

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Perheyritysten liitto yhtyy työryhmän jäsenten Atte Rytkösen, Hanne Salosen ja Markus Äimälän eriävään mielipiteeseen työryhmän mietinnöstä.

Yhteistoimintalain uudistamiselle on asetettu erinomaiset tavoitteet. Kaikkia työyhteisön osapuolia hyödyttävä, luottamukseen perustuva yhteistoiminta on ehdottomasti tavoittelemisen arvoinen toimintamalli. Muotomääräysten lisääminen ei ole tähän mennessäkään tuottanut toivottua lopputulosta työpaikoilla. Vuorovaikutus ja yhteistoiminta lähtee työpaikan osapuolista ja heidän tekemisestä, ei sääntelystä ja sanktioista.

Työryhmän ehdottama lakiluonnos ei täytä uudistamistyölle asetettuja tavoitteita, vaan päinvastoin se vie yhteistoimintaa työpaikoilla entisestään byrokraatisempaan ja muotomääräisempään malliin.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Hallinnollisen taakan ja kustannusten lisääntyminen erityisesti pienten yritysten osalta sivuutetaan esityksen arvioiduissa vaikutuksissa lähes kokonaan.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Työryhmän esittämä lakiluonnos lisää epävarmuutta, kun työnantajille tulee uusia velvoitteita ja nykyisessä laissa olevista velvoitteista säädetään osin epämääräisellä tavalla. Ehdotetussa muodossa yhteistoimintalain soveltamisrajasta muodostuu vielä nykyistä korkeampi kynnyksen yritysten henkilöstömäärän kasvattamiselle ja siten työpaikkojen lisääntymiselle.

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

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tämä soveltamisraja ei nykyisin koske kaikkia yt-velvoitteita. Merkittävä osa hallinnollista taakkaa aiheuttavista velvoitteista ei nykyään koske alle 30 työntekijän yrityksiä.

Lakiesityksessä ei ole esitetty kestäviä perusteluja soveltamisalan laajentamiselle. Sääntelyn kehittäminen ei saa johtaa byrokratian ja hallinnollisen taakan kasvuun yrityksissä, etenkin pienissä yrityksissä.

Lain soveltamisrajaa pitäisi ehdotuksesta poiketen nostaa. Oikea raja olisi lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Lainvalmistelussa olisi pitänyt tarkemmin ja ajantasaisemmin määritellä, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmällä erityyppisissä yrityksissä. Perustelujen määritelmä pohjautuu edelleen teollisuusyritysten henkilöstöryhmäjakoon eikä se sovellu suureen osaan muita yrityksiä.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite on hyvä ja kannatettava. Ehdotettu malli lisää byrokratiaa tarpeettomasti. Jatkuvan vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä pitäisi voida sopia esitettyä laajemmin paikallisesti myös toisin.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Velvoite pitää vuoropuhelukokouksia neljännesvuosittain on erityisesti pienissä, 20–49 työntekijän, yrityksissä liian tiukka.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty laajasti ja väljästi. Tämä aiheuttaa epäselvyyttä, mitä asioita työnantajan pitää ottaa jatkuvan vuoropuhelun piiriin joko oma-aloitteisesti tai henkilöstön edustajan aloitteesta. Joka tapauksessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrä lisääntyy huomattavasti. Tämä lisää byrokratiaa yrityksissä ja työnantajien hallinnollista taakkaa.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yritysten menestymisen edellytys on henkilöstön osaamisen ja työyhteisön toimivuuden jatkuva ja suunnitelmallinen kehittäminen. Tästä syystä ei ole tarvetta luova uusia määrämuotoisia velvoitteita. Se vain lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Joka tapauksessa kehittämissuunnitelman pakollisten aiheiden lista pitää olla suppeampi.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Tiedoista ja tiedotusrytmistä pitää voida sopia paikallisesti.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Näiden asioiden osalta 30 työntekijän rajaa ei tule alentaa 20 työntekijään. Soveltamisrajaa tulisi pikemminkin nostaa 50 työntekijään.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Kirjaamisvelvollisuuden pitää olla vain pyynnöstä, joka on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Lakiehdotuksen 3 luvun säännöksissä ei ole otettu huomioon nykyisen yhteistoimintalain epäkohtia. Nämä epäkohdat aiheuttavat sen, että yhteistoimintaneuvotteluissa pääpaino on ollut tiukkojen muutosäännösten noudattamisessa, jolla estetään tai vähintäänkin vaikeutetaan avoimen keskustelun käymistä yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta.

Pitkät vähimmäisneuvotteluajat hidastavat kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista äkillisissä ulkopuolelta tulevissa kriisitilanteissa.

Muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä pitääkin muuttaa niin, että ne auttavat aidon ja avoimen vuorovaikutuksen syntymistä ja mahdollistavat tarvittaessa nopeankin reagoinnin äkillisiin muutostarpeisiin.

Muutosneuvotteluita koskevat säännökset lakiesityksessä vastaavat kuitenkin suurimmilta osin voimassa olevaa lakia eli niitä on pidettävä epäonnistuneina.

Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun neuvotteluiden yhdistäminen muutosneuvotteluiksi on sinänsä perusteltua. Nämä erityyppiset neuvottelut olisi kuitenkin ollut hyvä erottaa selvemmin toisistaan lakiesityksen 3 luvussa.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Lakiehdotuksessa ei ole korjattu neuvottelujen ajoittamista koskevaa ristiriitaa voimassa olevan lain ja EU:n joukkovähentämisdirektiivin välillä. Lakiehdotus pitää kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä, jolloin liiketoimintapäätös voidaan tehdä ennen neuvottelujen aloittamista, mutta henkilöstön vähentäminen edellyttää, että neuvottelut on käyty.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta päättämisen ajankohdan osalta ongelmallisia ovat myös tilanteet, joissa yritystä kohtaa yllättävä ulkopuolinen shokki, joka edellyttää henkilöstön asemaan liittyviä ratkaisuja, yleensä lomautuksia tai irtisanomisia. Näissä tilanteissa olisi tärkeää tuoda esille, ettei yhteistoimintalain vastaista ole se, että lomautukset tai irtisanomiset ovat jo tosiasiallisesti tiedossa ennen neuvottelujen päättymistä. Neuvotteluissa sen sijaan keskitytään käymään läpi päätökseen liittyviä tarkempia yksityiskohtia ja toteuttamisvaihtoehtoja.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

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 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

Ehdotettu sääntely kirjoittaa auki henkilöstön edustajien oikeuden esittää edotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Samalla säädetään muotomääräykset ehdotusten esittämiselle ja niihin vastaamiselle ja sanktiot työnantajalle niiden laiminlyömisestä.

Muotomääräykset ovat etenkin pienillä työpaikoilla haasteellisia sekä henkilöstön että työnantajan edustajille. Erityisen hankalia muotomääräykset ovat työnantajalle, kun niihin on liitetty kohtuuttomat hyvityssanktiot. Tämä voi muotomääräyksen tahattomasta laiminlyönnistä aiheuttaa pienessä yrityksessä pahimmillaan kymmenien tuhansien eurojen hyvitykset irtisanotuille henkilöille, vaikka tarkoitus on säilyttää ne työpaikat, jotka ovat säilytettävissä.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Lakiehdotukseen tulisi ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluaajoista ainakin sellaisiin tilanteisiin, jossa toimenpiteen peruste tulee ulkopuolelta annettuna (esim. koronakriisi).

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

On tärkeää, että neuvotteluiden kirjaamiseen on velvollisuus vain pyynnöstä. 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

Hallintoedustuslain määräyksiä ei tule sisällyttää yt-lakiin, vaan jättää se omaksi laikseen. Yhteistoimintalaki on riittävän monimutkainen ilman, että hallintoedustusta liitetään sen osaksi.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus pitää olla mahdollista toteuttaa myös kevyemmin tai muussa toimielimessä kuin 2 momentissa esitetään. Koska on mahdollista sopia myös siitä, että hallintoedustusta ei lainkaan toteuteta, ei ole loogista, että sitä ei voitaisi sopia toteutettavaksi kevyemmälläkin tavalla kuin mitä säännöksessä edellytetään.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia muuten, mutta työnantajan koulutusvelvollisuutta on lisätty olennaisesti. Koulutusvelvollisuus pitää rajoittaa vain sellaiseen perehdytykseen, mitä muillekin toimielimen jäsenille annetaan. Varaedustajien osallistumisoikeus kokouksiin pitää olla sama kuin muillakin kyseisen toimielimen varajäsenillä.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

Hallintoedustajan varaedustajilla tulisi olla irtisanomissuoja vain silloin, kun he toimivat varsinaisen edustajan sijaisina.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Sopimisoikeuden pitää olla mahdollisimman laaja, rajoituksina vain EU-oikeudesta tulevat reunaehdot. Lisäksi paikallisten sopimismahdollisuuksien pitää olla ehdotettua laajemmat.

40 § Salassapito

Salassapitoa koskevassa säännöksessä on puute koskien tilannetta, jossa henkilöstön edustaja kertoo salassa pidettävästä tiedosta edustamilleen työntekijöille mainitsematta salassapitovelvollisuudesta. Säännöksessä pitää todeta selvästi, että jos työntekijä levittää kyseistä tietoa, henkilöstön edustaja kantaa vastuun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

Ottaen huomioon, että yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu valvoa yhteistoimintalain noudattamista ja antaa neuvoja lain soveltamisesta, on tarpeetonta antaa jatkossa työneuvostolle roolia lain soveltamisen osalta.

43 § Valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen roolia neuvojen ja ohjeiden antamisessa pitäisi korostaa.

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

Hyvitys on kohtuuton seuraamus enimmäismäärän ja hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta.

Lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ehdotetun suuruisen hyvityksen langettaminen tällaisen veloitteen rikkomisesta olisi kohtuutonta. Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, ei mitenkään voida katsoa aiheutuvan kymmenien tuhansien eurojen aineetonta vahinkoa jokaiselle irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneeseen virheeseen ei ylipäänsä voida katsoa liittyvän sellaista henkilökohtaista loukkausta, jota aineettoman vahingon tuomitseminen yleensä edellyttää.

Hyvitys pitää ensisijaisesti poistaa kokonaan. Sen sijaan yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta menettelyvirheestä tulisi seuraamuksena olla joko velvollisuus korvata työntekijälle yhteistoimintalain rikkomisesta aiheutunut taloudellinen vahinko tai sama seuraamus kuin lakiehdotuksessa ehdotetaan muista muutosneuvotteluissa tapahtuneista rikkomuksista.

Toissijaisesti hyvityksen enimmäismäärää tulisi alentaa erittäin merkittävästi. Ottaen huomioon menettelyvirheestä tosiasiallisesti aiheutuva aineeton vahinko oikeampi enimmäismäärä olisi enintään kymmenesosa ehdotetusta enimmäismäärästä.

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

-

Hänninen Auli
Perheyriytysten liitto ry