

LAKIALOITE 12/2008 vp

Laki työsopimuslain 7 ja 9 luvun, työttömyys- turvalain 6 ja 10 luvun sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Suomen menestys on perustunut joustavuuden ja turvallisuuden yhdistämiseen työmarkkinoilla. Suomalainen valinta, jossa irtisanomissuojan kiristämisen sijaan on kehitetty työelämän muutosturvaa ja pyritty varmistamaan uudelleen työllistyminen, on osoittautunut oikeaksi. Viimeaikaiset kokemukset massairtisanomisista osoittavat kuitenkin tarvetta muutosturvan mallin laajentamiseen, jotta yksittäisiä työntekijöitä pystytään tehokkaammin suojaamaan työelämässä tapahtuvien rakennemuutosten kielteisiltä vaikutuksilta.

Muutosturvalainsäädäntö astui voimaan kesällä 2005. Muutosturva tarjoaa yksilöllistä työhallinnon palvelua ja uudelleenkoulutusta työntekijöille, joiden työsuhde on päättynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Muutosturvapalvelussa työvoimaviranomainen laatii yhteistyössä irtisanotun työntekijän kanssa tämän niin halutessa työllistymisohjelman, johon voi sisältyä uudelleensijoitusvalmennus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, työssä oppiminen ja harjoittelu, ammatinvalinta ja urasuunnittelu sekä koulutus- ja ammattitietopalvelu. Muutosturvan toimintamallia on pidetty pääosin toimivana: sen on koettu edesauttaneen irtisanottujen uudel-

leentyölistymistä ja lisänneen viranomaisten, yritysten ja muiden siihen liittyvien tahojen yhteistyötä selvästi. Sen on katsottu myös tuoneen kaivattua oikeudenmukaisuutta tuotannollis- taloudellisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin tai pitkään kestäneen määräaikaisen työsuhteen päättämiseen eli tilanteisiin, joissa työsuhteen päättymisen ei ole kiinni työntekijästä itsestään.

Muutosturvassa on havaittu kehittämistarpeita mm. irtisanotun oikeudessa kouluttautua muutosturvan avulla sekä määräaikaisten työntekijöiden oikeuksissa muutosturvaan.

Muutosturvalainsäädännön kehittämisen lisäksi on tärkeää vahvistaa työntekijöiden osaa- mista jo työsuhteen voimassaoloaikana. Yhteis- toimintalakia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että lainmukaisia henkilöstösuunnitelmia ja koulutustavoitteita laadittaessa otettaisiin jat- kossa paremmin huomioon sellaiset henkilöt, jotka ovat työelämässä vähäisen koulutuksen, kuten perus- tai kansakoulututkinnon, varassa. Lisäksi yhteistoimintalaissa säädettäisiin yrityk- sissä valittavasta osaamisvaltuutetusta, joka hoi- taisi työntekijöiden koulutukseen liittyviä kysy- myksiä.

YLEISPERUSTELUT

Määräaikaisten työntekijöiden aseman parantaminen

Muutosturvan saantiehdot määräaikaisten työntekijöiden kohdalla ovat nykyisellään liian tiukat ajatellen työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua työelämässä. Muutosturvamallissa määräaikaissa työsuhteessa olleet ovat oikeutettuja työllistymisohjelmaan, jos työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä kolme vuotta tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Vakinaisessa työsuhteessa olleelta oikeus muutosturvan mukaiseen työllistymisohjelmaan edellyttää niin ikään vähintään kolmen vuoden työhistoriaa, mutta vakinainen työntekijä on voinut kerryttää työhistoriansa yhden tai useamman työnantajan palveluksessa.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on katsonut muutosturvalainsäädäntöä koskevassa mietinnössään (TyVM 6/2005 vp), että määräaikaisia töitä tekevien oikeutta muutosturvaan liittyviin etuihin tulisi jatkossa pyrkiä parantamaan joko alentamalla vaadittavien työntekokuukausien määrää tai pidentämällä työnteon tarkastelujaksoa. Valiokunnan mukaan tulee samalla selvittää, onko syytä edellyttää määräaikaisten työsuhteiden osalta, että kyseessä on koko kolmen vuoden tai 36 kuukauden ajan ollut sama työnantaja, kun vastaavaa edellytystä ei ole toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta.

Määräaikaisten työntekijöiden aseman tasa-arvoistamiseksi vakituisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden kanssa on lainsäädäntöä syytä muuttaa. Henkilön tulisi jatkossa olla oikeutettu työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään myös silloin, kun hän on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaissa työsuhteissa joko samaan tai eri työnantajaan vähintään kolme vuotta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai on ollut keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin määräaikaissa työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään 12 kuukautta.

Muutosturvamallissa irtisanotuilla on mahdollisuus työnhakuun käytettävään palkalliseen vapaaseen jo irtisanomisaikana osallistuakseen julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen, työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Irtisanomisaajan pituudesta riippuen palkallisen vapaan pituus on 5–20 päivää. Koska määräaikaissa työsuhteessa olevilla ei ole irtisanomisaikaa, ei heillä nykyään ole oikeutta työllistymisvapaaseen lainkaan. Muutosturvan toimintamallin tarkoituksena on tukea ja kannustaa työpaikan menettäneitä palkansaa- jia uudelleentyöllistymisessä. Määräaikaisten työntekijöiden nopean työllistymismahdollisuuden tukemiseksi esitämme myös tälle työntekijäryhmälle oikeutta palkalliseen työllistymisvapaaseen.

Voimassa olevassa laissa edellytetään, että määräaikaisen työsuhteen on muutosturvan saamiseksi tullut jatkua keskeytyksittä. Tältä osin lainsäädäntöä tulee muuttaa yhteneväiseksi voimassa olevan työsopimuslain kanssa siten, että pykälässä edellytettäisiin määräaikaisen työsuhteen jatkuvan keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin.

Koulutusmahdollisuuksien parantaminen muutosturvassa

Koulutus on monelle järkevä ja tarpeellinen vaihtoehto päivittää oma ammattiosaaminen vastaamaan tämän päivän työmarkkinoiden vaatimuksia. Muutosturvan avulla hankittuun koulutukseen osallistui vuonna 2007 noin 7 200 henkilöä.

Työllistymisohjelma laaditaan irtisanomisaikana mahdollisimman pian työntekijän irtisanomisen tai määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Ohjelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta sekä rajoitetusti työhaun ajalta voi työttömäksi jäänyt saada työllistymisohjelmallista. Työllistymisohjelmallisä korottaa työntekijälle maksettavaa työttömyysetuutta merkittä-

västi. Lisällä paitsi helpotetaan irtisanomistilanteeseen liittyvää taloudellista epävarmuutta myös luodaan kannuste työnhaun ja sitä tukevien toimenpiteiden nopeaan käynnistämiseen.

Muutosturvalainsäädäntö oikeuttaa tällä hetkellä työllistymisohjelmallisään vain työvoimapolitiittisen koulutuksen ajalta. Omaehtoisen koulutuksen aloittavalle työttömälle työnhakijalle voidaan tietyin edellytyksin maksaa koulutuspäivärahaa, joka on muutoin samansuuruista kuin työttömyyspäiväraha tai työmarkkinatuki, mutta sitä ei makseta työllistymisohjelmallisällä korotettuna. Muutosturvasta tehdyissä selvityksissä on kiinnitetty huomiota siihen, että useat työttömät työnhakijat, jotka ovat hakeutuneet omaehtoiseen koulutukseen, ovat kokeneet jäävänsä taloudellisesti huonompaan asemaan kuin työvoimapolitiittiseen koulutukseen päässeet. Myös eduskunta on edellyttänyt (EV 79/2005 vp), että on selvitettävä mahdollisuus omaehtoisen koulutuksen ottamiseen työllistämisohjelmallisään oikeuttavien toimenpiteiden joukkoon.

Siten esitämme lainmuutosta, jonka mukaan sellaisella muutosturvaan oikeutetulla työntekijällä, joka työllistymisohjelmassa sitoutuu tiettyyn omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen ja joka on oikeutettu työttömyysturvalain 10 luvussa tarkoitettuun koulutuspäivärahaan, on jatkossa oikeus saada työllistymisohjelmallisään. Koulutuksen tulisi olla merkitty työllistymisohjelmaan aivan kuten muutkin työttömyysturvalaissa tarkoitetut työllistymisohjelmallisään oikeuttavat toimenpiteet. Koulutusta suunniteltaessa tulisi erityistä huomiota kiinnittää siihen, että koulutusta annetaan niille aloille ja ammatteihin, joilla on kysyntää työvoimasta.

Työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten vuoksi osalle työpaikkansa menettäneistä voi koko ammattialan vaihto olla tarpeen. Erityisen olennaista koulutuksen saaminen on vähäisen koulutustaustan omaaville. Muutosturvaa tuleekin lisäksi kehittää niin, että työntekijä voi opiskella työllistymisohjelmallisään turvin esimerkiksi kokonaan uuden tutkinnon. Tätä varten työllistymisohjelmallisään maksuaikaa tulee jatkaa nykyisestä 185 päivästä niin, että sitä voisi saada sen mukaan kuin työllistymisohjelmassa on

sovittu, enimmillään kuitenkin ansiosidonnaisen päivärahan enimmäismaksuajan, 500 päivää.

Työllistymisohjelmallisät rahoittaa työttömyysvakuutusrahasto, joten lainmuutoksesta aiheutuvat lisäkustannukset tulisivat sen maksettaviksi.

Työsuhteen aikana tapahtuva kouluttautuminen

Työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden lisääntyminen auttaa kriisitilanteissa uuden työn löytymisessä. Yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön välillä tulee huolehtia työntekijöiden osaamisen ylläpitämisestä ja laajentamisesta työsuhteen aikana.

Voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalain) mukaan on yrityksissä laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, jotka on käsiteltävä henkilöstön ja yrityksen välisessä yhteistoiminnassa. Suunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee olla yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella mm. arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat koulutustavoitteet. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista on myös seurattava yhteistoiminnassa.

Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan on yllä mainitussa henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan tämä on tarpeellista siksi, että ikääntyvät pysyisivät pitempään työelämässä, sekä siksi, että heidän osaamisensa pohjautuu nuorempia työntekijöitä useammin työssä opittuun. Muiden vähän koulutettujen työntekijöiden — siis henkilöiden, jotka eivät ole suorittaneet ammatillista perustutkintoa — aseman vahvistamiseksi tulisi lakia täsmentää siten, että pykälässä mainittaisiin myös vailla ammatillista perustutkintoa olevat työntekijät.

Työntekijöiden osaamisen turvaamiseksi tulee yhteistoimintalakia parantaa myös siten, että koulutustavoitteita edistämään ja sitä kautta varautumaan ennalta mahdollisiin muutoksiin mm.

työvoiman osaamisessa ja tarpeissa voidaan valita osaamisvaltuutettu, joka hoitaisi henkilöstön edustajana koulutukseen liittyviä kysymyksiä. Nykyisin osaamisvaltuutettuja ovat tietyssä määrin esimerkiksi näyttötutkintoja vastaanottavat henkilöt.

Työntekijöillä olisi oikeus valita osaamisvaltuutettu yritykseen, johon sovelletaan esimerkiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettua lakia (725/1990). Näin ollen yrityksen työntekijöiden vähimmäismäärä olisi 150.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Työsopimuslaki

7. luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 §. Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen.

Pykälää muutettaisiin siten, että myös määräaikaisille työntekijöille mahdollistettaisiin työllistymisvapaan käyttö työsuhteen päättymisen lähestyessä. Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jonka mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevalla on 1 momentissa tarkoitettu oikeus työllistymisvapaaseen, mikäli määräaikainen työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Työllistymisvapaata kertyisi jokaista kuutta kuukautta kohden kaksi päivää, kuitenkin enintään 10 työpäivää. Pykälän muut momentit siirtyisivät 4 ja 5 momentiksi.

9 luku. Työsopimuksen päättämismenettely

3 a §. Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle.

Pykälää muutettaisiin yhteneväiseksi työttömyysturvalain 3 a §:n 1 momentin 2 kohdan kanssa (ks. jäljempänä). Pidempään määräaikaisissa työsuhteissa olleelta työntekijältä ei edellytettäisi saman työnantajan palveluksessa oloa. Siten työnantaja olisi velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle sellaisenkin työntekijän kohdalla, joka irtisanotaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja joka on työsuhteen päätyttyä ollut määräaikaisessa työsuhteessa vähintään kolme vuotta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana saman työnantajan tai eri työnantajien työssä. Sama velvollisuus työnantajalla olisi sellaista työntekijää kohtaan, joka on ollut määräaikaisissa työsuhteissa samalla työnantajalla keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähin-

tään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

2. Työttömyysturvalaki

6 luku. Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

3 a §. Työllistymisohjelmallisän edellytykset.

Työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ää vastaavasti muutettaisiin työttömyysturvalain 3 a §:n 1 momentin 2 kohtaa siten, että ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja joka on työsuhteen päätyttyä ollut keskeytyksittä määräaikaisissa työsuhteissa samaan tai eri työnantajaan vähintään kolme vuotta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai on ollut keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään 12 kuukautta.

Pykälän 3 momenttia muutettaisiin siten, että työntekijöillä, jotka ovat oikeutettuja työllistymisohjelmallisään, olisi jatkossa mahdollisuus opiskella myös omaehtoisessa koulutuksessa, ei vain julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 6 luvun mukaisessa työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa. Tällöin koulutus tulisi olla merkitty työllistymisohjelmaan samoin kuin momentissa tarkoitettut muutkin mainittuun lisään oikeuttavat toimenpiteet. Ehdotettu muutos merkitsisi myös työttömyysturvalain 10 luvun 5 §:n muuttamista vastaavalla tavalla.

Lisäksi 3 momenttia muutettaisiin siten, että ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisän, peruspäivärahan työllistymisohjelmallisän ja koulutustuen työllistymisohjelmallisän maksukautta pidennettäisiin 185 päivästä 500 päivään. Tämä

pidennys mahdollistaisi erityisesti pidemmät koulutusjaksot sekä työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa että 10 luvussa tarkoitettua omaehtoisessa ammatillisessa koulutuksessa.

10 luku. Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset

5 §. Koulutuspäivärahan määrä. Voimassa olevan työttömyysturvalain 10 luvun 5 §:n mukaan koulutuspäivärahaan ei sovelleta työllistymisohjelmallisaa. Siksi pykälän 1 momenttia tulisi muuttaa siten, että koulutuspäivärahaan sovellettaisiin myös 6 luvun 3 a §:ää.

3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

4 luku. Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

16 §. Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Pykälän 4 momenttia tarkennettaisiin siten, että yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi kiin-

nittää erityistä huomiota myös työntekijöihin, joilla ei ole ammatillista koulutusta.

9 luku. Erinäiset säännökset

56 a §. Osaamisvaltuutettu. Lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 56 a §. Pykälässä säädettäisiin työntekijöiden oikeudesta valita osaamisvaltuutettu yli 150 työntekijän yrityksiin. Osaamisvaltuutettu huolehtisi henkilöstön edustajana koulutukseen liittyvistä kysymyksistä.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 7 ja 9 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 a §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 456/2005 ja
lisätään 7 luvun 12 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 456/2005, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

listymisvapaaseen, jos määräaikainen työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Työllistymisvapaata kertyy jokaista kuutta kuukautta kohden kaksi työpäivää, kuitenkin enintään 10 työpäivää.

— — — — —

— — — — —
Määräaikaisessa työsuhhteessa olevalla työntekijällä on 1 momentissa tarkoitettu oikeus työl-

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 a §

Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoo 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomi-

sesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päätyttyä, jos työntekijä on ollut määräaikaisessa työsuhteessa saman tai eri työnantajan työssä vähintään kolme vuotta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai määräaikaisissa työsuhteissa keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

2.

Laki

työttömyysturvalain 6 ja 10 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun työttömyysturvalain (1290/2002) 6 luvun 3 a §:n 1 momentin 2 kohta ja 3 momentti sekä 10 luvun 5 §:n 1 momentti,
 sellaisina kuin ne ovat, 6 luvun 3 a §:n 1 momentin 2 kohta ja 3 momentti laissa 459/2005 ja 10 luvun 5 §:n 1 momentti laissa 1180/2005, seuraavasti:

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

3 a §

Työllistymisohjelmallisän edellytykset

Ansiopäivärahan 2 §:n 3 momentin mukaista työllistymisohjelmallisää maksetaan työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja joka:

2) on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisissa työsuhteissa samaan tai eri työnantajaan vähintään kolme vuotta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai on ollut keskeytyksittä tai lyhytaikaisin keskeytyksin määräaikaisessa työ-

suhteessa samaan työnantajaan vähintään 12 kuukautta;

Ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisää, peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää, koulutustuen työllistymisohjelmallisää ja koulutus-päivärahan työllistymisohjelmallisää maksetaan työllistymisohjelmaan merkityn työnhakuun liit-tyvän valmennuksen, julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 6 luvun mukaisen työvoima-politiittisen aikuiskoulutuksen, julkisesta työvoi-mapalvelusta annetun lain 8 luvun mukaisen työkokeilun ja 10 luvussa tarkoitettun omaehtoi-sen koulutuksen sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta niin kuin laissa erikseen säädetään yhteensä enintään 500 päiväältä, ellei tässä tai muussa lais-sa toisin säädetä. Työllistymisohjelmaan kuulu-

van omatoimisen työpaikkojen haun ajalta työllistymisohjelmallisää maksetaan yhteensä 20 päivältä, noudattaen määräaikaisen työntekijän osalta kuitenkin, mitä työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetään. Työllistymisohjelmallisää maksetaan 20 päivän enimmäisajan estämättä työllistymisohjelmaan merkittyjen työnhakuun liittyvän valmennuksen, työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen ja työkokeilun väliseltä omatoimisen työpaikkojen haun ajalta, joka on enintään seitsemän kalenteripäivän pituinen. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa ei myönnetä tai makseta työllistymisohjelmallisällä korotettuna ennen asia-sa tehtyä lopullista ratkaisua.

10 luku

Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset

5 §

Koulutuspäivärahan määrä

Koulutuksen ajalta opiskelijalla on oikeus koulutuspäivärahaan. Koulutuspäivärahana maksetaan sitä tämän lain mukaista työttömyys-etuutta, jota koskevia säännöksiä henkilöön sovellettaisiin hänen työttömänä ollessaan. Jos hakijaan sovelletaan 3 §:n 3 momentissa säädettyä edellytystä, koulutuspäivärahaa voidaan mak-saa 5 luvun 13 §:ssä tai 7 luvun 9 §:ssä säädetyn omavastuunajan jälkeen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (334/2007) 16 §:n 4 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 56 a § seuraavasti:

16 §

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoit-teissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien ja ammatillista perustutkintoa suorittamattomien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin kei-noihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

56 a §

Osaamisvaltuutettu

Jos yrityksen työsuhteessa olevien määrä on säännöllisesti vähintään 150, henkilöstöryh-mien edustajilla on oikeus valita keskuudestaan osaamisvaltuutettu, joka vastaa henkilöstön kou-lutukseen liittyvistä kysymyksistä.

Osaamisvaltuutetun tehtävänä on:

1) osallistua yhteistoimintaneuvotteluihin, kun niissä käsitellään 16 §:ssä tarkoitettua hen-kilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita;

2) perehtyä työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksiin ja niiden muutoksiin;

3) selvittää ammatillista koulutusta järjestäviä tahoja ja koulutuksen kustannusarvioita; sekä

4) seurata erityisesti koulutustavoitteiden toteutumista.

Osaamisvaltuutetulla on sama oikeus kuin henkilöstöryhmän edustajalla käyttää asiantuntijoita, saada vapautusta työstä ja korvauksia työs-

tä vapautuksesta aiheutuvasta ansionmenetyksestä. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että osaamisvaltuutetulla on mahdollisuus saada tehtäviensä hoitamiseksi tarpeelliset tiedot ja asianmukaista koulutusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 2008.

Helsingissä 28 päivänä helmikuuta 2008

Jukka Gustafsson /sd
Tarja Filatov /sd
Jutta Urpilainen /sd
Liisa Jaakonsaari /sd
Erkki Tuomioja /sd
Antti Kalliomäki /sd
Jouko Skinnari /sd
Matti Ahde /sd
Pia Viitanen /sd
Maarit Feldt-Ranta /sd
Kari Rajamäki /sd
Matti Saarinen /sd
Tero Rönni /sd
Satu Taiveaho /sd
Miapetra Kumpula-Natri /sd
Heli Paasio /sd
Tuula Peltonen /sd
Krista Kiuru /sd

Lauri Kähkönen /sd
Tommy Tabermann /sd
Katja Taimela /sd
Pauliina Viitamies /sd
Antti Vuolanne /sd
Ilkka Kantola /sd
Maria Guzenina-Richardson /sd
Sirpa Paatero /sd
Tuula Väättäinen /sd
Kimmo Kiljunen /sd
Anneli Kiljunen /sd
Jacob Söderman /sd
Esa Lahtela /sd
Reijo Laitinen /sd
Saara Karhu /sd
Marko Asell /sd
Sinikka Hurskainen /sd