

From: Annaleena Pentikainen <annaleena.pentikainen@etl.fi>
Sent: 18. tammikuuta 2021 13:20
To: Kirjaamo TEM
Subject: Lausunto yt-lakiluonnoksesta (lausuntopyyntö VN/7350/2019)

Viite: lausuntopyyntö VN/7350/2019

Asia: Elintarviketeollisuusliitto ry:n lausunto yhteistoimintalain uudistamisesta

Elintarviketeollisuusliitto ry (ETL) lausuu yhteistoimintalakia koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta seuraavaa (kommentit on jaoteltu samoin kuin sähköisessä lausuntopalvelussa):

Yleiset huomiot

ETL yhtyy työryhmän Elinkeinoelämän Keskusliiton ja Suomen Yrittäjien edustajien jättämiin eriäviin mielipiteisiin. Kokonaisuutena ETL katsoo, ettei ehdotus täytä sille asetettuja tavoitteita. Luonnosteltu yt-laki ei ratkaise yt-lain suurimpia haasteita. Näitä ovat monimutkaiset ja tulkinnanvaraiset muutosäännökset sekä kohtuuttomat seuraukset vähäisistäkin lain rikkomuksista. Yt-lain suurimpia ongelmia on myös sen asettama merkittävä hallinnollinen taakka yrityksille. Luonnosteltu yt-laki päinvastoin vaikuttaa lisäävän tätä hallinnollista taakkaa kuten myös muutosäännöksiä jatkuvan vuoropuhelun toteuttamistavan myötä. Neuvottelujen ajoittamista koskeva säännösehdotus lisäksi pysyttää epävarmuuden neuvottelujen oikea-aikaisuuteen nähden, mikä johtuu siitä, että joukkovähentämisdirektiiviin nähden sääntely olisi edelleen tiukempaa.

Esityksen vaikutukset

Huomiot vaikutuksista yrityksiin

Muutosten yrityksille aiheuttamista kustannuksista ei ole esitetty konkreettista arviota, vaikka on selvää, että lisäkustannuksia yrityksille syntyy soveltamisalan laajentuessa ja hallinnollisen taakan kasvaessa, mikä on myös tunnistettu luonnoksessa. Erityisesti pienemmille yrityksille lisäkustannukset tulevat olemaan merkittävät.

Huomiot vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Yrityksiin kohdistuva hallinnollisen taakan, muotomääräysten ja kustannusten kasvu heikentävät yritysten työllistämisedellytyksiä.

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle?

Esityksessä arvioidaan varsin niukasti yt-lain entisestään lisääntyvien muutosäännösten, ankarien seuraamusten ja hallinnollisen taakan haitallisia vaikutuksia yrityksille. Hallinnollisten kustannusten ja ehdotuksen työllisyysvaikutusten arviointi on samoin niukkaa.

Pykälät ja niiden yksityiskohtaiset perustelut

1 luku – Yleiset säännökset

2 § Soveltamisala

Ehdotuksen mukainen soveltamisalan määrittely laajentaa yt-lain soveltamisalaa nykyisestä, kun kaikkien yt-lain veloitteiden soveltaminen ulotettaisiin myös 20-29 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Joukkovähentämisdirektiivi mahdollistaisi soveltamisalarajan asettamisen 50 työntekijään, mutta esityksessä ei perustella tähän nähden tiukempaa ja entisestään laajentuvaa soveltamisalaa. Hallintoedustuksen osalta ehdotettu soveltamisraja – 150 työntekijää – on nykyainsäädäntöä vastaavana perusteltu.

2 luku – Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § velvollisuus käydä vuoropuhelua

Tavoitetta työnantajan ja henkilöstön väliseen säännölliseen vuoropuheluun kannustamisesta voidaan sinänsä pitää kannatettavana, mutta ehdotetun mallin jäykkyys ei kuitenkaan palvele tätä tarkoitusta, vaan lisää entisestään yritysten hallinnollista taakkaa ja luo tulkinnallista epävarmuutta.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Erityisesti pienempien yritysten kohdalla velvollisuus neljännesvuosittaisesta vuoropuhelusta muotomääräyksineen on tarpeettoman raskas. Todellisuudessa vuoropuhelua työpaikoilla toteutetaan monin muinkin tavoin, mutta ehdotetun mallin mukaisesti sen lisäksi olisi järjestettävä erilliset yt-lain mukaiset vuoropuhelut lain edellyttämin tavoin.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Yt-menettelyn piiriin kuuluvien asioiden skaala laajenisi ehdotetussa mallissa merkittävästi. Tämä tulisi lisäämään yritysten hallinnollista taakkaa ja aiheuttamaan muotoilunsa puolesta epävarmuutta vuoropuhelun lain tarkoittamasta laajuudesta.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Tilanteet työpaikoilla vaihtelevat, mistä syystä työnantajan annettavia tietoja ei voida määritellä kovin täsmällisesti. ETL pitää perusteltuna, että vuoropuhelua varten on annettava ”tarpeelliset tiedot” kuten ehdotetaan.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Voimassa olevan yt-lain mukainen 30 työntekijän soveltamisraja tulee tältä osin säilyttää.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Ottaen huomioon vuoropuhelun luonne on sinänsä luontevaa, että myös työntekijät voivat tehdä aloitteita käsiteltävistä asioista. Työnantajan kannalta on kuitenkin tärkeää, että ehdotuksen mukaisesti tietyissä tilanteissa aloitteen mukaisen asian käsittelyä voidaan tarvittaessa siirtää seuraavaan kokoukseen.

3 luku – Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Nykyisen yt-lain 6 ja 8 lukujen mukaiset yt-neuvottelut on yhdistetty ehdotuksessa yhteen pykälään. Tämä tiivistäminen on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä ja sekaannusta niiden keskinäisestä suhteesta ja soveltamisalasta. Selkeyden vuoksi nämä erityyppiset neuvottelut on syytä säilyttää erillisinä säännöksinään.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Lakiehdotus olisi tältä osin tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä. Direktiiviä tiukempaa linjaa ei ole pidettävä perusteltuna.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluiden määritelmään sisältyy luontevasti, että niissä käsitellään molempien osapuolien ehdotuksia. Säännös työnantajan velvollisuudesta vastata henkilöstön ehdotuksiin kirjallisesti kuitenkin lisää yt-neuvotteluihin jo nykyään sisältyviä muotovaatimuksia entisestään, vaikka riittävää olisi, että henkilöstön ehdotukset tulevat neuvotteluissa aidosti käsitellyiksi.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Yt-lain mukaiset vähimmäisneuvotteluajat ovat yritystoiminnan haasteisiin vastaamisen näkökulmasta liian pitkiä, eivätkä ne ehdotuksen mukaan lyhenisi. Koronaviruspandemian johdosta keväällä 2020 havaittiin, että neuvotteluajat ovat liian pitkiä erityisesti yllättäviin tilanteisiin. Vaikka koronapandemia oli ennalta-arvaamattomuudessaan poikkeuksellinen, yritykset kohtaavat muulloinkin tilanteita, joissa niiden toimintaan kohdistuu äkillinen sopeuttamistarve.

5 luku – Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa käsittelevä sääntely tulee säilyttää omassa laissaan. Nykyinen malli on toiminut hyvin, eikä tarvetta lakien yhdistämiselle ole.

6 luku – Erinäiset säännökset

38-39 § Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

ETL:n näkemyksen mukaan sopimisoikeuden tulee olla niin laaja kuin mahdollista. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien tulisi olla ehdotettua laajempia.

40 § Salassapito

Salassapitovelvollisuutta koskevassa säännöksessä tulee huomioida myös tilanne, jossa henkilöstön edustaja laiminlyö kertoa edustamilleen työntekijöille salassapidosta ilmaistessaan sen alaista tietoa. Säännöksestä tulee käydä selkeästi ilmi, että henkilöstön edustajalla on tällaisessa tilanteessa vastuu siitä, jos työntekijät rikkovat salassapitoa, josta heille ei ole informoitu.

43 § Valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävän osalta tulisi korostaa neuvonnan antamista ja ohjeistamista.

44-45 §

Hyvitys on sekä sen euromäärän että edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Yt-lain rikkomisen syynä lienevät tyypillisesti yt-lain epäselvyydestä ja tulkinnanvaraisuudesta johtuvat erehdykset sen soveltamisessa. Esimerkkinä tästä mainittakoon neuvottelujen ajoittaminen. Yt-lain tiukat määrämuotovaatimukset ja niiden tarkkaan noudattamiseen liittyvä kohtuuttoman korkea hyvityssakko johtavat siihen, etteivät uuden yt-lain tavoitteet tulle toteutumaan, vaan neuvotteluissa keskityttäisiin muutoseikkojen tarkan noudattamisen varmistamiseen. Vaikka hyvitys ylipäänsä ei ole ETL:n näkemyksen mukaan oikeanlainen instrumentti yt-lain rikkomisen sanktiona ja sen poistaminen kokonaan olisi tarpeen yt-lain tavoitteiden toteuttamiseksi, niin sikäli kun hyvitystä maksetaan, tulisi sen enimmäismäärän olla enintään 3.500 euroa.

Elintarviketeollisuusliitto ry:n puolesta

Annaleena Pentikäinen

työmarkkinalakimies, OTM

GSM 0400 800 245

Elintarviketeollisuusliitto ry

Finnish Food and Drink Industries' Federation

Pasilankatu 2, 00240 Helsinki, Finland

www.etl.fi