

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Viittaamme Suomen Yrittäjien edustajan työryhmän mietintöön jättämään eriävään mielipiteeseen.

Yhteistoimintalaki kaipaa uudistamista. Vaikka lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2021, ei uudistuksen yhteydessä puututtu sääntelyn suurimpiin ongelmiin, kuten liian laajaan soveltamisalaan, monimutkaiseen ja tulkinnanvaraiseen muutosäännöksiin, 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 sekä työryhmän toimeksiannossa on tunnistettu yhteistoimintalakiin liittyvät haasteet sekä puutteet. Työryhmän mietinnössä esitetyt tavoitteet työelämän lainsäädännön uudistamisesta työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi ovat erittäin kannatettavia, tarpeellisia sekä tarkoituksenmukaisia.

Työryhmän mietinnössä esitettävät muutokset ovat lähtökohtaisesti hyviä ja kannatettavia. Osaltaan ehdotukset jäävät kuitenkin puutteellisiksi ja riittämättömiksi. Katson, että mietinnön ehdotukset eivät myöskään sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita.

### **Yleisperustelut**

#### **Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)**

Esityksessä lainsäädännön tausta sekä nykytila ovat kuvattu lähtökohtaisesti asianmukaisesti. EU:n joukkovähentämisdirektiivistä ja liikkeenluovutusdirektiivistä aiheutuvat rajoitteet lainsäädäntömuutoksille on kuitenkin kuvattu liian laajoiksi joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta.

#### **Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)**

Katsomme, 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 soveltamisraja olisi siten tullut nostaa 50 työntekijän yrityksiin. Tältä osin asian jatkovalmistelussa tulisi nyt esitettyä selkeämmin pitää kiinni hallitusohjelmassa esitetystä tavoitteesta.

## **Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut**

### **2 § - Soveltamisala**

Mietinnössä esitetään, että yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossa pääasiassa yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 50. Tämä on kannatettava muutos.

Laissa säädettäisiin kuitenkin tietyistä kevennettyä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevista velvoitteista työnantajille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti 20–49. Lisäksi lain säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Työnantajan, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti 20–49 työntekijää, tulisi jatkossakin käydä muutosneuvottelut tietyissä, laissa erikseen määritellyissä tilanteissa.

Katsomme, että esitettävät poikkeukset 50 työntekijän soveltamisrajasta olisi kuitenkin pitänyt rajoittaa vain niihin tilanteisiin, joita EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisraja tulee nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulee koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia.

### **7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä**

Mietinnössä esitetään jatkuvan vuoropuhelun velvoitteen ja toimintaperiaatteen säilyttämistä myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä. Näissä yrityksissä vuoropuhelua koskevat menettelytavat kuitenkin kevenisivät nykyisestä. Esityksen mukaan työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen ja yhteisön toimintaa koskevan yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi ja keskinäiselle luottamukselle.

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 mietinnössä esitetty malli jatkuvan vuoropuhelun velvoitteen toteuttamisesta 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä on sinänsä joustava ja mahdollistaisi vuoropuhelun järjestämisen yrityksessä pääasiassa tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla, ei mietinnön esitys tältä osin täytä hallitusohjelmassa asetettuja tavoitteita. Lisäksi on huomattava, että yhteistoimintalaista ja esimerkiksi jatkuvan vuoropuhelun velvoitteeseen liittyvästä, kevennetystäkin byrokratiasta aiheutuva hallinnollinen taakka on suhteellisesti sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

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 tulee vuoropuhelun osalta nostaa hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla, säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

## **12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

Katsomme, että myös muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulee uudistuksessa rajoittaa hallitusohjelman mukaisesti koskemaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

## **16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa**

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.

Mietinnön mukaan esitys perustuu joukkovähentämisdirektiivin vaatimukseen, 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 sääntely tulee toteuttaa rajaamalla soveltamisala ainoastaan tilanteisiin, joissa on kyse joukkovähentämisdirektiivin mukaisesti joukkovähentämisistä, eli nimenomaisesti irtisanomisista.

### **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Voimassa olevan lain vähimmäisneuvotteluajat ovat osoittautuneet liian pitkiksi. Kuuden viikon vähimmäisneuvottelu-aika 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 mietinnössä esitetyt, hallitusohjelman mukaiset muutokset, joiden mukaan muutosneuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotte-luissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää, ovat erittäin kannatettavia ja tarkoituksenmukaisia.

Mietinnön esityksen mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä voitaisiin myös jatkossa sopia nykyisen lain tapaan vähimmäisneuvotteluajoista poikkeamisesta. Tämä on positiivista ja käytännön kannalta välttämätöntä. Vähimmäisneuvottelu-aikojen lyhentämisestä riippumatta, jos kummankaan osapuolen mielestä neuvotteluita ei ole tarpeen jatkaa, vaikka lain mukainen vähimmäisneuvottelu-aika 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 yhteis-toimintaneuvottelut 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 ilmapiiiriin aiheuttaen odotusta ja jännitettä. Myös tämän vuoksi olisi perusteltua ja johdonmukaista, että osapuolet voisivat sopia neuvotteluiden aloittamisesta laissa määritellyä aikaisemmin, silloin kun se molemmille osapuolille sopii.

## **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

Katsomme, että joukkovähentämisdirektiivistä seuraava, sinänsä itsessään epätarkoituksenmukainen velvoite ehdotetaan mietinnössä toteutettavaksi tavalla, joka lähtökohtaisesti soveltuu Suomen lainsäädäntöön tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Katsomme kuitenkin, että säännöksen ehdotettu soveltamisala on liian laaja. Sääntelyn pitäisi rajoittua vain tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu, eli vähintään 20 työntekijän irtisanomisiin 10 työntekijän sijasta.

## **38 § - Sopimisoikeus**

Ei lausuttavaa.

## **46 §- Rangaistussäännökset**

Katsomme, että rangaistussäännöksen ulottaminen koskemaan lakiluonnoksen 7 a §:n rikkomista ei ole tarkoituksenmukaista, huomioiden kyseisessä säännöksessä säädettyjen velvoitteiden yleisluonteisuus. Jos asiasta kuitenkin päädytään säätämään mietinnössä esitettävällä tavalla, rikkomisesta esitettävää seuraamusta pidämme hyväksyttävänä ja tarkoituksenmukaisena.

## **Voimaantulo ja siirtymäsäännös**

### **Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä**

Ei lausuttavaa.

Rytkönen Atte  
Suomen Yrittäjät ry