ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK LAUSUNTO

Työelämä 10.2.2025 1 (3)
Markus Äimälä

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI YHTEISTOIMINTALAIN MUUTTAMISESTA (HE 198/2024)

Pyydettynä lausuntona esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Käsiteltävänä oleva hallituksen esitys sisältää lakiehdotuksia yhteistoimintalain soveltamisalaa ja vähimmäisneuvotteluaikoja koskevien säännösten muuttamisesta. Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa on edellä mainituista asioista seuraavanlainen kirjaus: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”.

Pidämme hallitusohjelman kirjausta kannatettavana. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa. Yhteistoiminnan toteuttamistavat kuitenkin vaihtelevat yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein varsin vapaamuotoista eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla.

Yhteistoimintalain muotosäännösten noudattaminen aiheuttaa etenkin pienissä yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa ja pitkät vähimmäisneuvotteluajat hidastavat välttämättömien sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamista. Yhteistoimintalain soveltamisrajan nostaminen ja vähimmäisneuvotteluaikojan lyhentäminen ovat tämän vuoksi tarpeellisia muutoksia.

Hallitusohjelman soveltamisalaa koskevan kirjauksen ja hallituksen esityksen välillä on kuitenkin selvä ristiriita. Työnantajan yhteistoimintavelvoitteet on yhteistoimintalaissa jaettu jatkuvaan vuoropuheluun, tiedottamisvelvollisuuteen liikkeen luovutuksen yhteydessä ja muutosneuvotteluihin. Hallituksen esityksen mukaan jatkuvaa vuoropuhelua ja tiedottamisvelvollisuutta liikkeen luovutuksen yhteydessä koskeva yhteistoimintavelvoite koskisi lainmuutosten jälkeen edelleen myös alle 50 työntekijän yrityksiä ja ainoastaan muutosneuvottelut jäisivät suurimmalta osin yhteistoimintavelvoitteen ulkopuolelle.

Katsomme, että 50 työntekijän soveltamisrajaa olisi tullut noudattaa mahdollisimman kattavasti, ja siitä olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n ns. joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä.

2 Joukkovähentämisen määritelmä

Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyy velvollisuus käydä työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelut ennen joukkovähentämisen toteuttamista. Joukkovähentäminen on direktiivissä määritelty siten, että sillä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia, kun vähintään 20 työntekijää irtisanotaan 90 päivän aikana.

Hallituksen esityksessä on kuitenkin laajennettu neuvotteluvelvollisuus koskemaan 20 työntekijän irtisanomisen lisäksi irtisanomisperusteisia lomautuksia, osa-aikaistamisia ja työsuhteen ehtojen muuttamisia. Mielestämme hallituksen esityksessä olisi tullut pitäytyä direktiivin mukaiseen joukkovähentämisen määritelmään ja rajoittaa neuvotteluvelvollisuus alle 50 työntekijän yrityksissä koskemaan vain irtisanomisia.

3 Vuoropuhelu

Jatkuvasta vuoropuhelusta ei säädetä joukkovähentämisdirektiivissä vaan se kuuluu ns. yhteistoimintamenettelydirektiivin piiriin (2002/14/EY). Yhteistoimintamenettelydirektiiviä sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. EU-lainsäädännöstä ei toisin sanoen seuraa velvoitetta ulottaa vuoropuheluvelvoitetta alle 50 työntekijän yrityksiin, vaan EU-lainsäädännössä on päinvastoin pidetty tarkoituksenmukaisena asettaa yhteistoimintamenettelydirektiiville korkeampi soveltamisraja kuin joukkovähentämisdirektiiville.

Tämän vuoksi myös velvollisuuden jatkuvaan vuoropuhelun pitäisi koskea vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

Hallituksen esityksessä on luotu eräänlainen kevennetty malli vuoropuhelulle alle 50 työntekijän yrityksissä. On sinänsä positiivista, että vuoropuheluvelvoite olisi vähemmän byrokraattinen alle 50 työntekijän yrityksissä. Se ei kuitenkaan poista vuoropuheluun liittyvää hallinnollista taakkaa, minkä lisäksi kaksi erilaista vuoropuhelumallia erikokoisissa yrityksissä olisi omiaan aiheuttamaan sekaannusta.

4 Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutukseen liittyvät yhteistoimintavelvoitteet koskevat lähinnä liikkeen luovutuksesta tiedottamista. Nämä velvoitteet ovat kiinteässä yhteydessä liikkeen luovutuksen jälkeen usein käytäviin yhteistoimintaneuvotteluihin niistä muutoksista, esimerkiksi työtehtävien muutoksista tai irtisanomisista, joita liikkeen luovutuksesta tiedottamisen

yhteydessä on ennakoitu. Tämä on ollut yhtenä keskeisenä perusteena sille, että liikkeen luovutuksesta tiedottamisen ja muutosneuvotteluiden käymisen soveltamisraja on sama.

Hallituksen esityksen mukaan liikkeen luovutukseen liittyviä yhteistoimintavelvoitteita sovellettaisiin kuitenkin täysimääräisesti myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista, vaan liikkeen luovutuksia koskevan yhteistoimintavelvoitteen pitäisi koskea vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

5 Lopuksi

Pidämme hallituksen esityksessä ehdotettuja lainsäädäntömuutoksia selvänä parannuksena nykytilaan. Ehdotetut muutokset jäävät kuitenkin osittain puolitiehen, minkä seurauksena lopputulos on eräiltä osin epäjohdonmukainen ja sekava.

Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia ei sovellettaisi lainkaan. Yrityksissä, joissa on 20-49 työntekijää, lakia sovellettaisiin osassa asioita ja lisäksi eräiden asioiden osalta eri tavalla kuin suuremmissa yrityksissä. Vähintään 50 työntekijän yrityksissä lakia sovellettaisiin täysimääräisesti.

Hallituksen esityksen mukaisen lopputuloksen sekavuus ja epäjohdonmukaisuus vältettäisiin säätämällä lain soveltamisrajaksi vähintään 50 työntekijän yritykset ja tekemällä tähän soveltamisrajaan vain se vähintään 20 työntekijän irtisanomista koskeva poikkeus, jonka joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Tämä poikkeus tulisi käytännössä sovellettavaksi vain hyvin harvoin alle 50 työntekijän yrityksissä, joten selkeäksi pääsäännöksi muodostuisi yhteistoimintalain soveltuminen vain vähintään 50 työntekijän yrityksiin.