

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

ASIA: Yhteistoimintalain uudistus

Viitaten yhteistoimintalain uudistamista koskevaan lausuntopyyntöön, haluamme tuoda esille seuraavaa:

Yhteistoimintalain uudistuksella on hyvä tavoite, mutta valmisteilla oleva lakiehdotus perustuu liikaa vain henkilöstön edustajan kanssa käytävään kaavamaiseen toimintaan. Ehdotuksen perusteella sen valmistelussa lähtökohtana on se, että yrityksissä on aina henkilöstön edustaja / edustajia. Mikäli henkilöstön edustajia ei ole valittu, lain mukainen toiminta perustuu lähtökohtaisesti siihen, että kaikki työntekijät edustavat itseään.

Suurimmat ongelmat valittu lähtökohta aiheuttaa yrityksen ja henkilöstö välillä käytävän vuoropuhelun osalta. Tämä korostuu henkilöstöpalvelualalla, jossa iso osa yritysten työntekijöistä on vuokratyöntekijöitä.

Käytännössä vuoropuhelun toimittaminen on vuokratyöntekijöiden osalta mahdotonta. Siksi heidät pitäisi rajata vuoropuhelun ulkopuolelle tai muuttaa lakiehdotusta jäljempänä selostetulla tavalla, mikäli vuokratyöntekijöillä ei ole valittuna henkilöstön edustajaa. Tämä siksi, että;

1) Vuokratyöntekijät ovat asiakasyrityksen tiloissa, eivätkä välttämättä käy henkilöstöpalvelualan yrityksen toimistossa työsopimuksen tekemisen jälkeen. Tarvetta toimistolla käymiseen ei yleensä ole koska, esim. työntekijöiden työtunnit kirjataan usein työntekijä aplikaation tai yrityksen intran välityksellä, työntekijöiden ansioerittelyt ovat intrassa jne. Vuokratyöntekijöiden tavoittaminen vuoropuhelua varten on hankalaa.

2) Osa vuokratyöntekijöistä on työsuhteessa henkilöstöpalvelualan yritykseen hyvinkin lyhyen ajan. Miten ja ketkä vuokratyöntekijät voivat näissä tilanteissa osallistua vuoropuheluun? Olisivatko ne työntekijät, jotka ovat töissä juuri vuoropuhelun toteuttamisen päivänä (esim. työntekijä, joka tekee henkilöstöpalvelualan yritykselle yhden neljän tunnin työvuoron vuoropuhelun toteuttamispäivänä, muttei yhtään työtuntia sen päivän jälkeen.) vai jotkut muut työntekijät.

3) Jos vuokratyöntekijöillä olisi oikeus osallistua vuoropuhelutilaisuuteen ja he ovat samaan aikaan asiakasyrityksellä työssä, voiko vuokratyöntekijä lopettaa työn tekemisen vuoropuhelun ajaksi. Asiakasyritys ei todennäköisesti sallisi tätä ja voi työn johto-oikeuden nojalla jopa kieltää vuokratyöntekijän osallistumisen vuoropuheluun.

4) Vuoropuhelun toteuttaminen vuokratyöntekijöiden kanssa ilman mahdollisuutta toteuttaa se etäyhteyksin, ei ole mahdollista. Vuokratyöntekijät eivät pääse käytännössä osallistumaan fyysisiin vuoropuhelua koskeviin kokouksiin. Henkilöstöpalvelualan yrityksillä ei ole riittävän isoja tiloja käytössään, jotta kaikki vuokratyöntekijät mahtuisivat paikalle. Kokoustilojen vuokraaminen vain vuoropuhelua varten olisi kohtuutonta henkilöstöpalvelualan yrityksille.

Vuoropuhelun järjestäminen etäkokouksena aiheuttaisi monia käytännön ongelmia:

- Miten etäkokous järjestettäisiin?

- Kenelle tunnukset annettaisiin?

- Miten ne annettaisiin? Erillisen sisäisen viestintäjärjestelmän rakentaminen vain tätä tarkoitusta varten tai nykyisten Introjen laajentaminen myös vuokratyöntekijöille vuoropuhelun toteuttamiseksi olisi kallista ja hankalaa (esim. ylimääräiset lisenssimaksut, käyttäjätunnusten hallinta jne.)

Lisäksi yhteistointalain mukaisen vuoropuhelun merkitys sen piiriin kuuluvine aiheineen ja sille ajateltu tarkoitus työnantajan ja työntekijöiden tiedonsaannin ja yhteistyön lisäämisestä ei välttämättä sovi vuokratyöntekijöihin. Perustellusti voi esittää kysymyksen siitä, miten kiinnostuneista vuokratyöntekijät yleensä ovat vuoropuhelun piirissä olevista asioista. Tähän on syynä esim. se, että useimmat vuokratyöntekijät eivät ole kovin sitoutuneita yhteen tiettyyn henkilöstöpalvelualan yritykseen – ainakaan sillä tasolla, jota vuoropuhelun piiriin kuuluvilla asioilla tarkoitetaan. Vuokratyöntekijöiden työsuhteet voivat olla lyhyitä (muutaman tunnin tai päivän), he

tekevät vuokratyötä mm. opiskelujen ohessa, muuta työtä etsiessä tai vuokratyön mahdollistaman valinnanvapauden takia. Työtä tehdään asiakasyrityksen tiloissa asiakasyrityksen työn johdon ja valvonnan alaisena. Tämän johdosta vuokratyöntekijälle tärkeimpiä asioita ovat palkan oikeellisuus ja seuraavat työtehtävät, eivät yhteistoimintalain vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.

Pidemmissä vuokratyösuhteissa vuokratyöntekijän työsuhteessa korostuvat hänen päivittäiseen työntekoon liittyvät asiat asiakasyrityksessä (mm. työtehtävät, asiakkaan esimiestyö, työturvallisuus jne.), eivätkä esim. henkilöstöpalveluyrityksen tasa-arvosuunnitelmat, koulutusasiat tai talousasiat saati sitten vuokratyön käytön periaatteet.

Erialaisten vuokratyösuhteiden kirje on monimuotoinen. Toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden lisäksi osa vuokratyöntekijöistä työskentelee ns. tarvittaessa töihin kutsuttavina. Näissä tapauksissa työntekijän kanssa on tehty sopimus työsuhteen yleisistä ehdoista. Varsinainen työsuhte syntyy myöhemmin, mikäli henkilö haluaa ottaa vastaan hänelle tarjotun työn. Tämän tyyppistä toimintamallia käytetään toimialoilla, joilla tarvittavan työvoiman tarve vaihtelee huomattavasti esim. säätilan johdosta. Miten neuvotteluelvoite voidaan toteuttaa näiden työntekijöiden kanssa? He saattavat olla vuoropuhelun ajankohtana työssä muulla työnantajalla, lomalla tai jossakin muualla.

Yhteistoimintalakia koskevan ehdotuksen mukaan jokaisella työntekijällä on aloite-oikeus, tällöin henkilöstön edustajaa ei ole valittu. Vuokratyöntekijöillä ei ole yleensä valittua henkilöstöedustajaa. Tämä aiheuttaa monia käytännön ongelmia vuokratyöntekijöiden osalta. Mitä vuokratyöntekijän aloitteelle tapahtuu esim. tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä ei ole enää työsuhteessa henkilöstöpalvelualan yritykseen, kun aloitetta käsitellään vuoropuhelussa. Mitä aloitteelle tapahtuu silloin? Raukeako se, koska aloitteen tekijä ei ole mukana käsittelemässä aloitettaan.

Edellä oleva huomioiden yhteistoimintalaki ehdotusta tulisi muuttaa - tilanteissa, joissa henkilöstön edustajaa ei ole valittu - siten, että;

1) Työsuhteen pituudelle tulisi olla minimi ennen kuin työntekijälle oikeus osallistua vuoropuheluun tulee. Vuoropuhelun tarkoitus ja siinä käsiteltävät asiat huomioiden työsuhteen keston tulisi olla vähintään vuosi.

2) Vuoropuheluelvoite pitäisi olla mahdollista täyttää viemällä asiaa koskeva materiaali ja / tai videositys sähköisesti jollekin alustalle / paikkaan, johon vuoropuheluun oikeuden omaavilla työntekijöillä olisi pääsy.

3) Vuoropuhelu tulisi voida täyttää varaamalla vuoropuheluun oikeuden omaaville työntekijöille oikeus osallistua / tulla kuulluksi.

Kunnioittaen,

Ilpo Toivonen

lakiasiaintohtaja

Eezy Oyj

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioituista 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 täyttyminen

-

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

-

Toivonen Ilpo
Eezy Oyj - Lakiosasto