

Hallituksen esitys yhteistoimintalain muuttamisesta

Tiedotustilaisuus 28.11.2024

työministeri Arto Satonen

hallitusneuvos Nico Steiner

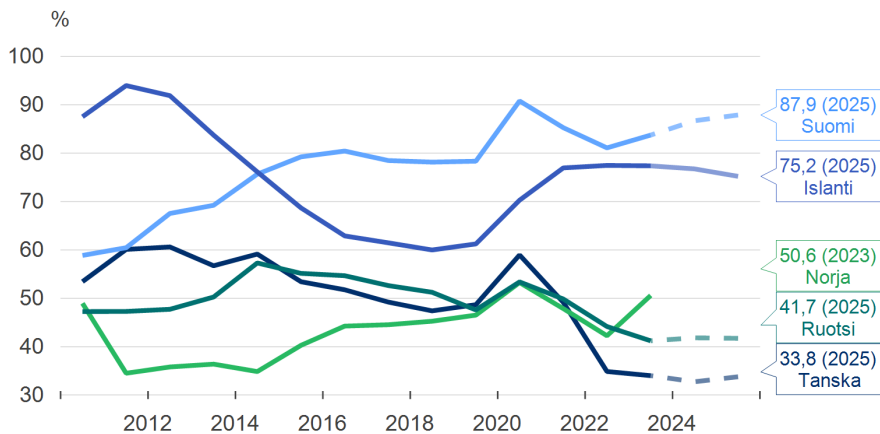


Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Julkisen velan BKT-suhde Suomessa Pohjoismaiden korkein, työllisyysaste matalin

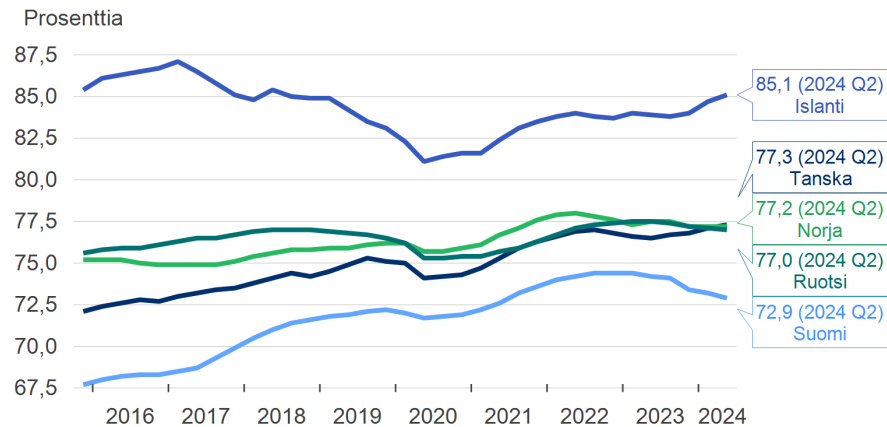


Julkisen velan osuus bruttokansantuotteesta
(OECD estimaatti, kausitasoitettu)



Lähde: OECD, Macrobond, TEM

Työllisyysaste Pohjoismaissa
(15-64-vuotiaat, kausitasoitettu)



Lähde: Eurostat, TEM, Macrobond (2024 Q2)

Taloukasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset



- Hallitus uudistaa suomalaisia työmarkkinoita. Työmarkkinareformeilla tuetaan työllisyyttä ja taloukasvua sekä vahvistetaan Suomen kilpailukykyä ja tuottavuutta.
- Uudistukset valmistellaan kolmikantaisesti.

Työrauhan
parantaminen
työmarkkinoilla

Uudistus tuli voimaan
18.5.2024

Paikallisen
sopimisen
lisääminen

Esitys eduskunnalle
5.9.2024

Sovittelujärjestelmän
vahvistaminen

Esitys eduskunnalle
3.10.2024

Työllistämisen
esteiden purkaminen

Esitykset kehysriiheen
2025 mennessä

Tavoitteena työllistämisen esteiden purkaminen



- Hallituksen tavoitteena on uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.
- Yhteistoimintalain muutokset ovat yksi tätä tavoitetta toteuttavista työmarkkinauudistuksista.
- Tavoitteena on **keventää hallinnollista taakkaa**, jota lainsäädännöstä aiheutuu erityisesti alle 50 työntekijän yrityksille.

Keskeiset muutokset



1. Yhteistoimintalain soveltamisala nostetaan vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.
2. Työnantajien, joiden palveluksessa on säännöllisesti 20–49 työntekijää, on kuitenkin noudatettava tiettyjä laista tulevia velvoitteita:
 - Kevennetty vuoropuheluelvoite
 - Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat velvoitteet
 - Muutosneuvotteluelvoite eräissä tilanteissa
3. Muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto lyhennetään puolella.



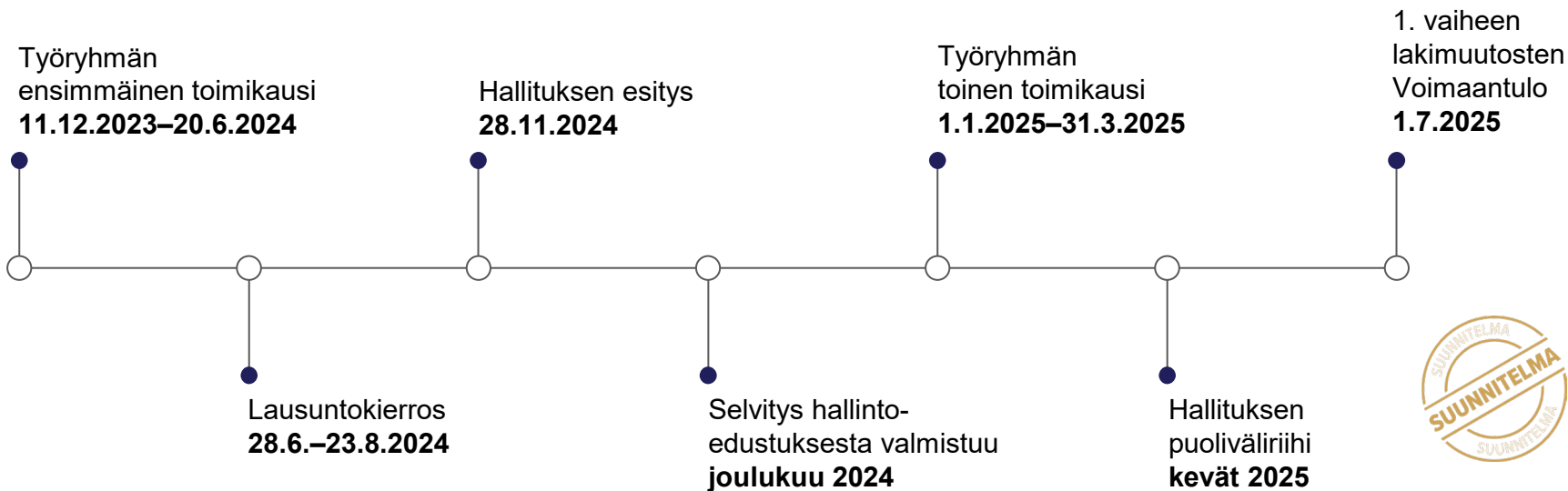
Keskeiset vaikutukset

1. Yrityksille nopeampi reagointikyky muutostilanteisiin
2. Yritysten hallinnollisen taakan keveneminen
3. Lisää työmarkkinoiden dynamiikkaa ja palvelee tuottavuuden kehitystä

Yhteistoimintalain muutokset valmistellaan kahdessa osassa



1. Soveltamisalan nostaminen ja muutosneuvotteluiden vähimmäiskeston lyhentäminen
2. Hallintoedustuksen mahdolliset muutostarpeet





**Mikä tarkalleen
muuttuu?**

Yhteistoimintalain soveltamisalan nostaminen



- Yhteistoimintalain yleinen soveltamisala nostettaisiin säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin.
- Laissa kuitenkin säädettäisiin tietyistä velvoitteista työnantajille, joiden palveluksessa olisi säännöllisesti 20–49 työntekijää.
 - Kevennetty vuoropuheluvelvoite
 - Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat velvoitteet
 - Muutosneuvotteluvelvoite eräissä tilanteissa

Kevennetty vuoropuhelu pienissä yrityksissä



- Jatkuva vuoropuhelu tukee yhteisen tilannekuvan muodostamista ja tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä. Näin se luo edellytyksiä esim. paikalliselle sopimiselle.
- Jatkuvan vuoropuhelun toimintaperiaate säilytettäisiin merkittävästi kevennettynä pienemmissä 20–49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä.
- Työnantajan olisi luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi yrityksessä tai yhteisössä.
- Työnantaja kävisi vuoropuhelua
 - henkilöstön edustajan kanssa
 - työnantajan ja henkilöstön edustajan sopimuksesta henkilöstön kanssa yhdessä
 - henkilöstön edustajan puuttuessa henkilöstön kanssa yhdessä.

Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen



- Työnantajan liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevia tiedonanto- ja kuulemisvelvoitteita sovellettaisiin jatkossakin yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää.
- Työnantajan näkökulmasta kysymys on tapauskohtaisista/kertaluonteisista velvoitteista.
- Sääntelyn taustalla vaikuttaa myös EU:n liikkeenluovutusdirektiivi.

EI MUUTOSTA

Muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet



- Vähintään 50 työntekijän yrityksiä koskevat neuvotteluelvoitteet säilyisivät ennallaan.
- EU-säätely rajoittaa muutosneuvotteluelvoitteen poistamista kokonaan työvoiman käytön vähentämistilanteissa alle 50 työntekijän yrityksiltä.
 - 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä tulisi käydä muutosneuvottelut tietyissä tilanteissa.
 - Velvollisuus käydä ns. kevyet muutosneuvottelut poistuisi tämän kokoluokan yrityksiltä.
- Alle 20 työntekijän yrityksiin ei sovelleta yhteistoimintalakia nykyisinkään.

Muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä



NYKYISIN

Työntekijöiden asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia koskeva neuvotteluelvoite (ns. kevyet muutosneuvottelut)

Työnantajan harkitessa direktio-oikeuden perusteella toteutettavia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia esim. työtehtävissä, töiden järjestelyissä tai työtilojen järjestelyissä

Työvoimankäytön vähentämistä koskevat neuvotteluelvoitteet

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista

Muutostilanteita koskevat neuvotteluelvoitteet 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä



JATKOSSA

**Työntekijöiden asemaan vaikuttavia
olennaisia muutoksia koskeva
neuvotteluelvoite
(ns. kevyet muutosneuvottelut)**

Työnantajan harkitessa direktio-
oikeuden perusteella toteutettavia
yhden tai useamman työntekijän
asemaan vaikuttavia olennaisia
muutoksia esim. työtehtävissä, töiden
järjestelyissä tai työtilojen järjestelyissä

**Työvoimankäytön vähentämistä
koskevat neuvotteluelvoitteet**

- Työnantajan harkitessa vähintään 20 työntekijän vähentämistoimenpiteitä 90 päivän ajanjakson aikana
- Enintään 90 päivää kestäviä lomautuksia harkittaessa ei muutosneuvotteluelvoitetta

Neuvotteluaikojen lyhentäminen



- Työvoiman vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluaikoja lyhennettäisiin puolella. Tämä koskisi kaikkia yrityksiä, joihin lakia sovelletaan.
- **Nykyisin:** Neuvotteluiden vähimmäiskesto on käsiteltävästä asiasta ja yrityksen henkilöstömäärästä riippuen joko 14 päivää tai 6 viikkoa.
- **Jatkossa:** 7 päivää tai 3 viikkoa.

Työvoimapalveluiden selvittämiseen varattava aika



- Yhteistoimintalakiin lisättäisiin säännös työvoimapalveluiden selvittämiseen varattavasta ajasta. Lisäys johtuu EU-säätelystä.
- Säännöksen tarkoituksena on varata riittävä aika työvoimaviranomaiselle selvittää työllistymistä tukevat työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa.

Keskeiset muutokset



1. Yhteistoimintalain soveltamisala nostetaan vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.
2. Työnantajien, joiden palveluksessa on säännöllisesti 20–49 työntekijää, on kuitenkin noudatettava tiettyjä laista tulevia velvoitteita:
 - Kevennetty vuoropuheluelvoite
 - Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat velvoitteet
 - Muutosneuvotteluelvoite eräissä tilanteissa
3. Muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto lyhennetään puolella.



Kiitos!

Lisätietoa:

[tem.fi/yhteistoimintalain-
muuttaminen](https://tem.fi/yhteistoimintalainmuuttaminen)