

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (HE 198/2024 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Eduskunta-aloite

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Lakialoite LA 25/2023 vp Lauri Lyly ym. Lakialoite laiksi yhteistoimintalain 2 §:n muuttamisesta

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- johtava asiantuntija Elli Nieminen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen, yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
- HR Business partner Olli Heinonen, Nokian Renkaat Oyj
- pääluottamushenkilö, Development Engineer Jyrki Hietasaari, Nokian Renkaat Oyj
- juristi Samuli Hiilesniemi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Sanna Rantala, STTK ry
- lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Atte Rytönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät ry
- lakiasiainpäälikkö Patrik Stenholm, Ammattiliitto Pro ry
- lakimies Maria Jauhiainen, Insinööriliitto IL ry
- johtava asiantuntija Antti Vaaja, Kaupan liitto ry
- työmarkkinajohtaja Olli Varmo, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- juristi Sanna Mannonen, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkinajohtaja Minna Ääri, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- johtaja Mika Lallo, Teknologiateollisuus ry
- oikeudellisen yksikön päällikkö Anna Tapio, Teollisuusliitto ry
- professori Ulla Liukkunen

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Espoo-Kauniainen työllisyysalue
- Tampereen seudun työllisyysalue
- Akava ry
- luottamusmies Anne-Maarit Mäkitaro, Labsystems Diagnostics Oy
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Valiokunta on saanut ilmoituksen, ei lausuttavaa:

- yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

Hallituksen esitys

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalakia.

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.

Jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaate säilytettäisiin myös pienemmissä säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä tai yhteisöissä. Työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määriteltäisiin yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sopisi, että vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei olisi edustajaa, työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä.

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 työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai lomauttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Muutosneuvotteluvelvoite pienemmissä 20—49 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä ei koskisi työnantajan harkitsemia lomautuksia työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella.

Uutena asiana säädettäisiin työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta. Jos työnantaja olisi antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

työsopimus ei saisi päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle olisi kulunut 30 päivää.

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.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2025.

Lakialoite

Lakialoitteessa LA 25/2023 vp esitetään muutettavaksi yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §:ää niin, että henkilöstön edustusta koskevan lain 5 luvun soveltamisen alarajaa laskettaisiin. Tällä hetkellä yhteistoimintalain 5 lukua sovelletaan suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Lakialoitteessa esitetään, että 5 luku tulisi sovellettavaksi, kun tällaisen henkilöstön määrä on vähintään 25.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutoksia yhteistoimintalakiin (1333/2021). Muutokset perustuvat pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan, jonka mukaan hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Lisäksi yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella. Toimet ovat osa hallitusohjelman tavoitetta uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan toteutettavaksi nämä muutokset eräin tarkennuksin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että muutokset tukevat pienten ja keskisuurten yritysten mahdollisuuksia sopeuttaa toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa ja vähentävät niiden hallinnollista taakkaa. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä teknisin muutoksin ja jäljempänä esittävät huomiot.

Soveltamisala

Esityksen mukaan yhteistoimintalakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Nykyinen soveltamisalan raja on 20 työntekijää.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Soveltamisalaan ehdotetaan eräitä poikkeuksia. Esityksen mukaan 20—49 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin sovelletaan uutta 7 a §:ää kevennetystä vuoropuhelusta, uutta 16 a §:ää työnantajan velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa, 4 lukua liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sekä 5 §:ää henkilöstön edustamisesta. Lain 6 lukua sovelletaan, kun kyse on jostakin edellä mainitusta soveltamistilanteesta. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevien säännösten soveltamisalaan, joten kyseisten säännösten soveltamisen rajana säilyy säännöllisesti 150 työsuhteesta Suomessa olevaa henkilöä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on sekä kannatettu että vastustettu ehdotettua soveltamisalan nostoa. Ehdotettua soveltamisalaa on myös pidetty jokseenkin vaikeaselkoisena. Työnantajia edustavat asiantuntijatahot ovat tuoneet esiin, ettei soveltamisalassa ole hyödynnetty kaikkia EU-oikeuden sallimia lievennyksiä, kun taas eräissä muissa lausunnoissa ehdotettua soveltamisalaa on pidetty osin EU-sääntelyn vastaisena. Kuulemisissa on myös tuotu esiin, että yhteistoimintalain velvoitteiden sitomisesta työntekijämäärään aiheutuu käytännön haasteita, jos yritys kasvaa nopeasti.

Hallituksen esityksen mukaan vuonna 2022 Suomessa oli 6 380 yritystä, jotka työllistivät 20—49 työntekijää. Näissä yrityksissä työskenteli yhteensä 191 367 työntekijää. Hallituksen esityksessä arvioidaan, että muutosneuvotteluvetoisuuden piiriin jää tässä kokoluokassa 119 ja vetoisuuden ulkopuolelle 950 tilannetta vuodessa vuoden 2022 muutosneuvottelumäärien perusteella. Esityksessä todetaan, että muutosten seurauksena jatkossa muutosneuvotteluja ei juurikaan enää käytäisi 20—49 työntekijää työllistäviissä yrityksissä. Hallituksen esityksen mukaan tämä tarkoittaisi noin 2,3 miljoonan euron hallinnollisen taakan poistumista. Lisäksi soveltamisalan nosto vuoropuheluvetoisuuden osalta keventäisi esityksen mukaan hallinnollisia kustannuksia noin 5,7 miljoonan euron verran.

Hallituksen esityksessä on tehty selkoa ehdotettujen muutosten suhteesta muun muassa EU:n yhteistoimintamenettelydirektiiviin (2002/14/EY), joukkovähentämisdirektiiviin (98/59/EY) ja liikkeenluovutusdirektiiviin (2001/23/EY). Työ- ja elinkeinoministeriö on lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan vastineessa tarkentanut esityksen suhdetta EU-oikeuteen ja vastannut asiantuntijalausunnoissa esitettyihin näkemyksiin, joiden mukaan esityksen soveltamisala on yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon vastainen ja joukkovähentämisdirektiivin sanamuodon vastainen.

Heikentämiskiellon osalta ministeriö viittaa vastineessaan hallituksen esitykseen ja käsittelee arvioinnin kannalta merkityksellistä oikeustapausta. Johtopäätöksensä ministeriö toteaa, että täytäntöönpanosta erillisen tavoitteen vuoksi heikentämiskiello ei sen näkemyksen mukaan estä tekemästä direktiivin soveltamisalalla muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin antaman liikkumavaran puitteissa.

Vastineessaan ministeriö on vastannut myös eräissä asiantuntijalausunnossa esitettyyn näkemykseen, jonka mukaan soveltamisalasäännöksessä käytetty määre ”säännöllisesti” on ristiriidassa joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a) alakohdan ii) alakohdan kanssa. Näkemyksen mukaan direktiivi ei mahdollista sellaista rajausta, että ii) alakohdan sääntö asetettaisiin koskemaan ”säännöllisesti” 20—49 työntekijää työllistäviä yrityksiä, vaan se koskee sanamuotonsa mukaan yritystä sen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Ministeriön näkemyksen mukaan mainittua joukkovähentämisdirektiivin artiklaa on mahdollista tulkita kahdella tapaa: kuten hallituksen esityksessä ja kuten valiokunnan saamassa asiantuntijalausunnossa. Ministeriö toteaa, ettei direktiivin tulkinta tältä osin ole selvä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa myös, että määrettä ”säännöllisesti” on vakiintuneesti käytetty yhteistoimintalain soveltamisalarajan mukaisen työnantajan henkilöstömäärän laskennassa. Määrettä ”säännöllinen” käytetään siis koko lain soveltamisalaa koskevan 2 §:n sanamuodossa, joka on merkityksellinen myös asiantuntijalausunnossa esille nostetun kysymyksenasettelun kannalta. Jos lain soveltamisalaa koskeva säännös ja vastaavasti ehdotettu 16 a § muutettaisiin 20—49 työntekijän yritysten osalta siten, että säännöksissä oleva maininta ”säännöllisesti” poistettaisiin, yhteistoimintalain soveltamisala määrittyisi erikokoisten yritysten osalta eri tavoin. Ministeriön näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisalasääntelyn tulee olla yhteneväinen henkilöstömäärältään eri kokoluokan yritysten osalta sääntelyn johdonmukaisuuden vuoksi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa soveltamisalan nostoa EU-sääntelyn mahdollistamalle tasolle ja sen myötä hallinnollisen taakan merkittävää keventämistä pienissä yrityksissä. Valiokunta yhtyy asiantuntijalausunnoissa toistuneeseen näkemykseen, että ehdotettu soveltamisala on jokseenkin vaikeaselkoinen. Sääntelyn vaikeaselkoisuus sekä velvoitteiden porrastaminen työsuhteessa olevien henkilöiden määrän mukaan ovat omiaan vaikeuttamaan lain soveltamista työpaikoilla.

Valiokunta toteaa vaikeaselkoisuuden johtuvan yhteistoimintalain taustalla vaikuttavien useiden eri EU-direktiivien vaatimusten yhteensovittamisesta esityksen tavoitteiden kanssa. Saamiensa asiantuntijalausuntojen perusteella valiokunta toteaa myös, etteivät EU-sääntelyn asettamat soveltamisalan rajat ole kaikilta osin selviä. Valiokunta pitää sääntelyn sujuvoittamisen ja yritysten hallinnollisen taakan keventämisen kannalta perusteltuna, että ehdotetun soveltamisalasäännöksen toimivuutta seurataan tarkasti, ja että EU-sääntelystä johtuvia vaatimuksia arvioidaan tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan uudelleen.

Muutosneuvottelujen vähimmäiskestot

Esityksessä muutosneuvottelujen vähimmäiskestot ehdotetaan puolitettaviksi. Esityksen mukaan vähimmäisajat muutetaan nykyisestä kuudesta viikosta kolmeen viikkoon ja 14 päivästä seitsemään päivään. Hallituksen esityksessä arvioidaan, että neuvotteluajan puolittaminen ja osittainen poistuminen 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä tarkoittaa enintään 61 miljoonan euron säästöä. Säästöstä noin 40 prosenttia tulee irtisanomisneuvotteluajkojen lyhentämisestä ja noin 60 prosenttia lomautuksia koskevien neuvotteluajkojen lyhentämisestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa vähimmäiskestojen puolittaminen on jakanut näkemyksiä. Neuvotteluajkojen lyhentämisellä on nähty olevan laajat vaikutukset, koska muutos koskee kaikkia yhteistoimintalain soveltamisen piirissä olevia yrityksiä. Työntekijöitä edustavat tahot ovat katsoneet neuvotteluajkojen lyhentämisen tarkoittavan käytännössä sitä, että työntekijöiden irtisanomisaika alkaa nopeammin ja näin ollen työntekijät menettävät palkkaa muutoksen vuoksi. Työntekijöitä edustavien tahojen näkemys on, ettei ehdotetuissa ajoissa ehditä käydä kunnollisia neuvotteluja vaan asiat jäävät nykyistä useammin riitaisiksi. Työnantajia edustavat tahot ovat puolestaan tuoneet esiin, että nykyiset neuvottelujen vähimmäiskestot hidastavat välttämättömiä sopeutustoimia.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, ettei hallituksen esityksessä ehdoteta muutosta yhteistoimintalain 23 §:n 1 momentin säännökseen, jonka mukaan neuvotteluelvoitteen täyttäminen edellyttää 3 luvussa säädettyjen menettelytapasäännösten noudattamista. Näin ollen neuvotteluelvoitteen täyttäminen edellyttää jatkossakin, että 3 luvussa säädetyt vaatimukset, mukaan lukien muutosneuvotteluiden sisältöä koskevassa 20 §:ssä säädetyt vaatimukset, täyttyvät. Hallituksen esityksessä todetaan nimenomaisesti, että vaikka vähimmäisneuvottelu-aika olisi seitsemän päivää, neuvotteluelvoite ei täyty ennen kuin 3 luvussa säädetyt vaatimukset ovat täyttyneet. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta korostaa, että 23 §:n 2 momentissa säädetyt ajat ovat vähimmäisaikoja. Tarvittaessa neuvottelut kestävät pidempään, kunnes vaadittu sisältö saadaan käsiteltyä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää neuvottelu-aikojen lyhentämisen vaikutuksia merkittävinä. Yrityksille neuvottelu-aikojen lyhenemisestä syntyvien säästöjen voidaan katsoa edistävän yritysten työllistämisedellytyksiä ja pienten yritysten toimintaedellytyksiä. Valiokunta toteaa myös, että yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluelvoitteen tarkoitus on käsitellä muutoksen perusteet, vaihtoehdot ja vaikutukset yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Sillä on näin ollen eri tarkoitus kuin irtisanomisajalla.

Vuoropuhelu

Yhteistoimintalain 2 luvussa säädetään vuoropuhelusta yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. Hallituksen esityksessä ehdotetaan jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaatteen säilyttämistä myös säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksissä tai yhteisöissä. Vuoropuhelua koskevia menettelytapoja ehdotetaan kuitenkin kevennettäviksi merkittävästi nykyisestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on korostettu vuoropuhelun tärkeyttä. Näkemykset ovat eronneet sen suhteen, onko ehdotettu kevennetty vuoropuheluelvoite ylipäättään tarpeen vai onko se liian väljä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy hallituksen esityksessä esitettyyn näkemykseen, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämiseksi, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiselle, yhteisen tilannekuvan muodostamiselle ja keskinäiselle luottamukselle. Valiokunta tunnistaa, että ehdotetut kevennetyt vaatimukset vuoropuhelulle 20—49 henkilöä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä ovat vähimmäistaso, jota monet kyseiseen kokoluokkaan kuuluvat yritykset noudattaisivat ilman sääntelyäkin. Toisaalta ne varmistavat, että kaikissa tämän kokoluokan yrityksissä käydään vähimmäistason vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että vuoropuhelun vähimmäistason turvaamiseksi ja siten paikallisen sopimisen mahdollistamiseksi ehdotettu kevennetyn vuoropuhelun velvoite on perusteltu. Valiokunta pitää tärkeänä, että kevennettyä vuoropuhelua koskevassa uudessa 7 a §:ssä jätetään liikkumavaraa toteuttaa vuoropuhelu kullekin työpaikalle parhaiten soveltuvalla tavalla.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

38 §. Sopimisoikeus. Pykälän 1 momentin loppuun on nyt käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä ehdotettu lisättäväksi ”taikka mitä 25 a §:ssä säädetään työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta”. Pykälää on muutettu hallituksen esityksen antamisen jälkeen osana paikallisen sopimisen edistämistä koskevia lainsäädäntömuutoksia (HE 85/2024 vp, laki 949/2024). Muutokset ovat tulleet voimaan 1.1.2025.

Hallituksen esityksessä ehdotettu muutos on yhteensovitettava vuoden alussa voimaan tulleen muutoksen kanssa. Ehdotettu lisäys on tehtävä 38 §:n 1 momenttiin sellaisena kuin se on tällä hetkellä. Tämä huomioitaisiin myös lakiehdotuksen johtolauseessa.

44 §. Hyvitys työntekijälle. Voimassa olevassa pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta maksaa tietyissä tilanteissa ja tietyin edellytyksin hyvitystä työntekijälle sekä hyvityksen suuruudesta. Hyvityksen enimmäismäärä on nykyisen, 1.1.2022 voimaan tulleen yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan 35 000 euroa.

Työntekijälle maksettavan hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta säädetään lain 45 §:ssä. Sen mukaan edellä 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Hyvityksen enimmäismäärää on sittemmin tarkistettu 19.12.2024 annetulla valtioneuvoston asetuksella 861/2024, joka tuli voimaan 1.1.2025. Vuoden 2025 alusta alkaen hyvityksen enimmäismäärä on siten ollut 40 160 euroa.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan pykälän 1 momentissa huomioitavaksi uusi 25 a §. Momenttia on lisäksi muutettava siten, että hyvityksen enimmäismäärä vastaa sen nykyistä, asetuksella muutettua enimmäismäärää, 40 160 euroa.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Voimaantulo- ja siirtymäsäännöksen 4 momenttiin tehtäisiin lakitekninen muutos. Maininta yhteistoimintalaista lakinumeroineen poistettaisiin ja korvattaisiin lyhyemmin sanalla ”lain”.

Lakialoite LA 25/2023 vp

Hallintoedustuksen muutostarpeista on alkuvuodesta 2025 valmistunut selvityshenkilön raportti. Hallitus tarkastelee muutostarpeita ja kehittämisehdotuksia kokonaisuutena keväällä 2025. Lakialoite ehdotetaan hylättäväksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 198/2024 vp sisältyvän lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hylkää lakialoitteeseen LA 25/2023 vp sisältyvän lakiehdotuksen.

Valiokunnan muutosehdotukset

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §, 7 §:n 1 momentti, 12 §:n johdantokappale, 23 §, 38 §:n 1 momentti, 44 §:n 1 momentti ja 46 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat, 2 § osaksi laissa 572/2023 ja 38 §:n 1 momentti laissa 949/2024, sekä

lisätään lakiin uusi 7 a, 16 a ja 25 a § seuraavasti:

2 §

Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinotoimintalain (565/2023) 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa, luottolaitostoinnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä tai vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 50.

Edellä 1 momentissa mainittuihin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on 20—49, sovelletaan kuitenkin tämän lain:

- 1) 7 a §:ää vuoropuhelun toteuttamisesta 20—49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä;
- 2) 16 a §:ää työnantajan velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa;
- 3) 4 lukua liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta; sekä
- 4) 5 §:ää henkilöstön edustamisesta sekä 6 lukua 1—3 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

7 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

— — — — —

7 a §

Vuoropuhelun toteuttaminen 20—49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

Työnantajan, jonka palveluksessa työskentelevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on 20—49 työntekijää, on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määritellään yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Työnantaja käy vuoropuhelua 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sovi, että vuoropuhelu käydään henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole 5 §:ssä tarkoitettua edustajaa, työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä. Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset on kirjattava, ja työnantajan on tiedotettava niistä henkilöstölle.

Jos työnantajan käsiteltävänä on 12 §:ssä tarkoitettuja asioita, työnantajan tulee käsitellä niitä osana tässä pykälässä säädettyä vuoropuhelua.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 7 a §:n ja 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

— — — — —

3 luku

Muutosneuvottelut

16 a §

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20—49, on käytävä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

Mitä 17—25 ja 25 a §:ssä säädetään työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevista muutosneuvotteluista, sovelletaan myös 1 momentissa tarkoitettuihin muutosneuvotteluihin.

23 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen lukuun ottamatta 25 a §:ssä tarkoitettua työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaa aikaa.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kolme viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin seitsemän päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 50;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

25 a §

Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika

Jos työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin 19 §:n 4 momentissa tarkoitettua neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua aikaa ei sovelleta tilanteessa, jossa työnantaja saa 17 §:n 3 momentin mukaisesti ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluita.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista taikka mitä 25 a §:ssä säädetään työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

44 §

Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17—23 tai 25 a §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 40 160 euron suuruisen hyvitys.

— — — — —

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
 - 2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitetut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,
 - 3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
 - 4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,
 - 5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
 - 6) laiminlyö 11 §:n 1—3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai
 - 7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,
- on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.
- — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta ole tehty tällä lailla muutettavan lain 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta eikä uutta kokousta järjestetä ennen tämän lain voimaantuloa tai ellei muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä on tehty tällä lailla muutettavan lain 13 §:ssä tarkoitettu aloite vuoropuhelun käymiseksi, eikä asiaa käsitellä ennen tämän lain voimaantuloa, asia tulee käsitellä tämän lain 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa.

Lain 2 luvussa tarkoitettu vuoropuhelu on säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä saatettava vastaamaan tämän lain 7 a §:ssä säädettyjä vaatimuksia kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on annettu tällä lailla muutettavan lain 19 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaiseen menettelyyn sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävä työnantaja on ennen tämän lain voimaantuloa ratkaissut asian tällä lailla muutettavan lain 17 §:n 3 momentin mukaisesti ilman edeltäviä muutoksenneuvotteluita, työnantajan on käynnistettävä muutosneuvottelut tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaisesti.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehdyt irtisanomiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamiset työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella otetaan huomioon tämän lain voimaantultua säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä tai sivuliikkeissä 20 työntekijän raja-arvon laskennassa 90 päivän ajanjakson aikana harkittaessa tämän lain 16 a §:n mukaisen muutosneuvotteluvuorituksen olemassaoloa.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa 38 §:ssä tarkoitettua sopimusta sovelletaan tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

Helsingissä 3.4.2025

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Saara-Sofia Sirén kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Miko Bergbom ps
jäsen Fatim Diarra vihr
jäsen Jessi Jokelainen vas (osittain)
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Anders Norrback r
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk
jäsen Karoliina Partanen kok
jäsen Mikko Polvinen ps
jäsen Piritta Rantanen sd
jäsen Tere Sammallahhti kok
jäsen Timo Suhonen sd
jäsen Henrik Vuornos kok
varajäsen Sara Seppänen ps (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp Vastalause

Vastalause

Perustelut

Yhteistoimintalaki uudistettiin kokonaisuudessaan vasta reilu kaksi vuotta sitten. Uusien käytäntöjen tiedottamisessa ja muotoutumisessa menee aikansa ennen kuin niistä tulee osa yrityksen arkea. Uutena käytäntönä yhteistoimintalakiin tuli velvollisuus käydä jatkuvaa vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Jatkuvan vuoropuhelun tarkoituksena on edistää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Edellisten lakimuutosten mahdollisista hyödyistä ja haitoista yrityksille ja työntekijöille ei ole ehditty vielä tehdä tutkimusta, eikä tätä koskevaa tietoa ole hallituksen esityksessä. Esitys ei siis riittävästi arvioi lain nykytilaa eikä ota huomioon esitettyjen muutosten mahdollisia sukupuolivaikutuksia.

Hallitusohjelmansa mukaisesti Orpo-Purran hallitus yhteistoimintalain muuttamisella jatkaa edelleen yksipuolista työntekijöiden aseman heikentämisen linjaa. Esityksen mukaan yli 191 000 työntekijää ja noin 6 400 yritystä (20—49 henkilöä) putoavat pois YT-lain velvoittamasta yhteistoimintamenettelystä.

Esityksen lyhyemmät neuvotteluajat koskevat kaikkia yrityksiä, joihin yhteistoimintalakia sovelletaan. Tämä muuttaa neuvottelutilanteita huonompaan suuntaan, joissa muutoksien, töiden järjestelyjen ja työsuhteiden käsittelyyn tarvittaisiin kunnolla neuvotteluaikaa, jotta perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot saadaan asiallisesti käsiteltyä.

Yhteistoimintalain perusidea on, että vuorovaikutusta tehdään systemaattisesti ja säännöllisesti henkilöstön kanssa. Muutosneuvotteluita on verrattain harvoin verrattuna muihin yhteistoimintalain mukaan käsiteltäviin asioihin. Muutosneuvotteluissa irtisanottaville työntekijöille on aina kyse taloudellisesti palkanmenetyksistä, varsinkin nyt kun neuvotteluaikoja lyhennetään puoleen aiemmasta. Lisäksi kyse on inhimillisestä huolesta, jonka nopea ja odottamaton muutos taloudelliseen tilanteeseen tuo.

Esitetyt muutokset yhteistoimintalakiin hyödyttävät ainoastaan työnantajia, kun palkkakustannukset pienenevät. Työntekijöille muutokset ovat ainoastaan heikennyksiä. Kaiken kaikkiaan muutokset heikentävät yhteistoimintamenettelyn tarkoitusta.

Lyhennetyt neuvotteluajat

Lyhennetyt neuvotteluajat, jotka nyt puolitetään seitsemään päivään ja kolmeen viikkoon, tarkoittavat käytännössä, ettei sisältöneuvotteluja pystytä käymään kunnolla. Muutosneuvottelut jäävät kiireessä pintapuolisiksi ja vajaiksi. Lyhennetyillä neuvotteluajoilla ei pystytä kunnolla informoimaan henkilöstöä eikä neuvottelemaan henkilöstöedustajien kanssa perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Erityisen tärkeää on, että henkilöstön edustajalla olisi aikaa käydä läpi ja etsiä vaihtoehtoja henkilöstön kanssa. Asialliset ja perusteelliset neuvottelut pitävät sisällään hyvät taustatiedot, lisäselvitysmahdollisuudet ja laskelmat. Myös riittävät valmistautumisaajat osapuolille ovat tärkeitä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp Vastalause

Lyhennetyt neuvotteluajat ovat ongelmallisia myös neuvotteluissa, joissa on useita henkilöstöryhmiä, joiden kanssa neuvotteluita käydään yhtä aikaa (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Osapuolten neuvotteluresurssit ja aikataulut henkilöstöryhmäkohtaisiin sekä yhtäaikaisiin neuvotteluihin ovat rajalliset. Lyhyemmät määräajat tarkoittavat, että myös irtisanomisai-ka alkaa nopeammin. Työnantajat säästävät palkkakuluissa ja työntekijät menettävät ansioitaan entistä nopeammin.

Hallituksen esityksen vaikutustenarvioinnissa on esitetty, että neuvotteluajan lyhentymisen yli 50 työntekijän yrityksissä tarkoittaisi palkansaajalle keskimäärin 2 154 euron palkkatulojen menetystä. Tämän lisäksi keskimääräinen palkanmaksuajan lyhentymisen (eli neuvotteluajan muutos) olisi suurimmillaan 30 henkilötyöpäivää, ja palkan pienentyminen olisi tällöin keskimäärin 4 309 euroa (HE 4.2.2.1. Vaikutukset palkansaajien asemaan).

Soveltamisalan rajaaminen pudottaa YT-lain soveltamisen piiristä henkilöstöä ja yrityksiä

Hallituksen esitys pudottaa yli 191 000 työntekijää ja noin 6 400 yritystä ulos YT-lain yhteistoimintamenettelyistä 20—49 henkilöä työllistävissä työpaikoissa. Hallituksen esitys on myös risiiritäinen, koska se vähentää vuoropuhelua henkilöstön kanssa juuri niistä asioista, jotka vaikuttavat yrityksen menestymiseen, henkilöstön oman kehittämistarpeiden ja tulevaisuudennäkymien osalta. Esitys siis heikentää yksipuolisesti tiedonsaantia ja vaikutusmahdollisuutta työelämässä työnantajien ja palkansaajien välillä.

Yhteistoimintalaki turvaa henkilöstölle minimin tiedonsaannista ja kanssakäymisestä. Hyvissä yhtiöissä ja hyvillä työnantajilla tässä asiassa ei ole ollut minkäänlaisia ongelmia hoitaa yhteistoimintaa asiallisesti. Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on käynyt ilmi, että esimerkiksi ulkomaisomisteiset yritykset uskovat enemmän lakia kuin sopimusten velvoitteita. On perusteltua turvata lailla nimenomaan pienempien ja heikoimmin toimivien yritysten henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, jotta he saavat yrityksen toiminnan aikana, ja erityisesti muutostilanteissa, riittävät tiedot yrityksen tilasta ja näkymistä.

Tämä soveltamisrajan nosto on merkittävä heikennys alle 50 työntekijöiden yritysten osalta, koska nykyisessä laissa on pakottavia ja yksityiskohtaisia säännöksiä tietojen antamisesta, neuvottelujen sisällöstä ja määristä, jotka koskevat myös 20—49 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Jatkossa näistä kaikista asioista tulee erikseen luoda työpaikkakohtainen käytäntö, jonka sisältö määräytyy kuitenkin viime kädessä työnantajan päättämällä tavalla.

Hallinnollinen taakka ja tasa-arvo

Hallinnollisen taakan keventäminen on ja on ollut julkilausuttu työnantajien ja hallituspuolueiden poliitikkojen väite, miksi yhteistoimintalakia pitää muuttaa. Sitä voi pitää verhouksena tavoitteelle yksiselitteisesti helpottaa ja nopeuttaa irtisanomista.

Yhteistoimintalain 8 § edellyttää, että työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua seuraavista asioista: yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta, henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp Vastalause

Tätä taustaa vasten onkin perusteltua kysyä, onko henkilökunnan kanssa käytävä yhteistoiminta hallinnollista taakkaa? Pitäisikö säännönmukaista vuoropuhelua katsoa ennemminkin mahdollisuutena kehittää yritystä yhdessä henkilökunnan kanssa.

Hallinnollista taakasta ei voida päästä kokonaan irti, koska työnantajan on noudatettava työsopimuslain mukaisia kuulemis- ja selvitysvelvollisuuksia. Yhteistoimintalain 9 §:n mukaan työnantajan on osana jatkuvaa vuoropuhelua laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma.

Esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn huomioon ottaminen osana kehittämissuunnitelmaa voivat edistää työssä jaksamista ja työhyvinvointia, mikä on sekä työnantajan että työntekijöiden etu.

Tällä on yhteys myös tasa-arvon edistämiseen, samoin kuin ikääntyvien työntekijöiden työllistymisedellytysten ylläpitämiseen. Kehittämissuunnitelmalla on lisäksi tärkeä yhteys työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen, sillä suunnitelmaan kirjataan osaamista kehittävät ja ylläpitävät toimet. Jatkossa alle 50 työntekijän yrityksissä kehittämissuunnitelmaa ei tarvitsisi laatia, jolloin kehittämissuunnitelman positiiviset vaikutukset jäisivät toteutumatta. Lisäksi hallituksen esityksestä puuttuu kokonaan tasa-arvovaikutusten arviointi.

Muutokset lisäävät soveltamisongelmia

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n arvion mukaan muutokset tekevät yhteistoimintalaista sekavan ja vaikeasti sovellettavan erityisesti 20—49 työntekijää työllistäville yrityksille. Esitys todennäköisesti lisää oikeustapauksia siitä, onko muutosneuvotteluiden asiat käyty riittävän perusteellisesti läpi. Tästä syystä työntekijäpuoli joutuu viemään asioita oikeuteen sillä perusteella, ovatko neuvottelut olleet lain mukaan riittävät, ovatko kaikki taustatiedot olleet saatavilla ja ovatko vaikutusarviot ja vaihtoehdot tulleet riittävästi käsitellyksi.

Esityksessä on niin sanottu kevennytetyn vuoropuhelun malli, jonka mukaan 20—49 hengen yrityksissä on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Se on sellaisenaan riittämätön, mutta edes vähimmäisvaatimusten toteuttamiseksi täysin välttämätön.

Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat on ehdotuksen mukaan määriteltävä yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Lisäksi esityksessä todetaan, että vuoropuhelu käydään henkilöstön edustajan kanssa ensisijaisesti ja että vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset on kirjattava sekä niistä on tiedotettava henkilöstöä. Esitettyyn malliin sisältyy kuitenkin useita tulkinnanvaraisuuksia ja epävarmuuksia. Lakiehdotuksen perusteluissa on todettu, että työnantajalla on viime kädessä päätäntävalta vuoropuhelun toteutustapojen ja sen sisällön osalta.

Kansainväliset velvoitteet

Yhteistoimintalaki on yksi työelämän peruslaeista, jota tulisi noudattaa kattavasti. Tätä tavoitetta tukee vahvasti myös EU-lainsäädäntö, johon yhteistoimintalaki hyvin keskeisesti perustuu. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, kuulemisen varmistaminen ja työmarkki-

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2025 vp
Vastalause

naosapuolten välisen vuoronpuhelun edistäminen ovat kiinteä osa EU:n perussopimuksia sekä yhteistoimintamenettelydirektiivin 2002/14/EY ja joukkovähentämisdirektiivin 98/59/EY keskeisiä tavoitteita. Jokainen EU:n jäsenvaltio on jo pelkästään EU jäsenyyden perusteella sitoutunut näihin tavoitteisiin ja niiden toteuttamiseen kulloinkin kansallisella tasolla vallitsevasta poliittisesta agendasta riippumatta.

Valiokunnan asiantuntijalausunnossa nostettiin esille, että esityksen vakavimmat puutteet EU:n lainsäädännön osalta liittyvät EU:n jäsenyysvelvoitteisiin ja näiden toteuttamiseen. Yhteistoimintalain muutoksessa on kysymys direktiivien kansallisesta täytäntöönpanosta. Nyt esitettävillä muutoksilla direktiivien täytäntöönpanoa käytetään suoraan perusteena työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiselle. Tämä on täysin vastoin perussopimusten sosiaalipolitiikan periaatteita ja yhteistoimintamenettelydirektiivin nimenomaista kieltoa, minkä vaikutuksia esityksessä ei ole edes pyritty arvioimaan.

Lakialoite työntekijöiden hallintoedustuksesta

Hallituksen esityksen yhteydessä käsitellään lakialoite työntekijöiden hallintoedustuksesta. Lakialoitteen tarkoituksena on lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia osallistua yritysten hallintoon ja parantaa henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa yritysten kehitykseen.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotus hylätään ja

että lakialoitteeseen LA 25/2023 vp sisältyvä lakiehdotus hyväksytään.

Helsingissä 3.4.2025

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Fatim Diarra vihr
Jessi Jokelainen vas