

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

YLEINEN

K-kauppiasliitto ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n sekä Kaupan liitto ry:n lausuntoihin ja lisää näkemyksensä niihin seuraavaa:

Nykyinen yhteistoimintalaki on vaikeaselkoinen ja sen noudattamisessa keskitytään muotomääräyksiä noudattamiseen aidon vuoropuhelun edistämisen sijaan. Lain noudattamisesta aiheutuu suuri hallinnollinen taakka erityisesti pienemmille yrityksille.

Työnantajan ja työntekijöiden välinen vuoropuhelu syntyy pienissä yrityksissä luonnostaan eikä tiukkoja muotomääräyksiä tarvita. Vapaamuotoinen dialogi mahdollistaa pienissä yrityksissä aidon vuorovaikutuksen tehokkaammin kuin lainsäätäjän asettaman menettelyn seuraaminen. Määrämuotoiset toimintamallit koetaan pienissä yrityksissä kankeina ja niistä saattaa pahimmillaan syntyä vastakkainasettelua. Muotomääräysten rikkomisesta säädetyt sanktiot ovat kohtuuttomia etenkin pienemmille yrityksille.

Vaikka nykyinen yhteistoimintalaki on osaltaan tulkinnanvarainen, on oikeuskäytännössä syntynyt kohtalaisen paljon vakiintuneita tulkintalinjoja. Uusi yhteistoimintalaki toisi uusia tulkinnanvaraisuuksia ja aiheuttaisi siten työpaikoille epävarmuutta ja työnantajille entistä enemmän haasteita sekä taloudellisia riskejä. Mahdollisista oikeudenkäynneistä aiheutuisi yrityksille kohtuuttomia kustannuksia, etenkin kun kyse on lähtökohtaisesti siitä onko muotomääräyksiä noudatettu vai ei.

SOVELTAMISALA

Nykyinen yhteistoimintalaki asettaa tiukkoja, vaikeatulkintaisia ja sanktioituja muotomääräyksiä. Näiden muotomääräysten noudattaminen henkilöstömäärältään pienissä yrityksissä on erityisen hankalaa mm. sen vuoksi, ettei tällaisissa pienissä yrityksissä usein ole lain noudattamisen kannalta tarvittavaa osaamista ja resursseja. Pienissä yrityksissä ei ole erillisiä HR-osastoja, vaan henkilöstöasioista vastaavat lähes poikkeuksetta yrittäjät itse. Henkilöstömääriltään pienissä yrityksissä yhteistoimintalain tarkoittamaa vuoropuhelua tapahtuu jatkuvasti vapaamuotoisesti eikä yhteistoiminnan toteuttamiseen siten tarvita tiukkoja muotomääräyksiä. Vuoropuhelun alistaminen tiukkoihin, sanktioilla vahvistettuihin muotomääräyksiin ei edistä aitoa vuorovaikutusta, vaan pikemminkin tekee menettelystä teennäisen pienten yritysten koko ja toimintakulttuuri huomioon ottaen. Tämän vuoksi yhteistoimintalain soveltaminen niinkin pieniin kuin 20 työntekijän yrityksiin ei ole perusteltua.

Pienimmät yritykset ovat usein herkimpiä erilaisille suhdannevaihteluille ja kriiseille. Tämän vuoksi pienille yrityksille tulisi taata mahdollisuudet nopeaan päätöksentekoon muutostilanteissa jättämällä ne yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Yhteistoimintalain vaatimukset asettavat pienille yrityksille suuren hallinnollisen taakan vieden pienyrittäjien resursseja toiminnan kehittämisestä ja aidon vuoropuhelun edistämisestä. Tämän vuoksi laki koetaan uusien työntekijöiden rekrytoinnin esteenä yrityksissä, joissa työskentelee hieman alle 20 työntekijää.

Pienissä yrityksissä henkilöstö ei useinkaan ole valinnut edustajaa eikä vapaaehtoisia neuvottelukohtaisia edustajia löydy. Tämän vuoksi vuoropuhelun ja yt-neuvotteluiden käyminen on huomattavasti työläämpää ja kalliimpaa kuin suuremmissa yrityksissä. Tämäkin puoltaa sitä, että lain soveltamisalaa tulisi nostaa 20 työntekijästä huomattavasti ylöspäin, vähintään 50 työntekijän tasolle.

EDUSTAJA:

Pienissä yrityksissä on tyypillistä, että työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua eikä yhteistoimintaedustajaa. Tyypillistä on myös se, että työvoiman vähentämistä koskeviin neuvotteluihin henkilöstöstä ei löydy vapaaehtoisia neuvottelukohtaisia edustajaa. Neuvottelemisen koko henkilöstön kanssa puolestaan on käytännön järjestelyiden vuoksi usein mahdotonta tai vähintään kohtuuttoman hankalaa ja kallista. Tähän tilanteeseen pitäisi saada ratkaisu uudessa laissa. Laissa tulisi myös ottaa kantaa siihen, miten neuvotteluelvoite täytetään tai täyttyy tilanteissa, joissa työnantaja neuvottelee koko henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa ja yksittäinen työntekijä ei syystä tai toisesta osallistu neuvotteluihin.

VELVOLLISUUS KÄYDÄ VUOROPUHELUA

Velvollisuus järjestää yhteistoimintakokous vuosineljänneksittäin on liian raskas vaatimus pienemmille yrityksille. Työnantajan ja henkilöstön välinen aito vuorovaikutus toteutuu pienissä yrityksissä paremmin ilman tiukkoja muotomääräyksiä. Jatkuvaa vuoropuhelua koskevan velvollisuuden osalta tulee huomioida myös se, että pienemmissä yrityksissä henkilöstö ei useinkaan

ole valinnut edustajaa ja tämän vuoksi yhteistoimintakokouksien järjestäminen on käytännössä erittäin hankalaa ja kallista.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista 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 täytyminen

-

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

-

Ahtola Mikko
K-kauppiasliitto ry