Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 198/2024 vp

Lausuntohallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

Esityksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisalaa koskeva raja nostettaisiin säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi 20–49. Lisäksi säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin.

Lisäksi työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi 20–49 työntekijää, tulisi jatkossakin 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 taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Esityksen mukaan työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluaikoja lyhennettäisiin puolella. Muutosneuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Lisäksi hallituksen jatkossa uutena asiana säädettäisiin 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 olisi kulunut 30 päivää.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

Yleiset huomiot

Yhteistoimintalaki kaipaa uudistamista. Vaikka lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2021, ei uudistuksen yhteydessä puututtu sääntelyn suurimpiin ongelmiin, kuten liian laajaan soveltamisalaan, monimutkaisiin ja tulkinnanvaraisiin muotosäännöksiin, kohtuuttoman koviin seuraamuksiin varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaan hallinnolliseen taakkaan, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä. Uudistuksella itse asiassa lisättiin erityisesti pienempien yritysten hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa on tunnistettu yhteistoimintalakiin liittyvät haasteet sekä puutteet. Lain uudistamista valmistelleen työryhmän ja hallituksen esityksessäkin esitetyt tavoitteet työelämän lainsäädännön uudistamisesta työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi ovat erittäin kannatettavia, tarpeellisia sekä tarkoituksenmukaisia.

Suomen Yrittäjät toteaa, että hallituksen esityksessä esitettävät muutokset ovat lähtökohtaisesti hyviä ja kannatettavia. Osaltaan ehdotukset jäävät kuitenkin puutteellisiksi ja riittämättömiksi. On myös huomattava, että hallituksen esityksen ehdotukset eivät sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita.

Yhteistoimintalain soveltamisala

Esityksessä esitettävä lain soveltamisalan korottaminen on perusteltu ja tarkoituksenmukainen muutos. Katsomme kuitenkin, että yhteistoimintalain soveltamisraja olisi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä kattavammin kuin mitä mietinnön esityksessä on kuvattu. Soveltamisrajasta olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisaja olisi siten tullut nostaa 50 työntekijän yrityksiin. Tältä osin esityksessä tulisi esitettyä selkeämmin pitää kiinni hallitusohjelmassa esitetystä tavoitteesta.

Vuoropuhelun toteuttaminen 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

Hallituksen esityksessä esitetään jatkuvan vuoropuhelun velvoitteen ja toimintaperiaatteen säilyttämistä myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä. Näissä yrityksissä vuoropuhelua koskevat menettelytavat kuitenkin kevenisivät nykyisestä.

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on sinänsä hyvä ja kannatettava. Käytännössä erityisesti pienemmissä yrityksissä tällaista vuoropuhelua käydään jatkuvasti, jopa päivittäin. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu erityisesti pienissä yrityksissä luontevasti ja yrityksen toimintaan sopivalla tavalla riippumatta siitä, asettaako lainsäädäntö velvoitetta tällaiseen. Tätä tukevat myös työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin tulokset, jotka osoittavat vuodesta toiseen, että pienissä yrityksissä on tutkitusti hyvät työolot, toimiva tiedonkulku sekä vahva luottamus osapuolten välillä.

Hallitusohjelman kirjaus ja tavoite – nostaa yhteistoimintalain soveltamisala 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin – on selkeä ja perusteltu. Vaikka hallituksen esityksessä esitetty malli jatkuvan vuoropuhelun velvoitteen toteuttamisesta 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä on sinänsä joustava ja mahdollistaisi vuoropuhelun järjestämisen yrityksessä pääasiassa tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla, ei hallituksen esitys tältä osin täytä hallitusohjelmassa asetettuja tavoitteita.

Lisäksi toteamme, että 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.

Katsomme, että soveltamisala tulisi vuoropuhelun osalta nostaa hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla, säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja samalla myös muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi rajoittaa hallitusohjelman mukaisesti koskemaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti 20–49 työntekijää, tulisi jatkossakin 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.

Hallituksen esityksen mukaan esitys perustuu joukkovähentämisdirektiivin vaatimuksiin, jotka sisältävät määräykset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä. On kuitenkin huomattava, että joukkovähentämisdirektiivi koskee ainoastaan joukkovähentämiseen kytkeytyviä tilanteita, eli tilanteita, joissa on kyse irtisanomisista. Nyt esitetyssä muodossaan yhteistoimintalain sääntely koskisi jatkossa myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä esimerkiksi lomautuksia sekä työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista, silloin kun muut laissa määritellyt reunaehdot täyttyvät.

Katsomme, että tältä osin sääntely tulisi toteuttaa rajaamalla soveltamisala ainoastaan tilanteisiin, joissa on kyse joukkovähentämisdirektiivin mukaisesti joukkovähentämisistä, eli nimenomaisesti irtisanomisista.

Muutosneuvottelut ja neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat osoittautuneet liian pitkiksi. Kuuden viikon vähimmäisneuvotteluaika vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olen-naisen ehdon yksipuolisen muuttamisen yhteydessä ei vastaa todellista tarvetta ja toimii tosiasiallisesti lähinnä irtisanomisaikojen pidennyksenä. Tältä osin hallituksen esityksessä esitetyt, hallitusohjelman mukaiset muutokset, joiden mukaan muutosneuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää, ovat erittäin kannatettavia ja tarkoituksenmukaisia.

Hallituksen esityksen mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä voitaisiin myös jatkossa sopia nykyisen lain tapaan vähimmäisneuvotteluajoista poikkeamisesta. Tämä on positiivista ja käytännön kannalta välttämätöntä. Vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämisestä riippumatta, jos kummankaan osapuolen mielestä neuvotteluita ei ole tarpeen jatkaa, vaikka lain mukainen vähimmäisneuvotteluaika ei olisikaan vielä päättynyt, ei ole järkevää estää tästä asiasta sopimista.

Sen sijaan on vaikeaa ymmärtää, miksi neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta ei olisi jatkossa mahdollista sopia toisin. Jos sekä työnantaja että henkilöstön edustaja katsovat, että jotkin yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin aloittaa jo ennen viiden päivän määräajan päättymistä ja saada sillä tavoin neuvottelumenettely käyntiin tavallista nopeammin, ei lainsäätäjän pidä sitä estää. Mietinnössä esitettävien muutosten jälkeen on käytännössä mahdollista, että neuvottelujen aloittamista joudutaan odottamaan lähestulkoon sama aika, kuin mikä on

neuvotteluiden vähimmäiskesto. On selvää, että tapauksesta riippuen neuvotteluesitykseen ja ennalta annettuun aineistoon tutustumiseen voi riittää viittä päivää lyhyempikin aika. Lisäksi muutosneuvotteluiden käynnistäminen vaikuttaa usein myös työpaikan toimintaan sekä ilmapiiriin aiheuttaen odotusta ja jännitettä. Myös tämän vuoksi olisi perusteltua ja johdonmukaista, että osapuolet voisivat sopia neuvotteluiden aloittamisesta laissa määriteltyä aikaisemmin, silloin kun se molemmille osapuolille sopii.

Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uudesta työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavasta ajasta Katsomme, että EU:n joukkovähentämisdirektiivistä seuraava, sinänsä itsessään epätarkoituksenmukainen velvoite ehdotetaan esityksessä toteutettavaksi tavalla, joka lähtökohtaisesti soveltuu Suomen lainsäädäntöön tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Säännöksen ehdotettu soveltamisala on kuitenkin liian laaja. Sääntelyn pitäisi rajoittua vain tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu, eli vähintään 20 työntekijän irtisanomisiin 10 työntekijän sijasta.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
asiantuntija