

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Nykylain haasteena ovat olleet raskaat seuraamukset osin tulkinnanvaraisiin tilanteisiin liittyvien määrämuotojen noudattamisesta. Näyttää siltä, että uusi laki ei poista tätä ongelmaa. Uudessakin, ehdotetussa laissa esimerkiksi se, että työnantaja unohtaa ilmoittaa TE-toimistoon työvoiman vähentämisneuvotteluiden aloittamisesta, voi johtaa hyvitysseuraamukseen. Huomio säilyy määrämuotojen kirjaimellisessa noudattamisessa.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Ehdotetun, jatkuvan vuoropuhelun haasteeksi voi muodostua se, että sellaisista muutoksista, jotka voivat ajan myötä vaikuttaa työvoiman käyttöä vähentävästi, ei voida aidosti keskustella jottei myöhemmin tule väitettä siitä, että päätökset on tehty ennen YT-menettelyn läpikäyntiä. Muutoskehityksistä, jotka voivat vaikuttaa työvoiman käyttöä vähentävästi, ei myöskään voida erityisen avoimesti tiedottaa henkilöstölle vuoropuhelun päätteeksi. Sama haaste on ollut nykyisen henkilöstösuunnitelman kanssa, ja tulee säilymään myös uuden henkilöstön kehittämissuunnitelman osalta.

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

Niissä yrityksissä, joissa jo nyt on toimiva vuorovaikutus henkilöstöedustajien kanssa, lakiin kirjattava vuoropuheluelvelvoite saattaa siirtää fokusta arkipäiväisemmästä, muotovapaasta yhteistoiminnasta keskitettyihin, neljä kertaa vuodessa järjestettäviin kokouksiin ja siten henkilöstöedustajan tiedonsaanti yrityksen asioista saattaa käytännössä hidastua nykyisestä.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Ehdotettuun 4 momenttiin liittyen toivottavaa olisi, että työnantaja voisi myös edellyttää tilapäisen YT-edustajan valintaa tiettyihin neuvotteluihin. Yhteistoiminnan käyminen suuren henkilöstöryhmän kanssa yhteisesti on käytännössä erittäin hankalaa ja työnantajilla pitäisi olla näissä tilanteissa mahdollisuus edellyttää, että kyseinen henkilöstöryhmä tai -ryhmät valitsevat itselleen edustajan tiettyjä neuvotteluita varten.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteet on säännöksessä määritelty todella laajaksi, ja käsittävät lähes kaiken työnantajan toiminnan. Esimerkiksi säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet voivat laajimmassa sanamuodon mukaisessa tulkinnassaan kattaa aivan arkista työn johtamista ja valvontaa. Jonkinlainen olennaisuusvaatimus olisi hyvä sisällyttää tähän säännökseen, jottei hallinnollinen taakka muodostu työnantajille kohtuuttomaksi.

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

Muutosneuvotteluiden oikea aloittamisajankohta on yksi nykyisen yhteistoimintalainsäädännön tulkinnanvaraisimmista kysymyksistä, ja ansaitsee siis hyvin oman säännöksensä. Tietty epävarmuus säilyy ehdotetun lain myötäkin, koska on pitäydytty siinä tulkinnassa, että neuvottelut tulee käydä ennen liiketoimintapäätöstä, mikäli päätös tosiasiallisesti johtaa henkilöstövaikutuksiin.

Mielestämme liiketoimintapäätös tulisi voida tehdä ennen muutosneuvotteluiden käynnistämistä. Joka tapauksessa liiketoimintapäätöksen ja mahdollisesti pitkänkin ajan kuluessa toteutumassa olevien henkilöstövaikutusten välinen syy-seuraussuhde säilyy hankalasti hahmotettavana sekä työnantaja- että työntekijäpuolelle. ”Toimenpide” voi olla esimerkiksi strateginen suuntaviiva tai monivuotinen järjestelmäprojekti, jonka myötä henkilöstövaikutusten toteutumiseen voi mennä vuosia. Työnantaja saattaa joutua toimimaan tämän tulkinnallisuuden johdosta varman päälle, ja tulee siten aloittaneeksi neuvottelut liian aikaisin, jolloin käytännössä neuvottelut joudutaan ainakin päivittämään ajan tasalle siinä vaiheessa, kun suunnitelmista alkaa aiheutua vaikutuksia henkilöstöön. Olisi hyvä, että tulkinnanvaraisessa tilanteessa henkilöstöedustajan kanssa voitaisiin

ainakin sitovasti sopia, että neuvottelut käydään kokonaisuudessaan vasta myöhemmässä vaiheessa, kun suunnitelmat konkretisoituvat ja niiden vaikutuksista pystytään aidosti keskustelemaan.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Neuvotteluesityksen antamisesta vähintään 5 päivää ennen neuvotteluiden alkamista tulisi ehdottomasti voida sopia henkilöstöedustajan kanssa toisin. Tämän ajan kulumisen odottaminen neuvottelematta ei yleensä tuo kummallekaan osapuolelle mitään lisäarvoa. Lyhyemmästä kutsuajasta sopiminen olisi silti aina poikkeuksellista ja soveltuisi tilanteisiin, jotka eivät kestä viivytystä. Mikäli henkilöstöedustaja tarvitsee kutsuajan neuvotteluihin valmistautumiseen, hän voi pitäytyä lain mukaisessa kutsuajassa.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoituksen täytyminen

Neuvottelujen kestoajat on säilytetty nykyisin mukaisina. Koronakriisi on kuitenkin tehnyt sen selväksi, että esimerkiksi pitkiin lomautuksiin viiden päivän kutsuaika ja kuuden viikon neuvotteluaika on aivan liian pitkä. Viranomaisten asettamat rajoitukset eri liiketoiminnoille tulevat tyypillisesti muutaman päivän varoitusajalla, eikä yritysten kantokyky kestä näin pitkää tyhjäkäyntiä.

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

-

Havula Johanna
SOK – Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta