

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry yhtyy siihen, mitä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja Suomen Yrittäjiä edustaneet työryhmän jäsenet kirjoittavat eriävässä mielipiteessään.

Voimassa olevan yhteistoimintalain huomattava tiukkojen muotomääräysten määrä on johtanut siihen, että aidon yhteistoiminnan tarkoitus on kadonnut kokonaisuudessaan. Yrityksen pyrkivät viimeiseen asti ainoastaan noudattamaan tarkasti lain asettamia sekavia ja tulkinnallisia määräyksiä välttyäkseen kohtuuttomilta seuraamuksilta. Lisäksi erityisesti pieniin yrityksiin jo nyt kohdistuva hallinnollinen taakka on täysin suhteeton taakan tuomiin hyötyihin nähden. Ehdotus ei tuo minkäänlaista korjausta näihin ongelmiin vaan päinvastoin lisää hallinnollista taakkaa ja tiettyjen pykäliden osalta lisää tulkinnanvaraisuutta ja epäselvyyttä siitä, mitä neuvotteluissa pitää käsitellä ja miten. Huomattavasti tarkoituksenmukaisempaa olisi laatia joustava ja vähän muotomääräyksiä sisältävä laki, jolloin neuvottelujen osapuolet voisivat neuvotella yrityksen asioista ja muutoksista haluamallaan ja tarpeelliseksi katsomallaan tavalla.

Esityksessä lähdetään siitä olettamasta, että palkansaajilla olisi erityinen intressi ja halu osallistua yhteistoimintaan. Erityisesti ravintola-alalla, jossa työvoiman vaihtuvuus on erittäin suurta, ei ole mitenkään itsestään selvää, että työntekijät valitsevat itselleen edustajaa, saati haluavat millään tavoin osallistumaan esimerkiksi tähän esitykseen kirjattuun jatkuvaan vuoropuheluun eikä yritys näin ollen pysty täyttämään lain sille asettamia velvoitteita. Tällaisten vaatimusten kohtuuttomuus kohtalaisen pieniä yrityksiä kohtaan on jäänyt asianmukaisesti huomioimatta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Soveltamisalan laajentaminen johtaa siihen, että yrityksissä, joissa aiemmin asioista on keskusteltu avoimesti ja rakentavasti sekä vapaamuotoisesti henkilöstön kanssa, ryhdytään seuraamaan pilkuntarkasti lain säännöksiä, mikä johtaa vuorovaikutuksen vähentymiseen. Tarpeeton hallinnollinen taakka tulee lisääntymään kaikissa yrityksissä. Todennäköisesti esitetyllä lailla tulee olemaan haitallinen vaikutus sekä yrityksiin että palkansaajiin.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Lisääntyvä hallinnollinen taakka ja esityksen asettamat velvoitteet työnantajille tulevat johtamaan siihen, että yritysten edellytykset työllistää heikkenevät ja pahimmassa tapauksessa yrityksessä tehdään tietoisia ratkaisuja olla palkkaamatta lisää henkilökuntaa, jotta vältetään lain asettamat kohtuuttomat vaatimukset.

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

Soveltamisalan laajentaminen johtaa täysin kohtuuttomaan lopputulokseen aloilla, joissa on huomattavissa määrin pienehköjä yrityksiä, kuten ravintola-alalla. Lain täysimittainen soveltuminen yrityksiin, joissa ei ole resursseja pitää henkilöstöosastoa tai edes henkilöstöhallintoon perehtynyttä henkilöä vaan yrittäjä itse pyörittää henkilöstöasiat, johtaa tarpeettomaan byrokratian lisääntymiseen ja koko yritystoiminnan harjoittamisen hankaloitumiseen. Voimassa olevankin lain soveltamisalarajaa voidaan pitää liian matalana eikä sitä missään tapauksessa tulisi laskea entisestään.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

5 § Henkilöstön edustaminen

Perinteinen jaottelu työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johto saattaa edelleen toimia teollisuusyrityksissä, mutta palvelualoille tällaista jaottelua on vaikea kategorisesti soveltaa. Olisi suotavaa, että henkilöstöryhmän määritelmään pyrittäisiin ajantasaistamaan ja huomioimaan toimialojen erot arvioitaessa henkilöstöryhmän muodostumista ja sen edustamista.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Vuoropuhelua koskevan velvoitteen asettaminen yrityksille johtaa tarpeettoman byrokratian lisääntymiseen. Yrityksissä käydään pääsääntöisesti muutenkin jatkuvaa keskustelua työnantajan ja työntekijöiden välillä yrityksen asioista ja toiminnan kehittämisestä. Tällaisen velvollisuuden asettaminen on myös omiaan hämärtämään työnantajan direktio-oikeuden rajoja, vaikka sillä ei tällaista tarkoitusta olisikaan. Huomioiden esityksen perusteluissa esitetty, on myös olemassa vaara siitä, että jatkuvan vuoropuhelun vaatimus tulee muodostamaan jonkinlaisen esineuvottelun muutosneuvotteluille. Näiden rajanvedon tulisi olla erittäin selkeä.

Tällaisen velvollisuuden asettaminen perustuu myös oletukselle siitä, että palkansaajat olisivat halukkaita tällaiseen vuoropuheluun osallistumaan. Tämä ei ole realismia kaikilla työpaikoilla tai yrityksissä. Mikäli lakiin tällainen velvollisuus kirjataan, sitä koskevien sääntöjen ja toteuttamistavan tulisi olla hyvin vapaasti sovittavissa paikallisesti. Laissa tulisi huomioida tilanne, jossa vuoropuhelua ei voida toteuttaa palkansaajapuolesta johtuvasta syystä.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Pienemmissä yrityksissä työnantajan ja palkansaajien välinen vuorovaikutus on jatkuvaa. Suuremmissa yrityksissä, joissa henkilöstö on yleensä valinnut itselleen edustajan, vuoropuhelua käydään runsaasti muutenkin eri yhteyksissä työntekijöiden edustajien kanssa. On täysin tarpeetonta säätää tiukka neljän vuosittaisen kokouksen velvollisuus. Asian tulisi olla vapaasti osapuolten sovittavissa ja osapuolilla tulisi olla myös mahdollisuus sopia siitä, että kokouksia ei järjestetä lainkaan, mikäli molemmat osapuolet katsoisivat ne tarpeettomiksi.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty niin laajasti ja epätarkasti, että tämä on omiaan johtamaan huomattaviin epäselvyyksiin siitä, mistä vuoropuhelua on käytävä. Epäselvä määrittely johtaa myös siihen, että työnantajalle asetetaan velvollisuus käydä vuoropuhelua asioista, jotka kiistatta kuuluvat sen työjohtovallan piiriin. Tällainen kehitys ei ole missään olosuhteissa suotavaa. Epätarkka määrittely toisi myös laajemmin yritystoiminnan harjoittamiseen liittyvät asiat

yhteistoimintamenettelyn piiriin eikä tällaiselle ole löydettävissä minkäänlaisia kohtuullisia perusteita.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Mikäli lakiin otetaan määräys kehittämissuunnitelman laatimisesta, tulisi lakiin kirjata ainoastaan esimerkinomaisesti asioita, joita suunnitelmaan voitaisiin kirjata. Esityksen mukaan suunnitelman on tarkoitus olla dynaaminen työkalu, jolloin olisi luonnollista, että vuoropuhelun osapuolet voivat määrittellä sen sisällön tarpeelliseksi katsomallaan tavalla eikä lainsäätäjällä ole syytä määrätä sen sisältöä.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Vuoropuhelun sisällön tulisi olla sen osapuolten yhdessä määriteltävissä. Laissa ei tulisi antaa minkäänlaista listausta annettavista tiedoista, joka on omiaan ohjamaan vuoropuhelua, hämärtämään sen tarkoitusta ja lisäämään hallinnollista taakkaa.

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

Vaikka voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun mukaisten neuvotteluiden yhdistäminen on ymmärrettävää, esityksellä ei lähtökohtaisesti korjata lainkaan nykyisessä laissa olevia ongelmia. Tällä hetkellä voimassa olevien säännösten mukaiset neuvottelut keskittyvät lähinnä muotomääräysten tiukkaan noudattamiseen ja itse lain tarkoituksen mukainen yhteistoiminta ja avoin neuvottelu jäävät taka-alalle. Esitetyt säännökset johtavat täsmälleen samaan tilanteeseen eikä yhteistoiminnan todellista tavoitetta tulla saavuttamaan. Säännösten tulisi olla merkittävästi joustavampia ja osapuolten tulisi kyetä sopimaan neuvotteluissa käsiteltävistä seikoista ja neuvottelutavoista merkittävästi nykyistä laajemmin. Esityksen perusteella laille asetettuja tavoitteita ei tulla saavuttamaan.

Vuosi 2020 osoitti, että yrityksestä täysin riippumattomat ulkopuoliset tekijät saattavat aiheuttaa sen, että yritys joutuu sopeuttamaan toimintaansa erittäin nopealla aikataululla toimintansa turvaamiseksi. Tiukat muotomääräykset eivät ole omiaan edesauttamaan tätä tavoitetta ja kuten covid-19 epidemian seurauksena on tietyillä aloilla käynytkin, mahdollisesti vaarantavat yritystoiminnan jatkumisen tai ainakin estävät tarpeellisten toimenpiteiden joustavan tekemisen.

Vastaavien tilanteiden varalta lain tulisi tarjota selkeä ja joustava tapa sopeuttaa toimintaa osapuolista riippumattoman seikan uhatessa liiketoimintaa.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Kotimaisessa oikeuskäytännössä on yleensä voimassa olevaan lakiin nojautuen tulkittu velvollisuutta aloittaa yhteistoimintaneuvottelut hieman jopa virheellisesti huomioiden joukkovähentämisdirektiivin asettama velvoite. Suomessa on yleensä katsottu, että neuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka saattaa johtaa henkilöstöön kohdistuviin toimenpiteisiin. Joukkovähentämisdirektiivi velvoittaa puolestaan aloittamaan neuvottelut, kun työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Joissain tilanteissa liiketoimintapäätöksen tekeminen saattaa tosiasiallisesti johtaa työntekijöiden irtisanomiseen, jolloin liiketoimintapäätöksen voidaan katsoa olevan myös päätös irtisanomisesta, mutta automaattisesti tällaista johtopäätöstä ei voida tehdä. Lakia tulisi muuttaa vastaamaan direktiiviä siten, että neuvotteluelvoite syntyy vasta, kun työnantaja tekee päätöstä työntekijöiden irtisanomisesta, mutta itse liiketoimintapäätös, joka saattaa johtaa työntekijöiden irtisanomiseen ei itsessään vielä neuvotteluelvoitetta synnytä.

Vuoden 2020 aikana esiintyi historiallisen vakava yritystoiminnasta riippumaton ulkopuolinen tekijä, joka vaikutti kaikkeen yritystoimintaan ja johti kuluttajien poikkeukselliseen käyttäytymiseen. Erityisesti palvelualoilla tämä näkyi erityisen rajuna kysynnän laskuna, jopa liiketoiminnan täydellisenä pysähtymisenä. Tilanteen katsottiin yleisesti olevan sellainen, että voimassa olevan lain 60§ voitiin soveltaa ja tehdä tarvittavat sopeuttamistoimenpiteet ennen neuvottelujen käymistä. 60§ sovellettaessa on kuitenkin havaittu, että sekä lain sisältö että sen esityöt ovat varsin puutteelliset, kun pykälää on tarkoitus soveltaa käytännössä. Esitetyn lain ja sen esitöiden tulisi ehdottomasti korjata tilanne ja määriteltävä tarkemmin ne olosuhteet, joissa velvoite käydä muutosneuvottelut väistyy.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Luovutuksensaajan oikeus osallistua neuvotteluihin on tärkeä voimassa olevan käytännön vahvistava kirjaus.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Koska esityksessä on yhdistetty voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun mukaiset neuvottelut muutosneuvotteluiksi, neuvotteluissa käsiteltävien asioiden kirjo on huomattava. Tämän vuoksi osapuolilla tulisi olla selkeästi lakiin kirjattu mahdollisuus paikallisesti sopia siitä, millaisiin neuvotteluihin on tarve ryhtyä, jos tarvetta on lainkaan.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Yhteistoimintaneuvottelujen sisäänrakennettuna ideana on, että käsiteltäviin asioihin pyritään löytämään ratkaisu yhteistoiminnassa osapuolten kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että myös palkansaajapuoli voi esittää omia kannanottoja ja vaihtoehtoja asian selvittämiseksi. Koko esityksen kirjaus on tarpeeton.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Esitys ei lähtökohtaisesti muuta voimassa olevaa lakia neuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta. Erityisesti kuuden viikon neuvottelu-aika on tarpeettoman pitkä käytännössä kaikissa olosuhteissa. Vain erittäin harvoin osapuolet aidosti neuvottelevat kuuden viikon ajan eli kyse on lähinnä lain asettamasta kohtuuttoman pitkästä odotteluajasta, joka kulutetaan ennen kuin työnantaja tekee suunnittelemansa toimenpiteen. Tällaisessa tilanteessa kadotetaan myös yhteistoiminnan oikea tarkoitus. Lyhyemmät neuvotteluajat johtaisivat siihen, että osapuolet olisivat aktiivisemmin mukana neuvotteluissa ja lopputulos olisi todennäköisesti molempien osapuolten kannalta hedelmällisempi. Tarpeeton neuvottelujen pitkittäminen huonon lainsäädännön johdosta ei hyödytä ketään.

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

Yhteistoimintalain nojalla tuomittava hyvitys on nykyiselläänkin täysin kohtuuton ja epäsuhtainen seuraamus muotomääräysten noudattamatta jättämisestä erityisesti tilanteissa, joissa työnantajalla on olemassa työsopimuslain mukaiset perusteet tehdä palkansaajien työsuhteisiin kohdistuvia toimenpiteitä. Itse neuvottelujen laiminlyönnin on vaikea katsoa aiheuttavan työntekijälle sellaista taloudellista vahinkoa, joka tulisi erikseen korvata. Aiheutunutta taloudellista vahinkoa korvataan jo työsopimuslain nojalla. Hyvityskäytäntö on omiaan johtamaan myös siihen, että yritykset pyrkivät ainoastaan noudattamaan tarkasti lain sanamuotoa ja aito neuvottelu jää toissijaiseksi. Hyvitys tulisi kokonaan poistaa laista täysin epäsuhtaisena seuraamuksena ja mahdollinen korvaus tulisi suhteuttaa työntekijälle neuvotteluelvoitteen laiminlyönnistä aiheutuneeseen todelliseen vahinkoon.

46 §: Rangaistussäännökset

Yhteistoiminta-asiamiehen toiminnan tulisi rajoittua ohjaukseen ja neuvontaan. Ei ole järkevää, että yhteistoiminta-asiamies voisi antaa epäselvästä ja tulkinnanvaraisesta laista sellaisia työnantajaa

velvoittavia kehotuksia, jotka voisivat johtaa rangaistusseuraamukseen. Tämä on omiaan vaarantamaan yritysten oikeusturvaa.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Varmo Olli
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry