

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Sähköliitto viittaa palkansaajien keskusjärjestöjen eriävään mielipiteeseen ja vastustaa yhteistoimintalakiin esitettyjä muutoksia. Esitetyillä muutoksilla ei hallituksen esityksen perusteella ole todennettavissa olevia työllisyys- tai tuottavuusvaikutuksia. Ainoat todennettavissa olevat vaikutukset ovat työntekijöiden työsuhdeturvan heikentyminen työnantajan palkanmaksuvelvollisuusajan lyhentyessä työvoiman vähentämistilanteissa. Esitetyt muutokset tarkoittavat suoraa tulonsiirtoa työntekijöiltä työnantajalle.

Yhteistoimintalaki on menettelytapalaki. Työnantajan suunnitellessa työvoiman käytön vähentämistä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, sen on otettava lisäksi huomioon työsopimuslain 5. luvun 2 §:n ja 7. luvun 3 §:n säännökset. Muutosneuvotteluelvoitteen poistaminen alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä, ja neuvotteluiden kestoajan lyhentäminen yli 50 henkeä työllistävissä yrityksissä aiheuttaa riskin myös työnantajalle. Sähköliiton solmimien työehtosopimusten soveltamisaloilla on merkittävä määrä yrityksiä, jotka työllistävät 20–100 henkilöä. Yritysten työt liittyvät kiinteistöjen tai sähköverkon rakentamiseen ja kunnossapitoon. Usein työt hankitaan urakkakilpailun kautta ja työvoiman tarpeen vaihtelut ovat äkillisiä. Monilla yrityksillä ei ole palkattua HR-henkilöstöä tai tehtävää hoitaa yksittäinen henkilö. Työvoiman tarve vaihtelee, mutta ei täysin ennakoimattomasti. Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluajat eivät aseta työnantajalle tarpeetonta hallinnollista ja palkanmaksuun liittyvää rasitetta, jos työvoiman tarpeen vaihtelut ennakoidaan. Jos ennakoimattomasti ei tehdä, syntyy tarve vähentää työvoimaa äkillisesti. Samalla kasvaa riski, että työvoiman vähentämisperusteita ei ole ennen muutosneuvotteluiden aloittamista perusteellisesti mietitty. Neuvotteluelvoitteen poistaminen ja lyhentäminen aiheuttaa työnantajalle riskin siitä, että toimenpiteet todetaan myöhemmin lainvastaisiksi

Yleisperustelut

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

Yhteistoimintalaki on ollut voimassa edellisen kokonaisuudistuksen jälkeen vasta kaksi ja puoli vuotta. Edellisessä uudistuksessa yhteistoimintalakiin tuli jatkuva vuoropuhelu. Sähköliitto vastustaa hallituksen esittämiä muutoksia, koska ne heikentävät työntekijän työsuhdeturvaa. Hallituksen esityksen perusteella yritysten toimintaedellytysten parantaminen tarkoittaa palkanmaksuvelvollisuuden vähentämistä muutostilanteissa.

Sähköliiton näkemyksen mukaan työmarkkinoita koskevaa lainsäädäntöä tulisi valmistella tasapainoisesti. Hallituksen esittämät muutokset eivät lisää työllisyyttä tai tuottavuutta. Lain säätäminen yksinomaan yritysten palkanmaksuun liittyvien velvoitteiden vähentämiseksi, ei ole hyväksyttävä peruste.

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

Muutokset tulevat heikentämään työntekijöiden asemaa merkittävästi niissä alle 50 henkilöä työllistävissä yrityksissä, joissa nyt noudatetaan yhteistoimintalakia. Ehdotettujen muutosten taloudellinen vaikutus hallinnollisen taakan kautta mitattuna ei ole yrityksille merkittävä. Ehdotetut muutokset eivät vahvista julkista taloutta, eikä niillä ole työllisyysvaikutuksia. Ehdotettujen muutosten keskeisimmät vaikutukset ovat työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden lyhentymisen muutostilanteissa ja sitä kautta työntekijälle koitua taloudellinen menetys.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Sähköliitto vastustaa esitettyä muutosta ja esittää, että yhteistoimintalain soveltamisalaraja säilytettäisiin nykyisen lain tasolla.

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

Ensisijaisesti Sähköliitto vastustaa esitettyä muutosta ja pitää yhteistoimintalain nykytilaa parempana vaihtoehtona. Ehdotetussa muutoksessa vuoropuhelun toteuttamisen käytännöt jäävät työnantajan päätettäväksi. Väljä sääntely ja työnantajan päätäntävalta voivat johtaa hyvinkin siihen, että vuoropuhelu on näennäistä lain vaatimattoman vähimmäistason täyttävää. Vuoropuhelun toteuttaminen edellyttäisi sitä, että henkilöstöllä ja henkilöstön edustajilla olisi todelliset vaikutusmahdollisuudet vuoropuhelun toteuttamisessa.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että voimassa olevan yhteistoimintalain 12 §:n mukaiset asiat käytäisiin myös 20–49 henkilöä työllistävissä yrityksissä vuoropuhelussa. Yhteistoimintalain 12 §:ssä on henkilöstön kannalta merkittäviä asioita mm. teknisen valvonnan tarkoitus ja menetelmät. Tekninen valvonta on yleistynyt voimakkaasti Sähköliiton jäsenten työtehtävissä. Vuoropuhelun toteuttamiseen tehtävät heikennykset työntekijän näkökulmasta, voivat johtaa puutteelliseen asioiden käsittelyyn ja väärinkäyttöihin.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Sähköliitto vastustaa esitettyä muutosta. Esitetty edellytys, 20 hengen irtisanominen, osa-aikaistaminen, työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen tai lomauttaminen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, ei käytännössä koskaan toteudu. Esitetty muutos tarkoittaa käytännössä sitä, että 20 – 49 hengen yrityksissä työskentelevät työntekijät jäävät yhteistoimintalain työntekijälle muutostilanteissa antaman turvan ulkopuolelle.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Sähköliitto vastustaa esitettyä neuvotteluajkojen lyhentämistä. Työnantajalla on velvollisuus ennakoita työvoiman käytön tarvetta. Myös oikeuskäytännöstä löytyy esimerkkejä, joissa irtisanomiset tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä on todettu lainvastaisiksi, koska työnantaja ei ole ennakoitunut työvoiman todellista tarvetta. Neuvotteluajkojen lyhentäminen antaa yrityksiin vääränlaisen signaalin. Yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen lisäksi työnantajan on työsopimuslain perusteella arvioitava vielä irtisanomisajan päättyessä, ovatko irtisanomisperusteet edelleen olemassa

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

-

38 § - Sopimisoikeus

-

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Ollila Jari
Sähköalojen ammattiliitto ry - vastaava sopimusasiantuntija