sisältö ja sen täytyminen.* Ennen yhteistoimintamenettelyä annettujen tietojen täydentäminen yhteistoimintamenettelyn aikana on mahdollista kenen tahansa yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta. Milloin tavoiteltua sopimusta ei yhteistoimintamenettelyssä ole saavutettu, tulisi työnantajan asiassa päätöksen tehtyään ja ennen toimenpiteisiin ryhtymistä tiedottaa päätöksestä niille työntekijöille, toimihenkilöille tai henkilöstön edustajille, jotka ovat olleet osallisina asiaa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäessä.

Pykälän uudistamisen tarkoituksena on kehittää yhteistoimintamenettelyn sisältöä sekä vähentää toisistaan poikkeavia määräaikoja. Pykälän 2 momentin säännökset koskisivat sellaista 6 §:n 1—5 kohdan mukaista neuvoteltavaa toimenpidettä, joka ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen. Syynä näille toimille ovat liikkeenluovutuksesta johtuva peruste (6 §:n 3 a kohta) tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt (6 §:n 3 b kohta).

Perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen asianmukainen käsittely edellä mainituissa hyvinkin erilaisissa tapauksissa edellyttää, että henkilöstö voi vaikuttaa ratkaisuihin yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Neuvoteltavana olevasta toimenpiteestä riippuu, miten laajalti perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on kussakin tapauksessa käsiteltävä. Vaihtoehtoja olisi käsiteltävä peruste-

den ja vaikutusten käsittelyn jälkeen eri neuvottelussa, jollei toisin sovita. Ennen vaihtoehtojen käsittelyä varten varattavan ajan tarkoituksena olisi tarjota sekä työnantajalle että työntekijöille ja toimihenkilöille mahdollisuus selvittää kaikki vähentämistoimia korvaavat tai supistavat vaihtoehdot. Selvitettäviä asioita olisivat paitsi mainitut koulutus- ja uudelleensijoittumismahdollisuudet tilanteesta riippuen myös mahdolliset työ- ja työaikajärjestelyjen, luonnollisen poistuman ja eläkeratkaisujen tarjoamat vaihtoehdot ja esimerkiksi osa-aikatyöhön, opinto- ja hoitovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluvien määrä sekä muut 3 momentissa mainittuihin järjestelyihin liittyvät mahdolliset vaihtoehdot. Henkilöpiirin rajoittamisen osalta olisi irtisanomisista, osa-aikaistamisista ja lomautuksista korvaavina tai vähentävinä mahdollisuuksina käsiteltävä tilanteesta riippuen esille tulleet työ- ja työaikajärjestelyjen, luonnollisen poistuman ja eläkeratkaisujen tarjoamat vaihtoehdot. Jollei työvoiman vähentämistoimista voida luopua, käsitellään myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, osa-aikaistamisista tai lomautuksista asianomaisille aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja, esimerkiksi vähentämistoimien oikeudenmukaista kohdentumista, töihin jäävien työjärjestelyjä sekä työsuhteasuntoihin ja muihin yrityksen tarjoamiin etuuksiin liittyviä kysymyksiä.

8 a §. *Neuvottelun kirjaaminen.* Säännösehdoituksen tarkoituksena on täsmentää neuvottelutuloksen kirjaamisvelvollisuutta ja laajentaa se koskemaan kaikkia 6 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

11 §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus.* Työnantajan tulee esittää henkilöstön edustajille yrityksen tilinpäätös viipymättä sen vahvistamisen jälkeen sekä nykyään vähintään kerran tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta. Työnantajan tiedottamisvelvollisuutta ehdotetaan pykälän 2 momentin 1 kohdassa lisättäväksi niin, että taloudellista tilaa koskeva selvitys on esitettävä henkilöstön edustajille vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana.

Huoltokonttoreita ylläpitävien yritysten tiedottamisvelvollisuutta tilinomistajille huoltokonttoritoiminnasta ja etenkin siihen liittyvistä riskeistä ehdotetaan lisättäväksi. Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan tulisi aina huoltokonttoritilin avaamisen yhteydessä antaa työntekijälle kirjallinen selvitys huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuudettomuudesta. Lisäksi huoltokonttoritilin haltijoille tulisi vähintään kerran vuodessa antaa 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettut tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, jotta he voisivat arvioida sijoitustensa turvallisuutta. Asian luonteesta johtuen tilinomistajille annettavaan taloudelliseen selvitykseen tulisi nimellisesti sisältyä myös selvitys yrityksen vakavaraisuudesta ja maksuvalmiudesta sekä lausuma vakuudettomien huoltokonttorisaatavien menettämiskäytännön yrityksen maksukyvyttömyystilanteesta. Tämä yrityksen taloudellista tilaa koskeva selvitys olisi toimitettava tilinomistajille joko henkilökohtaisesti tai esimerkiksi henkilöstölehdessä julkaistavalla tiedotteella taikka työnantajan tulisi ainakin ilmoittaa tilinomistajille, että informaatio on näiden saatavissa työpaikalta tai toimipistekohtaisesti. Tämä ilmoitus voisi olla esimerkiksi tilioitteissa.

14 §. *Sopimusoikeus.* Säännöksen sanamuoto ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän uusia otsikoita.

15 a §. *Hyvitys.* Säännös ehdotetaan muutettavaksi koskemaan samoja 7 §:ssä tarkoitettuja tilanteita kuin voimassa olevassa laisassa.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 1997. Yhteistoimintalain 8 §:n määräajat tulisivat sovellettaviksi, jos 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys on tehty lain voimaantulon jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 3 c ja 15 kohta, 11 §:n 1 momentti ja 11 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 6 §:n 3 c kohta ja 11 a § 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88) ja 11 §:n 1 momentti 26 päivänä helmikuuta 1993 annetussa laissa (236/93),

muutetaan 3 §:n 2 momentti, 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 4 kohta, 7 a §:n 1 momentti, 8 ja 8 a §, 11 §:n 2 momentti, 14 §:n 1 momentti ja 15 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 3 momentti, 7 a §:n 1 momentti, 8 a § ja 15 a §:n 1 momentti mainitussa 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa, 8 § muutettuna viimeksi mainitulla lailla ja 20 päivänä toukokuuta 1996 annetulla lailla (337/96), 11 §:n 2 momentti osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla sekä 14 §:n 1 momentti 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1195/90), sekä

lisätään 6 §:ään siit mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla kumotun 7 kohdan tilalle uusi 7 kohta ja 7 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, ja uusi 6 momentti seuraavasti:

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän 5 §:ssä säädettyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

5 §

Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, yhdysmiestä tai yhteyshenkilöä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulamista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja

tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

4) rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla;

7) yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet; muutoin ulkopuolisen työvoiman käyttö on käsiteltävä siten kuin 9 §:ssä säädetään.

7 §

Yhteistoimintamenettely

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsitteilyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Edellä mainitut tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitetulla neuvottelukunnalla ja 7 §:n 4 momentissa tarkoitetulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Edellä mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä,

mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäväksi. Neuvotteluesitykseen tulee liittää 7 §:n 2 momentin mukaiset tiedot tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

8 §

Neuvotteluelvoituksen sisältö ja sen täytyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoituksen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa. Ennen yhteistoimintamenettelyä annettujen tietojen täydentäminen yhteistoimintamenettelyn aikana on mahdollista yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta. Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi aloittaa tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, on edellä mainittu aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. Vaihtoehtojen käsittely voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

Milloin 2 momentissa tarkoitetussa neuvottelussa joudutaan harkitsemaan toimenpiteiden kohteeksi suunniteltujen henkilöiden vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, 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.

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena on 2 momentissa säädetty neuvottelu-aika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

Jos tässä pykälässä säädetty yhteistoimintamenettely koskee seikkaa, joka on käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä taikka toimihenkilöitä edustava luottamusmies, yhdysmies tai yhteyshenkilö ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

8 a §

Neuvottelun kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 6 §:ssä tarkoitettuun neuvotteluun sisältyvien kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee esittää:

1) henkilöstön edustajille yrityksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun se on vahvistettu, sekä vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät

ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;

2) huoltokonttoritilin haltijalle tilinavauksen yhteydessä kirjallinen selvitys huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuudettomuudesta sekä vähintään kerran tilivuoden aikana 1 kohdassa tarkoitetut tiedot;

3) yrityksen suorittaman palkkatilastoinnin puiteissa kunkin henkilöstöryhmän edustajille asianomaista ryhmää koskevat palkkatilastot sen mukaisesti kuin asiasta on asianomaisen alan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittu; sekä

4) viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat 1 ja 2 kohdassa mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liike-kehen luovutuksen ja sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimatto-

muudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1 tai 3—5 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä säädetään, 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.

—————
Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

—————
Naantalissa 20 päivänä kesäkuuta 1996

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 3 c ja 15 kohta, 11 §:n 1 momentti ja 11 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 6 §:n 3 c kohta ja 11 a § 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88) ja 11 §:n 1 momentti 26 päivänä helmikuuta 1993 annetussa laissa (236/93),

muutetaan 3 §:n 2 momentti, 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 4 kohta, 7 a §:n 1 momentti, 8 ja 8 a §, 11 §:n 2 momentti, 14 §:n 1 momentti ja 15 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 3 momentti, 7 a §:n 1 momentti, 8 a § ja 15 a §:n 1 momentti mainitussa 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa, 8 § muutettuna viimeksi mainitulla lailla ja 20 päivänä toukokuuta 1996 annetulla lailla (337/96), 11 §:n 2 momentti osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla sekä 14 §:n 1 momentti 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1195/90), sekä

lisätään 6 §:ään siitä mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla kumotun 7 kohdan tilalle uusi 7 kohta ja 7 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, ja uusi 6 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän 5 §:ssä säädettyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, *yhteyshenkilöä*, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän 5 §:ssä säädettyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

5 §

5 §

Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa

Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamus tai yhdysmiestä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatillis-

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamus*miestä*, yhdysmiestä tai *yhteyshenkilöä* taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulu-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

seen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan.

mista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piirin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piirin kuuluvat asiat ovat:

3 c) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset;

4) rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelmat;

7) kumottu

15) yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Yhteistoimintamenettelyn piirin kuuluvat asiat ovat:

(kumotaan)

4) rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla;

7) yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet; muutoin ulkopuolisen työvoiman käyttö on käsiteltävä siten kuin 9 §:ssä on säädetään.

(kumotaan)

7 §

Yhteistoimintamenettely

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsitteilyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Edellä mainitut tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihen-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

kilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena ovat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitetulla neuvottelukunnalla ja 7 §:n 4 momentissa tarkoitetulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

7 a §

Neuvotteluesitys

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

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Edellä mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi. Neuvotteluesitykseen tulee liittää 7 §:n 2 momentin mukaiset tiedot tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvottelutapa toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman 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 seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen työntekijän ja toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täytyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa. *Ennen yhteistoimintamenttelyä annettujen tietojen täydentäminen yhteistoimintamenettelyn aikana on mahdollista kenen tahansa yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta. Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi aloittaa tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.*

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvottelutapa toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, on edellä mainittu aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. *Vaihtoehtojen käsittely voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.*

Milloin 2 momentissa tarkoitetussa neuvottelussa joudutaan harkitsemaan toimenpiteiden kohteeksi suunniteltujen henkilöiden vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävänä mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Jos yritys on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, 2 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden sijasta noudatetaan yhden kuukauden pituista aikaa. Työsopimuslain 41 a §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla toimeenpantavien osa-aikaistamisten, lomauttamisten ja irtisanomisten sekä niihin liittyvien koulutus- ja uudelleensijoittamiskäytösten osalta noudatetaan kuitenkin seitsemän päivän pituista aikaa.

Jos tässä pykälässä säädetty yhteistoimintamenettely koskee seikkaa, joka on käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä taikka toimihenkilöitä edustava luottamus- tai yhdysmies ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

8 a §

Neuvottelun tuloksen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että edellä 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot työnantajan toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsitteilyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Tiedot on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena on 2 momentissa säädetty neuvotteluaika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

Jos tässä pykälässä säädetty yhteistoimintamenettely koskee seikkaa, joka on käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä taikka toimihenkilöitä edustava luottamusmies, yhdysmies tai yhteishenkilö ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

8 a §

Neuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 6 §:ssä tarkoitettuun neuvotteluun sisältyvien kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

(kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Työnantajan tulee lisäksi esittää henkilöstön edustajille:

1) yrityksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun se on vahvistettu, sekä vähintään kerran tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;

2) kumottu

3) yrityksen suorittaman palkkatilastoinnin puitteissa kunkin henkilöstöryhmän edustajille asianomaista ryhmää koskevat palkkatilastot sen mukaisesti kuin asiasta on asianomaisen alan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittu; sekä

4) viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat 1 ja 2 kohdassa mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

Työnantajan tulee esittää:

1) henkilöstön edustajille yrityksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun se on vahvistettu, sekä vähintään *kaksi kertaa* tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;

2) *huoltokonttoritilin haltijalle tilinavauksen yhteydessä selvitys huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuudettomuudesta sekä vähintään kerran tilivuoden aikana 1 kohdassa tarkoitetut tiedot;*

3) yrityksen suorittaman palkkatilastoinnin puitteissa kunkin henkilöstöryhmän edustajille asianomaista ryhmää koskevat palkkatilastot sen mukaisesti kuin asiasta on asianomaisen alan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittu; sekä

4) viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat 1 ja 2 kohdassa mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

11 a §

11 a §

Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely

(kumotaan)

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

14 §

14 §

Sopimusoikeus

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsit-

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsit-

Voimassa oleva laki

tää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

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.

Ehdotus

tää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen luovutuksen ja sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1 tai 3—5 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä on säädetään, 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.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*