

Kesällä 2023 voimaan tulleet keskeisimmät työlainsäädännön muutokset

Työturvallisuuslaki

1.6.2023 alkaen tulivat voimaan työturvallisuuslakiin tehdyt muutokset, joiden tavoitteena on ollut selkeyttää työnantajan velvoitteita ja edistää ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentämistä.

- Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta on täsmennetty (8 §): Työnantajan on erityisesti huomioitava, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Lisäksi työnantajan tarkkailuvelvoitetta laajennettiin niin, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava paitsi työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.
- Työn vaarojen selvittämisen osalta on jatkossa otettava huomioon ikääntyminen laissa entuudestaan mainittujen työntekijän iän, sukupuolen, ammattitaidon ja työntekijän henkilökohtaisten edellytysten lisäksi (10 §).
- Laissa on nyt myös tarkennettu, että kuormitustekijät voivat olla paitsi fyysisiä kuormitustekijöitä myös työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä (10 §).
- Säännös erityistä vaaraa aiheuttavasta työstä on laajennettu koskemaan raskaana olevan työntekijän lisäksi äskettäin synnyttäneitä sekä imettävää työntekijää (11 §).
- Työntekijöille annettavassa perehdytyksessä, ohjauksessa ja opetuksessa on otettava huomioon paitsi työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus myös muut työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joita voivat olla esimerkiksi kielitaito ja ikä (14 §).

Yhdenvertaisuuslaki

Myös yhdenvertaisuuslakiin on tullut muutoksia ja täsmennyksiä 1.6.2023 alkaen.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen mukanaan tuomia keskeisiä muutoksia ovat seuraavat:

- Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuksia on tarkennettu ja lakiin on lisätty työnantajan velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista myös työhönotossa (7 §).
- Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulee uuden sääntelyn mukaan kirjata selvitys yhdenvertaisuustilanteen arviointia koskevista johtopäätöksistä kahden vuoden kuluessa osittaisuudistuksen voimaantulosta eli viimeistään 1.6.2025 mennessä (7 §). Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.
- Häirintää koskevaa pykälää on muutettu vastaamaan paremmin lainsäätäjän alkuperäistä tarkoitusta: laissa kielletty häirintä voi kohdistua yksittäisen henkilöiden lisäksi ihmisryhmään (14 §).
- Vammaisille henkilöille tarvittaessa tehtäviä kohtuullisia mukautuksia koskevaa pykälää on täsmennetty: mukautuksia arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet, mutta arvioinnissa huomioidaan myös työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne, laajuus sekä mukautuksista aiheutuvat kustannukset ja saatavilla oleva tuki (15 §).
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa on laajennettu työelämään, ja valtuutetulla on nyt toimivalta käsitellä työelämän yksittäistapauksia työsuojeluviranomaisten ohella (18 §).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia on muutettu 1.6.2023 alkaen. Tavoitteena on ollut tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamista työmarkkinoilla. Muutoksilla on laajennettu työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia alipalkkauksen valvonnassa: kirjallinen kehoitus ja velvoittava hallintopäätös voidaan antaa asiassa, joka koskee työnantajan velvollisuutta maksaa vähintään sellaista lain ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa.

Myös työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuutta muille viranomaisille on laajennettu koskemaan valvonnassa esille tulleita rakennusten sisäilmastoon ja kunnossapitoon liittyviä epäkohtia.

Työsopimuslaki

Työsopimuslain soveltamisalaa koskevaan 1 luvun 1 §:ään on lisätty 1.7.2023 voimaan tullut maininta kokonaisharkinnasta.

- Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.
- Työsopimuslain täsmennyksellä korostetaan kokonaisharkintaa niissä tilanteissa, joissa työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen.

Vireillä olevat lainsäädäntöhankkeet

Seuraavaan on koottu poimintoja vireillä olevista lainsäädäntöhankkeista:

- Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamiseen liittyvä hallituksen esitysluonnos on lausuntokierroksella 31.8.2023 asti. Lakia on tarpeen muuttaa komission Suomea vastaan käynnistämän rikkomusmenettelyn vuoksi vastaamaan paremmin työntekijöiden lähettämisestä annetun täytäntöönpanodirektiivin vaatimuksia. HE-luonnos ja lausuntopyyntö ovat luettavissa Lausuntopalvelu.fi-sivustolla (www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=1e7d224b-9517-4bbf-a612-893a5ea1fe1a). Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.
- Erityisosaajadirektiivin kansallista täytäntöönpano valmistellaan. Täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän toimikausi kestää 31.12.2023 asti. Työryhmän tehtävänä on valmistella säännökset, jotka ovat tarpeen erityisosaajadirektiivin täytäntöönpanemiseksi Suomessa. Ehdotus on laadittava hallituksen esityksen muotoon. <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM014:00/2023>

Poimintoja hallitusohjelman kirjatuista muutostarpeista

Odotettavissa merkittäviä muutoksia työelämän sääntelyyn

Hallitusohjelman mukaan Suomen työmarkkinoita on tarkoitus kehittää joustavampaan suuntaan. Tarkoitus on tukea työllisyyttä, talouskasvua, kilpailukykyä ja tuottavuuden kehitystä. Hallitusohjelmaan kirjatut työlainsäädännön muutostarpeet merkitsevät toteutuessaan merkittäviä muutoksia työelämän sääntelyyn:

- Tavoitteena on muun muassa helpottaa työntekijän irtisanomista. Nykyään henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvaan irtisanomiseen tulee olla painava ja asiallinen peruste. Hallitusohjelmakirjauksen mukaan jatkossa irtisanomiseen riittäisi asiallinen peruste.
- Myös määräaikaisten työsopimusten solmimista on tarkoitus helpottaa: määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ei tarvittaisi aina perustetta.
- Ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi omavastuupäivä, jolta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa, ellei työehto- tai työsopimuksessa ole toisin sovittu.
- Lainsäädäntöä on tarkoitus uudistaa yritystasolla tapahtuvan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi. Paikallisen sopimisen halutaan jatkossa olevan yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä, ja myös yrityksen kanssa tehdyllä työehtosopimuksella voitaisiin sopia poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on nyt mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella.
- Yhteistoimintalain soveltamisalaa on tarkoitus nostaa EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista on tarkoitus lyhentää puolella.
- Työrauhaa on tarkoitus parantaa muun muassa rajoittamalla poliittisen työtaisteluoikeuden käyttö enintään yhden vuorokauden mittaisiin mielenilmaisuihin ja asettamalla tukityötaistelut suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi.

Hallitusohjelmassa mainittujen uudistusten aikataulu

Uudistustarpeiden aikataulusta on hallitusohjelmassa todettu seuraavaa:

- Uudistukset valmistellaan kolmikantaisesti hyödyntäen elinkeinoelämän ja palkansaajien järjestöjen osaamista ja ne toimeenpannaan hallituskauden alussa siten, että hallitus tuo työrauhaan liittyvät säädösmuutokset eduskuntaan syysistuntokaudella 2023, paikalliseen sopimiseen liittyvät säädösmuutokset kevätistuntokaudella 2024 ja muut tähän kokonaisuuteen liittyvät uudistukset kehysriiheen 2025 mennessä.

Työrauhakysymyksiä ja paikallista sopimista selvittävät työryhmät on asetettu 3.7.2023, ja työryhmät ovat aloittaneet työnsä (<https://tem.fi/-/työrauhakysymyksiä-ja-paikallista-sopimista-selvittavat-tyoryhmat-aloittavat-tyonsa>). Työrauhakysymyksiä selvittävä työryhmä työskentelee 15.10.2023 asti ja paikallisen sopimisen työryhmä 31.1.2024 asti. Työryhmien tehtävänä on laatia mietintö hallituksen esityksen muodossa.