# Yhteistoimintalaki, yleistä

- Kiitämme
  - Jatkuvan vuoropuhelun mallia
  - Soveltamisrajan pitämistä ennallaan
  - Muutosneuvottelujen pitämistä isossa kuvassa ennallaan
  - Henkilöstöedustajan vahvempaa aloiteoikeutta ja työnantajan reagoimisvelvollisuutta
  - Työsopimusmuutosten lisäämistä muutosneuvottelujen piiriin
  - Hallintoedustuksen siirtämistä yhteistoimintalakiin
- Moitimme
  - Yleisilmeen sekavuutta ja tarkkarajaisuuden heikentymistä
  - Tiedonsaannin ja osaamisen kehittämisen (hallitusohjelma) vajaata toteutumista
  - Vuokratyöntekijöiden jättämistä asiakasyrityksen yhteistoiminnan ulkopuolelle
  - Osatyökykyisten ja työkyvyttömyysuhan alla olevien asema ei parantunut
  - Hallintoedustuksen rajaa ei laskettu (hallitusohjelma)

# Yhteistoimintalaki / pykäläkohtaista

1. Luku, yleiset säännökset:

- 1§ Muutosturva takaisin lain tarkoitukseen
- 1§ Työnantajan edustajaa ei ole määritelty, sekä heitä voi olla useita vs. yksi luottamusmies

2. Luku, vuoropuhelu:

- 7§ Vuoropuhelun toteutus 4 kertaa vuodessa kaikissa yrityksissä.
- 8§ Vuoropuhelun sisältöön lisätään yrityksessä käytössä olevat työehtosopimukset
- 9§ Työyhteisön kehittämissuunnitelma; osatyökykyiset ja työkyvyttömyysuhan alla olevat – entinen kirjaus
- 13§ Vuoropuhelualoitteiden ”suuri määrä” on liian epämääräinen ilmaisu,
- 14§ Vuoropuhelun (ja muutosneuvottelujen) kirjaaminen pakollisiksi
- 15§ päätöksenteko vasta kun on käsitelty yhteistoiminnassa (vrt. nykylain 4. luku 25§),

3. Luku, Muutosneuvottelut:

- 17§ 3 mom. (nykylain 60§) pitäisi siirtää erityisiin säännöksiin, koska edelleen harvinainen poikkeus. Myös sen käyttöä tulisi määritellä perusteissa tarkemmin.
- 20§ Neuvottelukertojen määrittely, miten usein tulee neuvotella?
- 23§ Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen jää 16§ 2. momentin asioiden osalta täysin ilmaan. Kirjaus pitäisi muuttaa vastaamaan nykylain 38§

5. Luku, Hallintoedustus:

- 2§ soveltamisrajan arvioiminen ja mahdollinen laskeminen esim. 100 työntekijää (vrt. hallitusohjelma)

Erinäiset säännökset

- 44§ Hyvitystä määrättäessä yrityksen koko ja työsuhteen kesto säilytettävä vaikuttavina tekijöinä. Pois: yrityksen pyrkimys korjata menettelynsä.