

## HE 198/2024 vp

### Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

#### ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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, 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.

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. Muutosneuvottelovelvoite pienemmissä 20–49 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä ei koskisi työnantajan harkitsemissa 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 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.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .....	1
PERUSTELUT .....	4
1 Asian tausta ja valmistelu .....	4
1.1 Tausta .....	4
1.2 Valmistelu .....	4
2 Nykytila ja sen arviointi .....	4
2.1 Nykytila .....	4
2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö .....	4
2.1.1.1 Yhteistoimintalaki .....	4
2.1.1.2 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö .....	9
2.1.1.2.1 Yhteistoimintamenettelydirektiivi .....	9
2.1.1.2.2 Joukkovähentämisdirektiivi .....	10
2.1.1.2.3 Liikkeenluovutusdirektiivi .....	13
2.1.3 Muu yhteistoimintaa koskeva kansainvälinen sääntely .....	14
2.1.3.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset .....	14
2.1.3.2 Euroopan sosiaalinen peruskirja .....	14
2.1.4 Käytäntö .....	15
2.2 Nykytilan arviointi .....	17
2.2.1 Jatkuva vuoropuhelu .....	17
2.2.2 Työvoiman käytön vähentämistä koskevat muutosneuvottelut .....	18
2.2.3 Euroopan unionin lainsäädännön asettamat reunaehdot kansalliselle sääntelylle .....	18
3 Tavoitteet .....	23
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	23
4.1 Keskeiset ehdotukset .....	23
4.2 Pääasialliset vaikutukset .....	24
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset .....	24
4.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin .....	24
4.2.1.2 Vaikutukset julkiseen talouteen .....	31
4.2.1.3 Vaikutukset kansantalouteen .....	31
4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset .....	36
4.2.2.1 Vaikutukset palkansaajien asemaan .....	36
4.2.2.2 Vaikutukset työelämään .....	38
4.2.2.3 Vaikutukset viranomaisiin .....	41
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot .....	42
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset .....	42
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot .....	43
5.2.1 Ruotsi .....	43
5.2.2 Tanska .....	44
5.2.3 Norja .....	46
5.2.4 Saksa .....	46
6 Lausuntopalaute .....	47
6.1 Lausuntopalautteen keskeisimmät huomiot .....	47
6.2 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto .....	50
6.3 Lausuntopalautteen vuoksi tehdyt muutokset .....	50

7 Säännöskohtaiset perustelut.....	51
7.1 Yhteistoimintalaki.....	51
8 Voimaantulo .....	59
9 Toimeenpano ja seuranta.....	60
10 Suhde muihin esityksiin .....	61
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.....	61
LAKIEHDOTUS.....	63
Laki yhteistoimintalain muuttamisesta .....	63
LIITE .....	68
RINNAKKAISTEKSTI .....	68
Laki yhteistoimintalain muuttamisesta .....	68

## **PERUSTELUT**

### **1 Asian tausta ja valmistelu**

#### **1.1 Tausta**

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelman mukaan hallitus nostaa yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Lisäksi yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella. Vuonna 2022 uudistetun yhteistoimintalain mahdollisia muutostarpeita arvioidaan hallituksen puoliväliriihessä muun muassa hallintoedustuksen osalta.

Tällä hallituksen esityksellä toteutetaan hallitusohjelmassa sovitut kirjaukset yhteistoimintalain soveltamisalan nostamisesta sekä muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston lyhentämisestä puolella.

#### **1.2 Valmistelu**

Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön 4.12.2023 asettamassa yhteistoimintalain muutoksia valmistelleessa työryhmässä 11.12.2023-20.6.2024. Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi työryhmässä olivat edustettuina SAK ry, Akava ry, STTK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Yrittäjät ry. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä valtioneuvoston julkisessa palvelussa osoitteessa [https://valtioneuvosto.fi/hankkeet/tunnuksella TEM121.00/2023](https://valtioneuvosto.fi/hankkeet/tunnuksella_TEM121.00/2023).

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella 28.6.-23.8.2024. Lausuntoja annettiin yhteensä 39 kappaletta. Esitysluonnoksesta lausuiivat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä yhteistoiminta-asiamies. Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainitulla hankesivulla.

Lainsäädännön arviointineuvosto antoi esitysluonnoksesta lausuntonsa 23.10.2024.

### **2 Nykytila ja sen arviointi**

#### **2.1 Nykytila**

##### **2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö**

##### **2.1.1.1 Yhteistoimintalaki**

##### *Yhteistoimintalain tavoite ja soveltamisala*

Uudistettu yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.1.2022. Lain tarkoitus on kuvattu lain 1 §:ssä. Lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan. Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja

henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

Lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinotoimintalain (565/2023) 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Eräitä lain säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta yrityksiin, joiden työntekijöiden lukumäärä on alle 30. Hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovelletaan vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Laskettaessa säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärää otetaan huomioon kaikki työsuhteet riippumatta siitä, onko työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Myöskään osa-aikaisuudella ei ole merkitystä työntekijämäärää laskettaessa. Kuitenkaan työntekijämäärää laskettaessa ei oteta huomioon työntekijöitä, joiden työsuhde kestää lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti taikka työntekijöitä, jotka toimivat työnantajan palveluksessa poikkeuksellisesti. (KKO 2017:86)

Yrityksellä tarkoitetaan taloudellista toimintaa harjoittavia yrityksiä ja yhteisöjä riippumatta yritysmuodosta tai siitä, onko toiminnan tarkoituksena tuottaa voittoa. Lain soveltamisalaan kuuluvat myös aatteelliset, taiteelliset, tieteelliset, uskonnolliset ja muut tunnustukselliset yhteisöt sekä järjestöt, joiden tarkoitus on pääasiassa elinkeinopoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on annettu oma lakinsa eikä yhteistoimintalakia sovelleta valtion virastoissa tai laitoksissa, ellei yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetusta laista (1233/2013) muuta johdu. Yhteistoimintalakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden, hyvinvointiyhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

### *Velvollisuus käydä vuoropuhelua*

Yhteistoimintalain 2 luvussa on säädetty työnantajan velvollisuudesta käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Vuoropuhelua on toteutettava säännöllisesti henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kokous on järjestettävä kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, asia tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluelvoitteen käsittelemällä vuoropuhelun

kohteena olevat asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on lain 8 §:n mukaan käytävä säännönmukaista vuoropuhelua: 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta; 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista; 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta; 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä; 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla; sekä 6) 12 §:ssä säädettävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista. Vuoropuhelua varten henkilöstön edustajalle annettavista tiedoista on säädetty lain 10 §:ssä. Lisäksi lain 11 §:ssä on säädetty tiedoista, jotka työnantajan on annettava henkilöstön edustajalle kerran tai kahdesti vuodessa.

Osana vuoropuheluelvoitetta työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava lain 9 §:stä ilmenevät tiedot.

#### *Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat*

Lain 12 §:ssä on lueteltu muusta lainsäädännöstä johtuvia yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita. Pykälän mukaan 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

1. yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;
2. yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti, sekä merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen;
3. yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
4. sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (914/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitettussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;
5. henkilöstörahasolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahasolun perustaminen ja henkilöstörahasolun kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen

määräytymisperusteet sekä 55 §:ssä tarkoitettu mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen;

6. työntekijäin eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2026) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitettut asiat.

Yhteistoimintalain 12 §:n listaus ei ole tyhjentävä, vaan myös muualla lainsäädännössä on säännöksiä yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista. Esimerkiksi opintovapaalain (273/1979) 9 §:ssä on säädetty opintovapaan myöntämismenettelystä, kun hakijoita on useita eikä vapaata voida myöntää kaikille. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa.

Jos työnantaja ei ole yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluva yritys tai yhteisö, edellä tarkoitetuissa laeissa on saatettu säätää siitä, että työnantajan on tällöin varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi tai käsiteltävä kyseinen asia muulla vastaavalla tavalla.

#### *Muutosneuvotteluvelvoite*

Muutosneuvotteluvelvoitteesta on säädetty yhteistoimintalain 3 luvussa. Työnantajan tulee käynnistää muutosneuvottelut, kun hän harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Muutosneuvottelut on käynnistettävä myös, kun työnantaja harkitsee työnjohtovallan piiriin kuuluvia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, kun ne johtuvat 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta; 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta; 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista; 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista; 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista; 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista. Muutosneuvottelut on käytävä ennen päätöksen tekemistä, kun työnantaja harkitsee ryhtyvänsä edellä kuvattuihin toimenpiteisiin.

Muutosneuvottelut käynnistyvät kirjallisella neuvotteluesityksellä, josta tulee käydä ilmi lain 19 §:ssä säädetyt asiat. Jos muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa. Neuvotteluihin osallistuvat työnantaja ja henkilöstön edustajat tai edustajien puuttuessa henkilöstö yhdessä. Jos työnantajan toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, voidaan muutosneuvottelut käydä suoraan työnantajan ja toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden välillä.

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Jos neuvottelut koskevat yhden tai useamman

työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi ja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Työnantajan antaessa neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvítettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012)<sup>1</sup> tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan. Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Neuvotteluelvoitteen täytyminen edellyttää, että muutosneuvottelut on käyty yhteistoimintalain 3 luvun säännöksiä noudattaen. Silloin, kun neuvottelut koskevat työvoiman käytön vähentämistä edellytetään lisäksi, että neuvotteluita on käyty vähintään laissa määritelty vähimmäisaika. Muutosneuvotteluiden kesto on neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä riippuen joko 14 päivää tai kuusi viikkoa. Neuvotteluaika on 14 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 30; tai 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena. Neuvotteluiden kestosta voidaan sopia toisin neuvotteluosapuolten kesken.

### *Sopimisoikeus*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä yhteistoimintalain 2 ja 3 luvussa säädetään vuoropuhelusta yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi sekä muutosneuvotteluista.<sup>2</sup> Sopimisoikeus ei kuitenkaan koske sitä, mitä laissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle, kun säännökset koskevat vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Yhteistoimintalain 23 §:ssä säädetystä neuvotteluelvoitteen täyttymisestä on voitu sopia toisin työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksissa on voitu sopia yhteistoimintalaissa säädettyjä neuvotteluaikoja lyhyemmistä tai pidemmistä neuvotteluaajoista. Työehtosopimuksissa sovittuja

---

<sup>1</sup> Vuoden 2025 alusta tulee voimaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki (380/2023).

<sup>2</sup> Hallituksen esityksessä paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024 vp) ehdotetaan, että tällainen sopimisoikeus olisi myös yksittäisellä työnantajalla ja että työntekijäpuolelta sopimuksen voisi tehdä myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys.



laista poikkeavia neuvotteluajkoja ei kuitenkaan sovelleta järjestäytymättömiin työnantajiin, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n nojalla. Työehtosopimuksissa yleisempiä ovat määräykset, joiden mukaan neuvotteluajan laskenta alkaa kulua neuvotteluesityksen antamisesta.

## 2.1.2 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

### 2.1.2.1 Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Työntekijöiden tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2002/14/EY, jäljempänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*) tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevilla yrityksillä ja toimipaikoilla. Tiedottamista ja kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklassa on määritelty direktiivin soveltamisala. Direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

- yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai
- toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Jäsenvaltiot voivat direktiivissä tarkoitettuja periaatteita ja tavoitteita noudattaen antaa erityissäännöksiä sellaisista yrityksistä tai toimipaikoista, joiden toiminnan päämäärä on suoraan ja olennaisilta osin poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee tiedottamista tai mielipiteen ilmaisua, jos tämän luonteisia säännöksiä on jo kansallisessa lainsäädännössä direktiivin tullessa voimaan.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklassa säädetään tiedottamista ja kuulemistaan koskevista yksityiskohtaisista säännöistä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemistaan asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt 4 artiklan mukaisesti ja direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista. Artiklan 2 kohdan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältää:

- tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta;
- tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;
- tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsuhteita, mukaan lukien ne, joita tarkoitetaan 9 artiklan 1 kohdassa mainituissa yhteisön säännöissä.

Artiklan 3 kohdan mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen. Artiklan 4 kohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava:

- varmistuen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset;
- käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla;
- työnantajan 2 artiklan f kohdan mukaisesti toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus;
- siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämäänsä lausuntoon perusteltu vastaus;
- tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työnantajan johtamisvaltuuksiin.

Direktiivin 9 artiklassa säädetään direktiivin suhteesta muihin yhteisön ja jäsenvaltioiden säännöksiin. Artiklan 4 kohdan mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Johdanto-osan perustelukappaleen 31 mukaan direktiivin täytäntöönpano ei saisi riittää työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamisen perusteeksi direktiivin soveltamisaloilla.

#### 2.1.2.2 Joukkovähentämisdirektiivi

##### *Yleistä*

Neuvoston direktiiviin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (98/59/EY, jäljempänä *joukkovähentämisdirektiivi*) sisältyvät säännökset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä. Direktiiviin sisältyy niin ikään säännös suunnitellusta joukkovähentämisestä ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle, minkä lisäksi direktiivissä asetetaan aikaraja sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun joukkovähentämisen.

##### *Soveltamisala*

Direktiivin soveltamisala määräytyy sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän joukkovähentämisen määritelmän mukaan. Olennaista direktiivin soveltamisen kannalta on siten se, milloin joukkovähentämisen määritelmä täyttyy. Direktiivin mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

- i) joko 30 päivän aikana
  - vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

- vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
  - vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,
- ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Laskettaessa vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päätyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työsopimuksiin, ellei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, eikä julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin.

Jos jäsenvaltio valitsee vaihtoehdon i), joukkovähentämisen määritelmän täyttymiseen vaikuttavat sekä irtisanottavien työntekijöiden määrä 30 päivän aikana että yrityksen henkilöstömäärä. Jos jäsenvaltio valitsee vaihtoehdon ii), joukkovähentämisen määritelmän täyttymiseen vaikuttaa irtisanottavien työntekijöiden määrä 90 päivän aikana. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa joukkovähentämisen määritelmän täytyminen ei ole riippuvainen yrityksen henkilöstömäärästä.

#### *Tiedottaminen ja neuvottelu*

Tiedottamista ja neuvottelua koskevan 2 artiklan mukaan, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Artiklassa määrätään neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa: a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

- i) suunnitellun vähentämisen syyt;
- ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;
- iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;
- iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;
- v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;
- vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot. Edellä todettuja velvollisuuksia on sovellettava riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

#### *Joukkovähentämismenettely*

Joukkovähentämismenettelyä koskevan 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisistä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdollisia huomautuksiaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Joukkovähentämisdirektiivissä asetetaan määräaika sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun joukkovähentämisen. Direktiivin 4 artiklan mukaan suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklassa tarkoitetusta työnantajan toimivaltaiselle viranomaiselle tekemästä ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia. Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää kyseistä aikaa. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä edellä tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Jos alkuperäinen määräaika on lyhyempi kuin 60 päivää, jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet pidentää sen 60 päiväksi ilmoituksesta lukien. Pidentäminen edellyttää, että on todennäköistä, että suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvia ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa. Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle edellä säädettyä laajemmat valtuudet pidentämiseen. Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen alkuperäisen määräajan päättymistä.

Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 4 artiklaa joukkovähentämissiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä.

#### *Oikeuskäytäntö*

Euroopan unionin tuomioistuimen (jäljempänä *unionin tuomioistuin*) C-149/16 (Socha ym.) ja C-429/16 (Ciupa ym.) ratkaisujen taustalla olevissa tapauksissa oli kyse työnantajan taloudellisista ratkaisuista, joiden välittömänä tarkoituksena ei ollut tiettyjen työsuhteiden päättäminen, mutta joilla saattoi kuitenkin olla vaikutuksia tiettyjen työntekijöiden työpaikkoihin. Tapauksissa oli kyse työntekijöiden palkkaehtojen muuttamisesta irtisanomisen vaihtoehtona. Unionin tuomioistuin totesi, että jos työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään joukkovähentäminen, direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen

siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetty edellytykset täyttyvät.

Asiassa C-188/03 (Junk) oli kysymys muun muassa siitä, tarkoittaako joukkovähentämisdirektiivin käsite ”irtisanominen” työsuhteen irtisanomista työsuhteen päättävänä toimenä, vai työsuhteen päättymistä irtisanomisajan päätyttyä. Unionin tuomioistuimen mukaan työnantajan neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset. Direktiivin 2–4 artiklaa on näin ollen tulkittava siten, että irtisanomiseksi katsottava tapahtuma muodostuu työsopimuksen irtisanomista koskevasta työnantajan tahdonilmaisusta.

Asiassa C-134/22 (G GmbH) oli kysymys siitä, millainen tarkoitus on joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3 kohdan toisella alakohdalla, jossa työnantaja velvoitetaan toimittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on kyseisen artiklan ensimmäisen kohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitettut tiedot. Unionin tuomioistuin tarkasteli asiassa direktiivin työnantajan tietojen toimittamis- ja ilmoitusvelvollisuuksien ajankohtia sekä viranomaisen roolia.

Direktiivin 2 artiklan 3 kohta ei sisälly direktiivin III jaksoon ”Joukkovähentämismenettely”, vaan direktiivin II jaksoon ”Tiedottaminen ja neuvottelu”, jossa säännellään menettelyä neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajien kanssa silloin, kun työnantaja harkitsee joukkovähentämistä. Niinpä direktiivin 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettut tiedot on toimitettava vaiheessa, jossa joukkovähentämisiä vain ”harkitaan” ja jossa menettely neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajien kanssa on vasta aloitettu eikä vielä saatettu päätökseen. Tietojen toimittaminen mahdollistaa toimivaltaiselle viranomaiselle vain sen, että se saa käsityksen direktiivissä luetelluista tiedoista, eikä se voi luottaa täysin tietoihin valmistellakseen toimenpiteitä, jotka kuuluvat sen toimivaltaan joukkovähentämisen yhteydessä. Viranomainen vain vastaanottaa jäljennöksen kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitettut tiedot, kun taas direktiivin III jaksoon ”Joukkovähentämismenettely” sisältyvässä 3 ja 4 artiklassa sille annetaan aktiivinen rooli.

Direktiivin 3 ja 4 artiklassa säädetään, että joukkovähentämissuunnitelmista on ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle ja että joukkovähentäminen saadaan toteuttaa vasta tietyn määräajan jälkeen, joka kyseisen viranomaisen on käytettävä pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat. Ilmoitusvelvollisuudella pyritään siihen, että toimivaltainen viranomainen voi kaikkien työnantajan sille toimittamien tietojen perusteella selvittää mahdollisuuksia rajoittaa joukkovähentämisen kielteisiä seurauksia toimenpiteillä, jotka perustuvat tietoihin niistä työmarkkinoista ja toimialasta, joilla joukkovähentäminen toteutetaan. Sitä vastoin direktiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaisen jäljennöksen toimittaminen viranomaiselle ei käynnistä määräaikaa, jota työnantajan on noudatettava, eikä synnytä velvollisuutta toimivaltaiselle viranomaiselle. Direktiivin 2 artiklan 3 kohdan tietojen toimittaminen toimivaltaiselle viranomaiselle toteutetaan vain informointi- ja valmistelutarkoituksissa, jotta toimivaltainen viranomainen voi tarvittaessa käyttää tehokkaasti direktiivin 4 artiklassa säädettyjä valtuuksiaan. Velvollisuudella toimittaa tietoja toimivaltaiselle viranomaiselle on tarkoitus antaa tälle mahdollisuus ennakoida niin pitkälti kuin mahdollista kielteisiä suunniteltujen joukkovähentämisten seurauksia, jotta se voi tehokkaasti pyrkiä ratkaisemaan ongelmat, joita kyseisistä vähentämisistä aiheutuu, näistä vähentämisistä ilmoituksen saatuaan.

### 2.1.2.3 Liikkeenluovutusdirektiivi

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (2001/23/EY, jäljempänä *liikkeenluovutusdirektiivi*) sisältää säännöksiä työntekijöiden oikeuden turvaamisesta yritysten tai liikkeiden taikka yritys- tai liiketoiminnan osien siirtyessä työnantajalta toiselle sopimukseen perustuvilla luovutuksilla taikka sulautumisilla. Säännösten tarkoituksena on turvata työntekijän oikeuksia tilanteessa, jossa työnantaja vaihtuu. Direktiivissä säädetään lisäksi luovuttajan ja luovutuksensaajan velvollisuudesta antaa tietoja työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvottelemisesta.

Direktiivin soveltamisalaan ei ole tehty rajauksia esimerkiksi yrityksen henkilöstömäärän mukaan. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajata tietoja ja neuvottelua koskevat velvoitteet koskemaan yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Suomessa on käytetty tätä mahdollisuutta säätämällä tietojen antamisesta henkilöstön edustajille ja neuvotteluista yhteistoimintalain 4 luvun säännöksillä. Työntekijöiden oikeuksien turvaamista koskevat säännökset on pantu täytäntöön työsopimuslailla.

### 2.1.3 Muu yhteistoimintaa koskeva kansainvälinen sääntely

#### 2.1.3.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset

Suomen ratifioima Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä (SopS 114/1992), on keskeinen yhteistoimintalain soveltamisen kannalta. Sopimus sisältää määräyksiä työntekijöiden edustajien kuulemisesta, kun työnantaja harkitsee palvelussuhteiden päättämistä taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Sopimuksen 13 artiklan mukaan palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä harkittaessa työnantajan tulee:

- antaa asianomaisille työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin asiaa koskevat tiedot, muun muassa palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden määrästä ja ryhmistä, joita asia tulee koskemaan ja siitä ajasta, jonka kuluessa palvelussuhteiden päättäminen aiotaan toteuttaa;
- antaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilaisuus neuvotteluun toimenpiteistä, joilla voitaisiin välttyä palvelussuhteiden päättämiseltä tai rajoittaa päätettävien palvelussuhteiden lukumäärä mahdollisimman pieneksi, sekä toimenpiteistä, joilla voitaisiin lieventää päättämisestä asianomaisille työntekijöille aiheutuvia epäedullisia seurauksia, esimerkiksi mahdollisuuksista sijoittaa heidät muuhun työhön.

Artiklan soveltaminen voidaan lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai tuomioistuimen päätöksillä tai kansallisen käytännön mukaisella tavalla rajata koskemaan tapauksia, joissa niiden työntekijöiden lukumäärä, joiden työsuhteen päättämistä harkitaan, on vähintään määrätyn suuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä. Artiklassa tarkoitetaan käsitteellä ”asianomaiset työntekijäin edustajat” työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen (1971) mukaisesti kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä sellaisiksi tunnustettuja henkilöitä.

### 2.1.3.2 Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002, jäljempänä *Euroopan sosiaalinen peruskirja*) sisältää keskeisiä säännöksiä yhteistoimintalakiin nähden. Työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin on säädetty sopimuksen 21 artiklassa, jonka mukaan varmistaa, että työntekijöiden oikeutta tiedon saantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja kannustamaan toimia, jotka mahdollistavat sen, että työntekijät tai heidän edustajansa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti:

- saavat säännöllisesti tai sopivana ajankohtana ymmärrettävällä tavalla tietoa sen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, jonka palveluksessa he ovat, kuitenkin siten, että sellaisen tiedon paljastaminen, joka saattaisi olla yritykselle haitallinen, voidaan kieltää tai esittää tieto luottamuksellisena; ja
- saavat hyvissä ajoin neuvotella sellaisten ehdotettujen päätösten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin, erityisesti niistä päätöksistä, joilla voisi olla merkittävä vaikutus yrityksen työllisyystilanteeseen.

Sopimuksen 22 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen. Artiklan mukaan varmistaa, että työntekijöiden oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä työolojen ja –ympäristön parantamiseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja rohkaisemaan toimia, joiden avulla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti mahdollisuus edistää:

- työoloja, työn järjestämistä ja työympäristöä koskevien päätösten ja parannusten tekemistä,
- työterveyden ja –turvallisuuden suojelua yrityksessä,
- sosiaali- ja kulttuuripalvelujen ja etujen järjestämistä yrityksessä,
- näihin asioihin liittyvien määräysten noudattamisen valvontaa.

Muutosneuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta olennainen on sopimuksen 29 artikla työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyissä. Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomistapauksissa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työnantajat antavat tietoa ja neuvottelevat työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoittaa ja niiden seurauksia lieventää, esimerkiksi turvautumalla sosiaalisiin toimiin, joiden tavoitteena on erityisesti helpottaa kyseisten työntekijöiden sijoittamista muihin tehtäviin tai uudelleen kouluttamista.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan noudattamista valvoo Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea. Komitea on todennut tulkintakäytännössään sopimuksen 22 artiklan osalta, että sopimusvaltiot voivat jättää säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle yritykset, joiden

palveluksessa on vähemmän kuin tietty työntekijöiden lukumäärä, joka määritellään kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä.<sup>3</sup>

#### 2.1.4 Käytäntö

Yhteistoimintalain soveltamisen piirissä on noin 10 000 yritystä tai yhteisöä (vuonna 2022). Niiden palveluksessa työskentelee noin miljoona työntekijää. Ehdotetun soveltamisalan muutoksen kohteena olevia 20–49 työntekijää työllistäviä yrityksiä on 6 380, joissa työskentelee 191 000 työntekijää (Taulukko 1). Toimialoittain tarkasteltuna 20–49 työntekijän yritykset toimivat useimmin teollisuuden (1 192), rakentamisen (981), tukku- ja vähittäiskaupan ja moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjauksen (954), hallinto- ja tukipalvelutoiminnan (565), ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan (546), kuljetuksen ja varastoinnin (470), informaation ja viestinnän (457) sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden (346) toimialoilla.

*Taulukko 1: Yritykset henkilöstön suuruusluokittain vuonna 2022 (yritysyksikkö)*

	<b>Yrityksiä</b>	<b>Henkilöstöä (htv)</b>
0–4 hlöä	533 811	219 312
5–9 hlöä	17 728	114 745
10–19 hlöä	10 021	134 232
<b>20–49 hlöä</b>	<b>6 380</b>	<b>191 367</b>
50–99 hlöä	2 106	146 088
100–249 hlöä	1 027	155 787
250–499 hlöä	369	126 420
500–999 hlöä	176	124 060
1 000 hlöä tai enemmän	124	286 179
<i>Yhteensä</i>	<i>571 742</i>	<i>1 498 190</i>
<b>YT-lain piirissä (20+ hlöä)</b>	<b>10 182</b>	<b>1 029 901</b>

Työnantaja on velvoitettu ilmoittamaan työvoimankäytön vähentämistä koskevista muutosneuvotteluista työ- ja elinkeinoviranomaisille. Työ- ja elinkeinoviranomaisille ilmoitettiin vuonna 2022 yhteensä 3 964 muutosneuvottelusta. Vuonna 2021 määrä oli 4 302, mutta Covid-19 –pandemian aikaan vuonna 2020 jopa 11 688. Tässä esityksessä vaikutusarvioiden pohjana käytetään vuoden 2022 tietoja. Tietojen perusteella 27 prosenttia muutosneuvotteluista käytiin 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, jotka ovat tässä esityksessä soveltamisalan muutoksen kohteena.

Vuonna 2022 muutosneuvotteluja käytiin yhteensä noin 4 000 kappaletta, joista noin 2 500 koski irtisanomistilanteita ja 1 500 lomautustilanteita (Taulukko 2). Lomautukset ovat yleensä lyhyitä: kokoaikaisesti lomautetuista työnhakijoista vuonna 2023 oli 84 prosenttia lomautettu

<sup>3</sup> Digest of the case law of the European committee of social rights, s. 177. Council of Europe (2022).



alle 90 päiväksi. Osa-aikaiset lomautukset kestivät hieman pidempään: alle 90 päivää kesti vuoden 2023 aikana päättyneistä jaksoista 56 prosenttia.

*Taulukko 2: Työ- ja elinkeinoviranomaisille ilmoitetut muutosneuvottelut vuonna 2022 yrityksen kokoluokan ja työvoiman vähennystarpeen mukaan*

	Yrityksen henkilöstömäärä*				
	Yhteensä	0–19	20–49	50–99	100+
Muutosneuvottelut yhteensä	3 964	386	1 078	754	1 746
...joissa <b>irtisanomistarve neuvottelun alussa</b>	2 474	221	631	463	1 158
... alle 10 hlöä	1 890	176	515	364	835
... 10–19 hlöä	231	21	50	39	121
... 20+ hlöä	353	24	67	61	202
...joissa <b>lomautustarve neuvottelujen alussa</b>	1 458	162	438	284	574
... alle 10 hlöä	526	78	135	113	200
... 10–19 hlöä	230	33	77	36	84
... 20+ hlöä	702	50	227	136	289

#### Kohderyhmä yhteensä

776

\* Yrityksen henkilöstön kokoluokka on haettu yritysrekisterin kautta perustuen pääosin vuoden 2022 tietoihin. Taulukossa havaitaan myös 0–19 työntekijän yrityksiä, vaikka alle 20 työntekijän yritykset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluvelvoitteiden piiriin. Tämä voi johtua muutoksista henkilöstön koossa tilastointiajankohtaan nähden tai osa-aikaisten työntekijöiden työpanoksen käsittelystä eri tavoin. Jos neuvotteluissa oli sekä irtisanomis- että lomautustarve, on tapaus luokiteltu irtisanomistarpeen mukaan. Kokoluokka jäi tuntemattomaksi n. 35 prosentilla yrityksistä. Näiden yritysten, joiden kokoluokka oli tuntematon, jakautuminen eri kokoluokan yrityksiin arvioitiin niiden yritysten jakauman perusteella, joiden kokoluokka oli tiedossa.

Yhteistoimintalain uudistuessa vuoden 2022 alussa lain keskeisin muutos verrattuna aiempaan oli jatkuva vuoropuhelu. Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto selvitti vuonna 2023 jatkuvan vuoropuhelun ja työyhteisön kehittämissuunnitelmien toteutumista yrityksissä. Noin 5 000:lle vähintään 20 työntekijää työllistävälle yritykselle lähetettiin sähköposti, jossa kerrottiin uuden lain velvoitteista ja yhteistoiminta-asiamiehen tarjoamasta tuesta. Lisäksi 50:lle sattumanvaraisesti valitulle yritykselle lähetettiin pyyntö toimittaa työyhteisön kehittämissuunnitelma yhteistoiminta-asiamiehelle. Analysoidusta 47 suunnitelmasta 30 oli tasoltaan erinomaisia, 11 lain kirjaukset juuri täyttäviä ja kuudesta suunnitelmasta löytyi korjattavaa tai asiaan ei ollut kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Puutteellisia suunnitelmia löytyi sekä vähintään 50 työntekijää että sen alle työllistävästä yrityksistä. Toimialoista korostuivat kuljetus- ja rakennusala. Suurin työ yritykselle on ensimmäisen työyhteisön kehittämissuunnitelman laatiminen ja vuoropuheluprosessin perustaminen ja aikataulutus.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jatkuva vuoropuhelu ja siihen liittyvä työyhteisön kehittämissuunnitelma ovat kohtalaisen hyvin yrityksissä käytössä. Vuoden 2022 yhteistoimintalain uudistus nosti aikaisempien vapaamuotoisten tapaamisten sisällön tasoa ja dokumentointia, jolloin niiden kehitystä on helpompi seurata. Osaltaan laki on johtanut siihen, että yhteistoiminta koetaan entistä enemmän jatkuvana ja työyhteisön toimintaan kuuluvana

asiana, ja muutosneuvottelut ovat siten poikkeustilanteita varten. Jatkuva vuoropuhelu pohjustaa myös muutosneuvottelutilanteita, kun henkilöstöllä on jo valmiiksi ajankohtaista tietoa yrityksen näkymistä.

Yhteistoimintalain vuoden 2022 uudistuksessa sisällölliset muutokset koskien muutostilanteissa käytäviä neuvotteluita olivat vähäisempiä. Muun muassa muutosneuvotteluita koskeviin neuvotteluaikoihin ei tehty lakiuudistuksessa muutoksia.

## **2.2 Nykytilan arviointi**

### **2.2.1 Jatkuva vuoropuhelu**

Uusi yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.1.2022. Muutosten tavoitteena oli ennen kaikkea parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta sekä kehittää nykyistä paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työyhteisöjen kehittämiseksi. Aiempi laki oli koettu hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Yhteistoiminnan fokus oli kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen yhteydessä lakiin otettiin säännökset jatkuvasta vuoropuhelusta työpaikalla. Jatkuvaa vuoropuhelua koskevilla säännöksillä tavoitellaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaluonteista vuorovaikutusta, jonka avulla yritys tai yhteisö voi mukautua toimintaympäristön vaatimuksiin sekä kehittää liiketoimintaansa ja työyhteisön toimivuutta. Jatkuvan vuorovaikutuksen kautta parannetaan myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla.

Vuoropuhelua koskevat säännökset sisältävät määräykset esimerkiksi vuoropuhelun toteuttamisesta, vuoropuhelun kohteesta sekä säännöllisesti annettavista tiedoista. Lailla luotiin myös jatkumo jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välille. Yrityksissä järjestetään jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen kehitysnäkymistä. Osana vuoropuhelua työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat käsitellä avoimesti yrityksen tilannetta ja tarvittaessa myös sellaisia skenaarioita, jotka liittyvät työvoiman käytön vähentämiseen.

Jatkuva vuoropuhelu edistää työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutusta sekä lisää henkilöstön tiedonsaantia esimerkiksi yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Samalla sen kuitenkin voidaan arvioida aiheuttavan yrityksille hallinnollista taakkaa esimerkiksi säännöllisten tiedonantovelvoitteiden ja työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisvelvollisuuden muodossa. Tämä on nähtävissä erityisesti pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa ei välttämättä ole erillistä HR-kysymyksiin perehtynyttä ja keskittyvää henkilökuntaa. Lisäksi pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä erilaisiin määrämuotoihin ja -aikoihin sidottu vuoropuhelu voidaan kokea kankeaksi ja joustamattomaksi, jos työnantajan edustajat ja työntekijät muutoinkin ovat säännöllisessä vuorovaikutuksessa keskenään ja siinä samalla toteuttavat myös vuoropuhelulle asetettuja tavoitteita.

### **2.2.2 Työvoiman käytön vähentämistä koskevat muutosneuvottelut**

Yhteistoimintalaki sisältää säännökset muutosneuvotteluelvoitteesta, kun työnantaja harkitsee taloudellisella tai tuotannollisella perusteella yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Lain säännökset turvaavat sen, että neuvotteluissa käsitellään työnantajan harkitsemien vähentämistoimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä esimerkiksi vaihtoehtoisia toimenpiteitä toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi.

Muutosneuvottelut tulee käydä laissa asetettujen muotomääräysten ja määräaikojen mukaisesti, eikä työnantaja saa tehdä työvoiman käytön vähentämistä koskevaa päätöstä ennen neuvotteluelvoitteen täyttymistä.

Jos yritys ei kuulu yhteistoimintalain soveltamisalaan, on työnantaja velvollinen noudattamaan työvoiman käytön vähentämistilanteissa toimenpiteestä riippuen työsopimuslain 5 luvun 3 §:n säännöksiä ennakkoselvityksestä ja kuulemisesta sekä 9 luvun 3 §:n säännöksiä työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Edellä mainituissa säännöksissä ei aseteta määräaikoja. Tämän seurauksena säännöllisesti alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä työvoiman käytön vähentämismenettely on nopeampi ja hallinnollinen taakka pienempi kuin yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvassa yrityksessä. Yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä lain säännökset turvaavat kuitenkin kattavan toimenpiteiden perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyn sekä tiedonsaantioikeuden.

### 2.2.3 Euroopan unionin lainsäädännön asettamat reunaehdot kansalliselle sääntelylle

#### *Yhteistoimintamenettelydirektiivi*

Yhteistoimintamenettelydirektiivi luo yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä ja toimipaikoissa. Direktiivin säännökset on pantu kansallisesti täytäntöön yhteistoimintalain 2 luvun vuoropuhelua ja 16 §:n 2 momentin muutosneuvotteluelvoitetta koskevilla säännöksillä. Direktiivin 3 artiklan soveltamisalasäännös mahdollistaa yhteistoimintalain 2 luvun vuoropuhelua koskevien säännösten sekä 16 §:n 2 momentin mukaisten niin sanottujen kevyempien muutosneuvotteluiden soveltamiskynnyksen nostamisen yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

Direktiivin 9 artiklan 4 kohdan mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Kyse on niin sanotusta heikentämiskiellosta. Unionin tuomioistuimien on arvioinut asiassa C-144/04 (Mangold) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun Euroopan neuvoston direktiivin 1999/70/EY mukaista heikentämiskieltoa koskevaa säännöstä. Säännös on vastaavanlainen kuin yhteistoimintamenettelydirektiivissä, ja ratkaisusta voidaan saada apua yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon tulkintaan.

Tuomioistuimien katsoi asiassa, että puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdan ilmaisuista käy ilmi, että puitesopimuksen täytäntöönpano ei voi olla jäsenvaltioille pätevä peruste aikaisemmin taatun työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi kansallisessa oikeusjärjestyksessä puitesopimuksen soveltamisalalla. Sitä vastoin työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ei ollut sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liittynyt puitesopimuksen täytäntöönpanoon. Heikentämiskielto ei ollut esteenä lainsäädännölle, jolla työllisyyden parantamisen tarpeeseen liittyvistä syistä ja riippumatta mainitun sopimuksen täytäntöönpanosta alennettiin ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaista työsuhteita voitiin tehdä rajoituksetta.

Ratkaisun perusteella heikentämiskiellon vastaisiksi voitaisiin katsoa muutokset, joiden perusteena on direktiivin täytäntöönpano ja soveltaminen, ja jotka heikentävät jäsenvaltiossa vallitsevaa tilannetta ja työntekijöiden suojan yleistä tasoa. Direktiivi sitoo jäsenvaltioita, eikä

sitä lähtökohtaisesti sovelleta muulla tavalla kuin täytäntöönpanemalla lain säännöksiä. Tämän vuoksi direktiivin soveltamisen voidaan katsoa tarkoittavan käytännössä sen täytäntöönpanoa.

Esityksen tavoitteena on uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Muutosten perusteena ei ole direktiivin täytäntöönpano. Täytäntöönpanosta erillisen tavoitteen vuoksi heikentämiskielto ei estä tekemästä direktiivin soveltamisalalla muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin antaman liikkumavaran puitteissa. Tämän vuoksi yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon ei katsota olevan esteenä yhteistoimintalain vuoropuhelua koskevien säännösten sekä kevyempien muutosneuvotteluiden soveltamiskynnyksen nostamiselle yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

#### *Liikkeenluovutusdirektiivi*

Liikkeenluovutusdirektiivissä ei aseteta yrityksen henkilöstömäärään tai muuhun seikkaan perustuvaa soveltamisalarajaa. Artiklan 7 kohdan 5 mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajata 7 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut velvoitteet koskemaan yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Kohdan 5 poikkeus on tarkoitettu tilanteisiin, jossa mahdollisuus tai velvollisuus henkilöstön edustukseen riippuu yrityksen henkilöstömäärästä. Jos kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskeva henkilöstömäärä ei täyty yrityksessä, työntekijöillä ei todennäköisesti ole edustajaa, minkä vuoksi direktiivi sallii jäsenvaltioiden vapauttaa kyseisen suuruiset yritykset 7 artiklan 1, 2 ja 3 kohdan velvollisuuksista. EU-tasolla ei ole määritelty kollegiaalisen elimen käsitettä. Käsitteen määrittely jää näin ollen jäsenvaltioille.

Suomessa on sovellettu direktiivin poikkeusmahdollisuutta säätämällä 7 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa määrätyistä velvoitteista yhteistoimintalain 4 luvun säännöksillä. Yhteistoimintalakia sovelletaan henkilöstömäärältään vain tietyn suuruisiin yrityksiin, minkä vuoksi lain 4 luvun säännökset tulevat sovellettavaksi, jos yritys kuuluu lain soveltamisalaan. Kun yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalaan, yrityksessä käydään yhteistoimintaa laissa asetuin määräyksin. Yhteistoimintaa käydään lähtökohtaisesti edustuksellisesti. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Laissa on lisäksi säännökset yhteistoimintaedustajan valinnasta. Yhteistoimintalailla määritellään kansallisesti käytännön järjestelyt tietyn suuruisissa yrityksissä työntekijöiden edustajien tiedottamiselle ja kuulemiselle.

Direktiivin 7 artiklan 5 kohdan poikkeuksen soveltamisen voidaan katsoa tarkoittavan sitä, että yhteistoimintalain 4 lukua tulee soveltaa kaikkiin yrityksiin, jotka kuuluvat yhteistoimintalain soveltamisalaan ja joihin sovelletaan lain henkilöstön edustamista koskevia säännöksiä. Näin ollen, jos yhteistoimintalaissa säädettäisiin erilaisista velvoitteista henkilöstömäärältään erisuuruksille yrityksille, tulisi lain 4 lukua soveltaa kaikkiin kyseisiin erisuuruisiin yrityksiin, jotka kuuluisivat yhteistoimintalain soveltamisalaan.

#### *Joukkovähentämisdirektiivi*

Joukkovähentämisdirektiivi sisältää määräykset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden

joukkovähentämistä. Joukkovähentämisdirektiivin soveltamisala määräytyy direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan joukkovähentämisen määritelmän perusteella. Jäsenvaltio voi valita kahdesta eri direktiivin joukkovähentämisen määritelmästä. Joukkovähentämisdirektiivi on pantu kansallisesti täytäntöön yhteistoimintalain 3 luvun säännöksillä, jotka koskevat työnantajan 16 §:n 1 momentin mukaista muutosneuvotteluelvoitetta tämän harkitessa työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Direktiivi on pantu kansallisesti täytäntöön direktiivin vähimmäisvaatimukset ylittävällä sääntelyllä, koska työnantajalla on muutosneuvotteluelvoite, jos hän harkitsee yhdenkin työntekijän vähentämistä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, jos yritys, yhteisö tai sivuliike kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalaan.

Joukkovähentämisdirektiivin joukkovähentämisen määritelmästä johtuen soveltamiskynnystä käydä yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut ei voida nostaa säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin tai sivuliikkeisiin. Yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentin mukainen muutosneuvotteluelvollisuus tulee säilyttää tilanteissa, joissa direktiivin mukainen joukkovähentämisen määritelmä täyttyy.

#### *Joukkovähentämisdirektiivin ilmoitusvelvollisuudet ja 30 päivän määräaika*

Joukkovähentämisdirektiivissä säädetään kahdesta viranomaiselle tehtävästä ilmoituksesta. Ensimmäinen ilmoitus on osa tiedottamista ja neuvottelua koskevia säännöksiä. Direktiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitettut tiedot. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön perusteella tiedot on toimitettava vaiheessa, jossa joukkovähentämisiä vain ”harkitaan”. Yhteistoimintalaissa muutosneuvotteluiden aloittaminen kytketään ajankohtaan, jolloin työnantaja harkitsee työvoiman käytön vähentämistoimenpiteitä. Yhteistoimintalain 19 §:n mukainen neuvotteluesityksen toimittaminen työ- ja elinkeinotoimistolle (jäljempänä käytetään myös käsitettä *työvoimaviranomainen* tarkoituksena vastata vuoden 2025 alusta voimaan tulevaa TE-palvelu -uudistusta) viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa vastaa direktiivin 2 artiklan 3 kohdan viranomaiselle toimitettavaa jäljennöstä.

Toinen direktiivissä säädetty ilmoitus on osa joukkovähentämismenettelyä koskevia säännöksiä. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Joukkovähentämisdirektiiviä täytäntöön pantaessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) säädettiin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle. Laissa ei kuitenkaan edellytetty toimittamaan viranomaiselle neuvottelujen kuluessa kertynyttä aineistoa, minkä vuoksi lakiin lisättiin säännös siitä, että työnantajan on, mikäli neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti työvoimaviranomaiselle jo aiemmin toimitetusta aineistosta, toimitettava mainitulle viranomaiselle kirjallisena myös tällainen neuvotteluiden aikana kertynyt aineisto. Lisäksi järjestelmä lähes poikkeuksetta takasi

irtisanomisaikojen keston ja neuvotteluaikojen vuoksi sen, että työntekijän työsuhde ei päättynyt ennen kuin 30 päivää on kulunut viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. (HE 109/1992 vp, s. 5)

Vaatus neuvotteluesityksen täydentämisestä kumottiin laista toimintasuunnitelmaa koskevien säännösten säätämisen yhteydessä osana laajempaa muutosturvakokonaisuutta. Voimassa olevan yhteistoimintalain 21 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa muutosneuvotteluiden alussa esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi, kun työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvítettävä julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Muutosturvan palvelut käynnistetään kaikissa vähintään kymmentä työntekijää koskevissa muutosneuvotteluissa. Tavoitteena on työnantajien ja työntekijöiden informointi ja neuvonta TE-hallinnon palveluista ja muusta tuesta irtisanomistilanteessa sekä työnantajien neuvonta muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa. Saatuaan neuvotteluesityksen työvoiman vähentämistilanteissa tai muutoin tiedon mahdollisista irtisanomisista työ- ja elinkeinotoimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. Työ- ja elinkeinotoimiston (ja tarvittaessa ELY-keskuksen), työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään mahdollisimman nopeasti jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoima- ja yrityspalvelujen tarve irtisanomistilanteessa, laaditaan toimintasuunnitelma tai sovitaan toimintaperiaatteet palvelujen tarjoamisesta ja järjestelyistä. Näin ollen yhteistyö ja viranomaisen aktiivinen rooli alkavat jo neuvotteluesityksen toimittamisesta, ja työnantajan yhteistyö viranomaisen kanssa toimintasuunnitelmaa laadittaessa on osa palveluprosessia yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa.

Yhteisissä neuvotteluissa keskustellaan irtisanottavien työntekijöiden osaamistarpeista palvelujen suunnittelun ja mahdollisen erillisprojektin käynnistämisen tueksi. Lisäksi keskustellaan työnantajan kustantaman valmennuksen, koulutuksen ja muun mahdollisen palvelukokonaisuuden järjestämisestä ja sisällöstä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen yhteensovittamiseksi ja osuvammaksi palvelutarjonnaksi työnhakijalle. Samassa yhteydessä sovitaan työ- ja elinkeinotoimistojen infotilaisuuksien järjestämisestä ja palvelujen käynnistämisestä työttömyysuhan alaisille työntekijöille. Työ- ja elinkeinotoimisto järjestää aina infotilaisuuden tai -tilaisuuksia irtisanovan työnantajan työntekijöille, kun irtisanottavia henkilöitä arvioidaan olevan vähintään kymmenen. Tavoitteena on, että irtisanomisuhan alaiset henkilöt saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista, muutosturvan tarjoamista oikeuksista sekä muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista jatkosuunnitelmiansa tueksi.

Muutosneuvotteluiden päättyttyä työnantajan on työsopimuslain mukaan ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle, mikäli irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Tämän avulla työ- ja elinkeinotoimiston on mahdollista saada irtisanottujen työntekijöiden ammattia tai työtehtäviä koskevat tiedot jo ennen irtisanottujen työntekijöiden henkilökohtaisen palvelun käynnistymistä.

Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaisen ilmoituksen, josta lähtee kulumaan 30 päivän määräaika, tulee sisältää tiedot suunnitelluista joukkovähennyksistä. Ilmoitusta ei voi antaa unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön perusteella vielä siinä vaiheessa, kun työnantaja vasta harkitsee vähentämiä, mutta se annetaan silloin, kun työnantaja on laatinut

joukkovähentämistä koskevan suunnitelmansa. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu, että 3 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus syntyy ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset. Irtisanomiseksi katsottava tapahtuma muodostuu työsopimuksen irtisanomista koskevasta työnantajan tahdonilmaisesta, ja työntekijän irtisanomisaika ja 30 päivän määräaika voivat kulua päällekkäin. Kansallisen lainsäädännön näkökulmasta työnantaja ei voi tehdä lopullisia päätöksiä työvoiman käytön vähentämisestä ennen neuvottelovelvollisuuden täyttymistä. Toisaalta unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa ja 3 artiklan 1 kohdassa säädettyt työnantajan ilmoitusvelvollisuudet kuuluvat kahteen eri menettelyn vaiheeseen. Direktiivin sanamuodon ja oikeuskäytännön perusteella voidaan katsoa, että työnantaja tekee direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaisen ilmoituksen ajankohtana, jolloin hän ei ole vielä tehnyt lopullisia päätöksiä työvoiman käytön vähentämisestä, mutta toisaalta kyse ei voi olla enää harkinnastakaan. Viranomaisen aktiivinen rooli alkaa jälkimmäisestä ilmoituksesta ja viranomaisen on käytettävä ilmoituksesta kulumaan lähtevä 30 päivän aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Kansallisesti muutosturvan palvelut käynnistetään, kun työnantaja toimittaa neuvotteluesityksen viranomaiselle. Viranomaisen aktiivinen rooli alkaa siis jo neuvotteluesityksen saamisesta jatkuen koko muutosneuvotteluiden ajan. Voidaan katsoa, että kansallinen lainsäädäntö työnantajan ja muutosturvaviranomaisten yhteistyöstä täyttää tai jopa ylittää direktiivistä johtuvat velvoitteet, vaikka lainsäädännössä ei erillistä joukkovähentämismenettelyyn kytkettyä erillistä ilmoitusvelvollisuutta olisikaan.

### **3 Tavoitteet**

Hallituksen tavoitteena on uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Tässä hallituksen esityksessä esitettävät muutokset ovat yksi osa hallituksen suunnittelemaa työelämän lainsäädäntöä joustavoittavia ja pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamista tavoittelevia uudistuksia. Esityksen tavoitteena on keventää erityisesti alle 50 työntekijän yrityksille lainsäädännöstä aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Tavoitteen saavuttamisessa huomioitaisiin kuitenkin EU-lainsäädännöstä tulevat reunaehdot.

Työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämiseksi, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi, yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi ja keskinäiselle luottamukselle. Hyvin toimivien yhteistyö- ja osallistumismenettelyiden on arvioitu tukevan myös paikallista sopimista.<sup>4</sup> Esityksen tavoitteena onkin säilyttää jatkuvaa vuoropuhelua koskeva toimintaperiaate myös pienemmissä yrityksissä. Tavoitteen saavuttamisessa otettaisiin kuitenkin huomioon pienten ja keski suurten yritysten hallinnollisen taakan keventäminen.

### **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

#### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalain soveltamisalaa nostettavaksi. Lakia sovellettaisiin jatkossa säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja

---

<sup>4</sup> Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s.18.

sivuliikkeisiin. Tällaisia yrityksiä, yhteisöjä ja sivuliikkeitä koskevat säännökset säilyisivät voimassa olevaan lakiin verrattuna muuttumattomina muutosneuvotteluita koskevia lyhyempiä neuvotteluajoja ja työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaa 30 päivän aikaa lukuun ottamatta.

Esityksessä ehdotetaan kuitenkin säädettäväksi tietyistä velvoitteista yrityksille, yhteisöille ja sivuliikkeille, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi 20–49. Esityksessä ehdotetaan jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaatteen säilyttämistä myös pienemmissä säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä tai yhteisöissä. Vuoropuhelua koskevat menettelytavat kuitenkin kevenisivät merkittävästi nykyisestä. 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. Kevenettyä vuoropuhelua koskevasta velvoitteesta säädettäisiin uudessa 7 a §:ssä. Vuoropuhelun toteuttamisessa ei noudatettaisi muita lain 2 luvun jatkuvaa vuoropuhelua koskevia menettelytapasäännöksiä kuin lain 12 §:ää, joka koskee muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita.

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. Työnantajan harkitsemia työvoiman käytön vähentämistoimenpiteitä koskeva muutosneuvottelovelvoite 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. Muutosneuvottelovelvoite pienemmissä 20–49 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä ei koskisi työnantajan harkitsemia lomautuksia työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella. Asiasta säädettäisiin uudessa lain 3 lukuun lisättävässä 16 a §:ssä. Sääntelyn taustalla vaikuttavat EU:n joukkovähentämisdirektiivin säännökset.

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

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uudesta työvoimapalveluiden selvittämiseksi 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 selvittämiseksi varattavasta ajasta.



Työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluajoja lyhennettäisiin puolella. Jatkossa neuvotteluiden laissa säädetty vähimmäiskesto olisi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä riippuen joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevien säännösten soveltamisalaan.

## **4.2 Pääasialliset vaikutukset**

### 4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

#### 4.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin

##### *Soveltamisalan nostaminen*

Yhteistoimintalain soveltamisalan nostaminen säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin vaikuttaisi säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä niin työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden käymiseen, yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentin mukaisesti niin sanottuihin kevyempiin muutosneuvotteluihin kuin henkilöstön kanssa käytävään säännölliseen vuoropuheluun. Muutosten seurauksena yhteistoimintalain velvoitteista aiheutuva hallinnollinen taakka vähenisi näiden yritysten osalta.

Soveltamisalan nostaminen vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja muutosneuvotteluelvoitteeseen ehdotetut muutokset 20–49 työntekijän yrityksissä tarkoittaisivat sitä, että säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä ei enää olisi velvollisuutta käydä työvoiman käytön vähentämistä koskevia muutosneuvotteluja, jos työvoiman vähentämistarve olisi alle 20 työntekijää 90 päivän ajanjaksolla. Vuonna 2022 20–49 työntekijää työllistäviä yrityksiä oli 6 380 ja niissä työskenteli 191 367 työntekijää. Näissä yrityksissä käytiin vuonna 2022 arviolta 1 078 muutosneuvottelua, joista 564 neuvottelua koski alle 20 työntekijän irtisanomista (Taulukko 3). Ehdotettujen muutosten seurauksena velvollisuus näiden neuvottelujen käymiseen poistuisi.

Alle 20 työntekijän lomautuksia koskevia neuvotteluja käytiin 212. Velvollisuus näiden neuvotteluiden käymiselle 20–49 työntekijän yrityksissä poistuisi. Muutosneuvotteluelvoite poistuisi myös 20–49 työntekijän yrityksissä, jos työnantaja harkitsisi arviolta enintään 90 päivää kestäviä lomautuksia työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella. Lomautuksista merkittävä osa (noin 77 prosenttia) on lyhyitä, joten voidaan arvioida, että muutoksen seurauksena velvoite lomautuksia koskevien muutosneuvottelujen käymisestä poistuisi lähes kokonaan 20–49 työntekijätyöllistävässä yrityksissä. (Taulukko 3)

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin jäisivät vielä muun muassa vähintään 20 työntekijää koskevat irtisanomistilanteet, joista 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä neuvoteltiin vuonna 2022 yhteensä 67 kertaa, ja yli 20 työntekijää koskevat yli 90 päivän lomautukset, joista neuvoteltiin arviolta 52 kertaa. Tämä on yhteensä 119 neuvottelua, mikä on noin kaksi prosenttia suhteutettuna kokoluokan yritysten määrään. Näin ollen muutosten seurauksena

jatkossa muutosneuvotteluja ei juurikaan enää käytäisi 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä.<sup>5</sup> (Taulukko 3)

Muutosneuvotteluja käydään myös pienemmissä yrityksissä, vaikka yhteistoimintalaki ei näitä yrityksiä velvoita: vuonna 2022 alle 20 työntekijää työllistävät yritykset ilmoittivat työ- ja elinkeinoviranomaisille noin 400 muutosneuvottelusta (Taulukko 3). Näin ollen taulukossa kuvattu määrä muutosneuvotteluelvoitteen piiristä poistuvista neuvotteluista kuvaa muutoksen ylärajaa ja todellinen muutos voi olla pienempi.

*Taulukko 3: Muutosneuvottelut vuonna 2022 yrityksen henkilöstön kokoluokan ja henkilöstön vähentämistarpeen mukaan.*

	Yrityksen henkilöstön kokoluokka*				
	Yhteensä	0–19	20–49	50–99	100+
Muutosneuvottelut yhteensä 2022	3 964	386	1 078	754	1 746
...joissa <b>irtisanomistarve neuvottelun alussa</b>	2 474	221	631	463	1 158
...alle 10 hlöä	1 890	176	515	364	835
... 10–19 hlöä	231	21	50	39	121
... 20+ hlöä	353	24	67	61	202
...joissa <b>lomautustarve neuvottelujen alussa</b>	1 458	162	438	284	574
...alle 10 hlöä	526	78	135	113	200
... 10–19 hlöä	230	33	77	36	84
... 20+ hlöä	702	50	227	136	289
...joista yli 90 pvä**	23 %		52		
<b>Muutosneuvotteluelvoitteen ulkopuolelle rajautuu:</b>					
<b>Irtisanomistilanteet</b>			<b>565</b>		
<b>Lomautukset</b>			<b>387</b>		
<b>Kaikki</b>			<b>950</b>		

<sup>5</sup> Vuonna 2022 oli 20–49 työntekijää työllistäviä yrityksiä yhteensä 6 380, joista arviolta 67+52=119 yrityksessä käytiin muutosneuvotteluja, joissa työvoiman vähentämistarve oli vähintään 20 työntekijää ja lomautuksen pituus vähintään 90 päivää. Näin ollen suurimmassa osassa tuon kokoluokan yrityksistä eli 6 261 (6 380–119) yrityksessä ei enää käytäisi muutosneuvotteluita.

<b>Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin jää:</b>	<b>119</b>
...neuvottelujen osuus 20–49 hlöä työllistävistä yrityksistä	<b>2 %</b>

*\*Yrityksen henkilöstön kokoluokka on haettu yritysrekisterin kautta perustuen pääosin 2022 tietoihin. Taulukossa havaitaan myös 0–19 työntekijän yrityksiä, vaikka alle 20 työntekijän yritykset eivät ole yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden piirissä. Tämä voi johtua muutoksista henkilöstön koossa tilastointiajankohtaan nähden tai osa-aikaisten työntekijöiden työpanoksen käsittelystä eri tavoin. Jos neuvottelut koskevat sekä irtisanomis- että lomauttamistarvetta, on tapaus luokiteltu irtisanomistarpeen mukaan. Kokoluokka jäi tuntemattomaksi n. 35 prosentilla yrityksistä. Näiden yritysten, joiden kokoluokka oli tuntematon, jakautuminen eri kokoluokan yrityksiin arvioitiin niiden yritysten jakauman perusteella, joiden kokoluokka oli tiedossa.*

*\*\*Pitkien lomautusten osuus on arvioitu perustuen työnvälitystilaston lomautettuja työnhakijoita koskevaan dataan.*

Vaikka muutosneuvotteluelvoite poistuisi osittain työvoiman käytön vähentämistilanteissa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, olisi työnantaja kuitenkin velvollinen noudattamaan vähentämistilanteissa toimenpiteistä riippuen ennakkoselvitystä ja kuulemista koskevaa työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää sekä työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevaa työsopimuslain 9 luvun 3 §:ää. Tämä merkitsee sitä, ettei hallinnollinen taakka poistuisi täysin työvoiman käytön vähentämistilanteissa 20–49 työntekijän yrityksissä, vaikka yhteistoimintalain mukaista muutosneuvotteluelvoitetta ei enää olisi.

Työvoiman vähentämistä koskevien muutosneuvottelujen ohella soveltamisalan nostaminen poistaisi myös veloitteen niin sanotuista kevyemmistä muutosneuvotteluista 20–49 työntekijän yrityksissä. Yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentissa säädetään muutosneuvotteluelvoitteesta, kun työnantaja harkitsee työnjohtovallan piiriin kuuluvia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat momentissa määritellyistä asioista. Esityksessä ehdotettujen muutosten takia kevyempi muutosneuvotteluelvoite poistuisi kokonaan säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Kevyempi muutosneuvotteluelvoite korvasi vuoden 2007 yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 luvun säännökset. Lisäksi voimassa olevan lain mukainen jatkuva vuoropuhelu korvasi vuoden 2007 lain 3, 4 ja 5 luvussa säädettyt yhteistoimintaneuvotteluja koskevat veloitteet. Vaikka jatkuva vuoropuhelu on toimintamallina erityyppinen kuin vuoden 2007 lain edellä mainituissa luvuissa säännellyt tiedonanto- ja yhteistoimintaneuvotteluja koskevat veloitteet, voidaan veloitteiden keventymisen vaikutuksia kuitenkin pyrkiä arvioimaan hyödyntämällä vuoden 2007 yhteistoimintalain vaikutusten arvioimisesta kertynyttä tutkimustietoa.

Vuoden 2007 yhteistoimintalain uudistuksen jälkeen työ- ja elinkeinoministeriö selvitti lain vaikutuksia haastattelututkimuksella<sup>6</sup>. Kyselyssä työnantajien edustajista 45 prosenttia ja henkilöstön edustajista 31 prosenttia arvioi uuden lain lisänneen yhteistoiminta-asioihin käytettyä aikaa. Vuoden 2007 uudistuksessa säännöllisesti 20–29 työntekijää työllistävät

<sup>6</sup> Eklund, J.; Miettinen, T.; Keinänen, A. & Väättänen, U. (2010). Uusi yhteistoimintalaki yrityksille. Uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja Yrittäjyys 2/2010.

yritykset otettiin lain soveltamisalan piiriin, mutta kyselyn vastauksissa näiden yritysten vastaukset eivät eronneet suurempien yritysten vastauksista, vaikka tälle kohderyhmälle muutos oli selvästi suurempia yrityksiä merkittävämpi.

Vuonna 2010 toteutettiin myös Standard Cost Model -menetelmällä selvitys työnantajavelvoitteiden hallinnollisten kustannusten suuruudesta<sup>7</sup>. Selvityksessä kartoitettiin haastatteluin vuoden 2007 yhteistoimintalain lukujen 3–6, 8 ja 9 tiedonantovelvoitteista muodostuvaa taakkaa. Tutkimuksen mukaan hallinnollisilla kustannuksilla mitattuna yhteistoimintalain viisi työläintä velvoitetta olivat neuvottelujen tuloksen kirjaaminen, henkilöstöryhmien edustajien lisäselvityksiin vastaaminen, yhtiön tilinpäätöksen tai taloustietojen koostaminen sekä yrityksen taloudellisesta tilaa koskevan selvityksen antaminen ja kehitysnäkymistä poikkeavista muutoksista tiedottaminen (yhteistoimintalain 10, 11, 14, 36 ja 54 §). Raportin mukaan vuonna 2010 yhteistoimintaan liittyvästä lainsäädännöstä aiheutui noin 15 miljoonan euron hallinnollinen kustannus, josta 16 prosenttia oli hallinnollista taakkaa (eli yritykset eivät käyttäisi tähän aikaa ilman lainsäädännön velvoitetta). Työtunteina tämä tarkoitti vuosittain noin 59 tuntia per soveltamisalaan kuuluva yritys.

Mikäli edellä mainitun tutkimuksen tietopohjaa hyödynnetään tässä esityksessä ehdotettavien muutosten vaikutusten arvioimisessa, tarkoittaisi tämä työ- ja elinkeinoministeriön Sääntelytaakkalaskurilla arvioituna 368 000 työtunnin tai 2,3 miljoonan euron<sup>8</sup> hallinnollisen taakan poistumista, kun soveltamisalan piiristä putoaa noin 6 000 yritystä, ja jos oletetaan, että yhteistoimintaan käytetyn työajan määrä olisi pysynyt vuoden 2010 tilannetta vastaavana. On kuitenkin huomioitava, että SCM-menetelmän tulokset ovat suuntaa antavia ja että nykyiseen yhteistoimintalakiin sisältyvä vuoropuhelovelvoite on sisällöltään jossakin määrin erilainen kuin aiemman yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet. Tulokset antavat kuitenkin mittakaavaa muutosten vaikutuksista.

Soveltamisalan nostaminen säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin vaikuttaisi myös säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävien yritysten velvollisuuksiin käydä jatkuvaa vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Esityksen mukaan jatkuvaa vuoropuhelua koskeva velvoite kevenisi säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävilta yrityksiltä. Voimassa olevan lain esitoissa (HE 159/2021 vp) arvioitiin, että säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä vuoropuheluun osallistuva henkilöstön edustaja käyttäisi aikaa neljä ja puoli tuntia per vuoropuhelukerta ja työnantajan edustaja kymmenen tuntia per vuoropuhelu. Alle 30 henkilöä työllistävillä yrityksillä on voimassa olevan lain mukaan velvollisuus käydä vuoropuhelua kaksi kertaa vuodessa ja henkilöstömäärältään tätä isommilla yrityksillä neljännesvuosittain. Tässä esityksessä ehdotettavan kevennettyä vuoropuhelua koskevien kokousten vähimmäismäärää ei olisi laissa määritelty, mutta vuoropuhelun olisi kuitenkin oltava säännöllistä. Vaikutusten arviointia varten oletetaan, että säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä vuoropuhelukertojen määrä laskisi keskimäärin yhdellä. Tämä tarkoittaisi työ- ja elinkeinoministeriön Sääntelytaakkalaskuria hyödyntäen noin 5,7 miljoonan

---

<sup>7</sup> TEM (2010). Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista – työnantajavelvoitteet. Toimeksiantaja: Työ- ja elinkeinoministeriö. Toteuttaja: Ramboll Management Consulting; Deloitte Oy; Capgemini Finland Oy. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Kilpailukyky 7/2010.

<sup>8</sup> Laskettu yksityisen sektorin asiantuntijan palkkaluokalla ja 16 prosentin taakkaosuudella (Business-as-Usual). 84 prosenttia kustannuksista olisi siis muuta kuin sääntelystä yrityksille koituvaa taakkaa, eli yritysten omaehtoista toimintaa.

euron<sup>9</sup> hallinnollisen kustannuksen kevennystä. Todellista vaikutusta on kuitenkin vaikea arvioida, koska ehdotettu kirjaus jättää työpaikoille vapauksia vuoropuhelun järjestämiseen.

### *Neuvotteluaikojen lyhentäminen puolella*

Esityksessä ehdotetaan neuvotteluaikojen puolittamista työvoiman käytön vähentämistä koskevilla muutosneuvotteluissa. Neuvotteluaikojen lyhentäminen koskisi sekä säännöllisesti vähintään 50 työntekijää että säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistäviä työnantajia, jotka olisivat muutosneuvotteluelvoitteen piirissä. Neuvotteluaikojen puolittamisella on vaikutuksia yritysten henkilöstömenoihin. Jos oletetaan, että vähennystarvetta ei pystytä ennakoimaan ja työnantajalla olisi tarve henkilöstön vähentämiseen välittömästi, tuottaa neuvotteluaika ylimääräisiä henkilöstökustannuksia, kun palkanmaksu jatkuu neuvottelujen ajan, vaikka työvoimalle ei enää olisi tarvetta. Todellisuudessa työvoiman vähentämistarvetta voidaan jossakin määrin ennakoita ja neuvottelut ajoittaa siten, että vähentämistarve ajoittuu neuvottelujen päättymisen ajankohtaan. On myös todennäköistä, että lomautusten osalta neuvotteluaikojen lyhennys ei välttämättä heijastu palkkakustannuksiin, jos lomautuksen kestot pysyvät samana, mutta aloitusajankohta aikaistuu. Näin ollen seuraavassa taulukossa esitetyt tiedot kuvaavat neuvotteluaikojen puolittamisen maksimivaikutusta ja todellinen vaikutus voi olla pienempi.

Neuvottelujen koskiessa alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi kahdesta viikosta (kymmenen henkilötyöpäivää, htp) yhteen viikkoon (viisi htp). Kun vähentämistarve olisi vähintään kymmenen työntekijää, neuvotteluaika puolittuisi kuudesta viikosta (30 htp) kolmeen viikkoon (15 htp). Lisäksi yhteistoimintalain soveltamisalan nostamisen ja muutosneuvotteluelvoitteeseen ehdotettujen muutosten seurauksena säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä neuvotteluelvoite poistuisi kokonaan, mikäli vähennystarve olisi alle 20 työntekijää, ja näin ollen myös neuvotteluaika poistuisi kokonaan. Yli 20 työntekijää koskevissa neuvotteluissa neuvotteluaika lyhenisi pääsääntöisesti kuudesta viikosta (30 htp) yhteen viikkoon (viisi htp).

Neuvotteluajan puolittaminen (ja poistuminen) tarkoittaisi vuoden 2022 työ- ja elinkeinoviranomaisille toimitettujen muutosneuvotteluita koskevien neuvotteluesitysten määrässä irtisanomistilanteiden osalta 578 henkilötyövuoden ja lomautusten osalta 857 henkilötyövuoden vähennystä (Taulukko 4). Yksityisen sektorin palkansaajien vuoden 2022 kokonaisansioiden mediaanituntipalkalla laskettuna tämä tarkoittaisi 61 miljoonan euron säästöä, josta 25 miljoonaa tulisi irtisanomisneuvotteluaikojen lyhentämisestä ja 36 miljoonaa lomautuksia koskevien neuvotteluaikojen lyhentämisestä.

Neuvotteluaikojen puolittamisella voi näin ollen olla työvoimakustannuksia pienentävä vaikutus. Edellä kuvattujen laskelmien perusteella irtisanomisia koskevien neuvotteluaikojen lyhentäminen vähentäisi yritysten henkilöstökustannuksia maksimissaan 0,05 prosenttia suhteutettuna yksityisen sektorin yli 20 työntekijää työllistävien yritysten palkkasummaan (Taulukko 4). Jos mukaan lasketaan myös lomautusneuvottelut, olisi vaikutus suurempi (-0,11 prosenttia), mutta on todennäköistä, että neuvotteluaikojen puolittaminen ei vaikuta työvoimakustannuksiin yhtä suoraan lomautustilanteissa, joissa lomautuksen kesto ei

---

<sup>9</sup> Kun kohderyhmässä on 6 380 yritystä, joissa työaikaa käytetään yhteen neuvottelukertaan 4,5 + 10 tuntia, työtunnin kustannus on yksityisen sektorin asiantuntijan palkka ja toiminnan taakkaosuus (Business-as-Usual) 50 prosenttia.

välttämättä pitene, vaikka aloitus aikaistuisikin. Tiedot ovat vuodelta 2022: heikommassa suhdanteessa vaikutus olisi suurempi ja paremmassa pienempi.

*Taulukko 4: Laskelma neuvotteluaikojen puolittamisen vaikutuksista yritysten henkilöstökustannuksiin*

	Muutos- neuvottelu- jen määrä	Vähennys		Neuvotteluaika (htp)		Neuvotteluaika (htp summa)		Muutos		
		henkilöä *		Nykyinen	Uusi	Nykyinen	Uusi	htp	htv	miljoonaa euroa (sis. sivukulut +30%)
<b>20–49 henkilöä työllistävät yritykset,</b>										
...joissa irtisanomistarve neuvottelun alussa										
...alle 10 hlöä	515	3	10	0	12 868	0	-12 868	-58	-2,488 €	
... 10–19 hlöä	50	8	30	0	11 194	0	-11 194	-51	-2,164 €	
... 20+ hlöä	67	13	30	5	25 019	4 170	-20 849	-95	-4,030 €	
...joissa lomautustarve neuvottelujen alussa										
...alle 10 hlöä	135	3	10	0	3 369	0	-3 369	-15	-0,651 €	
... 10–19 hlöä	77	8	30	0	17 248	0	-17 248	-78	-3,334 €	
... 20+ hlöä	227	13	30	5	84 956	14 159	-70 796	-322	-13,686 €	
<b>50+ henkilöä työllistävät yritykset,</b>										
...joissa irtisanomistarve neuvottelun alussa										
...alle 10 hlöä	1 199	3	10	5	29 972	14 986	-14 986	-68	-2,897 €	
... 10–19 hlöä	160	8	30	15	36 102	18 051	-18 051	-82	-3,489 €	
... 20+ hlöä	262	13	30	15	98 326	49 163	-49 163	-223	-9,504 €	
...joissa lomautustarve neuvottelujen alussa										
...alle 10 hlöä	313	3	10	5	7 832	3 916	-3 916	-18	-0,757 €	
... 10–19 hlöä	120	8	30	15	26 970	13 485	-13 485	-61	-2,607 €	
... 20+ hlöä	425	13	30	15	159 419	79 710	-79 710	-362	-15,409 €	
<b>Yhteensä</b>										
<b>Irtisanomistilanteet</b>							<b>-127 112</b>	<b>-578</b>	<b>-24,572 €</b>	
<b>Lomautukset</b>							<b>-188 523</b>	<b>-857</b>	<b>-36,444 €</b>	
<b>Kaikki</b>							<b>-315 635</b>	<b>-1 435</b>	<b>-61,016 €</b>	
<b>Osuus 20+ hlön yritysten v. 2022 palkkasummasta</b>										
<b>Irtisanomistilanteet</b>									<b>-0,05 %</b>	
<b>Lomautukset</b>									<b>-0,07 %</b>	
<b>Kaikki</b>									<b>-0,11 %</b>	
* Verrattuna vähennystarpeeseen neuvottelun alussa työvoiman vähennyksen toteuman arvioidaan olleen 50 prosenttia työ- ja elinkeinoviranomaisille tehtyjen ilmoitusten perusteella. Aineisto on puutteellista, joten kyseessä on karkea arvio.										

Henkilöstökustannusten vähenemisen ohella neuvotteluaikojen lyheneminen, ja osalla yrityksistä neuvotteluelvoitteen poistuminen kokonaan, vähentävät myös työnantajatoiminnan hallinnollista taakkaa työ- ja elinkeinoministeriön Sääntelytaakkalaskurilla arvioituna noin 1,1 miljoonalla eurolla (josta 0,7 miljoonaa euroa tulisi velvoitteiden poistumisesta ja 0,4 miljoonaa euroa muutosneuvotteluiden keston lyhenemisestä). Arvio perustuu oletukseen, että muutosneuvotteluihin kuluu noin kaksinkertainen työaika säännöllisiin vuoropuheluihin verrattuna (2\*14,5 h per neuvottelu) ja puolet työnantajista jatkaisi lakimuutoksesta huolimatta muutosneuvotteluita entiseen tapaan. Siltä osin, kun neuvotteluelvoite ei poistu, vaan neuvotteluaika lyhenee, oletetaan että neuvotteluihin käytetty työaika vähenisi kolmanneksella. Tämä johtuu siitä, että neuvotteluiden sisällölliset vaatimukset tulee kuitenkin täytyä.

#### *Yhteenveto yritysvaikutuksista*

Edellä on arvioitu yhteistoimintalain soveltamisalan nostamisen vaikutuksia yritysten kustannuksiin. Vaikutus muodostuu sääntelytaakan kevenemisestä arviolta 8,0 miljoonalla eurolla vuodessa sekä noin 25 miljoonan euron työnantajakustannusten säästöllä työntekijän palkanmaksun keskeytyessä nopeammin muutosneuvottelujen neuvotteluaikojen lyhentämisen myötä. Kustannukset muodostavat 0,06 prosenttia vähintään 20 hlöä työllistävien yritysten palkkasummasta.

Sääntelytaakan keveneminen koostuu yhteistoimintalain hallinnollisten velvoitteiden poistumisesta, koska soveltamisrajaa nostettaisiin (-2,3 milj.), vuoropuheluelvoitteen keventämisestä (-5,7 milj.), työvoiman vähentämistä koskevan muutosneuvotteluelvoitteen poistumisesta kokonaan eräissä tapauksissa (-0,7 milj.) ja eräissä tapauksissa muutosneuvotteluiden olennaisesta lyhenemisestä (-0,4 milj.) (Taulukko 5).

Vaikutukset ovat osin päällekkäisiä ja niitä ei voi täysimääräisesti laskea yhteen. Soveltamisalan nostamisen vaikutuksen laskennassa on käytetty kumotun vuoden 2007 yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muutosta koskevia tutkimustuloksia. Näin ollen soveltamisalan nostamisen ja vuoropuhelumenettelyn keventämisen vaikutukset ovat osin päällekkäisiä.

Arvioissa on kuvattu esityksen hallinnollisia kustannuksia kohderyhmän yrityksille. On kuitenkin todennäköistä, että yritykset jatkavat niin vuoropuhelua kuin muutostilanteissa käytäviä menettelyitä ainakin osittain, vaikka lainsäädännöstä johtuva velvoite niihin poistuisikin. TEM:n vuonna 2010 tehdyn yhteistoimintalain tiedonantovelvoitteiden hallinnollisia kustannuksia selvittäneen tutkimuksen perusteella hallinnollisen taakan osuus kustannuksista on varsin pieni, 16 prosenttia. Tämä tarkoittaa, että yritykset kokivat yhteistoiminnan merkittävältä osin mielekkääksi myös omista lähtökohdistaan ja vain 16 prosenttia työstä oli sellaista, jota ei ilman lainsäädäntöä tehtäisi. Toisaalta vuoden 2020 yrityspaneelissa vastaajista yhteistoimintalain koki melko tai erittäin kuormittavaksi 40 prosenttia vastaajista ja vuoropuheluelvoitteen koki heikennyksenä 30 prosenttia vastaajista. On siis mahdollista, että vuoden 2010 arvio 16 prosentin taakkaosuudesta olisi aliarvioitu. Tässä arviossa on oletettu taakkaosuudeksi tiedonantovelvoitteiden osalta 16 prosenttia ja itse neuvotteluiden osalta 50 prosenttia<sup>10</sup>.

#### *Taulukko 5: Yhteenveto vaikutuksista yritysten hallinnollisiin kustannuksiin*

---

<sup>10</sup> 50 prosentin taakkaosuus on yhteneväinen vuoden 2021 yhteistoimintalain muutoksen arvion kanssa, ks. Yksi yhdestä -periaatteen kokeilu valtioneuvostossa vuonna 2021: Kokeiluhankkeen vuosiraportti. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-926-1>

<b>Työnantajakustannusten muutos vuodessa</b>	<b>% palkka- € summasta*</b>	
<i>Sääntelytaakka</i>		
Tiedonantovelvoitteiden poistuminen 20–49 hlöä työllistävissä yrityksissä	-2 300 000	-0,004 %
Vuoropuhelun keventäminen 20–49 hlöä työllistävissä yrityksissä	-5 800 000	-0,011 %
Muutosneuvotteluelvoitteen osittainen poistuminen 20–49 hlöä työllistävissä yrityksissä	-700 000	-0,001 %
Muutosneuvotteluelvoitteen lyheneminen 20+ hlöä työllistävissä yrityksissä	-400 000	-0,001 %
<i>Muut työnantajakustannukset (palkkakulut)</i>		
Muutosneuvotteluaikojen lyhentäminen irtisanomistilanteissa 20+ hlöä työllistävissä yrityksissä	-24 600 000	-0,046 %
<b>Yhteensä noin</b>	<b>-33 600 000</b>	<b>-0,063 %</b>

Hallinnollisen taakan pienentyminen parantaa yritysten tuottavuutta (ks. jäljempänä jakso 4.4.2.5 Vaikutukset tuottavuuteen<sup>11</sup>), mikä parantaa yritysten kannattavuutta ja kilpailukykyä. Vaikutus voi heijastua joko yrityksen voittoihin, palkkojen nousuun tai investointimahdollisuuksiin.

#### 4.2.1.2 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksellä ei odoteta olevan vaikutuksia julkiseen talouteen. Työllisyysvaikutusten yhteydessä (jakso 4.2.1.3) on arvioitu, että sääntelyn joustavoittaminen laskee sekä rekrytointi- että irtisanomiskynnystä, mutta työllisyysvaikutus jää lähelle nollaa. Odotus on, että irtisanomiskynnyksen laskiessa työttömyysjaksot hieman lisääntyvät. Samalla kuitenkin rekrytointikynnys laskee, minkä pitäisi näkyä työttömyysjaksojen lyhentymisenä. Näin ollen esityksellä ei odoteta olevan vaikutuksia työttömyysturvamenoihin.

#### 4.2.1.3 Vaikutukset kansantalouteen

##### *Vaikutukset työllisyyteen*

Lain soveltamisalan nostaminen yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi vähintään 50, sekä neuvotteluaikojen lyhentäminen joustavoittaisivat työsuhdeturvaa koskevaa sääntelyä. Joustavampi sääntely toisaalta nopeuttaa irtisanomista, kun työvoimaa on tarve vähentää, millä voi olla työllisyyttä vähentävää vaikutusta. Toisaalta joustavampi sääntely pienentää työnantajan rekrytointiriskiä, kun työvoiman tarpeen muuttuessa vähentäminen on nopeampaa. Näin ollen sääntelyn joustavoittaminen voi madaltaa rekrytointikynnystä ja siten lisätä työllisyyttä. Sääntelyn joustavoittamisen työllisyysvaikutus riippuu siitä, kasvaako rekrytointien määrä enemmän kuin mitä irtisanomiset lisääntyvät.

<sup>11</sup> Honkatukia, J. & Rauhanen, T. (2011). Yritysten hallinnollisen taakan vähentämisen kokonaistaloudelliset vaikutukset. VATT.



Empiiriset tutkimustulokset sääntelyn tiukkuuden vaikutuksista työllisyyteen eivät tue tulkintaa sääntelyn keventämisen työllisyyttä parantavasta vaikutuksesta. Brancaccion ym. (2020)<sup>12</sup> meta-analyysissä vuosina 1990–2019 julkaistuista 53 tutkimuksen tuloksista havaittiin, että vain 28 prosentissa tutkimuksista tiukempi työsuhdeturvan sääntely oli yhteydessä matalampaan työllisyyteen ja/tai korkeampaan työttömyyteen. Näistä tuloksista suuri osa on tosin varsin vanhoja. Noin puolessa tutkimuksista (varsinkin uudemmissa) havaittiin joko vastakkainen yhteys (tiukempi sääntely ja korkeampi työllisyys) tai ei yhteyttä ollenkaan. Lopuissa (21 %) tulokset olivat ristiriitaisia, kuten tiukemman sääntelyn yhteys sekä korkeampaan työllisyyteen että korkeampaan työttömyyteen. Toisessa 75 tutkimuksen meta-analyysissä (Heimberger, 2020<sup>13</sup>) havaittiin niin ikään, että työttömyysturvainsäädännön tiukkuudella ei ollut yhteyttä kokonaistyöttömyyden tasoon (joskin naisten työttömyyttä sääntely kasvatti hieman) (ks. myös Skedinger, 2011; Kauhanen & Kauhanen, 2018; von Below & Skogman Thoursie, 2010<sup>14</sup>).

Edellä kuvatut tulokset koskevat työsuhdeturvan tiukkuutta yleisesti sisältäen sääntelyn niin irtisanomisten, lomautusten, määräaikaisturvojen käytön kuin koeaikojenkin osalta. Tutkimuksissa hyödynnetään yleisesti OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -mittaria<sup>15</sup>, joka pisteyttää eri maiden lainsäädännön tiukkuutta. Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvottelujen kestot näkyvät kyseisen mittarin tuloksissa, mutta muutokset lainsäädännön soveltamisalassa esimerkiksi tiedonantovelvoitteiden osalta eivät tule mitatuiksi. Voidaan kuitenkin olettaa, että työsuhdeturvan sääntelyn ja yhteistoiminnan eri osa-alueiden vaikutukset ovat suurelta osin saman suuntaisia: siltä osin, kun sääntely ja hallinnolliset velvoitteet lisäävät työnantajan kustannuksia, vaikuttavat ne rekrytointi- ja irtisanomiskynnykseen. Eri reformit eivät kuitenkaan välttämättä ole verrannollisia toisiinsa ainakaan vaikutusten mittaluokan osalta. Spesifiä neuvotteluaikoja ja yhteistoiminnan velvoitteita koskevaa tutkimusta on kuitenkin vähemmän.

Vuoden 2007 yhteistoimintalain uudistusta käsittelevässä pro-gradu työssä (Keskinen, 2017<sup>16</sup>) on verrattu tuolloin lain piiriin otettujen 20–29 työntekijää työllistävien yritysten kehitystä ennen ja jälkeen uudistuksen (2003–2012) suhteessa niihin yrityksiin, joiden asema ei muuttunut. Ennen uudistusta nämä työnantajat olivat sopineet yhteistoiminnasta lähtökohtaisesti työehtosopimuksissa. On huomionarvoista, että näitä 20–29 työntekijää työllistäviä yrityksiä ei kuitenkaan sitonut yhteistoimintalain mukainen kuuden viikon yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto uudistuksen jälkeenkään, joten sääntelyn tiukentuminen on ollut mittaluokaltaan pienempi kuin nyt esitettävä soveltamisalan nostaminen ja neuvotteluaikojen lyhentäminen. Tutkielman tuloksien mukaan yhteistoimintalain piiriin tulleiden yritysten työllisyys kasvoi neljän seurantavuoden aikana vuodessa neljä prosenttia hitaammin kuin vertailuyrityksissä. Valtiovarainministeriössä on tätä esitystä valmisteltaessa

---

<sup>12</sup> Brancaccio, E; De Cristofaro, F. & Giammetti, R. (2020). A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus.

<sup>13</sup> Heimberger, P. (2020). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. wiiw Working Paper, No. 176, The Vienna Institute for International Economic Studies, Vienna.

<sup>14</sup> Skedinger, P. (2011). Employment Consequences of Employment Protection Legislation (March 11, 2011). IFN Working Paper No. 865, 2011. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. von Below & Skogman Thoursie (2010). Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden. *Labour Economics* 17 (2010), 987-997.

<sup>15</sup> OECD Employment Outlook 2020. Worker Security and the COVID-19 Crisis. Chapter 3: Recent trend in employment protection legislation.

<sup>16</sup> Keskinen, M. (2017). Workplace cooperation and firm-performance – Evidence from Finland. Aalto University Master's Thesis.

replikoitu Keskisen tutkimusasetelmaa, mutta kattavammilla aineistoilla ja hieman erilaisin menetelmin. Valtiovarainministeriön tuloksien mukaan vuoden 2007 yhteistoimintalain uudistamisella ei havaittu olleen tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työntekijöiden määrään lain soveltamisalan piiriin siirtyneissä yrityksissä (piste-estimaatin 95 prosenttia luottamusväli  $-0,032$ – $+0,010$  (VM muistio 4/2024<sup>17</sup>)). Tutkimuksen tuloksien tulkintaa vaikeuttaa finanssikriisin ajoittuminen samaan aikaan lakiuudistuksen kanssa, jolloin havaittu työllisyyden muutos voi johtua paitsi lainsäädäntömuutoksesta myös talouskriisistä. Niin ikään vertailuryhmien saaminen vertailukelpoisiksi ei aivan onnistunut.

Keskisen ja VM:n laskelmissa hyödynnetään vuoden 2007 yhteistoimintalain uudistusta. Nykyisessä esityksessä työllisyysvaikutuksen voi kuitenkin arvioida olevan 2007 uudistusta suurempi, sillä neuvotteluajkojen puolittaminen tekee nyt ehdotetusta lainsäädäntömuutoksesta työvoimakustannusten muutoksen osalta merkittävämmän vuoden 2007 uudistukseen verrattuna.

Koska neuvotteluajkojen lyhentäminen vaikuttaa työvoiman (odotusarvoisiin) kustannuksiin, työllisyysvaikutusta voisi arvioida myös työn kysynnän hintajoustopuolella. Neuvotteluajkojen puolittamisen osuus vähintään 20 työntekijää työllistävien yritysten palkkasummasta on enintään 0,03 prosenttia, jos oletetaan että neuvotteluajkojen lyheneminen heijastuu yritysten henkilöstökuluihin lähinnä irtisanomisia (mutta ei lomautuksia) koskevilla neuvotteluilla (ks. Taulukko 4)<sup>18</sup>. Jos oletetaan, että työvoimakustannusten muutos on  $-0,05$  prosenttia ja muutos kohdistuu säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin (palkansaajien määrä 1 milj.), olisi työllisyysvaikutus 200–300 työllistä, jos työn kysynnän hintajoustopuolella on  $-0,33$ ...  $-0,7$ .<sup>19</sup> On kuitenkin epävarmaa missä määrin neuvotteluajkojen lyhentämisen kustannus on yleistettävissä työn hinnan muutokseksi. Neuvotteluajkojen kustannussäästö kohdistuu ensisijaisesti työvoimaa vähentäviin yrityksiin ja muiden yritysten kohdalla kyse on työvoiman odotusarvoisten kustannusten tai rekrytointiriskin pienemisestä, koska säästö realisoituu vasta, kun/jos työvoimaa joudutaan vähentämään. Tilanne on siis erilainen verrattuna työvoiman hinnan laskuun kaikilla palkansaajilla esimerkiksi työnantajan palkan sivukulujen leikkauksen myötä. Niin ikään työvoimakustannusten hinnan lasku ei yleensä kasvata irtisanomiskynnystä, toisin kuin irtisanomiskustannusten hinnan lasku. Näiden rajoitusten takia laskelmaa voi pitää työllisyysvaikutuksen ylärajana.

Empiirisen näytön perusteella ei ole vahvoja perusteita olettaa, että sääntelyn purkaminen yhteistoimintalain soveltamisalaa nostamalla ja neuvotteluajkoja puolittamalla lisäisi merkittävästi työllisyyttä kansantalouden tasolla. Kansainvälisten meta-analyyysien perusteella

---

<sup>17</sup> VM (2024). Arvio vuoden 2008 yhteistoimintalain soveltamisalan alarajan muuttamisen työllisyysvaikutuksista. Luonnos 9.4.2024. Budjettiosasto, Rakennesyksikkö.

<sup>18</sup> Tiedonantovelvoitteiden ja vuoropuhelun hallinnollisia kustannuksia ei tässä ole huomioitu, koska nämä velvoitteet usein keskitetään henkilöstöhallintoon tai vastaaviin rooleihin ja täten kustannus ei heijastu suoraan uuden työntekijän odotusarvoiseen kustannukseen.

<sup>19</sup> Esim. Kauhanen ja Lehmus (2019) laskevat työn kysynnän hintajoustopuolella  $-0,5$  vuoden 2016 mallissa ja  $-0,33$  vuoden 2018 mallissa. Valtiovarainministeriö on käyttänyt laskelmissaan  $-0,7$ . Työvoiman kysynnän muutos on hintajoustopuolella  $\text{muutos} \times \text{hinnan muutos}$ , eli  $-0,33 \times -0,7 = 0,231$ . Kun työntekijöitä on vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä 1,03 miljoonaa, on työllisyysvaikutus kysynnän muutoksella laskettuna 500–1000 työllistä.

[Kauhanen, A & Lehmus, M. \(2019\). Työaika, työllisyys ja kilpailukyky. ETLA Report, No. 92. ETLA, Helsinki.](#)

vaikutusta ei ole ja kotimaisten lähteidenkin osalta vaikutus on joko nolla tai korkeintaan lievästi positiivinen.

### *Vaikutukset tuottavuuteen*

Kuten työllisyysvaikutusten kohdalla tuotiin esiin, työsuhdeturvan tiukkuudella havaitaan yleensä vaikutus irtisanomisten ja rekrytointien lisääntymiseen, mutta työllisyyden tason osalta vaikutukset ovat vähäisiä. Työsuhdeturvan työmarkkinavaikutuksia tutkivan kirjallisuuden mukaan työmarkkinoiden dynamiikan lisääntyminen voi parantaa työn tuottavuutta, kun työvoima jakautuu nopeammin uudelleen työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Huonosti tuottavassa työssä oleva työvoima vapautuu nopeammin niiden yritysten käyttöön, joilla kysyntää on enemmän, mikä mahdollistaa toiminnan laajentamisen paremmin tuottavissa yrityksissä. Lisääntynyt liikkuvuus voi myös nopeuttaa uusien teknologioiden käyttöönottoa ja osaamisen leviämistä. Korkea irtisanomiskynnys voi puolestaan vähentää yritysten riskinottoa ja sitä kautta innovaatioiden syntyä. Toisaalta erityisesti talouskriisien yhteydessä tiukempi sääntely voi säilyttää tuottavuutta pidemmällä aikavälillä, kun osaamista ei hukata laajoilla irtisanomisilla (lyhytaikainen tuottavuushyöty) ja kasvu pääsee nopeammin käyntiin suhdanteen kääntyessä (vrt. Suomen lomautusjärjestelmä). Korkeampi irtisanomiskynnys voi myös lisätä yrityksen ja henkilöstön sitoutumista, inhimillisen pääoman kasvua ja sitä kautta tuottavuuden parantumista. (esim. OECD, 2020; Fedotenkov et al., 2023; Harju et al., 2021; Kauhanen & Kauhanen, 2018<sup>20</sup>)

Empiirisessä tutkimuksessa näyttö sääntelyn tiukkuuden ja tuottavuuden välisestä suhteesta on kohtuullisen vahvaa. OECD (2020) katsauksen mukaan hyvin tiukka sääntely hidastaa työvoiman liikkumista ja sitä kautta hidastaa talouden uudistumista ja tuottavuuskasvua. Yritysten sisäisen tuottavuuden (investoinnit ja teknologian käyttö) osalta näyttö ei ole aivan yhtä selvää. Kauhanen ja Kauhanen (2018) ovat arvioineet, että empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa on valtaosin havaittu, että tiukempi työsuhdeturva heikentää kokonaistuottavuutta. Esimerkiksi Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez (2023)<sup>21</sup> havaitsivat EU-maita vuosina 2008–2017 koskevassa analyysissään, että työsuhdeturvan sääntelyn kireys OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -mittarilla mitattuna on yhteydessä tuottavuuden heikkenemiseen lyhyellä aikavälillä (yhden yksikön nousu vaikuttaa -0,45 prosenttia tuottavuuden kasvuun), kun työvoima vapautuu hitaammin vähemmän tuottavasta työstä kasvavien yritysten käyttöön. Pidemmällä aikavälillä Fedotenkovin ym. analyysissa työsuhdeturvan sääntelyn kireyden vaikutus tuottavuuteen oli kuitenkin positiivinen (yhden EPL-yksikön muutos nostaa tuottavuutta +0,1 prosenttia), jota tutkijat selittävät sillä, että sääntelyn ollessa vahvaa yritykset saattavat pyrkiä korvaamaan työpanosta pääomalla (teknologialla), jotta kysynnän mahdollisesti hiipuessa henkilöstökulujen joustamattomuus ei olisi yhtä suuri riski. Vaikutusten ajoittumisesta lyhyellä tai pitkällä aikavälillä on vähemmän tutkimusta, joten tulos epävarmempi. Bassanini ym. (2009) vuosilta 1982–2003 OECD-maiden aineistoa hyödyntävässä tutkimuksessa vaikutus oli samaa luokkaa kuin Fedotenkovin ym.

<sup>20</sup> OECD (2020). Employment Outlook 2020. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation. Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* (2023). Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. (2021). Voice at Work. NBER Working Paper 28522. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<sup>21</sup> Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* (2023).

lyhyen aikavälin tuloksissa (yhden EPL-yksikön kiristyksen vaikutus tuottavuuteen pienimmillään -0,15 prosenttia ja suurimmillaan -0,40 prosenttia - riippuen toimialan riippuvuudesta EPL-lainsäädännöstä).

Suomen EPL-pisteet koostetaan työ- ja elinkeinoministeriössä OECD:n kehittämään EPL-mittaristoon. Viimeisimmän tiedonkeruuvuoden (2019) lomakkeen vastauksien perusteella voidaan arvioida, että yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluaikeiden puolittaminen vaikuttaisi EPL-pistemäärään noin -0,13 pistettä. Yhteistoimintalain soveltamisalan nostamisen vaikutukset eivät mittarin pisteissä muilta osin näy, koska mittari keskittyy enemmän työsuhdeturvaan (ml. irtisanomisen sääntely) eikä muuhun yhteistoimintaan. Fedotenkovin ym. (2023) tuloksia Suomeen soveltamalla neuvotteluaikeiden lyhentäminen puoleen (tai nollaan) tarkoittaisi lyhyellä aikavälillä 0,06 prosentin lisäystä tuottavuuskasvuun. Pitkällä aikavälillä tuottavuus heikkenisi Fedotenkovin mallin mukaan -0,01 prosenttia. Jos oletetaan, että tehtyjen työtuntien määrä olisi vakio ja tuottavuus muuttuisi edellä esitettyjen estimaattien mukaisesti, voidaan arvioida, että yhteistoimintalain neuvotteluaikeiden lyhentämisen vaikutus bruttokansantuotteeseen olisi lyhyellä aikavälillä 0,06 prosenttia (116 milj.) kasvattava ja pitkällä aikavälillä -0,01 prosenttia (26 milj.) supistava<sup>22</sup>. Lyhyen aikavälin vaikutuksista on useita samansuuntaisia tutkimustuloksia. Pidemmän aikavälin vaikutuksista näyttö on varsin rajallista, joten pitkän aikavälin vaikutusarviot ovat lyhyen aikavälin arvioita epävarmempia.

Fedotenkovin ym. (2023) tulosten mukaan työsuhdeturvasääntelyn purkaminen parantaisi tuottavuutta erityisesti korkeammin koulutettua työvoimaa käyttävillä aloilla, koska alan työvoimapula pitää irtisanomiskynnyksen jo muutenkin korkealla ja korkeakoulutetun työvoiman korvaaminen pääomainvestoinneilla ei ole kovin helppoa. Näin ollen tiukka sääntely heikentää liikkuvuutta alle optimaalisen tason. Sen sijaan matalammin koulutettua työvoimaa hyödyntävillä sektoreilla sääntelyllä on vähemmän vaikutusta (vain talouskriisien aikana), koska työvoiman korvaaminen on muutenkin helpompaa ja työvoimaa ei juuri pidetä yli tarpeen. Voi myös olla, että vähemmän koulutettua työvoimaa hyödyntävillä aloilla työvoiman liikkuvuus ei paranna tuottavuutta, mikäli siirtyvällä työvoimalla on esimerkiksi osaamiskapeikkoja tai -puutteita.

Edellä olevaa laskelmaa voi pitää suuntaa antavana: Fedotenkovin tulokset perustuvat työsuhdeturvan ja tuottavuuskasvun yhteyteen eri EU-maita vertailemalla. Tämä tarkoittaa sitä, että analyysi koostuu muutoksista eri maissa, eri aikoina, erilaisissa työmarkkinajärjestelmissä, ja EPL-indeksiin muutokset kuvaavat muutoksia työsuhdeturvan eri osa-alueilla. Tulokset eivät siten ole suoraan rinnastettavissa esitettyjen yhteistoimintalain soveltamisalan nostamista ja neuvotteluaikeiden lyhentämistä koskevien muutosten vaikutuksiin. Vaikka työvoiman liikkuvuus yritysten välillä vaikuttaa Suomessa jo olevan varsin vilkasta, näyttäisi tuottavuuslautakunnan analyysien<sup>23</sup> perusteella työvoiman paremmalla jakautumisella vielä olevan mahdollista saavuttaa tuottavuushyötyjä. Suomalaisella aineistoilla aihetta on tutkinut Harju ja kumppanit (2021)<sup>24</sup>, jotka havaitsivat, että Suomen vuoden 1992 yhteistoimintalain reformissa työntekijöiden hallintoedustuksesta säättäminen lisäsi tuottavuutta noin kuudella prosentilla verrattuna uudistuksen ulkopuolelle jääneisiin yrityksiin. Vaikutus on siis eri

---

<sup>22</sup> Vuonna 2023 bruttokansantuote (BKT) oli 206,575 miljardia euroa, työtunnit 4,01 miljardia ja työn tuottavuus  $bkt/työtunnit=50,63$ . Jos työn tuottavuus kasvaa 0,06 prosenttia tai supistuu -0,01 prosenttia, tulee BKT:sta 206,691 miljardia euroa ( $=työtunnit*tuottavuus*0,06$  prosenttia) tai 206,549 miljardia euroa ( $=työtunnit*tuottavuus*-0,01$  prosenttia).

<sup>23</sup> Tuottavuuslautakunta (2023), Osaavat ihmiset tekevät tuottavuuden. Osaajapula uhkaa hidastaa t&k-investointien tehoa ja tuottavuuden kasvua. Valtiovarainministeriön julkaisu – 2023:71.

<sup>24</sup> Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. (2021). Voice at Work. NBER Working Paper 28522.

suuntainen kuin monissa muissa tutkimuksissa. Toisaalta tutkimusjaksolle (1992–1997) ajoittuivat myös IT-sektorin (Nokia) erittäin nopean tuottavuuskasvun vuodet, mikä voi heijastua tuloksiin vähintään 150 työntekijää työllistäneiden yritysten tuottavuuskehityksestä. Harjun ym. (2021) analyysissä tutkittiin myös yhteistoimintalain vuoden 2007 uudistusta, mutta tässä kohtaa tuottavuusvaikutuksia ei havaittu. Myös tämän uudistuksen tutkimustuloksien tulkinnassa on huomioitava, että finanssikriisi ajoittui samaan ajankohtaan ja on voinut kohdella eri kokoisia yrityksiä eri tavoin. Fedotenkovin lyhyen aikavälin tulosten kanssa saman suuntainen tulos taas löytyy Ruotsin 2001 senioriteettisäännön (”first-in-first-out”) uudistuksesta, jossa sääntelyn keventäminen kasvatti kohderyhmänä olleiden pienten yritysten tuottavuutta 3 prosentilla vuosina 2001–2003 (Bjuggren 2018).

Toinen tuottavuusvaikutuksiin liittyvä tutkimushaara on yritysten kokoluokkiin sidotun hallinnollisen taakan vaikutus resurssien optimaaliseen jakautumiseen. Jos sääntelytaakka nousee merkittävästi esimerkiksi yli 50 henkilöä työllistävissä yrityksissä, voi tämä heikentää yritysten kasvupalukkuutta, jolloin tuottavuus kärsii, kun työvoima ei jakaudu sinne, missä siitä olisi eniten hyötyä (esim. ranskalaistutkimuksessa<sup>25</sup> yli 50 hlön yrityksiin kohdistuvan 2,3 % hallinnollisen taakan laskettiin aiheuttavan hyvinvointitappioita 1,3–3,4 % suhteessa BKT:hen). Suomessa ei ole havaittu yritysten ”jättäytymistä” yhteistoimintalain sääntelyrajojen alapuolelle merkittävässä määrin (Keskinen, 2017). Tämän vuoksi ei ole todennäköistä, että muutokset soveltamisalan rajoissa aiheuttaisivat merkittäviä tuottavuusvaikutuksia yritysten kasvukynnyksen madaltumisen kautta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ehdotettujen lain soveltamisalan nostamisen ja neuvotteluajkojen puolittamisen tuottavuusvaikutusten arvioiminen on epävarmaa, koska tutkimusaineisto on puutteellista ja tulokset eri suuntaisia. Suurin osa kirjallisuudesta osoittaa yhteyden sääntelyn joustavoittamisen ja tuottavuuden kasvun välillä, mutta ainoa suomalaisella aineistolla tehty tutkimus ja muutama muu analyysi osoittavat toiseen suuntaan, joskin tulosten luotettavuudesta ei ole varmuutta.

#### 4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

##### 4.2.2.1 Vaikutukset palkansaajien asemaan

Työllisyysvaikutuksista voidaan erottaa vaikutukset kokonaistyöllisyyteen (kansantalouden tasolla) ja toisaalta vaikutukset työntekijöihin irtisanomisten ja rekrytointien muutoksina.

Kansantalouden tasolla työllisyysvaikutusten voidaan empiiristen tutkimusten perusteella arvioida olevan lähellä nollaa tai niukasti positiiviset (ks. 4.4.6 Kansantalouden vaikutukset). Työsuhdeturvan sääntelyn muutosten on kuitenkin havaittu vaikuttavan rekrytointi- ja irtisanomiskynnykseen (mm. OECD, 2020; Kauhanen & Kauhanen, 2018<sup>26</sup>). Näin ollen on todennäköistä, että ehdotettujen muutosten seurauksena irtisanomisia tapahtuisi useammin, mutta toisaalta myös uuden työn saaminen helpottuisi. Neuvotteluajkojen puolittaminen myös lyhentäisi työvoiman vähentämistilanteissa palkansaajien aikaa uuden työn hakuun.

---

25 Garicano, Lelarge, Van Reenen (2016). Firm size distorts and the productivity distribution: Evidence from France. *American Economic Review*, 106(11): 3439–3479 <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20130232>

26 OECD (2020). *Employment Outlook 2020*. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ruotsalaistutkimuksessa irtisanomisajan pituudesta (Cederlöf, Fredriksson, Nekoei & Seim, 2021<sup>27</sup>) hyödynnettiin eroja alle ja yli 55-vuotiaiden irtisanomisaikojen pituudessa. Epäjatkuvuusasetelmaan perustuen havaittiin, että 2,7 kuukautta pidempi irtisanomisaika lyhentää työmarkkinoiden ulkopuolella tai työttömänä vietettyä aikaa -1,5 kuukautta ja kasvattaa ansioita (+4,9 %) irtisanomisen jälkeen uudessa työpaikassa. Vaikutus saattaa perustua siihen, että irtisanomisajalla työntekijät etsivät uutta työtä erittäin aktiivisesti välttääkseen työttömyyden, ja toisaalta työttömyyden stigma ei hankaloita työnhakua, jolloin uusi työ löytyy todennäköisemmin ja kohtaannon laatu (palkka) on parempi. Osittain työllisyysvaikutus näyttää perustuneen myös siihen, että irtisanotut olivat vanhassa työssään pidempään. Cederlöfin ym. irtisanomisaikojen lyhennyksen vaikutusta koskevien tulosten soveltaminen ei ole täysin verrattavissa tässä esitettyyn neuvotteluaikojen lyhentämiseen, sillä päätös irtisanomisista ja niiden kohdentumisista tehdään vasta neuvottelujen loputtua, jolloin neuvottelujen alkaessa henkilöstö ei vielä voi olla varma, toteutuvatko työnantajan harkitsemat irtisanomiset ja keneen mahdolliset irtisanomiset kohdistuvat. Vaikka irtisanomiset ja niiden kohdentuminen ei olekaan varmaa, moni kuitenkin aloittaa uuden työn etsinnän jo neuvottelujen alkaessa, jolloin neuvotteluaikojen lyhentäminen lyhentää myös työllisenä työn etsimiseen käytettävissä olevaa aikaa. Cederlöfin tutkimuksen perusteella voidaan näin ollen arvioida, että neuvotteluaikojen lyhennys voi vaikeuttaa irtisanottujen uudelleentyöllistymistä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan arvioitu työllisyyden nettomuutoksia, joten vaikka pidempi sopeutumisaika on irtisanotun uudelleen työllistymiselle hyvä asia, voi tämä koko kansantalouden tasolla kuitenkin nostaa yritysten rekrytointikynnystä ja siten vähentää työllisyyttä.

Ehdotettu neuvotteluaikojen lyhentäminen vaikuttaisi palkanmaksuaikaan niillä työntekijöillä, jotka neuvottelujen päätyttyä joutuisivat irtisanotuksi. Jos irtisanomistarve olisi alle kymmenen työntekijää, neuvotteluaika voisi lyhentyä enintään viisi henkilötyöpäivää säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Tämä tarkoittaisi yksityisen sektorin palkansaajien kokonaisansioiden mediaanituntipalkalla laskettuna 718 euron menetystä niille, jotka neuvottelujen päätyttyä joutuvat irtisanotuksi (Taulukko 6). Tämä vähennys voisi vuoden 2022 työ- ja elinkeinoviranomaisille ilmoitettujen tietojen perusteella koskea noin 2 997 palkansaajaa. Säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä muutos olisi suurempi, 1 436 euroa, koska neuvotteluja ei enää velvoitettaisi käymään ollenkaan, mikäli harkitut toimenpiteet koskisivat alle 20 työntekijää.

Jos säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä irtisanomistarve olisi vähintään kymmenen työntekijää, neuvotteluaika voisi lyhentyä enintään 15 henkilötyöpäivän verran, jolloin irtisanotuksi joutuneet palkansaajat menettäisivät edellä kuvatun laskutavan mukaan palkkatuloja 2 154 euroa. Jälleen säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä muutos olisi suurempi, jopa 4 309 euroa, koska työnantajalla ei olisi muutosneuvotteluelvoitetta, jos hän harkitsisi alle 20 työntekijään kohdistuvia vähentämistoimenpiteitä 90 päivän ajanjakson aikana, ja yli 20 työntekijän vähennysten kohdalla neuvotteluaika lyhenisi kuudesta viikosta yhteen. (Taulukko 6) Esitetyt muutokset perustuvat yhteistoimintalain mukaisesti vähimmäisneuvotteluaikoihin, joista jo voimassa olevan lain mukaan on mahdollista sopia toisin. Muutosneuvotteluita saatetaan myös käydä laissa säädettyjä vähimmäisneuvotteluaikoja pidempään, ja työehtosopimuksissa voi olla

---

<sup>27</sup> Cederlöf, J.; Fredriksson, P.; Nekoei, A. & Seim, D. (2021). Mandatory Advance Notice of Layoff: Evidence and Efficiency Considerations. CESifo Working Paper, No. 9208. Center for Economic Studies and ifo Institute, Munich.

määräyksiä neuvotteluajoista. Tämän vuoksi esityksen vaikutus työntekijöiden ansiotasoon on tapauskohtaista.

Vaikka palkansaajille koituukin muutoksesta välittömiä palkkatulojen menetyksiä irtisanomistilanteessa, ei muutoksella voida kuitenkaan katsoa olevan pidemmän aikavälin vaikutusta palkansaajien kokonaisansioihin. Tämä johtuu siitä, että vaikka muutosneuvotteluiden keston lyhentyminen aikaistaa irtisanotuksi tulemista, aikaistuu myös uuteen työhön siirtyminen.

*Taulukko 6: Neuvotteluajojen lyhentämisen vaikutus työvoiman vähentämisen kohteena oleville työntekijöille*

	<b>Vähentämisen kohteena olevien työntekijöiden määrä</b>	<b>Keskimääräinen palkanmaksuajan lyhentyminen (htp), eli neuvotteluajan muutos</b>	<b>Palkan muutos keskimäärin</b>
<b>20–49 henkilöä työllistävät yritykset,</b> ...joissa irtisanomistarve neuvottelun alussa			
... alle 10 hlöä	1 287	10	1 436
... 10–19 hlöä	373	30	4 309
... 20+ hlöä	834	25	3 590
<b>50+ henkilöä työllistävät yritykset,</b> ...joissa irtisanomistarve neuvottelun alussa			
... alle 10 hlöä	2 997	5	718
... 10–19 hlöä	1 203	15	2 154
... 20+ hlöä	3 278	15	2 154

#### 4.2.2.2 Vaikutukset työelämään

Yhteistoiminnan työelämävaikutukset liittyvät varsinkin jatkuviin vuoropuheluihin, joiden tarkoituksena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla. Työnantajan ja henkilöstön välinen jatkuva vuoropuhelu luo edellytykset yrityksen ja yhteisön toimintaa koskevan yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi ja keskinäiselle luottamukselle. Tarkoituksena on yrityksen toiminnan ja työyhteisön jatkuva kehittäminen sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen päätöksenteossa, joka koskee työntekijöiden työtä, työoloja ja asemaa yrityksessä.

Esityksessä ehdotetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuoropuhelua kevennettäväksi säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi yrityksessä tai yhteisössä, ja jo olemassa olevat käytännöt voivat tämän vaateen toteuttaa.

Yhteistoiminnan merkityksestä yritysten toiminnan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin on jonkin verran kansainvälistä tutkimusta. Tässä keskitytään tarkastelemaan henkilöstön suoran ja epäsuoran osallistumisen yhteyksiä yritysten toiminnan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin.

Eurofoundin yrityskyselyaineistoon perustuvassa tutkimuksessa (2020)<sup>28</sup> on analysoitu, millainen merkitys työnantajien ja työntekijöiden edustajien suhteilla on työpaikkojen johdon arvioimalle tuloksellisuudelle ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön edustajien arvioimalle työhyvinvoinnille. Työpaikkojen tuloksellisuudessa arvioitiin kannattavuutta, tulosodotuksia sekä tuotannon volyymin ja työntekijöiden määrän volyymin muutoksia. Työhyvinvoinnin arviot koskivat työpaikan ilmapiiriä, sairauspoissaoloja, työntekijöiden motivaatiota sekä työntekijöiden vaihtuvuutta. Tutkimuksen mukaan työnantajien ja työntekijöiden edustajien hyvät suhteet ovat yhteydessä myönteisiin näkemyksiin organisaation tuloksellisuudesta ja työhyvinvoinnista.

Eurooppalaisessa meta-analyysissä<sup>29</sup> tarkastellaan yhteistoimintaa laaja-alaisesti: yhteistoiminta toteutuu pääosin joko hallintoedustuksen (board-level representation) tai työntekijöiden niin sanotun lattiatason edustuksen (shop-floor representation) myötä – tai käytössä voivat olla molemmat. Meta-analyysissä mukana olevissa tutkimuksissa analysoitiin yhteistoiminnan vaikutuksia vertailuasetelmien avulla. Hallintoedustuksella oli pieniä myönteisiä vaikutuksia tuottavuuden indikaattoreihin (esimerkiksi työn tuottavuus, yrityksen säilyminen, tulot ja kannattavuus). Yhteistoiminta vähensi työttömyyteen johtavia irtisanomisia vain hieman ja sillä oli pieni myönteinen vaikutus työtyytyväisyyteen.

Saksalaisessa yritys- ja työntekijäaineistolla tehdyssä tutkimuksessa tarkasteltiin työpaikkoja, joissa on yritysneuvosto. Yritysneuvoston olemassaolo työpaikalla vahvisti työsuorituksen arvioinnin sekä työntekijän ja esihenkilön välisten palautekeskusteluiden asianmukaista toteutumista. Vastaavaa yhteyttä ei löydetty työpaikoilla, joilla yritysneuvostoa ei ole. Yritysneuvoston merkitys korostui etenkin niillä saksalaisilla työpaikoilla, jotka eivät olleet työehtosopimuksen piirissä.<sup>30</sup>

Suomessa säännökset jatkuvasta vuoropuhelusta otettiin vuoden 2022 alussa voimaan tulleeseen uudistettuun yhteistoimintalakiin eikä sen vaikutuksista ole tehty tutkimusta. Sen sijaan aikaisempien yhteistoimintaan liittyvien lainsäädäntömuutosten vaikutuksista on muutama tutkimus.

Harju et al. (2021)<sup>31</sup> tutkivat suomalaisen yritysaineiston avulla henkilöstön edustajan hallintoedustukseen osallistumisen vaikutuksia tuottavuuteen, työn koettuihin laatutekijöihin sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen (ks. laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa, 725/1990). Tutkimuksen mukaan työntekijöiden edustajien osallistuminen yritysten hallintoon nosti työn tuottavuutta.<sup>32</sup> Lisäksi sillä oli pieniä myönteisiä vaikutuksia työn koettuihin laatutekijöihin. Vaikutuksia työntekijöiden vaihtuvuuteen ei sen sijaan löydetty. Samassa tutkimuksessa selvitettiin myös, mikä merkitys yhteistoiminnan tuomisella pieniin 20–29

---

<sup>28</sup> Eurofound and Cedefop (2020). European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>29</sup> Jäger, S., Noy, S. & Schoefer, B. (2021). What does codetermination do? Working paper 28921. Nber Working Paper Series. National Bureau of Economic Research: Massachusetts.

<sup>30</sup> Grund, C., Sliwka, D., Titz, K. (2024). Works councils as gatekeepers: Codetermination, management practices, and job satisfaction. Labour Economics, Volume 90. October 2024.

<sup>31</sup> Harju, J., Jäger, S. & Schoefer, B. (2021). Voice at work. Working Paper 28522. Nber Working Paper Series. National Bureau of Economic Research: Massachusetts.

<sup>32</sup> Harjun et al. (2021) tutkimukseen on viitattu myös kappaleessa 4.2.1.3 Vaikutukset tuottavuuteen, jossa myös pohditaan tutkimusasetelman ongelmakohtia eli tutkimuksen tarkasteluajan sijoittumista ajanjaksolle, jolloin IT-sektorin tuottavuuskasvu oli erittäin voimakasta.



henkilön yrityksiin vuonna 2007 oli (ks. laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 334/2007). Tutkimuksessa löydettiin ainoastaan pieni myönteinen vaikutus koettuihin työmarkkinasuhteisiin työpaikalla.

Vertailuasetelmiin perustuvissa tutkimuksissa siis löydettiin yhteistoiminnalle yleisesti pieniä myönteisiä vaikutuksia tuottavuuteen ja työn laatuun. Ehdotettu kevennetty jatkuvan vuoropuhelun malli loisi jatkuvuutta vuoden 2022 alussa voimaan tulleen yhteistoimintalain säännösten johdosta tehdyille yhteistoimintaa koskeville toimintatavoille, kun samalla työnantajille vuoropuheluista koituva hallinnollinen taakka pienenesi. Kun jatkuvan vuoropuhelun käytäntöjä ei enää määriteltäisi laissa yksityiskohtaisesti 20–49 työntekijää työllistävien yritysten osalta, on kuitenkin mahdollista, että vuoropuheluihin liittyvä yhteistoiminta joissakin tämän kokoluokan yrityksistä heikkenisi nykyisestä. Tämä voisi näkyä ensinnäkin siinä, että vuoropuhelussa ei enää käsiteltäisi yhtä laaja-alaisesti sellaisia asioita kuin voimassa olevan lain 8 §:ssä edellytetään. On myös mahdollista, että lakiin perustuvien vuoropuhelukertojen määrä vähenee nykyisestä. Toisaalta on huomioitava, että jo nykyisinkin alle 30 työntekijän yrityksissä lakiin perustuvaa vuoropuhelua edellytetään käytävän kahdesti vuodessa. Lisäksi voimassa olevan lain tietojen antamista koskevan 10 ja 11 §:n soveltamatta jättäminen pienemmissä yrityksissä voi johtaa henkilöstön edustajien tai henkilöstön tiedonsaannin heikkenemiseen, mikäli vastaavaa tietoa ei enää jatkossa muutoin jaettaisi. Edelleen työyhteisön kehittämissuunnitelmaa koskevan lain 9 §:n soveltamatta jättäminen voi merkitä sitä, että esimerkiksi henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen ei toteudu yhtä suunnitelmallisesti kuin aiemmin.

Yhtäältä ehdotetut muutokset voivat työpaikoilla lisätä vuoropuhelun mielekkyyttä, mikäli yrityksissä ja yhteisöissä koetaan, että vuoropuhelun käytännöt ja tiedon jakaminen on helpommin sovitettavissa yhteen osaksi yrityksen ja sen henkilöstön välistä muutoinkin tapahtuvaa jatkuvaa vuorovaikutusta ja toiminnan kehittämistä. Mahdollista on myös, että lainsäädännön muuttumisesta huolimatta vuoropuheluun voimassa olevan lain pohjalta omaksutut toimintatavat ja käytännöt säilyvät osassa yrityksistä ennallaan. Näin ollen esitettyjen muutosten vaikutusta sääntelyn kohteena olevien yritysten työntekijöiden ja heidän edustajiensa asemaan on haasteellista yksiselitteisesti arvioida.

Hyvin toimivien yhteistoiminta- ja osallistumismenettelyiden, mukaan lukien jatkuvan vuoropuhelun, on katsottu tukevan paikallista sopimista.<sup>33</sup> Tämä on yksi syy sille, miksi soveltamisalaa koskevan rajan nostamisesta huolimatta esityksessä ehdotetaan jatkuvan vuoropuhelun säilyttämistä kevennetyissä muodossa 20–49 työntekijän yrityksissä. Mikäli kevennettyyn vuoropuheluun siirtyminen merkitsisi sitä, että kokemukset tiedonsaannista ja yritystä tai yhteisöä koskevan yhteisen tilannekuvan muodostumisesta heikkenisivät nykyisestä, voi tämä heijastua myös paikallisen sopimisen edellytyksiin kyseisissä yrityksissä. Vaikutukset ovat kuitenkin tapauskohtaisia ja riippuvat paljolti kunkin yrityksen sisäisestä toimintakulttuurista.

#### 4.2.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan työnantajan on toimitettava työvoiman käytön vähentämistä koskeva neuvotteluesitys työ- ja elinkeinoviranomaisille viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa. Jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista,

---

<sup>33</sup> Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s.18.

työnantajan on myös annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvítettävä julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työllistymistä tuetaan.

Osana muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa työ- ja elinkeinotoimistoissa työskentelee muutosturva-asiantuntijoiden verkosto. Kaikilla ELY-keskusalueilla on nimetty muutosturva-asioihin erikoistuneita asiantuntijoita, joiden tehtävänä on opastaa ja informoida työnantajia muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa ja työvoimapalvelujen tarjonnasta. Muutosturva-asiantuntijat tukevat työnantajaa muutosneuvotteluita koskevan prosessin ajan ja käyvät läpi julkiset työvoimapalvelut muutostilanteen ratkaisuiksi.

Edellä kuvattujen laskelmien mukaan muutosneuvotteluluvon poistuisi vuosittain noin 130 vähintään kymmenen työntekijää koskevan neuvottelun ja noin 650 alle kymmenen työntekijää koskevan neuvottelun osalta. Tämä tarkoittaisi TE-palveluille ilmoitettujen muutostilanteiden ja siten myös muutosturva-asiantuntijoiden niihin liittyvien palvelutehtävien määrän vähentymistä jossakin määrin. On kuitenkin mahdollista, että osa muutosneuvotteluluvon piiriin ulkopuolelle jäävistä yrityksistä jatkaa muutosneuvotteluista ilmoittamista vapaaehtoisesti, kuten tilastojen perusteella on tapahtunut tähänkin saakka. Muutosten voimaantulon jälkeen aiemmin muutosneuvotteluluvon piirissä olleissa yrityksissä ja yhteisöissä voi myös esiintyä epätietoisuutta tai -varmuutta lain muutoksista, mikä voi näkyä myös TE-viranomaisen suuntaan lisääntyvinä yhteydenottoina. Myös ehdotetut muutokset koskien 20–49 työntekijän yrityksiä silloin, kun vähentämistoimenpiteiden kohteena on vähintään 20 työntekijää 90 päivän aikana, voi herättää ensivaiheessa kysymyksiä työnantajilla, ja heijastua siten myös TE-viranomaiseen yhteydenottojen muodossa.

Vaikka TE-palveluihin ilmoitettavien muutosneuvottelutilanteiden voidaan sinänsä arvioida vähentyvän, voi lain muutos jossakin määrin näkyä lisääntyvinä yhteydenottoina henkilöasiakkaiden puolella, mikäli vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät eivät enää saisi samassa määrin ennakkollisesti tietoa julkisista työvoimapalveluista kuin aiemmin jo muutosneuvotteluiden aikana.

TE-palvelut siirtyvät kuntien ja työllisyysalueiden vastuulle vuoden 2025 alusta. Uudistuksen myötä kuntien ja kuntayhtymien työvoimapalveluista vastaavat viranomaiset, eli työvoimaviranomaiset, hoitavat jatkossa muutosturvan toteuttamiseen liittyviä tehtäviä.

Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintalain noudattamista. Ehdotetut muutokset tulevat todennäköisesti näkymään yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toiminnassa lisääntyvinä yhteydenottoina ja kysymyksinä muutosten voimaantuloajankohdan molemmin puolin. Yhteydenottojen määrien voidaan kuitenkin arvioida tasaantuvan ajan kuluessa, kun yrityksissä totutaan soveltamaan uutta lainsäädäntöä.

## **5 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### **5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset**

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu erilaisia vaihtoehtoja toteuttaa hallitusohjelman kirjaukset siten, että sääntely noudattaisi EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvia vaatimuksia. Joukkovähentämisdirektiivi asettaa rajoituksia, joiden vuoksi työvoiman käytön vähentämistä koskevaa muutosneuvotteluluvon ei voida poistaa kokonaan hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti kaikissa alle 50 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä. Direktiivin

mukaan jäsenvaltio voi valita toisen kahdesta eri joukkovähentämisen määritelmästä, ja direktiivin asettamia vaatimuksia tulee noudattaa määritelmän täyttyessä. Esitystä valmisteltaessa on arvioitu joukkovähentämisdirektiivin mahdollistamia eri vaihtoehtoja, joilla muutosneuvotteluelvoite voitaisiin toteuttaa pienemmissä alle 50 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä. Koska työvoiman käytön vähentämistä koskeva muutosneuvotteluelvoite olisi jatkossa erilainen eri suuruisissa yrityksissä, vaihtoehdon valinnassa painoarvoa annettiin myös sääntelyn selkeydelle.

Valmistelussa katsottiin, että joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohta vastaisi parhaiten hallitusohjelmakirjauksen tavoitetta. Alakohdan mukaan joukkovähentämällä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat määrää, joka on 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta. Määritelmän toteuttamiseksi yhteistoimintalaissa säädettäisiin, että 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 taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Esitystä valmisteltaessa on arvioitu myös vaihtoehtoa, joka perustuu joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i alakohdan joukkovähentämisen määritelmään. Vaihtoehtona oli, että muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluisi työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema vähintään 10 työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen 30 päivän ajanjakson aikana.

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu joukkovähentämisdirektiivin joukkovähentämisen määritelmän asettamia rajoituksia muutosneuvotteluelvoitteen toteuttamiselle alle 50 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä työnantajan harkitsemissa työvoiman käytön vähentämistilanteissa. Direktiivin mukaan joukkovähentämällä tarkoitetaan ”työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin [...]”. Vaikka määritelmä koskee sanamuotonsa mukaan irtisanomisia, unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu, että työnantajan on ryhdyttävä neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä (C-149/16 (Socha ym.) ja C-429/16 (Ciupa ym.)). Näin ollen voidaan katsoa, että joukkovähentämisen määritelmä kattaa yksittäisistä työntekijöistä riippumattomista syistä tapahtuvien irtisanomisten lisäksi ainakin työnantajan yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi toteuttamat palkkaehtojen muutokset, jotka johtavat työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä. Ratkaisukäytännön perusteella voidaan katsoa, ettei joukkovähentämisen määritelmä kata yksiselitteisesti vain taloudellisella ja tuotannollisella perusteella harkittavia irtisanomisia. Joukkovähentämisen määritelmän tulkinnanvaraisuudesta johtuen valmistelussa katsottiin, että muutosneuvotteluelvoite säilytetään 20-49 työntekijän yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä raja-arvoa ja ajanjaksoa koskevien edellytysten täyttyessä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkittujen irtisanomisten lisäksi myös taloudellisella ja tuotannollisella perusteella harkittujen lomauttamisten, osa-aikaistamisten ja työsopimuksen olennaisen ehtojen yksipuolisten muuttamisten osalta. Valmistelussa katsottiin, että joukkovähentämisen määritelmä ei kata työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisia tilapäisiä lomautuksia, koska

työnantajalta ei edellytetä taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta niiden toteuttamiseen.

Esitystä valmisteltaessa on niin ikään arvioitu ehdotettujen muutosten vaikutusta joukkovähentämisdirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädettyyn työnantajan ilmoitusvelvollisuuteen sekä 4 artiklan 1 kohdassa säädettyyn 30 päivän määräaikaan. Neuvotteluaikojen lyhentämisen vuoksi tuli varmistaa, että suunniteltua joukkovähentämistä ei toteutettaisi ennen kuin on kulunut 30 päivää viranomaiselle tehdystä ilmoituksesta.

Valmistelussa on arvioitu kahta eri vaihtoehtoa, jolla 30 päivän määräaika voitaisiin toteuttaa. Vaihtoehtoina oli sitoa 30 päivän määräaika joko yhteistoimintalain 21 §:n mukaiseen toimintasuunnitelmaan, jota valmistellessaan työnantaja selvittää pykälän 3 momentin mukaisesti yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa julkiset työvoimapalvelut, tai työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä säädettyyn työnantajan ilmoitukseen työvoimaviranomaiselle. Valmistelussa todettiin, että määräaika on vaikeasti yhteen sovitettavissa voimassa olevaan sääntelyyn, jossa säädetään erikseen neuvotteluelvoitteen kestosta ja jossa työvoimaviranomaisen aktiivinen rooli alkaa jo muutosneuvotteluiden alkaessa. Vaihtoehdon valinnassa määräaika pyrittiin sovittamaan osaksi voimassa olevia säännöksiä ja painoarvoa annettiin direktiivissä säädetyn määräajan tarkoitukselle sekä sille, ettei lakiin otettaisi säännöstä uudesta viranomaiselle tehtävästä ilmoituksesta.

Valmistelussa päädyttiin sitomaan määräaika yhteistoimintalain 21 §:n 3 momentissa säädetyn yhteistyön alkamisen sijaan 19 §:n 4 momentissa säädettyyn neuvotteluesityksen toimittamiseen työvoimaviranomaiselle, koska viranomaisen aktiivinen rooli ja työnantajan yhteistyö viranomaisen kanssa julkisten työvoimapalveluiden selvittämisessä alkaa neuvotteluesityksen toimittamisesta.

Edelleen esitystä valmisteltaessa esillä on ollut vaihtoehto, jonka mukaan vuoropuheluelvoite alle 50 työntekijän yrityksissä ja yhteisöissä poistuisi kokonaan. Esityksessä on kuitenkin päädytty ehdottamaan kevyempää vuoropuheluelvoitetta säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä.

Valmistelun aikana työntekijäjärjestöt ovat esittäneet vaihtoehdoksi, että yhteistoimintalakiin ei tehtäisi mitään muutoksia. Valmistelussa on kuitenkin katsottu, että vaihtoehto ei toteuttaisi hallitusohjelmakirjauksen tavoitetta.

## **5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot**

### **5.2.1 Ruotsi**

Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämäärämislaissa (Lag om medbestämmande i arbetslivet). Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä.

Myötämäärämislaki antaa paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeisen roolin kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Lainsäädännön ohella työehtosopimukset täsmentävät ja syventävät tätä roolia.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät sinänsä kuulu yhteistoiminnan piiriin, mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistoimintasopimuksen aikaansaamista.<sup>35</sup>

Myötämäärämlain mukaan työnantajan on pidettävä häntä sitovan työehtosopimuksen osapuolena oleva ammattiosasto tietoisena yrityksen liiketoiminnan kehityksestä tuotannon ja talouden suhteen sekä henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Vastaava tiedonantovelvollisuus on sellaisella työnantajalla, joka ei ole sidottuna mihinkään työehtosopimukseen. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on lisäksi annettava ammattiosastolle muutoinkin tilaisuus tutustua työnantajan toimintaan liittyviin asiakirjoihin siinä laajuudessa kuin se on tarpeen järjestöön kuuluvien työntekijöiden yhteisten etujen ajamiseksi.

Laissa säädetään lisäksi työvoiman käytön vähentämistä koskevasta työnantajan neuvotteluvollisuudesta sekä neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Irtisanomisiin ja lomautuksiin liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaisille (Arbetsförmedlingen) säädetään tiettyjä työllisyyden edistämistoimenpiteitä koskevassa laissa (Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder). Irtisanomisten osalta työnantajan on tehtävä ilmoitus työvoimaviranomaisille, jos hän aikoo irtisanoa vähintään viisi henkilöä. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös irtisanomisia, joissa yhdeksänkymmenen päivän aikana irtisanoaan vähintään 20 työntekijää. Lain mukaan irtisanominen voidaan toteuttaa (työsuhde päättyä) aikaisintaan kaksi kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 25 työntekijää, neljä kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 100 työntekijää ja kuusi kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat vähintään 100 työntekijää.

## 5.2.2 Tanska

Tanskan tiedottamisesta sekä työntekijän kuulemisesta annettua lakia (lov om information og høring af lønmodtagere) sovelletaan yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 35 henkilöä. Laki sisältää yhteistoimintamenettelydirektiiviä vastaavat säännökset työntekijöiden tiedottamisesta ja kuulemisesta. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja ja työntekijöitä sitova työehtosopimus sisältää vähintään yhteistoimintamenettelydirektiivin tasoiset säännökset. Työehtosopimuksilla onkin merkittävä rooli tanskalaisessa työolainsäädännössä. Työpaikkatason yhteistoimintaa ohjaa suurimman työnantajakeskusjärjestö DA:n (Dansk Arbejdsgiverforening) ja suurimman työntekijäkeskusjärjestö LO:n (Landsorganisationen i Danmark)<sup>36</sup> välinen yhteistoimintasopimus. Se sisältää määräykset luottamusmiesjärjestelmästä, työpaikkojen yhteistoimintamenettelyistä, yhteistoimintakomiteoista ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyistä. Yhteistoimintasopimuksen määräykset ovat laajalti osana alakohtaisia työehtosopimuksia.<sup>37</sup>

Yhteistoimintakomitea voidaan perustaa yritykseen, joka työllistää normaalisti vähintään 35 työntekijää ja jossa työntekijöiden enemmistö tai työnantaja haluaa perustaa tällaisen elimen.

<sup>35</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.

<sup>36</sup> LO yhdistyi toimihenkilöitä edustavan FHF:n kanssa vuonna 2019. Uuden järjestön nimi on Fagbevægelsens Hovedorganisation FHO.

<sup>37</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 18 ja 22.

Akava Worksin selvityksessä viitataan DA:n arvioon, jonka mukaan yhteistoimintakomiteoita olisi perustettu noin 70 prosenttiin niistä yrityksistä, joihin se on sääntöjen mukaan perustettavissa.<sup>38</sup>

Yhteistoimintakomiteoiden kokoonpanossa on yhtä suuri määrä henkilöstön ja työnantajan edustajia. Työntekijöiden vähimmäislukumäärä on kaksi (jos yritys työllistää 35–50 työntekijää) ja kasvaa liukuvalla asteikolla kuuteen (jos yritys työllistää 501–1 000 työntekijää). Järjestäytymättömilläkin työntekijöillä on oikeus valita edustajansa komiteaan. Yhteistoimintakomitean tehtävänä on edistää yhteistoimintaa yrityksessä niin yrityksen kuin yksittäisen työntekijän etua silmällä pitäen. Sen merkitys liittyy ennakoivaan tiedonvälitykseen ja neuvottelutoimintaan, varsinaista päätösvaltaa sillä ei ole. Komitea voi sopia muun muassa yrityksessä noudatettavan henkilöstöpolitiikan periaatteista mukaan lukien tasa-arvokysymykset, koulutuksesta, tietosuojasta ja tuotanto- tai palvelutoiminnan muutostilanteissa noudatettavista menettelytavoista.<sup>39</sup>

Joukkovähentämisiin liittyvästä ilmoitus- ynnä muita menettelyitä koskevassa laissa (lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang) säädetään työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden irtisanomisesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa sekä velvollisuudesta ilmoittaa kyseisistä neuvotteluista ja niiden lopputulemasta alueellisille työmarkkinaneuvostolle. Laissa tarkoitettuina irtisanomisina pidetään joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan a kohdan i alakohdan mukaiset raja-arvot täyttäviä irtisanomisia.

Työnantajan on aloitettava neuvottelut yrityksen työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jos työnantaja aikoo toteuttaa laissa määriteltyjä irtisanomisia. Työnantajan on annettava neuvotteluissa käytettäväksi yhtiön työntekijöille tai heidän edustajilleen, mikäli heidät on valittu tai nimitetty, laissa määritellyt tiedot. Työnantajan tulee toimittaa ilmoituksesta jäljennös alueelliseen työvoimaneuvostoon. Jos työnantaja aikoo neuvottelujen jälkeen jatkaa irtisanomisten toteuttamista, työnantajan on toimitettava asiasta kirjallinen ilmoitus alueelliselle työvoimaneuvostolle. Jos irtisanomisten määrä on vähintään 50 prosenttia työpaikalla työskentelevien työntekijöiden määrästä ja jos työpaikalla työskentelee normaalisti vähintään 100 työntekijää, tämä ilmoitus voidaan lähettää aikaisintaan 21 päivän kuluttua neuvottelujen alkamisesta, jollei työehtosopimuksessa toisin sovita.

Ilmoitetut irtisanomiset tulevat voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua siitä, kun ilmoitus on lähetetty alueelliselle työvoimaneuvostolle. Jos irtisanomisten määrä on kuitenkin vähintään 50 prosenttia työpaikan työntekijöiden määrästä ja jos työpaikalla työskentelee normaalisti vähintään 100 työntekijää, irtisanomiset tulevat voimaan aikaisintaan kahdeksan viikon kuluttua siitä, kun ilmoitus on lähetetty työvoimaneuvostolle, ellei työehtosopimuksessa toisin sovita.

### 5.2.3 Norja

Norjan työympäristöä, työaikaa ja työsuojelua koskevaan lakiin (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern) sisältyy yhteistoimintamenettelydirektiivin kaltaiset säännökset työntekijöiden edustajien tiedottamisesta ja kuulemisesta. Säännökset koskevat työnantajaa,

---

<sup>38</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22.

<sup>39</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22-23.

jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Säännöksistä voi sopia toisin työehtosopimuksilla.

Lain 15 luvussa säädetään työvoiman käytön vähentämiseen liittyvästä neuvottelumenettelystä ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta työntekijöiden edustajille. Säännökset tulevat sovellettaviksi, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista 30 päivän aikana. Irtisanomiset saavat tulla voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua työvoima- ja hyvinvointiviranomaiselle (Arbeids- og velferdsetaten) tehdystä ilmoituksesta.

Myös Norjassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä sopimuksilla on tärkeä rooli yhteistoiminnan sääntelyssä. Esimerkiksi Norjan työnantajien keskusliiton NHO:n ja työntekijäjärjestöjen keskusliiton LO:n väliseen pääsopimukseen<sup>40</sup> sisältyy yhteistoimintaa koskevia määräyksiä. Sopimuksen mukaan työnantajan on muun muassa kerran kuukaudessa tai pyydettyä useamminkin käytävä keskustelua luottamusmiehen kanssa yrityksen tilanteesta, liittyen muun muassa yrityksen taloudelliseen ja tuotannolliseen tilanteeseen, työpaikkaan yleisesti ja sen päivittäiseen toimintaan liittyvistä olosuhteista sekä palkkauksesta ja työolosuhteista.

#### 5.2.4 Saksa

Saksassa henkilöstön edustus toteutuu kahdella tasolla: yritysneuvostoissa (Betriebsrat) työpaikkatasolla ja hallintoedustuksena (Aufsichtsrat) yrityksen hallituksessa tai hallintoneuvostossa. Yritysneuvostolla on merkittävä asema tiedonsaannissa ja konsultaatioissa yrityksen johdon kanssa. Se voi vaikuttaa käytännössä suurestikin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, palkkauspolitiikkaan ja työolosuhteisiin.<sup>41</sup>

Yritysneuvostoa koskevan lain mukaan (Betriebsverfassungsgesetz) yritysneuvosto voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 5 työntekijää. Yritysneuvoston koko on suhteessa työntekijöiden henkilömäärään. Jos työntekijöiden määrä on 5–20, neuvostoksi riittää yksi henkilö. Työntekijämäärältään 1001–1500 hengen yrityksissä yritysneuvostossa on 15 jäsentä. Työnantaja ei ole yritysneuvostossa edustettuna.<sup>42</sup>

Yritysneuvoston keskeinen tehtävä on valvoa, että työnantaja noudattaa työlainsäädännön, työehtosopimusten ja muiden sopimusten vaatimuksia. Työnantajan on neuvoteltava yritysneuvoston kanssa merkittävistä uudelleenjärjestelyistä, henkilöstöpolitiikan muutoksista ja ammatilliseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Yritysneuvostolla on myös oikeus tehdä aloitteita työntekoon ja työaikoihin liittyvissä asioissa. Tietyistä laissa säädettyistä asioista työnantaja voi laatia sitovia sääntöjä ainoastaan yritysneuvoston suostumuksella. Jos näistä asioista on sovittu työehtosopimuksessa, noudatetaan sitä.<sup>43</sup>

Yrityksiin, joissa säännönmukaisesti työskentelee vähintään 100 työntekijää, on perustettava yritysneuvoston talousvaliokunta. Työnantaja on velvollinen tiedottamaan talousvaliokunnalle yrityksen taloudellista tilanteesta. Työnantajan on tarvittaessa neuvoteltava näistä

---

<sup>40</sup> Hovedavtalen, LO-NHO, 2018–2021.

<sup>41</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 32–33.

<sup>42</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.

<sup>43</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.

kysymyksistä. Neuvottelujen kohteena voivat olla esimerkiksi yrityksen uudelleenjärjestelyt tai yritysostot.<sup>44</sup>

Yli 20 työntekijän yrityksessä vaaditaan yritysneuvoston suostumus uusiin rekrytointeihin, muutoksiin palkka-arvioissa ja siirroissa tehtävistä toisiin. Tietyin edellytyksin yritysneuvosto voi kieltäytyä antamasta suostumustaan. Mikäli työnantaja haluaa tällöin toimeenpanna ratkaisun, asia on vietävä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen päättämistapauksissa työnantajan on kaikissa tapauksissa kuultava yritysneuvostoa, muussa tapauksessa irtisanominen on pätemätön. Yritysneuvosto voi laissa mainittuihin perusteisiin nojaten riitauttaa irtisanomisen.<sup>45</sup>

Joukkovähentämisiin liittyvästä neuvotteluvollisuudesta yritysneuvoston kanssa ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta samoin kuin joukkovähentämistä ilmoittamisesta työvoimatoimistolle säädetään irtisanomissuojaa koskevassa laissa (Kündigungsschutzgesetz). Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työvoimatoimistolle, jos työnantaja aikoo irtisanoa 30 päivän aikana 1) enemmän kuin viisi työntekijää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on enemmän kuin 20 ja vähemmän kuin 60, 2) 10 prosenttia yrityksen työntekijöistä tai yli 25 työntekijää yrityksestä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500, tai 3) vähintään 30 työntekijää yrityksessä, jonka palveluksessa on vähintään 500 työntekijää. Työnantaja ei saa toteuttaa irtisanomisia ennen kuin 30 päivää on kulunut työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta. Yksittäistapauksissa mainittua aikaa voidaan pidentää kahteen kuukauteen.

## **6 Lausuntopalautte**

### **6.1 Lausuntopalautteen keskeisimmät huomiot**

Työntekijä- ja työnantajapuolen näkemykset yhteistoimintalain muutostarpeista ovat vastakkaiset. Työntekijäpuoli vastustaa yhteistoimintalakiin ehdotettuja muutoksia. Muutosten katsotaan hyödyttävän ainoastaan työnantajia, kun taas työntekijöille ne ovat pelkästään heikennyksiä. Ehdotettuja muutoksia pidetään yhteistoiminnan tarkoituksen vastaisina, eikä niiden katsota edistävän työpaikkojen jatkuvaa vuoropuhelua tai keskustelevaa toimintakulttuuria. Yhteistoimintalain soveltamisesta työpaikoilla arvioidaan tulevan haastavampaa, koska laista ei ole enää selkeästi luettavissa, missä tilanteissa lakia sovelletaan. Jatkossa tiedon joutuu etsimään useista eri pykälistä sekä lain perusteluista.

Ehdotettuja muutoksia pidetään työntekijäpuolen lausunnoissa ennenaikaisina ja tarpeettomina näin pian yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen voimaan tulon jälkeen. Lain vaikutuksia ei ole seurattu tai arvioitu, ja ehdotetut muutokset muuttaisivat lakia keskeisesti.

Työntekijäpuolen lausunnoissa nostetaan esiin yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskielto. Lausunnoissa katsotaan, että uudistuksen tavoitetta perustellaan direktiivin sallimalla vähimmäistasolla ja että direktiiviä käytetään perusteena sille, että kansallisesti olemassa olevaa suojan tasoa heikennetään. Työntekijäpuoli katsoo tämän olevan vastoin direktiivin heikentämiskieltoa ja EU-oikeuden yleisiä periaatteita sekä sosiaalipolitiikan tavoitteita. Esitettyjen muutosten katsotaan myös olevan ristiriidassa hallituksen tavoitteena

---

<sup>44</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.

<sup>45</sup> Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.



olevan paikallisen sopimisen edistämisen kanssa, koska vuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta. Vuoropuhelua koskevat heikennykset kohdistuvat pienempiin yrityksiin, joiden osalta yritetään erityisesti edistää paikallista sopimista.

Työntekijäpuoli vastustaa ehdotettua yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamista. Soveltamisalapykälää pidetään myös vaikeaselkoisena. Edelleen lausunnoissa vastustetaan vuoropuheluun esitettyä muutosta, mutta pidetään hyvänä sitä, että vuoropuhelu ei poistuisi kokonaan 20–49 henkilöä työllistävistä yrityksistä. Esitetyn kevennetyn vuoropuhelun nähdään olevan selvä heikennys nykytilaan ja vuoropuhelun käytäntöjen jäävän viime kädessä työnantajan päätettäväksi. Lausuntojen mukaan esityksen perusteella jää epäselväksi, millainen vuoropuhelumalli muodostaa vähimmäistason yhteistoimintalain tarkoituksen täyttämiseksi, jos menettely ja toteutus ovat työnantajan määriteltävissä. Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia säännöksiä soveltamista edelleen vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin pidetään hyvänä ja välttämättömänä asiana liikkeenluovutusdirektiivin kannalta.

Muutosneuvotteluvuorokauden keventämistä 20–49 työntekijän yrityksissä ja neuvotteluaikojen lyhentämistä vastustetaan. Lausunnoissa katsotaan, että muutosneuvottelusäännökset ja niiden hahmottaminen vaikeutuvat entisestään ja säännösten arvioidaan lisäävän tulkintariitoja ja hallinnollista taakkaa. Lisäksi riski säännösten kiertämiselle kasvaa. Neuvotteluaikojen osalta erityisesti seitsemän päivän neuvotteluaajassa on työntekijäpuolen lausuntojen mukaan mahdotonta täyttää neuvotteluvuorokauden eikä esityksen perusteluissa avata sitä, miten neuvotteluvuorokausi täytetään käytännössä. Ehdotettua pykälää työsopimuksen päättymistä koskevasta määräajasta<sup>46</sup> pidetään hyvänä ja välttämättömänä, jotta lainsäädäntö täyttäisi joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat velvoitteet. Lausunnoissa esitetään kuitenkin huolia esimerkiksi neuvotteluesityksen toimittamisajankohdan määrittämisestä. Lisäksi säännöksen rikkomisen tulisi olla hyvitysvastuun piirissä.

Työntekijäpuolen lausunnoissa kiinnitetään myös huomioita esityksen arvioituihin vaikutuksiin ja toteuttamisvaihtoehtoihin. Lausunnoissa katsotaan, että esitettyjen vaikutusarvioiden perusteella ehdotetuilla muutoksilla ei ole selviä tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksia. Uudistuksen pääasiallisena vaikutuksena katsotaan olevan työnantajien välttämättömien palkkakustannusten vähentyminen erityisesti irtisanomistilanteissa. Työntekijäpuoli pitää esitystä tästäkin näkökulmasta epätasapainoisena, koska se tarkoittaa tulonsiirtoa palkansaajilta työnantajille. Valmistelun aikana olisi niin ikään tullut perehtyä tarkemmin Ruotsin yhteistoimintaa säätelevään kokonaisuuteen ja toimivuuteen erityisesti pienten yritysten kannalta sekä selvittää sitä yhtenä toteuttamisvaihtoehtona.

Työnantajapuoli pitää esityksen tavoitteita työelämän lainsäädännön uudistamisesta työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi kannatettavina ja tarpeellisina. Yhteistoimintalain muutosäännösten noudattamisen katsotaan aiheuttavan etenkin pienissä yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa, ja pitkät vähimmäisneuvotteluaajat hidastavat välttämättömien sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamista. Lain kokonaisuudistuksen yhteydessä ei puututtu sääntelyn suurimpiin ongelmiin ja uudistuksella lisättiin erityisesti pienempien yritysten hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Yhteistoimintalain soveltamisalan nostaminen ja

---

<sup>46</sup> Pykälän otsikko on muutettu lausuntokierroksen jälkeen työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaksi ajaksi.

vähimmäisneuvotteluaikojan lyhentäminen ovat tämän vuoksi lausuntojen mukaan tarpeellisia muutoksia.

Työnantajapuoli katsoo kuitenkin, että EU:n lainsäädännöstä aiheutuvat rajoitteet on esityksessä kuvattu liian laajoiksi joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta. Myöskään EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi ei aseta vuoropuheluelvoitetta alle 50 työntekijän yrityksille. Työnantajapuoli katsoo, että 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi noudattaa mahdollisimman kattavasti, ja että siitä tulisi poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi sitä edellyttää. Nyt esitetyt muutokset johtaisivat monelta osin sekavaan lopputulokseen ja vaikeuttaisivat yhteistoimintalain soveltamista alle 50 työntekijän yrityksissä.

Työnantajapuoli vastustaa lakisääteisen vuoropuheluelvoitteen säilyttämistä alle 50 työntekijän yrityksissä. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat yritysten normaalia toimintaa eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla. Myös liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevien säännösten tulisi koskea vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Työnantajapuolen lausuntojen mukaan joukkovähentämisdirektiivi koskee ainoastaan joukkovähentämisiin eli irtisanomisiin kytkettyjä tilanteita. Tämän vuoksi muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea vain tilanteita, joissa on kyse vähintään 20 työntekijän irtisanomisesta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Lausunnoissa pidetään kuitenkin hyvänä, että tilapäiset lomautukset on rajattu muutosneuvotteluelvoitteen ulkopuolelle pienemmissä yrityksissä. Neuvotteluaikojen lyhentämistä kannatetaan. Osassa työnantajapuolen lausuntoja ehdotetaan kuitenkin ehdotetun 23 §:n 2 momentin 3 kohdan työntekijärajan tarkastamista ja sitä, että neuvotteluesityksen antamista koskevasta viiden päivän vähimmäisajasta tulisi voida sopia toisin. Työsopimuksen päättymiseen liittyvän määräajan osalta lausunnoissa katsotaan, että joukkovähentämisdirektiivistä seuraava, sinänsä itsessään epätarkoituksenmukainen velvoite ehdotetaan toteutettavaksi Suomen lainsäädäntöön tarkoituksenmukaisimmin soveltuvalla tavalla. Määräaika tulisi kuitenkin rajata koskemaan ainoastaan joukkovähentämisdirektiivin soveltamistilanteita eli vähintään 20 työntekijän irtisanomista 90 päivän aikana. Rikosoikeudellisen seuraamuksen ulottamista esitetyn 7 a §:n rikkomistilanteisiin pidetään ongelmallisena pykälän yleisluontoisuuden vuoksi. Sen sijaan ehdotetun 25 a §:n rikkomisen seuraamusta pidetään asianmukaisena.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n lausunnon mukaan yhteistoimintalakia vastaavat muutokset tulisi tehdä myös työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnassa ja hyvinvointialueella annettuun lakiin.

YT-asiamies huomioi lausunnossaan, että yhteistoimintalain tarkoitusta koskevaan pykälään ei ole esitetty muutoksia. Tämän vuoksi ehdotettujen muutosten vaikutukset – lain tarkoituskin huomioiden – työpaikkojen arkeen olisi hyvä selvittää. Lausunnon mukaan esityksen keskeiset muutokset koskevat yritysten jakamista 20–49 henkilöä työllistäviin ja vähintään 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin, minkä vuoksi olisi tärkeää, että työnantajalla ja työntekijöillä on yhteinen käsitys yrityksen henkilöstömäärästä. Lisäksi olisi hyvä, että henkilöstömäärän säännöllinen ilmoittaminen säädettäisiin erikseen työnantajan velvollisuudeksi. Laillisuusvalvonnan helpottamiseksi olisi myös syytä sallia YT-asiamiehelle suoraan pääsy Verohallinnon tulorekisteriin työntekijämäärien tarkastamiseksi epäselvissä tilanteissa.

YT-asiamiehen mukaan esitetyssä kevennetyn vuoropuhelun mallissa jää avoimeksi sen riittävä sisältö. Riittävä tiedonsaanti on myös edellytys järkevälle paikalliselle sopimiselle. Tarkoituksenmukaista olisi tuoda ainakin yksi sisällöllinen asia jatkuvan vuoropuhelun piiriin kaikissa säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston puolittamisesta huolimatta on tärkeää korostaa, että neuvotteluaikojen puolittaminen ei vaikuta neuvotteluille säädettyihin sisällöllisiin vaatimuksiin. Tätä voisi korostaa myös lakitekstissä.

YT-asiamiehen lausunnon mukaan esityksessä tulisi tarkentaa 30 päivän määräajan laskemista tilanteesta, jossa neuvotteluesitystä ei ole toimitettu viranomaiselle lain mukaisesti, sekä vastuuta neuvotteluesityksen toimittamisesta oikealle viranomaiselle. Lisäksi olisi syytä harkita mallia, jossa kaikki neuvotteluesitykset toimitettaisiin keskitetysti yhdelle selkeästi määritellylle viranomaiselle samaan sähköpostiosoitteeseen. YT-asiamies nostaa lisäksi esiin määräaikaan liittyvän kriminalisoinnin ulottuvuuden ja suhteen 44 §:n mukaiseen hyvitysseuraamukseen. Määräaikaa koskeva pykälä voitaisiin harkita lisättäväksi hyvitysseuraamuksen piiriin. Perusteluista ei YT-asiamiehen mukaan myöskään selviä, liittyykö määräaikaan työsopimusoikeudellisia oikeusvaikutuksia.

## **6.2 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto**

Arviointineuvoston lausunnon mukaan esityksen perusteella saa käsityksen asian taustasta, tavoitteista ja ehdotuksista. Vaikutusarvioinneissa on lausunnon mukaan hyödynnetty hyvin asiaa koskevaa tutkimustietoa. Esitysluonnoksen taulukoita ja tekstiosioita tulisi kuitenkin paikoin selkeyttää. Puutteenksi todetaan myös se, ettei esitysluonnoksesta käy ilmi, millaisiin työntekijöihin esitys kohdistuu. Esityksessä tulisi kuvata esimerkiksi millaisissa tehtävissä tai aloilla työntekijät tyypillisesti toimivat ja voivatko vaikutukset kohdistua enemmän mies- vai naisvaltaisiin aloihin. Niin ikään esitysluonnoksen ja niin sanotun paikallisen sopimisen lainsäädäntöehdotuksen mahdollisia yhteisvaikutuksia tulisi arvioida.

## **6.3 Lausuntopalautteen vuoksi tehdyt muutokset**

Lausuntopalautteen perusteella esityksessä on täydennetty arviota joukkovähentämisen määritelmän tulkinnanvaraisuudesta ja selostettu perusteita sille, miksi joukkovähentämisen määritelmän ei ole arvioitu koskevan ainoastaan irtisanomisiin kytkeytyviä tilanteita. Esitykseen on lisäksi lisätty arvio lain soveltamisalan nostamista koskevan ehdotuksen suhteesta yhteistoimintamenettelydirektiivin niin sanottuun heikentämiskieltoon.

Lausuntopalautteen vuoksi on tarkistettu lyhyempää neuvotteluaikaa koskevan 23 §:n 2 momentin 3 kohdan työntekijäraja. Soveltamisalan nostamisen ja muutosneuvotteluvaihtoehtoon ehdotettujen muutosten vuoksi edellä mainitun lyhyempää vähimmäisneuvotteluaikaa koskevan kohdan käyttöala jäisi erittäin suppeaksi. Tämän vuoksi työntekijäraja lyhyemmän neuvotteluaajan soveltamiselle on nostettu työnantajiin, joiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 50.

Lausuntopalautteessa työsopimuksen päättymistä koskevan määräajan työsopimusoikeudellisia oikeusvaikutuksia pidettiin epäselvinä ja määräaikaa koskevan rikosoikeudellisen seuraamuksen katsottiin johtavan epätarkoituksenmukaiseen lopputulokseen muiden muutosneuvottelusäännöksiä koskevien seuraamusten kanssa. Lausuntopalautteen johdosta ehdotetun 25 a §:n säännöskohtaisia perusteluja on täsmennetty siten, että niistä käy selkeästi ilmi, että säännöksessä on kyse muutosneuvotteluihin kuuluvasta menettelytapasäännöksestä, jonka tarkoituksena on varata riittävä aika työvoimaviranomaiselle selvittää työllistymistä tukevat työvoimapaalvelut yhdessä työnantajan kanssa. Työsopimuksen voimassaoloa ja

päättymistä arvioitaisiin itsenäisesti työsopimuslain säännösten perusteella. Pykälän nimi on lisäksi muutettu työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaksi ajaksi ja sen rikkomisen sääntely on siirretty lain 44 §:n mukaisen hyvitysseuraamuksen piiriin.

Lausuntopalautteen perusteella on lisäksi täydennetty esityksen vaikutusarvioita ennen kaikkea työelämävaikutusten osalta.

Arviointineuvoston lausunnon vuoksi on täydennetty ja täsmennetty esityksen vaikutusarviointeja sekä nykytilan kuvausta muun muassa 20–49 työntekijän yritysten jakautumisesta toimialoittain sekä esityksen suhteesta paikalliseen sopimiseen. Lisäksi esitykseen on lisätty kappale lainmuutosten seurannasta.

## **7 Säännöskohtaiset perustelut**

### **7.1 Yhteistoimintalaki**

**2 §. Soveltamisala.** Pykälän *1 momentti* vastaisi muutoin voimassa olevaa lakia, mutta lain soveltamisalaraja nostettaisiin vähintään 20:stä vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Edellä mainittu koskisi myös momentin toisessa virkkeessä tarkoitettuja sivuliikkeitä.

Pykälän *2 momentti* olisi uusi ja sisältäisi luettelon niistä lain säännöksistä, joita sovellettaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi 20–49. Kysymys olisi poikkeuksesta lain yleiseen soveltamisalaan. Säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärän laskemistavassa noudatettaisiin voimassa olevan lain mukaisia periaatteita, joita on kuvattu tarkemmin voimassa olevan lain esitöissä (HE 159/2021 vp).

Momentin 1 kohta sisältäisi viittaussäännöksen ehdotettuun 7 a §:ään, jossa säädettäisiin vuoropuhelun toteuttamisesta 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä.

Momentin 2 kohta sisältäisi viittaussäännöksen ehdotettuun lain 16 a §:ään, jossa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa.

Momentin 3 kohta sisältäisi viittaussäännöksen lain 4 lukuun, jossa säädetään liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta. Lain 4 lukua näin ollen sovellettaisiin säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistävien yritysten, yhteisöjen ja sivuliikkeiden lisäksi myös yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi 20–49.

Momentin 4 kohta sisältäisi viittaussäännöksen henkilöstön edustamista koskevaan lain 5 §:ään sekä erinäisiä säännöksiä koskevaan lain 6 lukuun. Kyseisiä säännöksiä tulisi noudattaa myös säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä momentin 1–3 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa.

Pykälän *3 momentti* vastaisi voimassa olevan lain 2 momenttia.

**7 §. Vuoropuhelun toteuttaminen.** Lain soveltamisalaan ehdotetun muutoksen johdosta lain 7 §:ää ei enää sovellettaisi säännöllisesti alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä tai yhteisöissä. Tämän vuoksi pykälän *1 momentista* poistettaisiin maininta kokousten määrästä alle 30 työntekijän yrityksessä tai yhteisössä.

**7 a §.** *Vuoropuhelun toteuttaminen 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin vuoropuhelun toteuttamisesta yrityksissä tai yhteisöissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on 20–49. Uutta 7 a ja nykyistä 12 §:ää lukuun ottamatta muita lain 2 luvun vuoropuhelua koskevia menettelytapasäännöksiä ei sovellettaisi säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistäviin työnantajiin.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Vuoropuhelulla tarkoitettaisiin samaa kuin mitä 6 §:n 2 momentissa on säädetty. Vuoropuhelu tarkoittaisi näin ollen työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

Vuoropuhelua koskevassa säännöksessä jätettäisiin liikkumavaraa toteuttaa vuoropuhelu kullekin työpaikalle parhaiten soveltuvalla tavalla. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määriteltäisiin yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Työnantajan ja henkilöstön edustajan tai henkilöstön olisi pyrittävä mahdollisuuksien mukaan sopimaan näistä asioista. Työpaikoilla saattaisi myös jo olla olemassa käytäntöjä, jotka täyttäisivät vuoropuhelua koskevat vaatimukset. Koska työnantaja kuitenkin vastaisi vuoropuhelun asianmukaisesta toteuttamisesta, olisi tällä viime kädessä päätäntävalta vuoropuhelun toteutustapojen ja sisällön osalta.

Vuoropuhelua käytäisiin työnantajan ja 5 §:ssä tarkoitettun henkilöstön edustajan kanssa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat kuitenkin sopia, että vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei olisi 5 §:ssä tarkoitettua edustajaa, työnantaja kävisi vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä.

Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä myöhemmin tehtävät muutokset olisi kirjattava. Vaatimuksen täyttäisi fyysisesti tai sähköisesti laadittu asiakirja tai esimerkiksi asianomaisen yrityksen tai yhteisön intranet- tai muulla vastaavalla sähköisellä sivustolla julkaistu kirjallinen selostus vuoropuhelua koskevista käytännöistä. Työnantajan olisi tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelun toteuttamista koskevista käytännöistä ja niissä myöhemmin mahdollisesti tehtävistä muutoksista.

Pykälän *2 momentti* sisältäisi viittaussäännöksen lain 12 §:ään. Momentin mukaan, jos työnantajan käsiteltävänä olisi lain 12 §:ssä tarkoitettuja asioita, tulisi työnantajan käsitellä niitä osana vuoropuhelua. Vastaavasti, mikäli jossakin muussa laissa olisi säädetty, että jokin työpaikalla käsiteltävä asia on käsiteltävä yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa, 20–49 työntekijän yrityksessä tai yhteisössä mainittu asia käsiteltäisiin osana tämän pykälän mukaista vuoropuhelua.

**12 §.** *Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.* Pykälän johdantokappaleeseen lisättäisiin viittaus uuteen 7 a §:ään. Pykälässä säädetään muusta lainsäädännöstä johtuvista vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista ja asioita tulisi käsitellä myös säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävän yrityksen tai yhteisön toteuttamassa vuoropuhelussa.

**16 a §.** *Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tilanteissa.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai

lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Säännöksen taustalla ovat EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat vaatimukset.

Muutosneuvotteluelvoitteen syntyminen säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä tai sivuliikkeissä edellyttäisi kolmen edellytyksen täyttymistä. Ensimmäiseksi edellytettäisiin, että työnantaja harkitsisi irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisia muutoksia taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamisia työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla perusteella. Toiseksi edellytettäisiin, että harkitut vähentämistoimenpiteet voisivat johtaa vähintään 20 työntekijän irtisanomiseen, lomautukseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muutokseen. Kolmanneksi edellytettäisiin, että vaadittu vähintään 20 työntekijän raja-arvo täyttyisi 90 päivän ajanjakson aikana.

Työnantajan velvollisuus käydä muutoksenneuvottelut koskisivat taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkittavia irtisanomisia, osa-aikaistamisia ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisia muutoksia sekä työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella harkittavia lomauttamisia. Kysymys voisi olla myös näiden yhdistelmästä, eli esimerkiksi tilanteesta, jossa muutoksenneuvottelut koskevat sekä työntekijöiden lomauttamisia että irtisanomisia. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että työnantajan harkitsemat vähentämistoimenpiteet voisivat johtaa vähintään 20 työntekijän irtisanomiseen, lomautukseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muutokseen 90 päivän ajanjakson aikana. Mikäli harkittavien toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrä jäisi 90 päivän ajanjakson aikana tämän alle, säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävällä työnantajalla ei olisi laista johtuvaa velvollisuutta käydä yhteistoimintalain mukaisia muutoksenneuvotteluita. Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella harkittavat lomautukset eivät aiheuttaisi työnantajalle muutoksenneuvotteluelvoitetta. Tämä tarkoittaisi tilanteita, joissa työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti arviolta enintään 90 päiväksi. Kyseisiä lomautuksia ei otettaisi myöskään huomioon 20 työntekijän raja-arvon laskennassa.

Koska 90 päivän tarkasteluajanjakso olisi uusi, on tarpeen määritellä, missä tilanteissa työnantajalle syntyisi muutoksenneuvotteluelvollisuus. Vaaditun 20 työntekijän raja-arvon laskennassa merkityksellisiä olisivat ne työnantajan harkitsemat tahdonilmaisut irtisanomisesta, lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muutoksesta, jotka tapahtuisivat työnantajan arvion mukaan 90 päivän ajanjakson aikana. Tahdonilmaisulla tarkoitettaisiin esimerkiksi työsopimuksen päättämislomautuksen tai lomautusilmoituksen toimittamista. Jos työnantaja esimerkiksi harkitsisi 25 työntekijän lomauttamista ja arvioisi, että kaikki lomautukset on määrä panna toimeen kolmen viikon sisällä muutoksenneuvotteluiden päättymisestä, työnantajalla olisi velvollisuus käydä muutoksenneuvottelut. Tämä johtuisi siitä, että vähintään 20 lomautusilmoitusta toimitettaisiin työnantajan arvion mukaan 90 päivän ajanjakson aikana. Ajanjakso olisi keskeytymätön ja se muodostuisi mistä tahansa 90 päivän ajanjaksosta, jonka kuluessa yksittäinen irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan arvion mukaan tapahtuisi. Ajanjaksoa ei siis tarkasteltaisi pelkästään taannehtivasti tai vähentämistoimenpiteiden jälkeiseltä ajalta. Ajanjakso laskettaisiin kalenteripäivinä.

Työnantaja voisi harkita työvoiman käytön vähentämisiä siten, että työnantajan harkitsemat tahdonilmaisut irtisanomisesta, lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muutoksesta tapahtuisivat työnantajan arvion mukaan pidemmällä kuin 90 päivän ajanjaksolla. Jos 20 työntekijän raja-arvo ei työnantajan arvion

mukaan täyttyisi 90 päivän ajanjakson aikana, työnantajalla ei olisi velvoitetta käydä muutosneuvotteluita.

Työnantajan olisi neuvotteluelvollisuuden olemassaoloa selvittäessään tarkasteltava koko 90 päivän ajanjaksoa. Mikäli työnantaja ensin olisi harkinnut esimerkiksi enintään 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista 90 päivän ajanjakson aikana, hänellä ei olisi velvoitetta käydä muutosneuvotteluita. Jos työnantajalle tulisi kuitenkin vielä myöhemmin 90 päivän ajanjakson sisällä uudelleen tarve harkita työvoiman käytön vähentämisiä, työnantajan tulisi arvioida, täyttyykö 20 työntekijän raja-arvo 90 päivän ajanjakson aikana. Raja-arvon täyttymisen laskennassa merkityksellisiä olisivat aiemmin tosiasiallisesti toteutetut irtisanomiset, lomautukset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset sekä arvio siitä, kuinka monen työntekijän vähentämiseen työnantajan harkinnassa olevat tulevat vähentämistoimenpiteet voivat johtaa. Jos työnantajan tosiallisten irtisanomista, lomautusta, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien tahdonilmaisujen sekä arvioitujen uusien vähentämistoimenpiteitä koskevien tahdonilmaisujen yhteismäärä olisi vähintään 20 90 päivän ajanjakson aikana, työnantajan tulisi käydä muutosneuvottelut tulevien vähentämistoimenpiteiden osalta. Aiemmin ilman muutosneuvotteluita toteutetut työvoiman käytön vähentämiset eivät muuttuisi jälkikäteen arvioituina lainvastaisiksi, koska sääntelyä ei ole tarkoitettu sovellettavan takautuvasti. Edellytyksenä kuitenkin olisi, ettei työnantaja olisi ensimmäisiä vähentämistoimenpiteitä harkitessaan vielä ollut tietoinen tulevasta lisävähentämistarpeesta. Muutoin työnantajan olisi tullut ottaa jo alun perin muutosneuvotteluelvoitteen olemassaoloa arvioidessaan huomioon kaikki tiedossaan olevat harkitut työvoiman käytön vähentämiset.

Työnantajalle saattaisi syntyä tilanne, jossa hän olisi ensin työllistänyt säännöllisesti vähintään 50 työntekijää ja käynyt lain 16 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut harkitessaan irtisanomisia taloudellisella tai tuotannollisella perustella. Muutosneuvotteluiden jälkeen työntekijöitä olisi irtisanottu ja työsopimukset olisivat päättyneet siten, että työntekijöiden määrä yrityksessä olisi vähentynyt 20–49 työntekijään. Jos työnantajalle syntyisi uudelleen tarve harkita uusia työvoiman käytön vähentämisiä, olisi työnantajan otettava aiemmin toteutuneet irtisanomiset huomioon 20 työntekijän raja-arvoa ja 90 päivän ajanjaksoa laskettaessa. Yrityksen työntekijämäärän vähennyttyä työnantajalla olisi tilanteessa ehdotetun 16 a §:n mukainen muutosneuvotteluelvollisuus tulevien vähentämistoimenpiteiden osalta, jos tosiallisten aiempien irtisanomista koskevien tahdonilmaisujen sekä arvioitujen uusien vähentämistoimenpiteitä koskevien tahdonilmaisujen yhteismäärä olisi vähintään 20 90 päivän ajanjakson aikana.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin poikkeusmahdollisuudesta työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden käymiseen silloin, jos neuvotteluelvollisuus koskisi luonnollisena henkilönä toiminutta työnantajaa, joka olisi kuollut, tai jos työnantaja olisi asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan. Työnantajan kuoleman yhteydessä kuolinpesän osakkailla on työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa. Poikkeus muutosneuvotteluiden käymiseen ei soveltuisi enää silloin, jos kuolinpesän osakkaat jatkaisivat liiketoimintaa tai jos se olisi luovutettu liikkeenluovutuksena uudelle työnantajalle.

Pykälän soveltamisalan piiriin kuuluvissa muutosneuvotteluissa olisi noudatettava kaikkia lain 17–25 ja 25 a §:ssä säädettyjä menettelytapasäännöksiä, jotka koskevat muutosneuvotteluita työnantajan harkitessa työvoiman käytön vähentämisiä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Säännöksiä tulisi noudattaa, 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 kohdassa tarkoitettulla perusteella. Tästä säädettäisiin pykälän 3 momentissa.

**23 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen.** Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että ehdotettu uusi 25 a § työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta rajattaisiin neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevien edellytysten ulkopuolelle. Ajassa olisi kyse muutosneuvotteluihin kuuluvasta menettelytapasäännöksestä, mutta se ulottuisi aikaan, jolloin työnantaja olisi neuvotteluelvoitteen täyttymisen jälkeen tehnyt päätökset mahdollisista irtisanomisista. Tämän vuoksi aika ei voisi olla neuvotteluelvoitteen täyttymisen edellytyksenä.

Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että siinä säädettyjä vähimmäisneuvotteluaikoja lyhennettäisiin puolella. Momentin mukaan neuvotteluelvoitteen ei voitaisi katsoa täytyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut asiasta riippuen joko kolmen viikon tai seitsemän päivän pituinen neuvotteluaika. Muutosneuvotteluiden osapuolet voisivat nykyllä vastaavasti sopia lyhyemmästä neuvotteluaikasta neuvotteluiden alettua. Momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti tilanteista, joissa sovellettaisiin lyhyempää seitsemän päivän pituista neuvotteluaikaa.

Momentin 3 kohtaa lukuun ottamatta lyhyempää seitsemän päivän neuvotteluaikaa koskeviin tilanteisiin ei esitetä muutoksia. Muutokset muutosneuvotteluelvoitteen piirissä olevissa työnantajissa aiheuttaisivat kuitenkin muutoksia neuvotteluaikojen soveltamistilanteisiin, minkä vuoksi myös niitä on selostettu seuraavaksi. Momentin 1 kohdan mukaan lyhyempi seitsemän päivän pituinen neuvotteluaika koskisi alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Kohta voisi tulla sovellettavaksi sellaisissa yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Kohta voisi tulla sovellettavaksi myös 20–49 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä tai sivuliikkeissä esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja ensin olisi harkinnut 15 työntekijän irtisanomista 90 päivän ajanjakson aikana. Tällöin työnantajalla ei olisi vielä velvoitetta käydä muutosneuvotteluita. Jos työnantaja olisi toteuttanut edellä mainitut irtisanomiset ja hänelle tulisi vielä myöhemmin 90 päivän ajanjakson sisällä uudelleen tarve harkita työvoiman käytön vähentämisiä ja työnantaja harkitsisi esimerkiksi seitsemän työntekijän irtisanomista, työnantajalle syntyisi muutosneuvotteluelvoite jälkimmäisten vähentämistoimenpiteiden osalta. Tässä tilanteessa neuvotteluelvoitteen kesto olisi seitsemän päivää, koska muutosneuvottelut koskisivat alle kymmenen työntekijän irtisanomista.

Momentin 2 kohdan mukaan seitsemän päivän neuvotteluaika koskisi tilanteita, joissa neuvottelut koskisivat lomauttamista enintään 90 päiväksi. Kohta voisi tulla sovellettavaksi yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi 20–49, työnantajalla ei olisi muutosneuvotteluelvoitetta hänen harkitessaan lomautuksia työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella.



Momentin 3 kohtaa muutettaisiin siten, että vaadittu työntekijämäärä nostettaisiin 30:stä 50:een. Lyhyempää seitsemän päivän pituista neuvotteluaikaa sovellettaisiin tilanteessa, jossa työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi alle 50.

Edelleen momentin 4 kohdan mukaan seitsemän päivän neuvotteluaikea tulisi sovellettavaksi, kun työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetun lain (47/1993) mukaisen saneerausmenettelyn kohteena. Kohdassa säädetty voisi tulla sovellettavaksi yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi vähintään 50. Lisäksi kohta voisi tulla sovellettavaksi saneerausmenettelyn kohteena olevissa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä, joissa neuvottelut koskisivat vähintään 20 työntekijän vähennyksiä, koska muissa tilanteissa työnantajalla ei olisi muutosneuvotteluelvoitetta.

Jos 16 §:n 1 momentissa tai ehdotetun 16 a §:n 1 momentissa tarkoitetut muutosneuvottelut eivät olisi lyhyemmän seitsemän päivän neuvotteluajan piirissä, eikä toisin olisi sovittu, sovellettaisiin kolmen viikon pituista neuvotteluaikea.

Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädettävä lyhyempi tai pidempi neuvotteluaikea määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys. Neuvotteluajan kuluminen laskettaisiin nykytilaa vastaavasti.

Säännökseen ei nykyllä vastaavasti sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, tulee 3 luvussa säädettyjen vaatimuksien ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevassa 20 §:ssä säädettyjen vaatimuksien täytyä. Vaatimus korostuisi erityisesti tilanteissa, joissa vähimmäisneuvotteluaikea lyhenisi seitsemään päivään. Vaikka vähimmäisneuvotteluaikea olisi seitsemän päivää, neuvotteluelvoite ei täyttyisi ennen kuin 3 luvussa säädetyt vaatimukset olisivat täyttyneet.

**25 a §.** *Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tukevien työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta. Pykälän *1 momentin* mukaan, jos työnantaja olisi antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saisi päättyä ennen kuin 19 §:n 4 momentissa tarkoitetusta neuvotteluesityksen toimitamisesta työvoimaviranomaiselle olisi kulunut 30 päivää. Kyse olisi muutosneuvotteluihin kuuluvasta menettelytapasäännöksestä, jonka tarkoituksena on varmistaa työvoimaviranomaiselle riittävä aika selvittää työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa ennen työsopimuksen päättymistä. Säännöksen taustalla ovat EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat vaatimukset.

Ehdotettu 30 päivän aika tulisi sovellettavaksi tilanteessa, jossa työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Aika voisi tulla sovellettavaksi sekä säännöllisesti 20–49 työntekijää että säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä. Aika voisi tulla sovellettavaksi esimerkiksi tilanteessa, jossa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävä työnantaja harkitsisi 12 työntekijän irtisanomista ja kymmenen työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muutosta 90 päivän aikana. Aika ei koskisi tilannetta, jossa työnantaja olisi antanut neuvotteluesityksen

suunnitelmastaan irtisanoa alle kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Tilanteessa, jossa työnantaja antaa neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, työnantaja on velvollinen antamaan muutosneuvotteluiden alussa esityksen toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen julkisten työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan. Työnantajan yhteistyö viranomaisen kanssa alkaa neuvotteluesityksen toimittamisesta, ja neuvotteluesitys on toimitettava työvoimaviranomaiselle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Ehdotetun 30 päivän ajan käynnistyminen olisi sidottu neuvotteluesityksen toimittamiseen. Aika lähtisi kulumaan siitä hetkestä, jona työnantaja toimittaa neuvotteluesityksen työvoimaviranomaiselle 19 §:n 4 momentin mukaisesti. Työnantajalla olisi viime kädessä näyttövelvollisuus siitä, että neuvotteluesitys on toimitettu laissa säädetyn mukaisesti työvoimaviranomaiselle.

Jos työnantaja neuvotteluelvoituksen täyttymisen jälkeen tekisi päätöksen työsopimuksen irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, työsopimus ei saisi kuitenkaan päättyä ennen kuin on kulunut 30 päivää neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle. Tämä merkitsisi sitä, että työnantajan olisi ajoitettava työsopimuksen päättämistoimet siten, että aika täyttyy. Irtisanomisaika ja 30 päivän aika voisivat kulua päällekkäin. Aika laskettaisiin kalenteripäivinä. Aika ei vaikuttaisi työsopimuksen päättämistoimien ajoittamiseen tilanteessa, jossa aika neuvotteluesityksen toimittamisesta yhteenlaskettuna työntekijän irtisanomisajan kanssa olisi yli 30 päivää. Sen sijaan sillä voisi olla merkitystä esimerkiksi tilanteissa, joissa muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto olisi seitsemän päivää, joissa muutosneuvotteluiden osapuolet sopisivat muutosneuvotteluiden alettua muutosneuvotteluiden kestosta toisin tai joissa työntekijällä olisi lain, työehtosopimuksen tai sopimuksen perusteella lyhyt irtisanomisaika. Työnantaja ja työntekijä eivät voisi sopia ajan kulumisesta toisin.

*Esimerkki: Työnantaja toimittaa neuvotteluesityksen työvoimaviranomaiselle 1.10. Jos työnantaja tekee neuvotteluelvoituksen täyttymisen jälkeen päätöksen työsopimuksen irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, työsopimuksen päättymispäivämäärä voi olla aikaisintaan 31.10.*

Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika vaikuttaisi joissakin tilanteissa työsopimuksen päättämistoimien ajoittamiseen. Tämän vuoksi on tarpeen selvittää ajan noudattamatta jättämisen vaikutukset yksittäiseen työsopimussuhteeseen. Ajassa olisi kyse muutosneuvotteluihin kuuluvasta menettelytapasäännöksestä, mikä tarkoittaisi sitä, että työsopimuksen voimassaoloa ja päättymistä arvioitaisiin itsenäisesti työsopimuslain määräysten perusteella. Työsopimuksen päättämistoimet tulisi ajoittaa siten, että aika täyttyy. Ajan noudattamatta jättämisen ei näin ollen katsottaisi jälkikäteen vaikuttavan itsenäisesti työsopimuksen päättymisajankohtaan, jos työsopimus olisi päättynyt irtisanomisen johdosta. Kuten muidenkin yhteistoimintalaissa säädettyjen määräaikojen osalta, työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet päättyisivät työsopimuksen voimassaolon päättyessä, vaikka ajan noudattaminen olisi laiminlyöty. Ajan noudattamatta jättämistä arvioitaisiin sen sijaan yhteistoimintalain seuraamussäännösten perusteella.

Pykälän 2 momentin mukaan työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaa 30 päivän aikaa ei sovellettaisi tilanteessa, jossa työnantaja saisi lain 17 §:n 3 momentin mukaisesti ratkaista asian

ilman edeltäviä muutosneuvotteluita. Kyse olisi tilanteesta, jossa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat olleet muutosneuvottelujen esteenä.

**38 §. Sopimisoikeus.** Voimassa olevan pykälän *1 momentissa* säädetään siitä, mistä yhteistoimintalain säännöksistä työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset eivät voi sopimuksin poiketa. Momenttiin lisättäisiin viittaus ehdotettuun uuteen 25 a §:ään, jonka mukaan, 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. Säännöksen taustalla ovat EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvat vaatimukset, eikä direktiivi anna mahdollisuutta sopia ajasta toisin.

**44 §. Hyvitys työntekijälle.** Pykälän *1 momentin* 1 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi viittaus ehdotettuun 25 a §:ään, jossa säädettäisiin työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta 30 päivän ajasta. Työnantaja, joka olisi 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, olisi määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Vaikka työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavan ajan tarkoituksena olisi varmistaa työvoimaviranomaiselle riittävä aika selvittää työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa ennen työsopimuksen päättymistä, olisi sillä vaikutusta myös yksittäisen työntekijän työsopimuksen päättämistoimien ajoittamiseen, jos aika neuvotteluesityksen toimittamisesta yhteenlaskettuna työntekijän irtisanomisajan kanssa ei täyttäisi vaadittua 30 päivän aikaa. Tämän vuoksi säännöksen rikkominen olisi perusteltua lisätä hyvitysseuraamuksen piiriin.

Ajan noudattaminen voitaisiin katsoa kokonaan tai osittain laiminlyödyksi seuraavissa tilanteissa. Työnantaja olisi voinut jättää noudattamatta aikaa siten, ettei hän olisi toimittanut neuvotteluesitystä työvoimaviranomaiselle 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti. Näin voisi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja ei olisi toimittanut neuvotteluesitystä ollenkaan työvoimaviranomaiselle tai se olisi toimitettu väärälle viranomaiselle ja työsopimus olisi päättynyt irtisanomisen johdosta. Edellä kuvatuissa tilanteissa työnantajan katsottaisiin laiminlyöneen ajan noudattamisen kokonaan, koska työvoimaviranomainen ei olisi saanut neuvotteluesitystä eikä aika olisi näin ollen päässyt käynnistymään. Työnantaja olisi voinut jättää noudattamatta aikaa myös siten, ettei hän neuvotteluesityksen toimittamisesta huolimatta noudattaisi vaadittua ajan kestoa ja työsopimus päättyisi irtisanomisen johdosta ennen ajan päättymistä. Tässä tilanteessa työnantajan katsottaisiin laiminlyöneen ajan noudattamisen siltä osin, kun 30 päivän aika ei täytyisi. Hyvityksen suuruuteen vaikuttavia seikkoja arvioitaisiin voimassa olevan lain mukaisesti.

**46 §. Rangaistussäännös.** Voimassa olevan pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tai jättää toteuttamatta jonkin momentin 1–6 kohdassa tarkemmin säädettyistä asioista, on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Pykälän 1 momentin 1 kohtaan ei ehdoteta muutoksia.

Pykälän 1 momentin uudessa 2 kohdassa säädettäisiin lain 7 a §:ssä säädetyn, 20–49 työntekijän yrityksiä ja yhteisöjä koskevan vuoropuheluvelvoitteen laiminlyönnin rangaistavuudesta. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon tuomittaisiin työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlöisi järjestää 7 a §:ssä säädettyt työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Kuten muidenkin momentissa säädettyjen asioiden osalta, rangaistavuuden edellytyksenä olisi, että yhteistoiminta-asiamies olisi antanut ensin työnantajalle kyseisessä asiassa kirjallisen kehotuksen. Rangaistavaa olisi, jos työnantaja kehotuksesta huolimatta laiminlöisi järjestää työpaikkakohtaiset käytännöt vuoropuhelun toteuttamiselle. Jos tekoa olisi kuitenkin pidettävä vähäisenä, siitä ei seuraisi rangaistusta.

Voimassa olevan lain esitöissä (HE 159/2021 vp, s. 118–119) on kuvattu menettelytapoja, joita olisi noudatettava silloin, kun työnantaja rikkoisi jotakin jatkuvaa vuoropuhelua koskevaa velvoitettaan. Näitä menettelytapoja noudatettaisiin myös 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa. Ensisijaisena tavoitteena olisi saada työnantaja korjaamaan menettelyään oma-aloitteisesti. Henkilöstön edustaja voisi kiinnittää työnantajan huomiota rikkomukseen työpaikkatasolla. Jos työnantaja ei korjaisi menettelyään, henkilöstön edustaja voisi ottaa yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen. Yhteistoiminta-asiamies voisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa säädettyillä keinoilla selvittää asiaa, ja antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Yhteistoiminta-asiamies asettaisi kehotuksessa määräajan, jonka kuluessa työnantajan tulisi korjata menettelynsä.

Ehdotetussa 7 a §:n säännöksessä jätettäisiin liikkumavaraa 20–49 työntekijän yrityksille ja yhteisöille järjestää työpaikkakohtaiset käytännöt jatkuvalla vuoropuhelulle tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Tämä olisi huomioitava myös sen arvioimisessa, milloin työnantajan tai tämän edustajan toiminnan voitaisiin katsoa olevan rangaistavaa. Rangaistavana voitaisiin pitää ainakin sitä, että työnantaja tai tämän edustaja yhteistoiminta-asiamiehen antamasta kehotuksesta huolimatta ei ole järjestänyt minkäänlaisia puitteita tai käytäntöjä säännönmukaisen vuoropuhelun toteuttamiseksi tai ne ovat selvästi vajanaisia laissa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Pykälän 1 momentin 3–7 kohta vastaisi voimassa olevan momentin 2–6 kohtaa.

## **8 Voimaantulo**

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan 1.7.2025.

*Siirtymäsäännös.* Voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan lain voimaan tullessa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä käsiteltäviä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitsisi käsitellä ehdotetun 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta ole tehty 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta eikä asiaa käsitellä ennen tämän lain voimaantuloa tai ellei muussa laissa toisin säädetä.

Voimaantulosäännöksen 3 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa ennen ehdotetun lain voimaantuloa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä olisi tehty 13 §:ssä tarkoitettu aloite vuoropuhelun käymiseksi. Jos asiaa ei olisi käsitelty ennen ehdotetun lain voimaantuloa, asia tulisi käsitellä lain tultua voimaan tämän lain 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa.

Voimaantulosäännöksen 4 momentissa säädettäisiin säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistäviä yrityksiä ja yhteisöjä koskevasta siirtymäajasta, jonka kuluessa työpaikalla käytävä

vuoropuhelu tulisi saattaa vastaamaan ehdotetussa laissa asetettuja vaatimuksia. Yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitettu vuoropuhelu säännöllisesti olisi 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä saatettava vastaamaan ehdotetun 7 a §:n mukaisia vaatimuksia kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Voimaantulosäännöksen 5 *momentin* mukaan, jos ennen ehdotetun lain voimaantuloa olisi annettu tällä lailla muutettavan lain 19 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaiseen menettelyyn sovellettaisiin ehdotetun lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Tämä tarkoittaisi sitä, että jos työnantaja olisi antanut säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksessä, yhteisössä tai sivuliikkeessä neuvotteluesityksen lain 16 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettua asiasta ennen ehdotetun lain voimaantuloa, käytäisiin muutosneuvottelut lain voimaan tullessa voimassa olleen lain mukaisesti, vaikka muutosneuvottelut ajoittuisivat lain voimaantulon jälkeiseen aikaan. Vastaavasti jos neuvotteluesitys olisi annettu ennen ehdotetun lain voimaantuloa, muutosneuvotteluissa noudatettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olleen lain mukaista 14 päivän tai kuuden viikon neuvotteluaikaa. Tämä koskisi sekä säännöllisesti 20–49 työntekijää että vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä, yhteisöjä ja sivuliikkeitä. Myös työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavan ajan soveltamista arvioitaisiin momentin mukaan.

Voimaantulosäännöksen 6 *momentti* koskisi tilannetta, jossa säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävä työnantaja olisi ennen ehdotetun lain voimaantuloa ratkaissut asian tällä lailla muutettavan lain 17 §:n 3 momentin mukaisesti ilman edeltäviä muutosneuvotteluita. Kyse olisi tilanteesta, jossa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat olleet muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan olisi neuvotteluelvoitteesta poikkeamisen perusteiden poistuttua käynnistettävä muutosneuvottelut ehdotetun lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaisesti. Muutosneuvotteluissa noudatettaisiin ehdotetun lain voimaan tullessa voimassa olleen lain mukaista menettelyä.

Laissa säilytettäisiin muutosneuvotteluelvollisuus säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, yhteisöissä ja sivuliikkeissä joukkovähentämisdirektiivistä johtuvien vaatimusten vuoksi. Tämän takia voimaantulosäännöksen 7 *momentin* säännöksellä varmistettaisiin, että direktiivin asettamat vaatimukset täyttyvät aina direktiivin mukaisen joukkovähentämisen määritelmän täytyessä. Ennen ehdotetun lain voimaantuloa tehdyt irtisanomiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamiset työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella otettaisiin huomioon lain voimaantultua säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksessä, yhteisössä tai sivuliikkeessä 20 työntekijän raja-arvon laskennassa 90 päivän ajanjakson aikana, kun työnantaja harkitsisi 16 a §:n mukaisen muutosneuvotteluelvoitteen olemassaoloa.

Voimaantulosäännöksen 8 *momentissa* säädettäisiin ehdotettavien säännöksiä suhteesta työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten sopimisoikeuteen. Ehdotetun lain voimaan tullessa voimassa olevaa 38 §:ssä tarkoitettua sopimusta sovellettaisiin ehdotetun lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muutettaisi sitä ennen.

## **9 Toimeenpano ja seuranta**

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa ehdotettujen lainmuutosten toimivuutta yleisellä tasolla. Seurannan tarpeen arvioidaan liittyvän muun muassa kokemuksiin ja omaksuttuihin käytäntöihin kevennetyistä vuoropuhelusta, 20–49 työntekijän yrityksiä, yhteisöjä ja

sivuliikkeitä koskevan muutosneuvotteluelvoitetta koskevan sääntelyn toimivuuteen sekä kokemuksiin uusista muutosneuvotteluiden vähimmäisneuvotteluajoista.

## **10 Suhde muihin esityksiin**

Hallituksen esityksessä paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024 vp) ehdotetaan muutoksia yhteistoimintalain 38 §:ään, kuten tässäkin esityksessä.

## **11 Suhde perustuslakiin ja säättämisjärjestys**

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla, jotka koskevat yhteistoimintalain yleisen soveltamisalan nostamista ja neuvotteluajojen puolittamista, voidaan nähdä olevan liittyviä perustuslain 18 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Edellä jaksoissa 2.1.2 ja 2.1.3 on käsitelty esityksen kannalta merkityksellistä EU:n ja Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista johtuvaa yhteistoimintaa koskevaa sääntelyä. Kansainvälisistä sopimuksista merkityksellisiä ovat ennen kaikkea ILO:n yleissopimus nro 158 sekä Euroopan sosiaalinen peruskirja. Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artikla sisältää määräyksiä työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin. Tätä oikeutta tämentävät EU:n yhteistoimintaa, työntekijöiden joukkovähentämistä ja työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista liikkeenluovutustilanteissa koskevat direktiivit, joita on käsitelty jaksossa 2.1.2.

ILO:n sopimus nro 158 sisältää mahdollisuuden rajata sen sääntely koskemaan tapauksia, joissa niiden työntekijöiden lukumäärä, joiden työsuhteen päättämistä harkitaan, on vähintään määrätyn suuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä. Myös Euroopan sosiaalista peruskirjaa koskevassa tulkintakäytännössä on sopimuksen 22 artiklan (oikeus osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen) osalta todettu, että sopimusvaltiot voivat jättää artiklan soveltamisen ulkopuolelle yritykset, joiden palveluksessa on vähemmän kuin tietty työntekijöiden lukumäärä, joka määritellään kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä. Tiedossa ei ole, ulottuuko vastaava tulkintakäytäntö myös muiden esityksen kannalta olennaisten artiklojen 21 ja 29 (oikeus tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin sekä oikeus saada tietoa ja neuvotella joukkoihtisanomismenettelyssä) soveltamiseen. On kuitenkin voitava olettaa, että EU:n sääntely ja sen yhteistoimintaa koskevat direktiivit ovat Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaiset. Sekä yhteistoimintamenettelydirektiivi että joukkovähentämisdirektiivi sallivat direktiivien soveltamisen vain tietyn kokoluokan yrityksiin tai joukkovähentämisiin, jotka täyttävät jäsenvaltion valinnan mukaan jommankumman direktiiviin sisältyvän joukkovähentämisen määritelmästä.

Esityksessä ehdotettavat lainmuutokset on valmisteltu siten, että ne täyttävät EU:n direktiiveistä johtuvat vaatimukset. On katsottava, että ehdotetut muutokset ovat Suomea velvoittavien kansainvälisten sitoumusten ja EU:n sääntelyn mukaisia. Esityksessä ehdotettu kevennettyä vuoropuhelua koskeva ehdotus 20–49 työntekijän yrityksissä ja yhteisöissä ja joukkovähentämisdirektiivin vaatimukset täyttävät muutosneuvotteluelvoitteet turvaavat jatkossakin työntekijöiden vähimmäisoikeuksia suhteessa vuoropuheluun sekä neuvotteluihin joukkovähentämistilanteissa. Yhteistoimintaa koskevien oikeuksien ei myöskään voida katsoa olevan työvoiman suojelun ydintä siinä määrin kuin työntekijän asemaan keskeisesti vaikuttavat työlainsäädännön pakottavat säännökset työsuhteen ehdoista tai työaika-suojelusta. On myös huomioitava, että niillä työpaikoilla, jotka eivät ole yhteistoimintalain soveltamisen piirissä,

työnantajan on ennen työsuhteen päättämistä annettava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuslain mukaan.

Esityksen ei näin ollen arvioida olevan ristiriidassa perustuslaissa turvatun työvoiman suojelun kannalta.

Edellä mainituilla perusteilla hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## 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 407/2023,  
sekä  
lisätään lakiin uusi 7 a, 16 a ja 25 a § seuraavasti:

#### 2 §

##### *Soveltamisala*

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, luottolaitostoiminnasta 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.

#### 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 työsuhhteessa 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.

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 neuvotteluelvoitteen, 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 täytyneen ennen kuin

neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kolme viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika 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 tarkoitetusta 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*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset 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.

---

## 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 35 000 euron suuruinen 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 tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa,
  - 5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
  - 6) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai
  - 7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua 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 työllistävissä yrityksissä tai yhteisöissä käsiteltäviä 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 työllistävissä yrityksissä tai yhteisöissä 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.

Yhteistoimintalain (1333/2021) 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.

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 muutosneuvotteluita, 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 voimaantulua 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 muutosneuvotteluelvoitteen olemassaoloa.

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

Helsingissä 28.11.2024

**Pääministeri**

**Petteri Orpo**

Työministeri Arto Satonen

## 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 407/2023,  
sekä  
lisätään lakiin uusi 7 a, 16 a ja 25 a § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 §

2 §

*Soveltamisala*

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinotoimintalain (565/2023) 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

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, luottolaitostoiminnasta 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,

## *Voimassa oleva laki*

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

### *7 §*

#### *Vuoropuhelun toteuttaminen*

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden *tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa*, 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.

## *Ehdotus*

osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

### *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 tarkoitettujen henkilöstön edustajien 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*

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

*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 §

12 §

*Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat*

*Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat*

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

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

3 Luku

3 Luku

**Muutosneuvottelut**

**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.*

*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 edellä 1 momentissa tarkoitettuihin muutosneuvotteluihin.*

23 §

*Neuvotteluelvoitteen täytyminen*

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädetystä asiasta neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täytyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 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 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena.

23 §

*Neuvotteluelvoitteen täytyminen*

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen *lukuun ottamatta 25 a §:ssä säädettyä työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavaa aikaa.*

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa *tarkoitetuista* asiasta neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täytyneen 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) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena.

25 a §

*Työvoimapalveluiden selvittämiselle 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*



*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

*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 §

38 §

*Sopimisoikeus*

*Sopimisoikeus*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset 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.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset 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.*

44 §

44 §

*Hyvitys työntekijälle*

*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 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

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 35 000 euron suuruinen hyvitys.

46 §

46 §

*Rangaistussäännökset*

*Rangaistussäännökset*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta

*Voimassa oleva laki*

kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,

2) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,

3) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa,

4) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,

5) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai

6) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

*Ehdotus*

kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,

2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitettua työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,

3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,

4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa,

5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,

6) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai

7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua 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.*

*Yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tarkoitettu vuoropuhelu on säännöllisesti 20–*

49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä saatettava vastaamaan tämän lain 7 a §:ssä säädettyjä mukaisia vaatimuksia kuuden kuukauden kuluessa tämän voimaantulosta.

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 muutosneuvotteluita, 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 työllistävässä yrityksessä, yhteisössä tai sivuliikkeessä 20 työntekijän raja-arvon laskennassa 90 päivän ajanjakson aikana harkittaessa tämän lain 16 a §:n mukaisen muutosneuvottelovelvoitteen olemassaoloa.

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

---