KAUPAN LIITTO

4.3.2025

Lausunto yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Viite: HE 198/2024 vp, LA 25/2023 vp

Kaupan liitto lausuu yhteistoimintalain muuttamisesta seuraavaa:

Kaupan liitto kannattaa hallitusohjelman kirjauksia.

Yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön välillä on tärkeä osa yritysten toimintaa. Käytännössä varsinkin pienemmissä yrityksissä toiminta on kuitenkin vapaamuotoisempaa, ja tarkat muotomääräykset tiukkoine sanktioineen ovat omiaan haittaamaan aitoa ja avointa vuorovaikutusta.

Hallitusohjelman mukaisesti koko yhteistoimintalain soveltamisala olisi tullut nostaa 50 työntekijään sen mukaisesti kuin se on EU:n ns. joukkovähentämisdirektiivin puitteissa mahdollista.

1. Soveltamisalarajan tulisi olla alle 50 työntekijää vain joukkovähentämisdirektiivin sitä edellyttäessä

Vuoropuheluvelvoite tulisi rajata 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Niin ikään muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi rajoittaa koskemaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Käytännössä 20-49 työllistäviin yrityksiin kuuluu paljon ns. yrittäjävetoisia yrityksiä, joissa esimerkiksi kauppias vastaa pitkälti kaikesta hallinnollisesta toiminnasta. Tällaisissa yrityksissä työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutus toteutuu parhaiten vapaamuotoisesti, ja tarkat muotomääräykset tiukkoine sanktioineen voivat haitata onnistuneen yhteistoiminnan toteuttamista. Lain velvoitteet johtavat helposti siihen, että yrityksissä toimitaan ikään kuin juridiikka edellä, jolloin aito vuorovaikutus ja ajatustenvaihto jää taka-alalle. Lain muotosäännösten noudattaminen aiheuttaa hallinnollista taakkaa, joka on pois esimerkiksi liiketoiminnan kehittämiseen käytetystä ajasta.

Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea ainoastaan tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia. Työryhmän ehdotukseen on kuitenkin otettu mukaan myös lomautukset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttaminen. On kuitenkin hyvä asia, että työsopimuslain mukaiset ns. tilapäiset lomautukset on rajattu muutosneuvotteluita 20-49 työntekijän yrityksissä koskevan soveltamisalan ulkopuolelle.

2. Neuvotteluaikojen lyhentäminen

Esitys vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämisestä on kannatettava. Lyhyemmät ajat antavat yrityksille paremmat mahdollisuudet reagoida nopeisiin toimintaympäristön muutoksiin.

Kaupan liitto ry
Eteläranta 10, PL 340
FI-00130 Helsinki
Kauppa.fi

3. Työvoimapalvelujen selvittämiseen varattava aika

Kyseinen joukkovähentämisdirektiiviin perustuva velvoite monimutkaistaa neuvotteluprosessia, ja se pitäisi rajoittaa niihin tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu eli vähintään 20 työntekijän irtisanomisiin nyt ehdotettavan 10 työntekijän sijasta.

4. Rangaistussäännökset

Lakiluonnoksen 7 a §:n ottaminen rangaistussäännöksen piiriin on ongelmallista sekä velvoitteen yleisluonteisuuden että yhteistoiminnan tarkoituksen vuoksi. Rangaistusuhka on omiaan johtamaan siihen, että asioissa keskitytään juridisten velvoitteiden täyttämiseen aidon yhteistoiminnan sijasta.

5. Henkilöstön hallintoedustusta koskeva lakialoite

Asiaa selvitetään parhaillaan yhteistoimintalain muutoksia valmistelevassa työryhmässä. On tarkoituksenmukaista odottaa tämän valmistelutyön päättymistä ennen asiaa koskevia ratkaisuja.

Yleisesti ottaen emme pidä hallintoedustuksen soveltamisalarajauksen laskemista perusteltuna. On tärkeää huomata, että pk-yritykset ovat monissa tapauksissa hallinnoltaan hyvin kevyitä eivätkä vastaa laissa kuvattuja hallintorakenteita.

Esimerkiksi vähittäiskauppa on työvoimavaltainen ala, jolla toimii ns. kauppiasvetoisia yrityksiä. Tällaisissa yrityksissä työntekijöiden määrä voi olla 50-100 tai jopa yli 100, mutta käytännössä yrityksen hallinto on kauppias itse.

Lisätietoja:

Anna Lavikkala, Kaupan liitto, anna.lavikkala@kauppa.fi, 040-0406088

Antti Vaaja, Kaupan liitto, antti.vaaja@kauppa.fi, 040-8332516