

Answer

15.01.2021

Matter: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoon. Lisäksi HPL haluaa erityisesti kiinnittää huomiota muutamiin seikkoihin, joita tässä lausunnossa on nostettu esille.

Valitettavasti työryhmän mietinnössä ei esitetä korjauksia nykyisen lain ongelmiin, jotka koskevat erityisesti monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä, kohtuuttoman kovia seuraamuksia varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaa hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä.

Esityksen mukainen laki soveltuisi suurille yrityksille, joissa on vakiintunut luottamusmiesorganisaatio. HPL:n näkemyksen mukaan ehdotetun lain toimivuus olisi kuitenkin heikko pienemmissä yrityksissä tai aloilla, joissa luottamushenkilöitä ei välttämättä valita.

Henkilöstöpalvelualalla luottamushenkilöitä on vähän, ja neuvottelukohtaisen yhteistoimintaedustajan valinta on haasteellista, koska työntekijät työskentelevät eri toimipaikoissa. Yhteistoimintaneuvottelut saattavat koskea esim. kohteita, jotka sijaitsevat ympäri Suomea. Kokonaisuutena esitys ei vastaa uudistuvan työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla.

Esityksen myötä hallinnollinen taakka ja kustannukset päin vastoin lisääntyisivät entisestään. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

HPL:n käsityksen mukaan pienemmissä yrityksissä pyritään mahdollisuuksien mukaan pysyttelemään 20 työntekijän alapuolella, koska yrityksissä pelätään yhteistoimintalain mukanaan tuomia monimutkaisia ja työläitä velvoitteita. Esitys ei siten houkuttele yrityksiä kasvamaan eikä tuo helpotusta työllistämistason nostamiseen. Soveltamisalan laajentaminen entisestään pahentaa tilannetta pienten yritysten osalta.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Mikäli lain soveltamisala laajenee, esityksellä olisi heikentävä vaikutus pienempien yritysten kasvuun, työllistämiseen ja työllistämismahdollisuuksiin.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

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

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

HPL on samaa mieltä EK:n lausunnossa esitetyn kanssa lain soveltamisalan laajentamista koskien.

Pienempien yritysten hallinnollisen taakan keventämiseksi ja työllistämismahdollisuuksien parantamiseksi HPL:n näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisalan alarajaa pitäisi laskemisen sijaan nostaa ainakin 50 työntekijään. Tämä on myös EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-velvoitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Tietojen antaminen vuosittain toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä voi joissain yrityksissä olla hyödyllistä. Tietojen antaminen kuitenkin ilman erityistä tarvetta muodostaa yrityksissä tarpeetonta hallinnollista taakkaa, koska ulkopuolisen työvoiman käyttöä käsitellään joka tapauksessa säännönmukaisessa vuoropuhelussa työvoiman käyttötavoista.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

37 § Irtisanomissuoja

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

40 § Salassapito

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

42 § Työneuvoston lausunto

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

43 § Valvonta

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

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

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

46 §: Rangaistussäännökset

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

47 §: Uhkasakko

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn.

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Viittaamme EK:n lausunnossa esitettyyn. Ehdotamme lisäksi, että yhteistoiminta-asiamiehen tehtäväksi asetetaan laatia mallidokumentteja (malleja suunnitelmista, neuvotteluesityksistä, pöytäkirjoista jne.) alle 100 työntekijän yritysten yhteistoimintamenettelyjen tueksi samalla tavalla kuin esimerkiksi työsuojeluviranomainen on laatinut yleisesti saatavilla olevia työsuhteen eri vaiheisiin liittyviä asiakirjamalleja.

Ellimäki Petri
Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL ry