

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yleisesti ottaen esityksessä ollaan nähdäksemme oikealla suunnalla ja tavoitteet ovat kannatettavia: tiedonkulkua enemmän henkilöstöä työllistävässä yrityksissä on parannettava, vaikutusmahdollisuuksia parannettava ja hyödyllistä lisätä lakisääteisiä mekanismeja, jotka aikaansaavat ennustettavampaa ja tehokkaampaa vuorovaikutusta henkilöstön ja johdon välillä, molempien työsuhteosapuolten eduksi.

Samalla yleisperiaatteena: liiallista hallinnollista taakkaa tulee välttää -- erityisesti niiltä osin, kuin on kyse kooltaan yt-lain soveltamisalan alarajoilla olevista yrityksistä. Lisäksi sääntelyssä on pyrittävä selkeyteen ja kriminalisoitujen menettelyiden osalta mm. tarkkarajaisuuteen. Toisaalta keinojen on oltava tehokkaita, jotta nykytila todella muuttuu työntekijöiden ja työnantajien kannalta parempaan suuntaan, eli yhtäältä jotta yt-laki selkeytyy ja jotta tiedonsaanti esimerkiksi yt-neuvotteluiden alaisiin asioihin liittyen paranee työntekijöiden suuntaan.

Varsin tulkinnanvaraisia kohtia esiintyy erityisesti jatkuvaa vuoropuhelua koskevien uusien säännösten osalta. Voidaan kysyä, tulisiko tämän olla selkeämpi, koska seuraamuksena voi olla rikosoikeudellinen rangaistus, ja rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen mukaan kriminalisointien tulee olla tarkkarajaisia. Nähdäksemme sääntely ei ole omiaan kuitenkaan muodostumaan käytännön tasolla kohtuuttomaksi, koska esityksessä ehdotetaan rangaistusvastuuta edeltävänä tekijänä yhteistoiminta-asiamiehen kehotusta. Yhteistoiminta-asiamieheltä tulee kuitenkin kyetä jatkossakin saamaan selväpiirteisen kehotuksen lisäksi tarvittaessa ja kohtuujassa tarkempaa ohjeistusta siitä, miten menettely tulee korjata ollakseen lainmukaista. Kehotusten määräajat eivät myöskään saa olla kohtuussyistä liian lyhyitä. Tästä huolimatta on varsin mahdollista, että riidat tulevat lisääntymään aihepiiriin liittyen ainakin lyhyemmällä aikavälillä.

Kannatamme SAK:n ja Akavan täydentävässä lausumassa esittämää ajatusta koskien yrityksen kehittämissuunnitelmaa: "Voimassaolevan lain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman veloitteen mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta." Kannatamme myös sanotun täydentävän lausuman kohtaa liittyen hyvityksiin ja yksipuolisiin sopimuksen muuttamisiin: "Katsomme, että esityksen työvoiman käytön vähentämistä koskevien

neuvotteluelvoitteiden kaikkien laiminlyöntien tulee olla hyvitysten piirissä. Neuvotteluelvoitteen piirissä ovat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen, joten kaikkien näiden osalta

tulee olla seuraamuksena hyvitys. Katsomme lisäksi, että hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yrityksen

koko ja työntekijän työsuhteen kesto kuten nykyllaissakin."

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

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

-

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

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

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 täyttyminen

-

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

-

Ilvonen Jussi
Ornamo ry