

Lausunto YT-lain uudistamisesta

LVI-TU jätti lausuntonsa työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntöön koskien yt-lain uudistamista 14.1.2021. Koosteeseen on kerätty tärkeimpiä kohtia, joihin LV-TU otti lausunnossaan kantaa.

Suurimmat ongelmat nykyisessä laissa koskevat monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä, kohtuuttoman kovia seuraamuksia varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaa hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä. Valitettavasti työryhmän mietinnössä ei esitetä korjauksia näihin ongelmiin. Sen sijaan hallinnollinen taakka ja velvoittavat muutosäännökset lisääntyisivät entisestään muun muassa lakiehdotuksessa esitetyn ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä.

LVI-TU katsoo, että lakiehdotus ei tulisi ratkaisemaan voimassa olevaan lakiin liittyviä ongelmia, vaan se aiheuttaisi päinvastoin lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia yrityksille. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Soveltamisrajan laajentaminen

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tämä soveltamisraja ei koske kaikkia yt-velvoitteita. Merkittävä osa hallinnollista taakkaa aiheuttavista velvoitteista ei nykyään koske alle 30 työntekijän yrityksiä.

Lakiesityksessä ei ole esitetty järkeviä perusteluita soveltamisalan laajentamiselle tältä osin. Lakiesityksen osittain poikkeava rakenne voimassa olevaan lakiin verrattuna ei muodosta lakiteknistä estettä säilyttää eri soveltamisraja suurempaa hallinnollista taakkaa aiheuttaville velvoitteille. Sääntelyä ei tule kehittää siten, että se johtaisi byrokratian sekä hallinnollisen taakan kasvuun pienissä yrityksissä.

Lain soveltamisrajaa pitäisi päinvastoin nostaa. Tarkoituksenmukainen rajaus olisi lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää. Tämä on myös EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-velvoitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

Henkilöstön edustaminen ja vuoropuhelu

Lainvalmistelun yhteydessä olisi pitänyt määritellä tarkemmin ja ajantasaisemmin, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmällä erityyppisissä yrityksissä. Perusteluissa oleva määritelmä pohjautuu edelleen teollisuusyritysten henkilöstöryhmäjakoon, joka ei sovellu suureen osaan muita yrityksiä

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on hyvä ja kannatettava. Ehdotettu malli lisäisi kuitenkin byrokratiaa tarpeettomasti. Jatkuvan vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä pitäisi lisäksi voida sopia esitettyä laajemmin toisin paikallisesti

Velvoite pitää yt-kokous vähintään neljä kertaa vuodessa olisi osassa yrityksiä tarpeettoman tiukka. Suuremmissa yrityksissä sellaisia asioita, joita on tarkoituksenmukaista käsitellä vuoropuhelukokouksessa, saattaa hyvinkin kertyä säännöllisesti. Etenkin pienissä yrityksissä tilanne voi kuitenkin olla sellainen, että esimerkiksi yksi vuosittainen virallinen kokous riittäisi hyvin, jolloin velvoite neljän kokouksen pitämiseen johtaisi tarpeettomaan byrokraatiaan. Työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus toteutuu monella muullakin tavalla kuin yhteistoimintalain mukaisissa kokouksissa.

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty erittäin laajasti ja väljästi. Tämä aiheuttaisi epäselvyyttä sen suhteen, mitä asioita työnantajan tulisi oikeastaan ottaa jatkuvan vuoropuhelun piiriin joko oma-aloitteisesti tai henkilöstön edustajan aloitteesta. Joka tapauksessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrä lisääntyisi huomattavasti, mikä luonnollisesti lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, eikä ole kannatettavaa

Muutosneuvottelut

Lakiehdotuksen säännöksissä ei ole otettu huomioon nykyisen yhteistoimintalain epäkohtia. Nykyiset muutosneuvotteluita koskevat säännökset ovat johtaneet yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa pääpaino on ollut tiukkojen muutosäännösten noudattamisessa. Tämä on käytännössä vaikeuttanut avoimen keskustelun käymistä yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta. Lisäksi pitkät vähimmäisneuvotteluajat ovat hidastaneet kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevilla kriisitilanteissa.

Näistä syistä olisi ollut ensiarvoisen tärkeää muuttaa muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä siten, että ne myötävaikuttaisivat aidon ja avoimen vuorovaikutuksen syntymiseen ja tekisivät mahdolliseksi riittävän nopean reagoinnin äkillisiin muutostarpeisiin.

Muutosneuvotteluita koskevat säännökset lakiesityksessä vastaavat kuitenkin suurimmilta osin voimassa olevaa lakia eli niitä on pidettävä epäonnistuneina.

Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun neuvotteluiden yhdistäminen muutosneuvotteluiksi on sinänsä perusteltua. Nämä erityyppiset neuvottelut olisi kuitenkin ollut hyvä erottaa selvemmin toisistaan lakiesityksen 3 luvussa.

Lakiehdotuksessa ei ole korjattu neuvottelujen ajoittamista koskevaa osittaista ristiriitaa voimassa olevan lain ja EU:n joukkovähentämisdirektiivin välillä. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Sen sijaan irtisanomisten taustalla oleva liiketoimintapäätös voidaan tehdä jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Nykyisessä yhteistoimintalaissa liiketoimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta päättämisen ajankohtaan liittyy myös muita epäselvyyksiä nykyisessä yhteistoimintalaissa. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa yritystä kohtaa jokin yllättävä ulkopuolinen shokki, joka väistämättä edellyttää tietynlaisia henkilöstön asemaan liittyviä ratkaisuja, yleensä joko lomautuksia tai irtisanomisia.

Lakiluonnoksen perusteluissa on kylläkin lyhyesti viitattu ulkopuolisen shokin tilanteisiin, mutta perusteluteksti on tältä osin jäänyt puutteelliseksi. Olisi ollut tärkeää tuoda selvemmin esille, että näissä tilanteissa ei ole yhteistoimintalain vastaista, että perusratkaisu on jo tosiasiallisesti tiedossa ennen neuvottelujen päättymistä ja neuvotteluissa keskitytään käymään läpi esimerkiksi päätökseen liittyviä tarkempia yksityiskohtia ja toteuttamisvaihtoehtoja sekä mahdollisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään päätöksen vaikutuksia työntekijöihin.

Lakiesityksessä pitäisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia vapaasti siitä, miten neuvottelu käydään. Tarvittaessa pitää voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

Ehdotetut vähimmäisneuvotteluajat ovat huomattavasti liian pitkät. Ne sopivat erityisen huonosti tilanteisiin, joissa nopea päätöksenteko on välttämätöntä. Tämä huomattiin mm. koronavirusepidemian aikana, minkä vuoksi neuvotteluajoja lyhennettiinkin määräaikaisesti. Vastaavia mutta vähemmän dramaattisia tilanteita esiintyy kuitenkin tavan takaa. Ne voivat koskea jotain yksittäistä toimialaa tai vain yhtä tai muutamaa yritystä. Tämän vuoksi lakiehdotukseen olisi tullut ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluajoista vastaavan kaltaisissa tilanteissa.

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa koskeva sääntely tulisi erottaa yhteistoimintalaista omaksi laiksi, kuten se on nykyäänkin. Vaikka yhteistoiminnassa ja hallintoedustuksessa on kyse samantyyppisistä asioista, niiden sääntelyyn liittyy merkittäviä rakenteellisia eroja. Sen vuoksi olisi selkeämpää, että niistä säädettäisiin eri laeissa.

Sinänsä lakiehdotuksen sääntely vastaa hyvin pitkälti voimassaolevaa lakia sisällöllisesti. On tärkeää, että edelleen annetaan mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta varsin vapaasti eikä hallintoedustuksen järjestäminen ole pakollista, mikäli henkilöstö ei sitä vaadi.

Pitäisi olla mahdollista sopia henkilöstön edustus toteutettavaksi myös muulla tavoin tai muussa toimielimessä kuin mitä nyt esitetään. Koska on mahdollista sopia myös siitä, että hallintoedustusta ei lainkaan toteuteta, ei ole loogista, että sitä ei voitaisi sopia toteutettavaksi kevyemmälläkin tavalla kuin mitä säännöksessä edellytetään.

Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Se ei ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa eikä sille ole esitettävissä kestäviä perusteita.

Lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ehdotetun suuruisen hyvityksen langettaminen tällaisen velvoitteen rikkomisesta olisi kohtuutonta. Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, ei mitenkään voida katsoa aiheutuvan kymmenien tuhansien eurojen aineetonta vahinkoa jokaiselle irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle. Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneeseen virheeseen ei ylipäänsä voida katsoa liittyvän sellaista henkilökohtaista loukkausta, jota aineettoman vahingon tuomitseminen yleensä edellyttää.

Hyvitys tulisi ensisijaisesti poistaa kokonaan. Sen sijasta seuraamuksena yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta menettelyvirheestä tulisi olla joko velvollisuus korvata työntekijälle yhteistoimintalain rikkomisesta aiheutunut taloudellinen vahinko tai sama seuraamus kuin lakiehdotuksessa ehdotetaan muista muutosneuvotteluissa tapahtuneista rikkomuksista.

Toissijaisesti hyvityksen enimmäismäärää tulisi alentaa erittäin merkittävästi. Ottaen huomioon menettelyvirheestä tosiasiallisesti aiheutuva aineeton vahinko oikeampi enimmäismäärä olisi enintään kymmenesosa ehdotetusta enimmäismäärästä.

Helsingissä 14.1.2021

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry

Pia Kilpeläinen
Lakimies
p. 040 543 2194

Lausunto on jätetty 14.1.2021 Lausuntopalvelu.fi -sivuston kautta.