

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Haluamme jättää tämän lausunnon yhteistoimintalain uudistamiseksi Fiskars Groupin Suomen henkilöstöhallinnon edustajina.

Yhdymme Teknolohiteollisuus ry:n ja Kemianteollisuus ry:n lausuntoon ja EK:n eriävään mielipiteeseen.

Fiskars Group on globaali kansainvälinen konserni. Haluamme tässä lausunnossa tuoda oman näkemyksemme kansainvälisenä yhtiönä, jolla on pääkonttori sekä tehtaita, jakelukeskuksia ja myymälöitä eri paikkakunnilla Suomessa. Lisäksi yhtiöllä on muita toimipaikkoja noin 30 eri maassa. Hallituksen ja johtoryhmän jäsenet edustavat eri kansalaisuuksia ja liiketoiminta-alueita. Yhtiöllämme ei ole erillistä Suomen liiketoiminnan johtoryhmää tai hallintoelintä, joka päättäisi vain Suomea koskevista yhtiön asioista.

Yleistä lakiehdotuksesta:

Lakiehdotus tarkoittaisi jatkossa työnantajalle tiukkojen muotomääräysten noudattamista ja aito työpaikan yhteistoiminta jäisi toissijaiseksi prioriteetiksi lain tavoitteiden vastaisesti. Lakiehdotus aiheuttaisi lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia heikentäen näin esimerkiksi yrityksemme kilpailukykyä.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansajiin

-

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

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on hyvä ja kannatettava.

Vuoropuhelun sitominen neljä kertaa vuodessa tapahtuviin säännönmukaisiin kokouksiin lisäisi hallinnollista taakkaa. Jatkuvan vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä pitäisi voida sopia esitettyä laajemmin toisin paikallisesti kullekin yritykselle sopivalla tavalla.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Velvoite pitää yt-kokous vähintään neljä kertaa vuodessa olisi tarpeettoman tiukka. Asioita, joita on tarkoituksenmukaista käsitellä vuoropuhelukokouksessa, käsitellään jo nyt säännöllisesti eri toimipaikoilla ja yhtiötasoisesti erilaisissa foorumeissa.

Esimerkkinä Fiskarsin kokoisessa yrityksessä ehdotuksen mukainen laki aiheuttaisi tuplaten enemmän hallinnollista työtä nykyisten luonnollisten kokousten lisäksi. Emme näe tarkoituksenmukaiseksi lain pakottamaa kohtaa toimia toisin kuin nykyisellä tavalla, jonka molemmat osapuolet ovat hyväksi todenneet.

Henkilöstön edustajien ja työnantajan ajankäyttö olisi pois tuotannollisista tehtävistä, henkilöstön kehittämisestä ja liiketoiminnan johtamistehtävistä. Näin ollen työaikaa ja resursseja, jota voitaisiin käyttää yrityksen ja tuotteiden aitoon kehittämiseen, joudutaan käyttämään lain mukaisen vuoropuhelupakon toteuttamiseen.

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

Lakiehdotuksessa ei ole korjattu neuvottelujen ajoittamista koskevaa osittaista ristiriitaa voimassa olevan lain ja EU:n joukkovähentämisdirektiivin välillä. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Sen sijaan irtisanomisten taustalla oleva liiketoimintapäätös voidaan tehdä jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Nykyisessä yhteistoimintalaissa liiketoimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä.

Tämä yhteistoimintalain epäkohta näkyy selkeästi silloin, kun muutoksia suunnitellaan liiketoimintayksiköissämme, jotka ovat kaikki kansainvälisiä. Liiketoimintayksiköittemme organisaatioihin kuuluu henkilöitä useista eri Euroopan maista. Euroopan muut maat noudattavat tätä EU:n joukkovähentämisdirektiiviä. Tällöin näiden muiden maiden kohdalla voitaisiin tehdä liiketoimintapäätös ja sen jälkeen aloittaa työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut. Päätöksien esteenä on kuitenkin Suomen yhteistoimintalaki, joka ei mahdollista liiketoimintapäätöstä ennen yhteistoimintaneuvottelujen käymistä ja päättämistä. Tämä vaikuttaa selkeästi kansainvälisten yritysten, joilla on toimintaa Suomessa, päätöksentekoketteryyteen/-jäykkyyteen sekä kilpailukykyyn.

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

Ehdotus laadulliseksi vaatimukseksi toimielimelle, jossa henkilöstön edustus on toteutettava, on liian tiukka ja asettaa yrityksen ongelmallisen tilanteen eteen. Erityisen ongelmallinen ehdotus on kansainvälisesti toimivan yrityksen kuten Fiskarsin kannalta, joilla hallitus ja johtoryhmä ovat kansainvälisiä, eikä pelkästään Suomessa toimivaa johtoryhmää ole olemassa. Vaatimus edustuksen toteuttamisesta hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä tarkoittaisi yrityksellemme sitä, että esimerkiksi johtoryhmään tulisi valita suomalainen henkilöstön edustaja, siinä missä useiden muiden maiden työntekijät jäisivät ilman edustusta.

Henkilöstön edustus pitäisi voida toteuttaa myös muulla tavoin tai muussa toimielimessä kuin 2 momentissa esitetään

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

-

Forsell Ritva
Fiskars Finland Oy - Fiskars Groupin Suomen henkilöstöhallinnon edustajat
Ritva Forsell ja Heli Blomroos