

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Suomen Vartioliikkeitten Liitto ry (jäljempänä SVLL) on lakiehdotuksesta yhtä mieltä ehdotuksen liitteenä olevan työryhmän jäsenten Äimälä, Salonen ja Rytönen eriävässä mielipiteessä tarkemmin lausuttujen kannanottojen kanssa.

Lakiesityksessä mainitun Katarina Murrin ja Rauno Vanhasen selvityksen mukaan on ilmeistä, että nykyinen yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteidensa mukaisesti ja että laki koetaan hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Edelleen selvityshenkilöt toteavat, että yhteistoiminnan tarkoitus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.

SVLL:n näkemys on, että lakiehdotus ei tuo tähän vaikeaselkoisuuteen ja monimutkaisuuteen muutosta, vaan hallinnollisen taakan edelleen lisääntyessä lakiehdotus pikemminkin lisää lain tavoitteiden toteutumattomuutta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vaikka Yt-lakityöryhmän mietinnössä todetaan, että lakiehdotuksesta tulisi aiheutumaan yrityksille lisäkustannuksia ja niitä aiheutuisi esim. lain soveltamisalan laajentamisesta sekä hallinnollisen taakan lisääntymisestä, lakiehdotuksessa ei kuitenkaan ole esitetty minkäänlaista euromääräistä arviota kustannusten lisääntymisestä eikä niiden jakaantumisesta erilaisille yrityksille. Kuitenkin oikeusministeriön julkaisemassa hallituksen esityksen laatimisoheissa todetaan, että esitykseen tulee kirjoittaa tiivis katsaus esityksessä ehdotetun lainsäädännön pääasiallisista vaikutuksista. Näitä ovat ehdotetun sääntelyn soveltamisesta johtuvat olennaiset seuraukset ja jos esityksellä ei esim. arvioida olevan taloudellisia vaikutuksia, siitä on erikseen mainittava. Lakiehdotuksen vaikutusarviot ovat tältä osin puutteelliset ja niitä tulee selvittää edelleen.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

Lakiehdotuksen taloudellisia vaikutuksia ei ole arvioitu.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Lakiehdotuksen soveltamisala koskea kategorisesti vähintään 20 työntekijän yrityksiä on pienten yritysten kannalta kohtuutonta. Pienillä yrityksillä ei useinkaan ole palveluksessaan henkilöstöasioiden ammattilaisia puhumattakaan siitä että yrityksillä olisi oma HR-osasto henkilöstöasioiden hoitamista varten. Jo nyt jatkuvasti lisääntyvä hallinnollinen taakka uhkaa hidastaa tai jopa estää yritysten kasvuhaluja. Muotoseikkoihin keskittyvä menettelytapalaki, jonka tahattomasta rikkomisesta voidaan tuomita huomattava euromääräinen hyvitys, ei tue työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta, yrittämisen edellytyksiä eikä työllisyysasteen kasvua.

Euroopan unionin ensisijaisuusperiaatteen mukaan EU-oikeudelle tulee antaa soveltamistilanteessa etusija sen kanssa ristiriitaiseen kansalliseen säädökseen nähden. Jotta Suomen kansallisessa lainsäädännössä vältyttäisiin Euroopan unionin ja sen tuomioistuimen antamien ratkaisujen merkitysten jatkuvalta arvioinnilta kansalliseen lainsäädäntöömme, olisi työryhmän mietinnön mukainen lakiehdotus soveltamisalan osalta tullut tehdä EU-lainsäädännön pohjalta. EU-lainsäädännön tapaan yhteistoimintalain mukainen soveltamisalaraja tulisi Suomessa olla yhteistoimintadirektiivin mukainen vähintään 50 työntekijää.

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

Pienillä yrityksillä ei ole palveluksessaan henkilöstöasioiden ammattilaisia puhumattakaan siitä, että yrityksillä olisi oma HR-osasto henkilöstöasioiden hoitamista varten. Velvoite käydä vuoropuhelukokouksia neljä kertaa vuodessa on pienissä yrityksissä kohtuuttoman ankara velvoite.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Lakiehdotuksessa vuoropuhelun kohteet tulisi olla mainittuna esimerkkiluettelona eikä tiukasti määrämuotoisina asioina. Näin saavutetaan paremmin lain tavoite työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen tehostamisesta.

Määrämuotoinen velvollisuus käydä henkilöstön kanssa vuoropuhelua yrityksen kehitysnäkemyksistä neljännesvuosittain on ongelmallinen erityisesti jäljempänä 17 §:ssä mainitun muutosneuvottelujen kannalta. Mietinnön sivulla 87 nimittäin todetaan, että ”Vuoropuhelun yhteydessä voitaisiin käsitellä myös muutosneuvottelujen piiriin kuuluvia asiakokonaisuuksia sellaisessa vaiheessa, jossa muutosneuvottelujen käynnistäminen ei ole vielä ajankohtaista”. Tämä on epärealisista, koska muutosneuvottelujen ankara sanktiointi vaikuttaa siihen, että työnantajat ovat erittäin varovaisia avaamaan julkisuuteen edes alustavia liiketoimintasuunnitelmiaan. Tämä epäkohta voidaan välttää, jos muutosneuvottelujen piiriin kuuluvissa asioissa neuvottelujen ajoittaminen toteutetaan jäljempänä 17 §:ssä esittämällämme tavalla.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Pykälässä säädettyjen tietojen osalta tulisi paikallisesti voida sopia sekä annettavista tiedoista että tietojen antamisen ajankohdista.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Voimassa olevassa yt-laissa ja lakiehdotuksessakin säädetty muutosneuvottelujen ajankohta on osittain epäselvä esim. kilpailuttamistilanteissa. Kysymys siitä, muodostaako työnantajan päätös olla osallistumatta palvelujen hankkijan kilpailutukseen tilanteessa, jossa henkilöstöä sen seurauksena saatetaan joutua sopeuttamaan tarjolla olevaan työhön, samalla kuitenkin ilmeisen päätöksen työsuhteiden päättämisestä, on epäselvä. Entä miten neuvottelujen aloittamisen ajankohtaa tulee arvioida kilpailutuksen ilmeisen häviämisen seurauksena tapahtuvaan asiakkuuden menettämiseen ja siitä aiheutuvaan työvoiman vähentämiseen.

Lainsäädännössä ei tule olla epäselvyyksiä, joista voi aiheutua sanktioseuraamuksia ilman, että liiketoiminnallisen vastuun kantava taho edes tuottamuksellisesti haluaa rikkoa lain velvoitteita. Oikeusvarmuuden takaamiseksi muutosneuvottelujen ajoittamisen ajankokohta tulee olla yksiselitteinen ilman tulkinnanvaraisuutta. Tämä on mahdollista toteuttaa mikäli lakiehdotuksessa otetaan neuvottelujen ajoittamisen ajankohdaksi Euroopan Neuvoston direktiivissä työntekijöiden joukkovähentämisestä säädetty ajankohta. Sen mukaan työnantajan neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä esim. irtisanoa työsopimukset.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa 2019 todetaan muun muassa, että hallitus edistää paikallista sopimista työmarkkinoilla. Tätä tavoitetta ei tue se, että neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta ei voida sopia työnantajan ja henkilöstön kanssa. Näin ollen asiasta tulee voida sopia osapuolten kesken.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Laissa tulee olla mahdollisuus sopia siitä, että neuvotteluja ei ole tarpeellista käydä tai ne käydään laissa säädettyä rajoitetumpina.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Neuvotteluelvoitteen vähimmäisajat ovat useimmissa tilanteissa liian pitkät eikä neuvotteluajasta kyetä toisin sopimaan, koska neuvotteluajat toimivat käytännössä irtisanomisaikojen pidennyksenä. Erityisesti lyhyemmät neuvotteluajat tulisi säätää tilanteisiin, joissa esim. välttämätön työntekijöiden määrän sopeuttamistarve aiheutuu yrityksen ulkopuolelta tulevasta syystä. Tästä on esimerkkinä koronaepidemian aiheuttama tilanne.

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

Hallintoedustuslain pykälien sisällyttäminen yt-lakiin ei ole omiaan selkeyttämään yt-lain tarkoitusta, minkä vuoksi lait tulee pitää edelleen erillään.

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

Lakiehdotuksessa säädetty hyvityksen enimmäismäärä on työnantajille kohtuuton. Menettelyllisestä virheestä mahdollisesti tuomittava hyvitys ei myöskään ole oikeassa suhteessa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa. Mikäli hyvitystä ei olisi tai sen enimmäismäärä olisi merkittävästi pienempi, toimivan vuorovaikutteisen yhteistoiminnan kehittämiseksi olisi myös suuremmat edellytykset.

Hyvityksen tuomitsemisen edellytyksenä tulee olla ainoastaan tahallinen menettely.

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

-

Koivu Simopekka
Suomen Vartioliikkeitten Liitto ry