

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yt-laki olisi uudistuksen jälkeenkin varsin vaikeasti tulkittava ja keskittyisi edelleen muutoseikkoihin, jolloin sekä työnantajan että työntekijöiden edustajien huomio kiinnittyy ja aika kuluu muuhun kuin aitoon vuoropuheluun ja yrityksen toiminnan kehittämiseen yhteistyössä.

Lisäksi esitys sisältää edelleen kohtuuttoman ankarat sanktiot työnantajalle. Niitä voi pahimmassa tapauksessa tulla maksettavaksi pieneltä tuntuvan menettelytapavirheen vuoksi niin paljon, että yritys ei sitä kestä.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Haasteeksi voi muodostua se, että sellaisista muutoksista, jotka voivat ajan myötä vaikuttaa työvoiman käyttöä vähentävästi, ei voida aidosti keskustella siksi, ettei myöhemmin tulisi väitettä siitä, että päätökset on tehty ennen muutosneuvotteluita. Samasta syystä sellaisista muutoskehityksistä, jotka voisivat mahdollisesti vaikuttaa työvoiman tarpeeseen sitä vähentävästi, ei voitaisi erityisen avoimesti tiedottaa henkilöstölle vuoropuhelun päätteeksi.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Uusi YT-laki lisäisi edelleen paljon hallinnollista työtä työnantajalle.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vaikutus yrityksiin olisi kielteinen.

Koronavuosi on osoittanut, että erilaiset yritykset voivat kärsiä yllättävän ulkopuolisen tekijän vaikutuksista hyvin eri tavoin. Olisi tärkeää voida säilyttää esimerkiksi muutosneuvotteluajoissa mahdollisuus sopia niistä joustavasti yrityksen tilanteen ja tarpeiden mukaisesti. Pahimmassa tapauksessa esimerkiksi vähennysneuvotteluiden viivästyminen tiukkojen neuvottelumääräraajojen vuoksi voisi asettaa yrityksen käytännössä mahdottomaan tilanteeseen esimerkiksi kustannusvaikutusten vuoksi, kun kustannuksia ei pystyittäisi sopeuttamaan niin nopeasti kuin olisi välttämätöntä yrityksen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

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

Yrityksissä on hyvin erilaisia henkilöstöedustuksia. Osassa yrityksistä kaikki työntekijät eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin, jolloin heillä ei ole välttämättä virallista luottamusmiestä. Yhteistoimintalain näkökulmasta yrityksissä voisi olla jatkuvaa vuorovaikutusta varten yhteistoimintaryhmä, jossa voisi olla osallisena toki luottamusmies/-miehet mutta lisäksi (tai vaihtoehtoisesti) sen henkilöstön osan valitsema edustaja(/t), jolla ei ole omaa luottamusmiestä. Lisäksi joihinkin yhteistoimintaa edellyttäviin asioihin (mm. muutosneuvottelut) pitäisi työnantajan voida edellyttää, että henkilöstö valitsee YT-edustajan, ellei luottamusmiestä ole.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelun toteuttaminen on liian tiukasti määritelty (min 4 kertaa vuodessa).

Yrityksissä pitäisi voida vapaasti vuoropuhelun kaikista käytännöistä sisältäen

aikataulu/tiheys, mahdolliset pöytäkirjat/muut muistiinpanot ja vuoropuhelussa käsitellyistä asioista tiedottaminen.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteet on esityksessä määritelty liian laajasti ja sellaisena ne kattavat lähes kaiken työnantajan toiminnan. Tätä kohtaa on tapen täsmentää.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Esityksessä sanotaan: "Työnantajan annettava henkilöstön edustajalle kirjallisesti vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat annettavissa kohtuullisin toimenpitein."

Tässä tulee helposti epäselvyyksiä. Työnantajan näkökulma siihen, mitä ovat tarpeelliset tiedot ja se kuinka paljon niiden työstämiseen täytyy käyttää aikaa on todennäköisesti erilainen kuin työntekijöiden edustajan/edustajien näkemys asiasta. Työnantajan edustajalla tulee olla tulkintaetuoikeus siihen, mitä ovat tarpeelliset tiedot ja millä tarkkuudella tietoja tulee antaa. Jos esimerkiksi järjestelmä (esim. HR- tai palkkajärjestelmä) ei tuota tietoja tietyllä jaottelulla, on kohtuutonta vaatia sellaista eikä sitä ainakaan voida lain näkökulmasta edellyttää.

Myös henkilöstön edustajille tulisi yt-lakiin kirjata joitakin velvollisuuksia, kuten

- kerätä etukäteen ennen vuoropuhelukokouksia tietoja henkilöstön ajatuksista/toiveista ja jäsenellä niitä valmiiksi ehdotukseksi, jonka henkilöstön edustaja esittelisi työnantajalle vuoropuhelukokouksissa

- osallistua aktiivisesti työnantajan kanssa yrityksen/organisaation (liike)toiminnan sekä työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämiseen

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Luonnollisesti aloite vuoropuhelussa käsiteltävistä aiheista voi tulla niin työnantajan kuin työntekijöiden edustajalta.

Tällaisen aloitteen osalta työntekijöiden edustajalla tulisi olla velvollisuus esitellä asiaa vuoropuhelukokouksessa työnantajalle, jonka jälkeen työnantaja voisi täydentää keskustelua toimittamalla tarvittavia tietoja työntekijöiden edustajalle.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Pyynnöstä laadittavalla pöytäkirjalla ei pidä olla määrämuotoa. Sanan pöytäkirja sijalle parempi olisi muistio tai tallenne, joka voisi tarkoittaa esim. Word-dokumenttia, Power point -esitystä tai vaikka tallennettua Teams kokousta keskusteluineen.

Usein kokouksissa asioita käsitellään ppt-esityksen avulla. Sen alkuun voidaan hyvin liittää ajankohta ja osallistujat ja loppuun mahdollisesti kokouksessa tehdyt päätökset. Teettää ylimääräistä hallinnollista työtä työnantajalla, jos tämä lisäksi pitää laatia erillinen pöytäkirja, jonka tekemiseen, tarkastamiseen, ja allekirjoittamiseen kuluu aikaa. Olisi parempi käyttää se aika mieluummin esim. laatimalla mahdollisesti sovittu henkilöstötiedote kokouksessa käsitellyistä asioista.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Olisi tärkeä jollakin tavalla säilyttää nykyisen 6 ja 8 luvun neuvotteluissa käsiteltävien asioiden erillisyyden ja erillisyys.

Nykyinen 6 luvun asioiden neuvotteluelvoite voidaan täyttää varsin vapaalla tavalla (mm. aikataulut + miten asia käsitellään ja miten se dokumentoidaan). Tämä on hyvä asia, koska se säilyttää matalan kynnyksen työnantajalle käydä ns. pienempiäkin asioita läpi asianmukaisessa yt-menettelyssä.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Esityksen mukainen neuvotteluiden ajoittaminen on mahdoton.

Liiketoimintapäätöksiä tulee voida tehdä ennen muutosneuvotteluita. Varsinkin globaaleissa yrityksissä, joilla on suomalainen tytäryhtiö, voidaan emoyhtiössä/konsernitasolla tehdä liiketoimintapäätöksiä, jotka vaikuttavat tytäryhtiön toimintaan. Tällaisessa tilanteessa ei ole edes realistista mahdollisuutta ajoittaa muutosneuvotteluita kuten esitys edellyttäisi.

Muutosneuvottelut tulisi käydä ennen päätöksiä niistä täsmällisemmistä ao. yrityksessä suunnitelluista toimenpiteistä, joilla voi olla henkilöstövaikutuksia (esimerkiksi organisaation ja

työtehtävien uudelleen järjestäminen) ja jotka voivat johtaa työn vähenemiseen ja tarpeeseen lomauttaa osa-aikaistaa tai irtisanoa henkilöstöä.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Sen osan henkilöstöä, jolla ei ole varsinaista omaa luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua tulisi edellyttää valitsemaan itselleen neuvotteluedustaja muutosneuvotteluihin tai elleivät he valitsisi, niin muun henkilöstöryhmän edustaja(t) edustaisi myös heitä. Esimerkiksi kaupan alalla ylempillä toimihenkilöillä, joita voi olla varsin iso ryhmä, ei välttämättä ole omaa ns. virallista henkilöstön edustajaa valittuna.

On varsin epäsuhtaista, jos muutosneuvotteluissa luottamusmies edustaa 200 työntekijää ja 15 ylempää toimihenkilöä on paikalla edustamassa kaikki itse itseään.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Neuvotteluesityksen antaminen 5 pv ennen neuvotteluiden aloittamista tulisi olla paikallisesti sovittavissa lyhyemmäksi.

Neuvotteluissa olennaisia tietoja tulee voida antaa/muuttaa/täydentää neuvotteluiden kuluessa. Esimerkiksi pandemian aikana kuuden viikon neuvotteluiden kuluessa ehti tapahtua niin paljon, että neuvotteluiden päättyessä tilanne oli merkittävästi muuttunut/heikentynyt siitä mitä se oli neuvotteluiden alkaessa.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Lakiesityksessä pitäisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia vapaasti siitä, miten neuvottelu käydään. Tarvittaessa pitää voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet muodostavat tarpeettoman jäykän ja byrokraattisen muotovaatimuksen. Edellä 20 §:ssä säädetty olisi riittävä määritelmä neuvotteluiden sisällölle, ellei paikallisesti muuta sovita.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

On luonnollista, että muutosneuvotteluissa käsitellään myös henkilöstön esille tuomia ehdotuksia. Säännösehdotus on kuitenkin tulkinnanvarainen sen suhteen, missä tilanteessa ja missä vaiheessa työnantajan pitäisi antaa 2 momentin mukainen kirjallinen selvitys. Kirjallisuusvaatimus lisää myös neuvotteluihin liittyvää hallinnollista taakkaa.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

COVID-pandemian kaltainen tilanne osoitti, että neuvotteluelvoitteen täytyminen tulisi olla sopeutettavissa vallitsevaan tilanteeseen. On hienoa että työmarkkinaosapuolet löysivät tähän yhteisen näkemyksen viime vuonna. Niistä poikkeussäännöksistä tulisi tehdä pysyviä.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Työnantajan selvityksessä on olennaista, että siinä on kyse arviosta eikä sitovasta päätöksestä.

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

Yhteistoimintalaki ja hallintoedustus tulee pitää erillään. Yhteistoimintalaki on kyllin monimutkainen ilman että hallintoedustusta liitetään siihen.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustuksesta tulisi voida sopia vapaammin kuin esitykseen on kirjattu.

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

Henkilöstön edustajien tulisi lähtökohtaisesti tuntea varsin hyvin edustamansa henkilöstö, työympäristö (sis. työturvallisuus) ja työtehtävät.

Tätä vasten tarvetta käyttää lisäksi muita asiantuntijoita tulisi tarkastella kriittisesti.

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

Ehdotuksessa uudeksi laiksi keskeisenä tavoitteena on jatkuva vuoropuhelu. Se menettää osittain merkityksensä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääjänä ja tiedonkulun parantajana, jos muutosneuvotteluihin liittyvien muotomääräysten rikkomisesta on sanktiona työntekijälle maksettava kohtuuttoman suuri hyvitys. Esimerkiksi tilanteessa, jossa yritys joutuisi taloudellisten ja tuotannollisten syiden johdosta vähentämään työvoimaa ja irtisanomaan 100 työntekijää, voisi muotomääräysten tahattomasta rikkomisesta olla seurauksena miljoonien eurojen hyvitykset. Tämä vaikeuttaisi entisestään yrityksen mahdollisuuksia jatkaa toimintaansa ja työllistää tulevaisuudessa.

Mahdollisuus aitoon neuvotteluun vaikutuksista ja vaihtoehtoista jää hyvin vähäiseksi tilanteissa, joissa energia menee muotomääräysten noudattamiseen. Jäykkä ja muotomääräyksiä pilkun tarkasti seuraava neuvottelu loukkaa aitoa vuorovaikutusta muutosneuvotteluissa ja siten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia.

Hyvitys ehdotetaan maksettavaksi työntekijälle kuten nykyisessäkin laissa. Menettelytapasäännösten rikkominen ei kuitenkaan millään tavoin loukkaa

Hyvityksen enimmäismäärä voisi olla enintään kymmenesosa nykyiisen lain enimmäismäärästä. Siinäkin tapauksessa sanktio olisi työnantajalle merkittävä ja ohjaisi noudattamaa menettelytapamääräyksiä.

46 §: Rangaistussäännökset

On keskeistä, että yhteistoiminta-asiamies pyrkii korjaamaan mahdolliset rikkomukset tai laiminlyönnit ensisijaisesti ohjein ja neuvoin.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Syväjärvi Sini
WDFG Helsinki Oy