

UUSI YT-LAKI

HR-webinaari 10.3.2021

LEXIA
Legal Excellence



OHJELMA

- Yt-lain uudistuksen tausta ja tarkoitus
 - Miksi yt-lakia pitää uudistaa?
 - Uudistuksen tavoitteet
 - Uudistuksen eteneminen
- Suunnitellut lakimuutokset
- Muutokset käytännössä
 - Mikä ei muutu?
 - Muuttuuko käytännössä mikään?

YT-LAIN UUDISTUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

MIKSI YT-LAKIA PITÄÄ UUDISTAA?



Kuva: Markku Mäkelä

MIKSI YT-LAKIA PITÄÄ UUDISTAA?

- Nykyinen YT- laki on ollut voimassa lähes viisitoista vuotta, ja työelämässä koetaan laajalti, ettei laki enää täytä kaikkia tavoitteitaan.

”Yhteistoimintalain alkuperäinen hyvä tarkoitus työpaikan yhteistoiminnan kehittämiseksi on hämärtynyt yhtäältä irtisanomislainsäädännön ja toisaalta rutiininomaiseksi vuosisuunnitelmapakkopullaksi.”

”Laki painottuu työnantajien mielestä liiaksi muotomääräyksiin sekä virheiden välttämiseen ja kyttämiseen. Tämä ei kannusta eikä tue aitoa ja avointa vuorovaikutusta.”

”Nykyinen yhteistoimintalaki ei vastaa työelämän eikä yritysten ja henkilöstön tarpeisiin, eikä laki ole pysynyt mukana työelämän ja yhteiskunnan muutoksissa.”

*Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista valmisteleavan työryhmän väliraportti, TEM 2019:42.

UUDISTUKSEN TAVOITTEET

- Uudella sääntelyllä tavoitellaan työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen toimivuutta.
- Tarkoituksena on ohjata työnantajaa ja henkilöstöä kehittämään yrityksen toimintaa ja työyhteisöä.
- Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö uudistetaan rakenteellisesti ja sisällöllisesti työnantajan ja henkilöstön välisen luottamuksen parantamiseksi.

UUDISTUKSEN ETENEMINEN

- Yhteistoimintalain uudistushanke alkoi vuonna 2018 ja on edennyt melko hitaasti.
- Työ- ja elinkeinoministeriö asetti joulukuussa 2018 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain uudistamista.
 - Väliraportti 19.6.2019.
- Työryhmä laati hallituksen esitysluonnoksen uuden lain suuntaviivoista vuoden 2020 lopulla.
- Lausuntokierros päättyi 15.1.2021.
- Tällä hetkellä jatkovalmistelussa.
- Laki tulisi esityksen mukaan voimaan 1.1.2022

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

- Lakia sovellettaisiin pääasiallisesti jatkossakin vähintään 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.
- Uusi yhteistoimintalaki muodostuisi kolmesta kokonaisuudesta:
 1. Jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä
 2. Neuvottelut muutostilanteissa (muutosneuvottelut)
 3. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa

JATKUVA VUOROPUHELU TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VÄLILLÄ

- Työryhmä ehdottaa lakiin uutta käytäntöä, jolla työnantajan ja henkilöstön suhteita kehitettäisiin pitkällä aikavälillä.
- Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi.
- Työpaikoilla voitaisiin myös sopia tarkemmin siitä, minkälaisia käytännön järjestelyitä vuoropuhelun toteuttamiseksi luotaisiin.
 - Yritykset voisivat niin halutessaan kytkeä vuoropuhelut osaksi henkilöstöstrategisia prosessejaan tai luoda pysyviä rakenteita, kuten esimerkiksi neuvottelukuntia.

JATKUVA VUOROPUHELU

- Jatkuvassa vuoropuhelussa tulisi käydä läpi muun muassa:
 - yrityksen tai yhteisön taloudellista tilannetta,
 - työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä,
 - henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita sekä
 - työhyvinvointia
- Muusta lainsäätännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat
 - esim. 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;

JATKUVA VUOROPUHELU

- Vuoropuhelussa työnantajan työpanos muodostuisi seuraavista toimenpiteistä:
 - vuoropuhelun suunnittelu,
 - vuoropuhelun käytännön puitteiden järjestäminen (kokousjärjestelyt),
 - vuoropuheluun valmistautuminen,
 - vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeellisten tietojen antaminen,
 - mahdollisten henkilöstön edustajan pyytämien lisätietojen antaminen,
 - varsinainen vuoropuhelu,
 - vuoropuhelun kirjaaminen, sekä
 - tiedottaminen.

KEHITTÄMISSUUNNITELMA

- Työnantaja tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma, jolla korvataan nykyinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.
- Siihen tulee kirjata:
 - nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset, joilla voisi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin,
 - päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitettäisiin ja ylläpidettäisiin henkilöstön osaamista ja edistettäisiin työhyvinvointia,
 - toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu,
 - seurantamenettelyt, sekä
 - ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.
- Vähentämistilanteissa muutokset tehtäisiin vähentämistä koskevien neuvotteluiden päätyttyä vuoropuhelun yhteydessä.

NEUVOTTELUT MUUTOSTILANTEISSA

- Nykyisen yhteistoimintalain 6 ja 8 luvun neuvottelovelvoitteet on tarkoitus koota uudessa yhteistoimintaissa samaan, muutosneuvotteluja koskevaan lukuun.
 - Neuvotteluprosessia kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi.
- Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen työvoiman käytön vähentämisen tai muista henkilöstöön olennaisesti vaikuttavista asioista, hänen olisi neuvoteltava työntekijöiden edustajien tai työntekijöiden kanssa.
- Työvoiman vähentämisneuvotteluja koskevat käytännössä samat määräajat kuin ennenkin, eli neuvotteluesitys pitää antaa vähintään viisi päivää aikaisemmin ja neuvotteluja on käytävä vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa.
- Neuvotteluesityksen ja neuvotteluiden sisältö on pitkälti vastaava kuin aikaisemminkin.

NEUVOTTELUT MUUTOSTILANTEISSA

- Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla olisi jatkossa oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäviksi muutosneuvotteluissa.
 - Nämä olisi annettava hyvissä ajoin ennen kokousta.
 - Työnantajan on kerrottava neuvottelujen kuluessa kirjallisesti taustalla olevat syyt, jos se ei pidä ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena.
- Jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat toisiinsa nähden jatkumon.
 - Mahdollisia kehityskulkuja voitaisiin käsitellä jatkuvassa vuoropuhelussa jo ennen muutosneuvotteluita.

HENKILÖSTÖN EDUSTUS YRITYKSEN HALLINNOSSA

- Yhteistoimintalakiin siirrettäisiin säännökset hallintoedustuksesta.
- Säännöksiä sovelletaan, kun työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 150.
- Henkilöstön tulisi olla edustettuna toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.
- Tavoitteena edistää tiedonkulkua ja tuoda henkilöstön asiantuntemus hyödynnettäväksi yritystä koskevaan päätöksentekoon.

MUUTOKSET KÄYTÄNNÖSSÄ

MIKÄ EI MUUTU?

- Milloin täytyy pitää yt-neuvottelut?
 - Suunnitellaan toimenpiteitä, joilla voi olla henkilöstövaikutuksia
 - Ennen kun yrityksellä menee taloudellisesti huonosti
 - Usein organisaatiota pitää muuttaa, pelkkä oireisiin puuttuminen ei riitä
 - > Turvataan, että yritys on kilpailukykyinen myös jatkossa
- Mitä sitä ennen ei saa tehdä?
 - rekrytointeja (kaikki rekrytoinnit täytyy tarkasti miettiä)
 - > yhdellä väärällä rekrytoinnilla voidaan tehdä useat irtisanomiset perusteettomiksi
 - päätöksiä toimenpiteistä, joilla on henkilöstövaikutuksia

MIKÄ EI MUUTU?

- Miten yt-neuvottelut ja toimenpiteet kannattaa suunnitella ja toteuttaa?
 - hyvissä ajoin -> hyvällä ja riittävän varhaisessa vaiheessa tehdyllä suunnittelulla voidaan usein mahdollistaa yrityksen toiminnan kannalta parhaat ratkaisut / pienentää riskejä
 - työntekijöiden osallistaminen -> vähentää riitauttamisriskiä ja helpottaa toimenpiteiden täytäntöönpanoa
 - sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen pitää miettiä hyvin
 - rekrytointi- ja työntarjoamisprosessit kuntoon

MIKÄ EI MUUTU?



MIKÄ EI MUUTU?

- Yksi virhe voi maksaa paljon
 - > sanktiona yt-lain rikkomisesta enintään 35 000 euroa per työntekijä tai työnantaja tai sen edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon
 - > sanktiona perusteettomasta työsuhteen päättämisestä enintään 24 kk palkka per työntekijä

MUUTTUUKO KÄYTÄNNÖSSÄ MIKÄÄN?



Kuva: Markku Mäkelä

MUUTTUUKO KÄYTÄNNÖSSÄ MIKÄÄN?

- Muodollisuudet jäävät
- Toivottavasti vuoropuheluelvoitteista ei tule lisää muodollisuuksia
- Toivottavasti jatkossa fokus vuoropuhelussa, jossa aidosti työnantajat ja työntekijät yhdessä mieltisivät, miten toimintaa voitaisiin parantaa -> fokus pois muodollisuuksista



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO