

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Edellinen yhteistoimintalain muutos vuonna 2021 ei tuonut siihen tarvittavaa muutosta. Sen sijaan se vain lisäsi hallinnollista taakkaa sekä velvoittavat muutosäännökset lisääntyvät entisestään ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä. Lisäksi yhteistoimintalaki nykyisellään on hallinnollisesti muutoinkin raskas toteuttaa, erityisesti alle 50 työntekijän yrityksissä. Yhteistoimintalaki kaippaa muutosta ja siten muutokset siihen ovat kannatettavia.

Hallituksen esityksessä ei ole kuitenkaan huomioitu sitä, että neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajankohdasta voitaisiin myös jatkossa sopia toisin. Nykyisellään neuvotteluesitys on annettava viisi päivää ennen neuvotteluiden alkamista. Jos yhteisesti neuvottelijoiden kesken katsottaisiin, että muutosneuvottelut voitaisiin aloittaa jo ennen viiden päivän määräajan päättymisestä, toisi se tehokkuutta muutosneuvotteluiden ajalliseen käymiseen sekä vähentäisi työpaikalla neuvotteluesityksen jälkeen olevaa epävarmuutta.

Yleisperustelut

Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU on samaa mieltä taustan ja nykytilan kuvausten osalta. Ei ole kuitenkaan syytä säilyttää jatkuvaa vuoropuhelua 20–49 työntekijän yrityksissä. Erityisesti pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä erilaisiin määrämuotoihin ja aikoihin sidottu vuoropuhelu voidaan kokea kankeaksi ja joustamattomaksi, jos työnantajan edustajat ja työntekijät muutoinkin ovat säännöllisessä vuorovaikutuksessa keskenään ja siinä samalla toteuttavat myös vuoropuhelulle asetettuja tavoitteita.

Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

-

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Lain soveltamisalan rajan nosto 50:een on kannatettava. Nykyiset yhteistoimintalain velvoitteet aiheuttavat yrityksille paljon hallinnollista taakkaa, erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä kaipaa muutosta. Edellisen yhteistoimintalain uudistamisen myötä tämä lisäsi paljon hallinnollista taakkaa pienissä yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä vuoropuhelua käydään henkilöstön kanssa jatkuvasti ja se toimii luontevalla tavalla osana yrityksen toimintaa. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä raskaampi on hallinnollinen taakka heille vuoropuhelun osalta, vaikkakin se olisi nykyisestä kevennetty. Lisäksi erilaiset vuoropuhelovelvoitteet 20-49 työntekijän ja vähintään 50 työntekijän yrityksissä tekevät asiasta hyvin sekavan. Siten soveltamisala myös vuoropuhelun osalta tulisi nostaa vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Pykälän taustalla on EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat vaatimukset. Hallituksen esityksessä on neuvottelovelvollisuus laajennettu kuitenkin koskemaan irtisanomisen lisäksi myös mm. irtisanomisperusteisia lomautuksia. Tämän osalta tulisi soveltamisala siten rajata ainoastaan tilanteisiin, jossa on kyse vähintään 20 työntekijän irtisanominen.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat nykyisellään liian pitkiä. Alalla, jossa työllisyys perustuu projekteihin ja siten työvoimantarve vaihtelee, joudutaan käymään välillä turhaankin muutosneuvotteluita. Tieto projektin saamisesta tai läpimenosta tulee nykyään paljon nopeammin ja edellyttää siten yrityksiltä nopeampaa reagointia. Siten joudutaan pitkien neuvotteluaikojen (ja lomautusilmoitusaikojen) vuoksi pitämään muutosneuvottelut varmuudeksi, jos projektia ei saadakaan. Ilmoitus muutosneuvotteluista, jotka myöhemmin todetaan tarpeettomiksi, aiheuttaa turhaa epävarmuutta työntekijöissä. Hallituksen esityksen mukaiset muutokset vähimmäisneuvotteluaikoihin ovat siten erittäin kannatettavia.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Hiltunen Pipsa
LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry - LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry,
lakimies Pauliina Loisa