

Asia: VN/7350/2019

Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Suomen Varustamot katsoo, että yhteistoimintalain muuttaminen ja kehittäminen on tarpeen. Yhteistoimintalaki aiheuttaa yrityksille merkittävää hallinnollista taakkaa ilman, että lailla kuitenkaan riittävän tehokkaasti parannettaisiin yhteistoimintaa yrityksissä. Suomen Varustamot katsoo kuitenkin, että nyt annettu lakiesitys ei korjaisi nykyisen yhteistoimintalain ongelmia vaan lain uudistamistyötä on yhä jatkettava.

Yhteistoimintalain uudistaminen on tarpeen siten, että yhteistoiminnan menettelyiden ja muutosäännösten seuraamisen asemesta voitaisiin keskittyä yhteistoiminnan sisällön kehittämiseen ja yhteistoiminnan luomien mahdollisuuksien hyödyntämiseen. Nykymuodossaan, ja nyt annetussa muutosesityksessä, yhteistoimintalaki esiintyy helposti vain listana pakollisia toimia, joiden noudattamiseen on keskityttävä, jotta vältetään sanktioilta.

Lakiesityksessä ei ole huomioitu sellaisia pikaisia muutostarpeita joihin työnantajan on vastattava ja reagoitava huomattavasti neuvotteluaikoja nopeammin. Esimerkiksi viimeisen vuoden aikana Suomessa on jouduttu, pandemian takia, tilanteisiin, joissa sopeuttamiseen on erilaisista syistä ryhdyttävä välittömästi. YT-lain tulisi mahdollistaa joustavampi ja nopeampi toiminta tällaisissa erityisen poikkeuksellisissa tilanteissa. Todettakoon, että yhteistoimintalakiin tehdyt väliaikaiset muutokset eivät olleet pakottavia säännöksiä eikä muutoksia siksi saatu hyödynnettyä kaikilla aloilla.

Yhteistoimintalain noudattamiseen liittyvistä rikkomuksista ja tahattomista tulkintavirheistä on myös säädetty liialliset sanktiot. On muistettava, että laki on muutosesityksenkin jälkeen tulkinnanvarainen monilta osin, joten sanktiointi on kohtuuton siltäkin kannalta.

Etenkin pienissä yrityksissä voi olla vaikeuksia pitää yllä sellaista yhteistoimintalain tietämystä, että kaikilta virheiltä voitaisiin välttyä. Ei ole tarkoituksenmukaista, että yhteistoiminnasta on säännelty niin monimutkaisella tavalla, että yritykset joutuvat turvautumaan ulkopuoliseen apuun yhteistoiminnan toteuttamiseksi.

Suomen Varustamot katsoo, että yhteistoimintalain soveltamisalan tulisi noudattaa EU:n yhteistoimintadirektiivissä säädettyä 50 työntekijän rajaa. Erilaisten soveltamisrajojen noudattamiselle ja erilaisten rajojen tarpeelle Suomessa ei ole esitetty perusteita. On myös muistettava, että hallinnollisen taakan lisäämisellä on etenkin pienille yrityksille merkittävät taloudelliset vaikutukset.

Yhteistoimintalain noudattaminen ei pienissä, alle 50 henkilön yrityksissä, myöskään paranna todellista yhteistoimintaa vaan saattaa jopa heikentää sitä. Pienissä yrityksissä yhteistoiminta on lähtökohtaisesti jokapäiväistä, joustavaa ja toimivaa, eikä yhteistoiminnasta tarvitse lailla siellä säätää. Lailla säätäminen ja lailla määrääminen saattaa erityisesti pienissä yrityksissä vaikeuttaa yhteistoimintaa. Katsomme, että lain soveltamisalaa ei missään nimessä tule ulottaa nykyistä pienempiin yrityksiin vaan päinvastoin.

Luonnoksessa esitetään myös, että ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet tulisi kirjata. Suomen Varustamot katsoo, että lakimuutos ei tältäkin osin saa johtaa hallinnollisen työn lisääntymiseen. Varustamotoiminnassa joudutaan käyttämään merkittävää määrää ulkopuolista työvoimaa, joka suorittaa tehtäviä, joihin omalla henkilökunnalla ei ole koulutusta tai pätevyyksiä. Esimerkiksi eri laitevalmistajien omat huoltohenkilöt suorittavat merkittävän osan huoltoon ja kunnossapitoon liittyvistä töistä. Periaatteiden kirjaamisen pitää olla siinä määrin yleistasoista, että tarpeellisen ulkopuolisen työvoiman käyttämistä ei estetä.

Esityksessä ehdotetaan uutta yhteistyön muotoa, joka edellyttäisi vuoropuhelukokouksen järjestämistä neljästi vuodessa. Suomen Varustamot ei pidä tätä esitystä tarkoituksenmukaisena ja vastustaa esitystä. Pakollisten kokousten asemesta yritykset saavat pitää yhteistoimintakokouksia, ja niitä voidaan kannustaa pitämään kokouksia omien tarpeiden ja tilanteiden mukaisesti. Pakollisista säännöllisistä kokouksista säätämällä voidaan jopa vahingoittaa todellisen yhteistoiminnan muotojen syntymistä, kun yritykset joutuvat keskittymään muotovaatimukset täyttävien kokousten koolle kutsumiseen. Esityksessä ei ole myöskään huomioitu riittävästi tällaisten säännöllisten kokousten aiheuttamia kustannuksia.

Suomen Varustamot katsoo, että yhteistoimintalakia ja yhteistoimintaa tulee kehittää mutta ikävä kyllä nyt annettu muutosluonnos ei vastaa näihin muutostarpeisiin.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Eesityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

-

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

-

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

-

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

-

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

-

44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

-

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Mattila Maija

Suomen Varustamot ry - Maija Mattila, Työmarkkinalakimies