

Asia: VN/7350/2019

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

### Yleiset huomiot

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Valitettavasti lakiesityksessä on sivuutettu nykyisin keskeiset ongelmat.

Suurimmat ongelmat nykyisissä koskevat monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä, kohtuuttomia seuraamuksia vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaa hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä. YT-neuvotteluissa joudutaan keskittymään usein liiallisesti muutosäännösten noudattamiseen ja virheiden välttämiseen, eikä avoimelle keskustelulle jää riittävästi tilaa. Työryhmän mietinnössä ei esitetä korjauksia näihin ongelmiin. Sen sijaan hallinnollinen taakka ja velvoittavat muutosäännökset lisääntyisivät entisestään muun muassa lakiehdotuksessa esitetyn ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä.

### Esityksen yleisperustelut

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

-

### Esityksen vaikutukset

#### **Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

Hyvä tarkoitus vuoropuhelun lisäämisestä jää lisääntyvän byrokratian jalkoihin.

#### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

Lain yritysvaikutusten arviointi on jäänyt hyvin puutteelliseksi.

#### **Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin**

Lain tavoitteet vuoropuhelun lisäämisestä työelämässä ovat myönteisiä. Valitettavasti lakiesitys kuitenkin lisää muodollista byrokratiaa ja pahimmillaan voi vähentää aidon vuoropuhelun roolia.

## 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

Lain soveltamisala vähintään 20 hengen yrityksiin on aiheettoman matala.

Esim. 20 - 30 hengen yrityksissä HR-osaaminen hankalissa YT-lain muotovaatimuksissa on usein vaillinaista tai ainakin haastavaa.

EU-direktiivien puitteissa soveltamisalan tulisi olla korkeampi.

### 3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

### 4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

### 5 § Henkilöstön edustaminen

Henkilöstöryhmän käsite nykylaissa on tulkinnanvarainen ja epäselvä. Asia olisi tullut selkeyttää.

## 2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

### 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Ajatus yrityksen sisäisestä vuoropuhelusta on kannatettava ja oikea, mutta lakiesityksen jäykät ja epäselvät muotomääräykset eivät palvele tarkoitustaan.

### 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

ks. ed.

### 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**

Lakiesityksen mukaiset hyvitykset YT-lain menettelyvirheistä ovat kohtuuttoman korkeat. Nehän voivat tulla maksettavaksi vaikka itse neuvottelun kohteena oleva asia, kuten irtisanominen, olisi laillinen. YT-lain menettelyvirheet johtunevat useimmiten tietämättömyydestä, huolimattomuudesta tai normien vaikeaselkoisuudesta, eivätkä tarkoituksellisesta väärin toiminnasta.

#### **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**

-

Mänttari Tuomas  
Hyvinvointialan liitto