Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

6.2.2025

VN/13/2025
VN/13/2025-TEM-4

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta sekä lakialoite LA 25/2023 vp laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta

Esityksen tausta

Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan sisältyvät kirjaukset yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan nostamisesta vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin sekä muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston lyhentämisestä puolella.

Keskeiset ehdotukset

Soveltamisalan nostaminen

Yhteistoimintalakia sovelletaan nykyisin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin.

Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalain soveltamisalaa nostettavaksi. Lakia sovellettaisiin jatkossa säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Siltä osin kuin yritys, yhteisö tai sivuliike työllistäisi vähintään 50 työntekijää, he soveltaisivat yhteistoimintalakia kuten tähänkin saakka lukuun ottamatta muutosneuvotteluita koskevia lyhyempiä neuvotteluaikoja ja työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavaa 30 päivän aikaa.

Muutokset 20-49 työntekijää työllistävien yritysten ja yhteisöjen osalta

Esityksessä ehdotetaan, että laissa säädettäisiin edelleen tietyistä velvoitteista yrityksille, yhteisöille ja sivuliikkeille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi 20–49. Esityksessä ehdotetaan jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaatteen säilyttämistä myös tämän kokoluokan yrityksissä ja yhteisöissä. Vuoropuhelua koskevat menettelytavat olisivat kuitenkin merkittävästi kevyemmät.

Esityksen mukaan työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi yrityksessä tai yhteisössä. Myös jo olemassa olevat käytännöt voisivat toteuttaa ehdotetussa laissa asetetut edellytykset jatkuvan vuoropuhelun käymisestä. Työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja sopisi, että vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei olisi edustajaa, työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä. Vuoropuhelun toteuttamisessa ei noudatettaisi muita lain 2 luvun jatkuvaa vuoropuhelua koskevia menettelytapasäännöksiä kuin lain 12 §:ää, joka koskee muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address** Työ- ja elinkeinoministeriö	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Kevennettyä vuoropuhelua koskevasta velvoitteesta säädettäisiin uudessa 7 a §:ssä.

Säännöllisesti alle 50 työntekijää työllistävällä yrityksellä, yhteisöllä tai sivuliikkeellä ei olisi enää laista johtuvaa velvoitetta käydä yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentin mukaisia muutosneuvotteluita, jotka koskevat työnantajan harkitsemia, työnjohtovallan piiriin kuuluvia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia. Kysymys on muutoksista, joihin ei liity työvoimantarpeen vähenemistä.

Työnantajan harkitsemia työvoiman käytön vähentämistoimenpiteitä koskeva muutosneuvotteluvelvoite säilyisi kuitenkin myös alle 50 työntekijän yrityksillä, yhteisöillä ja sivuliikkeillä tietyissä tilanteissa. Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi 20–49, tulisi käydä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsisi 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Muutosneuvotteluvelvoite pienemmissä 20–49 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä ei koskisi työnantajan harkitsemia lomautuksia työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella (ns. enintään 90 päivää kestävät lomautukset).

Sääntelyn taustalla vaikuttavat EU:n joukkovähentämisdirektiivin säännökset, jotka eivät mahdollista kokonaan työvoimankäytön vähentämistä koskevista muutosneuvotteluvelvoitteista luopumista 20-49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä.

Muutosneuvotteluvelvoitteesta 20-49 työntekijää työllistävien yritysten osalta säädettäisiin uudessa lain 3 lukuun lisättävässä 16 a §:ssä.

Edelleen lain 4 luvun säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin liikkeenluovutusdirektiivistä johtuvien vaatimusten vuoksi kaikkiin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi vähintään 20.

Neuvotteluaikojen lyhentäminen ja työvoimapalveluiden selvittämiselle varattava aika

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluaikoja lyhennettäisiin kaikkia yhteistoimintalakia soveltavien yritysten, yhteisöjen ja sivuliikkeiden koskien puolella. Muutosneuvotteluita tulee nykyisin käydä vähintään kuusi viikkoa tai 14 päivää. Jatkossa neuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uudesta työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavasta ajasta. Jos työnantaja olisi antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saisi päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset eivät voisi sopimuksin poiketa työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavasta ajasta. Tältäkin osin sääntelyn taustat ovat EU:n joukkovähentämisdirektiivin vaatimuksissa.

Tekniset huomiot

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi hyvitystä työntekijälle koskevaa lain 44 §:ää. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää valiokunnan huomiota siihen, että esityksen antamisen jälkeen pykälän 1 momentissa säädettyä hyvityksen enimmäismäärää on tarkistettu 1.1.2025 voimaantulleella valtioneuvoston asetuksella. Momentin mukaisen hyvityksen enimmäismäärä on asetuksen myötä 40 160 euroa.

Edelleen ministeriö kiinnittää valiokunnan huomiota esityksen antamisen jälkeen, 1.1.2025 voimaan tulleeseen, sopimisoikeutta koskevan 38 §:n muuttuneeseen sisältöön.

Lakialoite LA 25/2023 vp

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää mahdollisuudesta kommentoida lakialoitetta yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta.

Työministeri Satonen nimesi 11.9.2024 varatuomari Jukka Ahtelan tekemään selvityksen hallintoedustuksen muutostarpeista. Selvityshenkilö Ahtela luovutti selvityksensä ministerille 21.1.2025. Selvitystä käsittelee seuraavaksi kolmikantainen työryhmä, jonka toimikausi päättyy 31.3.2025. Hallitus arvioi hallintoedustuksen muutostarpeita puoliväliriihessään keväällä 2025.

Yksi selvityshenkilön selvityksessään esille nostamista näkökulmista on se, että keskeinen edellytys hallintoedustuksen tarpeen mielekkäälle arvioinnille on, että yrityksellä ylipäätään on hallinto. Vakiintuneita hallintorakenteita, joihin henkilöstön edustaja voitaisiin suoraan sisällyttää, ei välttämättä ole kovin pienissä yrityksissä.

Soveltamisalaa koskevan kysymyksen lisäksi selvityshenkilö nosti esiin myös muita hallintoedustusta koskevia kehittämisehdotuksia. Näitä olisi perusteltua tarkastella yhdessä soveltamisalarajaa koskevien ehdotusten kanssa.

Laati

Johtava asiantuntija Elli Nieminen