Yhteistoimintalain muuttaminen

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
12.2.2025

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Yhteistoimintalain kokonaisuus nykyisin

- Jatkuva vuoropuhelu
- Muutosneuvottelut
- Tiedottamisvelvoitteet liikkeenluovutuksissa, sulautumissa ja jakautumisissa
- Muutosneuvottelut
  - Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät muutosneuvottelut
  - Työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvia asioita koskevat muutosneuvottelut
- Henkilöstön hallintoedustus

Soveltamisalaa koskevat muutokset

150< työntekijää	- Yhteistoimintalain täysi soveltaminen
50< työntekijää	- Yhteistoimintalain täysi soveltaminen (pl. henkilöstön hallintoedustus
20-49 työntekijää	- Kevennetty vuoropuheluvelvoite - Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat velvoitteet (ei muutosta) - Muutosneuvotteluvelvoite eräissä hyvin rajatuissa tilanteissa
0-19 työntekijää	- Yhteistoimintalakia ei sovelleta

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.



Muutosneuvottelut

- Työvoiman vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden neuvotteluaikoja lyhennettäisiin:
  - 6 viikkoa => 3 viikkoa
  - 14 päivää => 7 päivää

- Muutosneuvotteluvelvoite koskee lähtökohtaisesti vähintään 50 työntekijän yrityksiä.
  - 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä tulisi käydä muutosneuvottelut vain, jos työnantajan suunnittelee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän:
    - irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen ehtomuutosta tuta-perusteella taikka
    - lomauttamista TSL 5:2.1 §:n 1 kohdan perusteella.
    - Neuvotteluaika tällöin vähintään 7 päivää

- Jos työnantaja on 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.

Muutokset summa summarum

150< työntekijää	- Muutosneuvotteluiden kestoaika puolittuu
50< työntekijää	- Muutosneuvotteluiden kestoaika puolittuu
20-49 työntekijää	- Kevennetty vuoropuheluvelvoite - YTL 16.1 §:ssä tarkoitettu neuvotteluvelvoite poistuu eräitä harvinaisia tilanteita lukuun ottamatta - YTL 16.2 §:ssä tarkoitettu neuvotteluvelvoite poistuu (työnjohtovallan piirissä tehtävä olennainen muutos) - Muutosneuvotteluiden kestoaika puolittuu
0-19 työntekijää	- Yhteistoimintalakia ei sovelleta (ei muutoksia)

