

TYÖLAINSÄÄDÄNTÖUUDISTUKSET VUOSINA 1999 - 2023

YHTEENVETO

35 työntekijöille myönteisempää uudistusta

= 56 % uudistuksista

8 työnantajille myönteisempää uudistusta

= 13 % uudistuksista

19 työntekijöille ja työnantajille neutraalia uudistusta

= 31 % uudistuksista

SELVITYKSEN SISÄLTÖ JA RAJAUKSET

Työlainsäädäntöuudistukset on jaettu selvityksessä kolmeen luokkaan:

1. **Työntekijöille** kokonaisuutena arvioiden myönteisempi uudistus
 - Uudistuksen otsikko **punaisella**
2. **Työnantajille** kokonaisuutena arvioiden myönteisempi uudistus
 - Uudistuksen otsikko **sinisellä**
3. **Neutraali** uudistus, joka on kokonaisuutena arvioiden yhtä myönteinen sekä työntekijöille että työnantajille
 - Uudistuksen otsikko **vihreällä**

Selvitys kattaa ajallisesti kuusi vaalikautta vuosina 1999 - 2023. Hallitukset uusimmasta vanhimpaan näiden vaalikausien aikana:

- 2019 – 2023 Rinne ja Marin
- 2015 – 2019 Sipilä
- 2011 – 2015 Katainen ja Stubb
- 2007 – 2011 Vanhanen II ja Kiviniemi
- 2003 – 2007 Jäätteenmäki ja Vanhanen I
- 1999 – 2003 Lipponen II

Selvitys kattaa sisällöllisesti työ- ja elinkeinoministeriön (TEM, aiemmin TM) toimivallassa olevan työlainsäädännön:

- **Lakien osittaisuudistukset:** lain uudistaminen sen pykälää muuttamalla, lisäämällä tai poistamalla
- **Lakien kokonaisuudistukset:** uuden lain säätäminen ja samalla aiemmin voimassa olleen lain kumoaminen
- **Uudet lait:** uuden lain säätäminen asiasta, josta ei ole ollut aiemmin lainsäädäntöä

Selvitys ei kata muiden ministeriöiden toimivallassa olevaa työlainsäädäntöä ja tähän läheisesti liittyvää lainsäädäntöä, kuten:

- **STM:** sukupuolten tasa-arvo, työturvallisuus, työeläkkeet, sosiaaliturva
- **OM:** yhdenvertaisuus, yksityisyyden suoja työelämässä

Selvitykseen on pyritty sisällyttämään kaikki vuosien 1999 – 2023 aikana voimaantulleet TEM:n työlainsäädäntöuudistukset, jotka on säädetty edellä mainittujen vaalikausien aikana. Selvitykseen ei ole kuitenkaan sisällytetty:

- Puhtaasti teknisiä lakimuutoksia (esimerkiksi laissa mainitun viranomaisen nimen muuttaminen toiseksi)
- Lakimuutoksia ns. indeksikorotuksen tyyppisistä korotuksista laissa mainittuihin rahamääräisiin summiin (esimerkiksi lain rikkomisesta säädetyn hyvityssakon määrä)

Vuorotteluvapaalain osalta on huomattava, että laki säädettiin selvitykseen sisältyvien vuosien aikana monta kertaa uudelleen. Tämä johtui siitä, että vuorotteluvapaajärjestelmä oli ensin voimassa useita kertoja peräkkäin määräaikaisesti, kunnes järjestelmä vakinaistettiin ja laista säädettiin toistaiseksi voimassaoleva. Tästä syystä vuorotteluvapaalaki on laskettu selvityksen alussa olevassa yhteenvedossa vain yhdeksi lainsäädäntöuudistukseksi.

TYÖLAINSAÄDÄNTÖUUDISTUKSET UUSIMMASTA VANHIMPAAN

VUOSI 2023

Työsuhteen ja yrittäjyyden välisen rajanvedon täsmentäminen

Työsopimuslain soveltamisalaa muutettiin lisäämällä lakiin uusi säännös kokonaisharkinnan tekemisestä tilanteissa, joissa laissa lueteltujen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi (hallituksen esitys HE 215/2022). Säännökseen kirjattiin lähinnä oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa jo noudatettuja tulkintaperiaatteita.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2023.

Henkilöstörahastolain perustamisen edellytysten keventäminen

Henkilöstörahaston perustamisen edellytyksiä kevennettiin laissa siten, että rahasto voidaan perustaa aiempaa useammassa yrityksessä (HE 265/2022). Henkilöstörahastolakiin tehtiin lisäksi joitakin muutoksia, joilla pyrittiin selkeyttämään henkilöstörahastojen hallinnointia.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2023.

Työriitojen sovittelujärjestelmän tehostaminen

Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättiin uusi säännös vapaaehtoisesta sovittelusta (HE 214/2022). Lisäksi laissa täsmennettiin työriidan osapuolten velvollisuuksia sovitteluun valmistautumisessa. Lakimuutoksilla lähinnä vahvistettiin jo aikaisemmin noudatettu käytäntö.

Uudistus tuli voimaan 1.3.2023.

Työperäisen hyväksikäytön uhrin oikeuksien parantaminen palkkaturvassa

Palkkaturvalain muutoksilla pyrittiin parantamaan vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrien asemaa pidentämällä valtiolta haettavan palkkaturvan hakuaikaa (HE 173/2022). Lisäksi lakimuutoksella lisättiin palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeuksia ja tehostettiin työnantajan tiedonantovelvollisuuksia.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2023.

VUOSI 2022

Osa-aikaisia ja määräaikaisia työllistävien työnantajien velvollisuuksien lisääminen

Muun muassa työsopimuslakiin ja työaikalakiin säädetyillä muutoksilla pantiin täytäntöön EU:n ns. työehtodirektiivi (HE 60/2022). Lakimuutokset koskivat erityisesti osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä ja heitä työllistäviä työnantajia. Muutoksilla lisättiin työnantajien velvollisuuksia ja laajennettiin työntekijöiden oikeuksia. Lakiuudistuksella tiukennettiin lisäksi ns. vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden oikeuksia koskevaa erityissääntelyä.

Uudistus tuli voimaan 1.8.2022.

Perhevapaajärjestelmän kokonaisuudistus

Perhevapaajärjestelmän kokonaisuudistus sisälsi muutoksia myös työsopimuslakiin (HE 129/2021). Työsopimuslain perhevapaita koskeviin säännöksiin tehtiin sairausvakuutuslain uusia vanhempainpäivärahaoikeuksia vastaavat muutokset. Lisäksi työsopimuslakiin säädettiin työntekijöille uusi oikeus omaishoitovapaaseen.

Uudistus tuli voimaan 1.8.2022.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus

Yhteistoimintalaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 159/2021).

Suurin uudistus vanhaan yhteistoimintalakiin verrattuna oli säännökset työnantajan velvollisuudesta käydä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa laissa luetelluista asiakokonaisuuksista pääsääntöisesti vähintään neljännesvuosittain.

Työnantajan työjohtovallan (ns. direktio-oikeus) piiriin kuuluvien muutosten olennaisten henkilöstövaikutusten sekä työvoiman käytön vähentämisen tilanteisiin säädettiin velvollisuus käydä muutosneuvottelut. Muutosneuvotteluiden sisältö vastasi pääpiirteissään vanhaa lakia.

Lakiin henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (ns. hallintoedustuslaki) sisältyneet säännökset siirrettiin uuteen yhteistoimintalakiin. Samalla henkilöstön edustusta koskevaa sääntelyä täsmennettiin.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2022.

Kilpailukieltosopimuksista työntekijöille maksettavien korvausten lisääminen

Työsopimuslain uudella säännöksellä työnantajille säädettiin velvollisuus maksaa työntekijöille prosenttiperusteinen korvaus työntekijän kanssa sovitusta

kilpailukieltosopimuksesta (HE 222/2020). Korvauksen suuruus säädettiin riippuvaksi työntekijän palkan määrästä ja sovitun kilpailukiellon pituudesta.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2022.

Vuoden 2020 työaikalain kokonaisuudistuksen hienosäätö

Vuoden 2020 voimaan tulleeseen työaikalakiin tehtiin pari muutosta, jotka palauttivat sääntelyn samanlaiseksi kuin se oli vanhan työaikalain aikana (HE 129/2021).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2022.

VUOSI 2021

- N/A

VUOSI 2020

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain tiukentaminen

Lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lakia muutettiin lähetettyjä työntekijöitä koskevaan direktiiviin tehtyjen uudistusten vuoksi (HE 71/2020). Keskeisimpiä muutoksia olivat lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja palkkaa koskevien säännösten uudistaminen sekä työnantajan korvausvelvollisuuden laajentaminen koskien työntekijöiden matka- ja majoituskustannuksia.

Uudistus tuli voimaan 1.12.2020.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuuksien lisääminen

Vuonna 2017 kumotut säännökset työnantajan velvollisuuksista ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle työntekijöiden irtisanomisesta sekä irtisanottaville työntekijöille näiden oikeudesta työllistämissuunnitelmaan palautettiin lakiin (HE 107/2019).

Uudistus tuli voimaan 9.4.2020.

Mm. lomautusmenettelyn keventäminen tilapäisesti koronaepidemian vuoksi

Muun muassa lomautusmenettelyä koskevia säännöksiä kevennettiin väliaikaisesti, jotta työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa tavallista nopeammin koronavirusepidemiasta

aiheutuneeseen äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen (HE 26/2020). Muutoksia tehtiin työsopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin.

Lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaja ja lomautusilmoitusaika lyhennettiin viiteen päivään. Määräaikainen työntekijä voitiin lomauttaa samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevä. Työsopimus voitiin purkaa koeaikana myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Vastapainona kevennyksille irtisanottuja työntekijöitä koskeva työnantajan takaisinottovelvollisuus pidennettiin yhdeksään kuukauteen.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2020 ja se oli voimassa ensin 30.6.2020 asti. Uudistuksen voimassaoloa jatkettiin 1.7.2020 alkaen 31.12.2020 asti. Tämän jälkeen uudistuksen voimassaoloa ei enää jatkettu.

Työaikalain kokonaisuudistus

Työaikalaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 158/2018). Uusi laki vastasi rakenteeltaan pitkälti vanhaa työaikalakia.

Keskeisin rakenteellinen muutos oli uusi joustotyöaika koskeva työaikamalli, jossa lisättiin työntekijän oikeutta päättää itse työajastaan ja työntekopaikastaan.

Työaikalain soveltamisala pysyi suurimmalta osin entisellään. Liukuvaa työaika ja keskimääräisen työajan järjestelyitä joustavoitettiin hieman. Jaksotyön ja yötyön käyttöala laajeni jonkin verran. Enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika koskevat säännökset perustettiin aiempaa selkeämmin työaikadirektiiviin. Ylitöiden enimmäismäärän sijasta rajoitettiin kokonaistyöajan enimmäismäärää.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2020.

Työaikalain täydentäminen yötyötä tekevien työmatkakuljetuksilla

Vanhaan työaikalakiin perustuneen valtioneuvoston päätöksen säännökset työnantajan velvollisuudesta järjestää yötyötä tekeville työntekijöille työmatkakuljetukset siirrettiin uuteen työaikalakiin (HE 86/2019).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2020.

VUOSI 2019

Yrityksen koon parempi huomioon ottaminen irtisanomisperusteiden arvioinnissa

Työsopimuslain säännöstä irtisanomisperusteesta muutettiin siten, että irtisanomisperusteiden olemassaoloa koskevassa kokonaisarviossa otettiin huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä (HE 227/2018).

Lakimuutoksella pyrittiin varmistamaan, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettiin riittävällä tavalla huomioon.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2019.

Työntekijälle työkyvyttömyysajalta kertyvän vuosiloman lisääminen

Vuosilomalakiin lisättiin säännökset työntekijän oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisälomapäiviin silloin, kun työntekijällä ei olisi sairaudesta johtuvan pidemmän työstä poissaolon vuoksi muutoin oikeutta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan (HE 219/2018). Lakimuutoksen synnä oli EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2019.

VUOSI 2018

Liikesalaisuuksien suojan täsmentäminen

Uuden liikesalaisuuslain säätämisen yhteydessä muutettiin myös työsopimuslakia. Työsopimuslaissa säädettyä työntekijän salassapitovelvollisuutta täsmennettiin siten, että työntekijän kielto käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia koski vain näiden tietojen oikeudetonta käyttöä (HE 49/2018).

Uudistus tuli voimaan 15.8.2018.

Oppisopimuksen tekemisen helpottaminen

Työsopimuslakia muutettiin oppisopimuksen tekemisen helpottamiseksi (HE 189/2017).

Uuden säännöksen mukaan työnantaja ja opiskelija voivat tehdä oppisopimuksen työnantajan muita työntekijöitä koskevien lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden estämättä.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2018.

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevan sääntelyn tiukentaminen

Vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden oikeuksia ja työnantajan velvollisuuksia lisättiin (HE 188/2017). Säännösmuutoksia tehtiin muun muassa työsopimuslakiin ja työaikalakiin.

Uudistus tuli voimaan 1.6.2018.

VUOSI 2017

Työnantajan ilmoitusvelvollisuuksien keventäminen

Työsopimuslaista poistettiin työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle työntekijöiden irtisanomisesta tai lomauttamisesta tietyissä tilanteissa (HE 257/2016). Laista poistettiin samalla myös työnantajan velvollisuus kertoa taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotuille työntekijöille julkisista työvoimapalveluista.

Uudistus tuli voimaan 1.5.2017.

Koeajan, määräaikaisten työsopimusten ja takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen

Määräaikaisia työsopimuksia, koeaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevia työsopimuslain säännöksiä joustavoitettiin työllistämiskynnyksen alentamiseksi (HE 105/2016).

Uusien säännösten mukaan pitkäaikaistyöttömän sai palkata määräaikaiseen työsuhteeseen enintään vuodeksi ilman, että työnantajan pitää osoittaa määräaikaisuudelle perusteltu syy. Koeajan enimmäispituus muutettiin neljästä kuukaudesta pääsääntöisesti kuuteen kuukauteen. Irtisanottuja työntekijöitä koskevan työnantajan takaisinottovelvollisuuden kesto aika lyhennettiin yhdeksästä kuukaudesta neljään tai kuuteen kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2017.

Työnantajille velvollisuus järjestää irtisanotuille koulutusta ja työterveyshuoltoa

Ns. kilpailukyky sopimukseen sisältyneistä työntekijöiden muutosturvaa koskevista uusista työnantajan velvollisuuksista säädettiin lailla (HE 211/2016). Työnantajille säädettiin velvollisuus tarjota tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille työnantajan kustantamaa työllistymistä edistävää koulutusta. Koulutuksen arvon tuli vastata työntekijöiden yhden kuukauden palkkaa.

Lisäksi työnantajille säädettiin velvollisuus kustantaa irtisanotuille työntekijöille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajaksi kunkin työntekijän työntekovelvollisuuden päättymisestä. Uudet velvollisuudet koskivat vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2017.

Selviytymissopimusten huomioon ottaminen palkkaturvalaeissa

Palkkaturvalakia muutettiin sen varmistamiseksi, että palkkaturvan saamisen edellytykset eivät muodostu ns. kilpailukyky sopimuksen mukaisten selviytymissopimusten tekemisen esteeksi (HE 196/2016).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2017.

VUOSI 2016

Lähetetyistä työntekijöistä uusi laki

Uudella lähetettyjä työntekijöitä koskevilla lailla pantiin täytäntöön lähetettyjä työntekijöitä koskeva ns. täytäntöönpanodirektiivi (HE 39/2016).

Uudella lailla säädettiin muun muassa työnantajille velvollisuus ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle lähettyistä työntekijöistä. Rakennustyön tilaajille (rakennuttajat ja pääurakoitsijat) säädettiin omat erityisvelvoitteet. Lisäksi lain rikkomisesta määrättäviä seuraamuksia muutettiin.

Uudistus tuli voimaan 18.6.2016.

Vuosilomalla sairastamista koskevan sääntelyn muuttaminen

Vuosilomalakia muutettiin säätämällä työntekijälle kuuden päivän omavastuu, jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana (HE 145/105). Työntekijällä säilyi kuitenkin aina näissäkin tilanteissa oikeus vähintään neljän viikon vuosilomaan.

Lisäksi uudistuksessa rajattiin perhevapaiden ajalta kertyvää vuosilomaoikeutta.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2016.

VUOSI 2015

Tilajavastuulain osittaisuudistus

Tilajavastuulain uudistamiseen sisältyneet lakimuutokset koskivat suurimmalta osaltaan tilaajan selvitysvelvollisuuksien täsmentämistä tai tiukentamista (HE 161/2014). Lisäksi sanktioita lain rikkomisesta tiukennettiin osittain.

Uudistus tuli voimaan 1.9.2015.

VUOSI 2014

- N/A

VUOSI 2013

Palkka pankkiin -periaate

Työsopimuslakia muutettiin siten, että palkka oli maksettava työntekijän ilmoittamalle pankkitilille (HE 24/2013). Työnantaja voi maksaa palkan käteisenä vain pakottavasta syystä.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2013.

Yrittäjäkuljettajien lisääminen työaikasääntelyn piiriin

Lailla yrittäjäkuljettajien työajasta tieliikenteessä pantiin täytäntöön maantieliikennettä koskevan työaikadirektiivin itsenäisiä kuljettajia koskevat velvoitteet (HE 179/2012). Laissa säädettiin yrittäjinä toimivien kuljettajien viikoittaista enimmäistyöaikaa, taukoja, yötyötä ja työaikakirjanpitoa koskevista velvollisuuksista.

Uudistus tuli voimaan 1.6.2013.

Vuosilomalla sairastamista koskevan sääntelyn muuttaminen

Vuosilomalakia muutettiin poistamalla työntekijältä ns. karenssipäivät tämän sairastuessa vuosilomansa aikana (HE 203/2012). Lakimuutoksella työntekijälle tuli oikeus saada vuosilomansa siirretyksi heti ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien. Lisäksi uudistuksessa muutettiin vuosiloman ajalta maksettavan lomapalkan laskemista koskevia säännöksiä.

Uudistus tuli voimaan 1.5.2013.

Määräaikaisia työntekijöitä ja vuokratyövoimaa työllistävien velvollisuuksien lisääminen

Työsopimuslakia ja tilaajavastuulakia muutettiin tiukentamalla joiltakin osin määräaikaisia työntekijöitä työllistävien ja vuokratyövoimaa käyttävien työnantajien velvollisuuksia (HE 152/2012).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2013.

VUOSI 2012

Tilaajavastuulain tiukentaminen rakentamistoiminnan osalta

Tilaajavastuulakia muutettiin tekemällä siihen pari tiukennusta rakentamistoiminnan osalta (HE 18/2012).

Uudistus tuli voimaan 1.9.2012.

Seuraamusmaksu ja yhteisvastuu laittomasti Suomessa oleskelevien työllistämisestä

Työsopimuslakiin lisätyillä säännöksillä pantiin täytäntöön ns. työnantajasanktiodirektiivi (HE 3/2012). Lakiuudistuksen perusteella työnantajalle voitiin määrätä erillinen seuraamusmaksu, jos työnantaja otti palvelukseensa Suomessa laittomasti oleskelevan työntekijän.

Alihankintatilanteissa myös työn tilaaja voitiin tietyin edellytyksin velvoittaa maksamaan sekä seuraamusmaksu että työntekijöiden mahdolliset palkkasaatavat yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa.

Uudistus tuli voimaan 1.8.2012.

Vuokratyövoiman käyttämistä koskevien velvollisuuksien lisääminen

Työsopimuslakiin ja lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin tehdyillä muutoksilla pantiin täytäntöön vuokratyötä koskeva direktiivi (HE 104/2011).

Keskeisin muutos oli työsopimuslakiin lisätty vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen velvollisuus tarjota myös vuokratyöntekijöille sellaisia muita kuin työsuhde-eduiksi katsottavia palveluita ja järjestelyjä, joita se tarjosi omille työntekijöilleen (esimerkiksi työmatkakuljetukset ja työpaikkaruokailu).

Uudistus tuli voimaan 1.3.2012.

VUOSI 2011

Kansainvälisen konserniyhteistyön (EWC) uudistaminen

Ns. konserniyhteistyölakia muutettiin eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan EWC-direktiivin uudistamisen vuoksi (HE 1/2011). Lakimuutokset koskivat eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista sekä kansainvälistä henkilöstön tiedottamista ja kuulemista koskevia velvoitteita.

Uudistus tuli voimaan 15.6.2011.

Vapaa läheisen hoitamiseksi

Työsopimuslakiin lisättiin säännös työntekijän oikeudesta vapaaseen perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (HE 263/2010). Uuden säännöksen mukaan työnantajan oli pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä hänen perheenjäsenensä tai muun läheisen henkilön erityistä hoitoa varten.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2011.

Henkilöstörahasolain kokonaisuudistus

Henkilöstörahasolaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 44/2010).

Vanhan henkilöstörahasolain peruseriaatteet pysyivät entisellään, mutta uusi laki sisälsi myös muutamia merkittäviä uudistuksia.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2011.

Määräaikaisia työsopimusten tekemisen rajoittaminen

Työsopimuslakia muutettiin peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemisen edellytysten osalta (HE 239/2010).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2011.

Perhepäivähoitajat työaikalain piiriin

Työaikalakia muutettiin työaikadirektiivin vuoksi siten, että perhepäivähoitajat otettiin työaikalain piiriin (HE 100/2010).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2011.

VUOSI 2010

YT-lain valvonta yhteistoiminta-asiamiehelle

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) yhteyteen perustettiin uusi viranomainen, yhteistoiminta-asiamies (HE 177/2009).

Yhteistoiminta-asiamiehelle siirrettiin yhteistoimintalain, henkilöstörahasolain ja ns. hallintoedustuslain valvonta.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2010.

Vuorotteluvapaajärjestelmästä pysyvä

Tähän asti määräaikaisiin lakeihin perustunut vuorotteluvapaajärjestelmä vakinaistettiin (HE 179/2009).

Järjestelmän vakinaistamisen yhteydessä ei tehty muutoksia vuorotteluvapaan saamisen ehtoihin tai korvauksen tasoon. Myös järjestelmän rahoitus säilytettiin muuttamattomana.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2010.

VUOSI 2009

Asevelvollisten työsuhdeturvan uudistaminen

Ase- ja siviilipalvelusta suorittavien työntekijöiden työsuhdeturva uudistettiin lailla maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta (HE 207/2008). Lailla asevelvollisten työsuhdeturva yhtenäistyi pitkälti perhevapaita koskevan sääntelyn kanssa.

Uudistus tuli voimaan 1.8.2009.

VUOSI 2008

Vuorotteluvapaajärjestelmälle kahden vuoden jatkoajaksi

Vuorotteluvapaajärjestelmää jatkettiin kahdella vuodella 31.12.2009 asti (HE 77/2007).

Tarkoituksena oli, että jatkoajalla ratkaistaisiin, miten vuorotteluvapaan kustannukset rahoitettiin jatkossa.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2008.

VUOSI 2007

Ns. hallintoedustuslain laajentaminen tiettyihin yritysjärjestelyihin

Henkilöstön eduksesta yritysten hallinnossa annettua lakia muutettiin tiettyjä kansainvälisiä yritysjärjestelyitä koskevan direktiivin täytäntöön panemiseksi (HE 124/2007).

Uudistus tuli voimaan 15.12.2007.

Yhteistoimintalain kokonaisuusuudistus

Yhteistoimintalaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 254/2006).

Uusi yhteistoimintalaki rakentui pitkälti samojen peruseriaatteiden varaan kuin vanha laki, mutta se sisälsi lakitekstin selkeyttämisen ja yksinkertaistamisen lisäksi merkittäviä muutoksia.

Muutoksista keskeisimpiä oli lain soveltamisalan laajentaminen 30 työntekijää työllistävästä yrityksistä 20 työllistäviin työnantajiin.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2007 (lukuunottamatta 20–30 työntekijää työllistäviä yrityksiä, joiden osalta uudistus tuli voimaan 1.1.2008).

Tilajavastuusta erillislaki

Tilajavastuusta eli tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä säädettiin kokonaan uusi laki (HE 114/2006).

Tilajajan oli uuden lain mukaan selvitettävä tiettyjä poikkeuksia lukuunottamatta sellaisen yrityksen taustoja, jonka kanssa tilaaja teki sopimuksen vuokratyön käytöstä tai alihankinnasta. Selvitysvelvollisuutta ei ollut, jos sopimuskumppanina olevan yrityksen toiminta oli vakiintunutta. Velvollisuus kattoi muun muassa sen selvittämisen, oliko yritys merkitty asianmukaisesti eri viranomaisrekistereihin ja oliko yrityksellä verovelkoja. Jos tilaaja laiminlöi selvitysvelvollisuutensa, tilaajalle voitiin määrätä laiminlyöntimaksu lakia valvovan työsuojeluviranomaisen toimesta.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2007.

VUOSI 2006

Perhevapaoikeuksien laajentaminen

Työsopimuslain mukaisia perhevapaoikeuksia laajennettiin (HE 44/2006). Lakimuutokset koskivat perhevapaalle jäämistä koskevia ilmoitusaikoja, etävanhemman oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhemman oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen sekä ottovanhempien hoitovapaoikeutta.

Uudistus tuli voimaan 1.8.2006.

Ulkomaista työvoimaa työllistävien velvollisuuksien lisääminen

Ulkomaisen työvoiman valvontaa tiukennettiin muuttamalla lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lakia (HE 142/2005).

Lakiin lisättiin säännös, jonka mukaan Suomeen työntekijöitä lähettävällä ulkomaisella työnantajalla piti olla Suomessa edustaja. Ulkomailta lähetetyn työntekijän vähimmäispalkkaa koskevaa sääntelyä tarkennettiin. Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevien tietojen saatavilla oloa ja säilyttämistä koskevista velvollisuuksista säädettiin myös aiempaa tarkemmin.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2006.

VUOSI 2005

Muutosturvan toimintamalli

Tulopoliittiseen sopimukseen sisältyneestä ns. työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista säädettiin lailla (HE 48/2005). Muutoksia tehtiin muun muassa työsopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin (YT-laki).

YT-lakiin lisättiin työnantajille velvollisuus tehdä työllistymistä koskeva toimintasuunnitelma vähintään 10 työntekijän vähentämistä koskevien yt-neuvottelujen alussa. Työsopimuslakiin lisättiin taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille työntekijöille oikeus 5 - 20 päivän pituiseen palkalliseen työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana.

Uudistus tuli voimaan 1.7.2005.

Vuosilomalain kokonaisuudistus

Vuosilomalaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 238/2004). Uusi vuosilomalaki perustui paljolti vanhaan lakiin, mutta se sisälsi myös merkittäviä uudistuksia.

Uudessa laissa muun muassa lisättiin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien vuosilomaetuksia sekä työntekijän ja työnantajan mahdollisuuksia sopia vuosiloman pitämisaikakohdista.

Uudistus tuli voimaan 1.4.2005.

Yhteistoimintalain muuttaminen

Yhteistoimintalakia muutettiin työntekijöille tiedottamista ja kuulemista koskevan direktiivin vuoksi (HE 201/2004). Keskeisimpiä muutoksia oli säännös, jolla työntekijäryhmän, jolla ei ollut luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, yhteistoimintamenettelyä varten valitsema edustaja sai erityisen irtisanomissuojan.

Uudistus tuli voimaan 23.3.2005.

Työsopimuslakiin säännös eroamisistä

Työeläkelainsäädäntö uudistui siten, että työntekijällä oli oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68-vuotiaana.

Samalla työsopimuslakiin lisättiin säännös, jonka mukaan työntekijän työsuhde päättyi automaattisesti työntekijän täyttäessä 68 vuotta (HE 185/2004).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2005.

VUOSI 2004

Ns. eurooppayhtiöihin henkilöstön edustus

Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä säädettiin oma laki (HE 107/2004). Lain mukaan ns. eurooppayhtiön hallintoelimeen oli tietyissä tilanteissa järjestettävä henkilöstön edustus.

Uudistus tuli voimaan 8.10.2004.

Henkilöstörahasolain uudistaminen

Henkilöstörahasolakia päivitettiin tekemällä siihen pari muutosta (HE 100/2004).

Uudistus tuli voimaan 1.9.2004.

Työsuhdesaatavien vanhentumisajan lyhentyminen

Velkojen vanhentumista koskeva lainsäädäntö uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 187/2002). Uudistuksessa yleinen velkojen vanhentumisaika lyhenyi huomattavasti. Samassa yhteydessä myös työsopimuslain työsuhdesaatavia koskevaa vanhentumisaikaa lyhennettiin. Työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvia saatavia koskevat erityiset vanhentumisajat pysyivät kuitenkin ennallaan.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2004.

VUOSI 2003

Osittaista hoitovapaata koskevan oikeuden laajentaminen

Työsopimuslain säännöstä työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen laajennettiin (HE 22/2003). Lakimuutoksen myötä työntekijällä oli oikeus olla osittaisella hoitovapaalla aiempaa pidempään. Lisäksi osittaiselle hoitovapaalle jäämisen edellytyksenä olevaa työsuhteen kestoaikaa lievennettiin.

Uudistus tuli voimaan 1.11.2003.

Vuorotteluvapaajärjestelmälle viiden vuoden jatkoaika

Vuorotteluvapaajärjestelmää jatkettiin viidellä vuodella 31.12.2007 saakka (HE 226/2002). Samalla vuorotteluvapaalle jäämisen edellytyksiä ja vuorottelukorvauksen suuruutta muutettiin osittain.

Uudistus tuli voimaan 1.1.2003.

Osittainen vanhempainvapaa mahdolliseksi

Osana perhevapaita koskevaa uudistusta työsopimuslakiin lisättiin säännös mahdollisuudesta sopia osa-aikaisesta vanhempainvapaasta (HE 147/2002).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2003.

VUOSI 2002

Lisäeläkkeiden turvaaminen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Ns. liikkeen luovutusta koskevaa työsopimuslain säännöstä täsmennettiin siten, että luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyivät uudelle työnantajalle (HE 97/2002).

Lakimuutoksen taustalla oli tarve varmistaa, että työntekijöiden oikeudet myös lisäeläkkeisiin siirtyivät liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajalta luovutuksensaajalle silloin, kun lisäeläkeoikeus oli sitova työsuhteen ehto.

Uudistus tuli voimaan 1.12.2002.

Henkilöstörahasolain uudistaminen

Henkilöstörahasolakia uudistettiin muun muassa kansainvälisiä konserneja koskevilla säännöksillä (HE 24/2002).

Uudistus tuli voimaan 1.7.2002.

Moottoriajoneuvon kuljettajien työaikavalvonnan tehostaminen

Työaikalaisa säädettiin sanktiosta moottoriajoneuvon kuljettajalle, joka laiminlöi pitää ajopäiväkirjaa laissa säädetyllä tavalla (HE 201/2001).

Uudistus tuli voimaan 1.3.2002.

VUOSI 2001

Työsopimuslain kokonaisuudistus

Työsopimuslaki uudistettiin kokonaisuudessaan (HE 157/2000).

Uusi työsopimuslaki vastasi peruslähtökohdiltaan vanhaa työsopimuslakia, mutta se sisälsi myös useita merkittäviä uudistuksia.

Laissa otettiin lisäksi huomioon Suomen uuden perustuslain perusoikeussäännökset sekä EU:n uusimmat työoikeusdirektiivit.

Uuteen lakiin otettiin säännökset, joilla määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteen ehtoja yhtenäistettiin muissa työsuhteista työskentelevien kanssa.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saanut pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei siihen ollut perusteltua asiallista syytä. Lisäksi työsuhteen katsottiin työsuhde-etuuksien kertymisen kannalta jatkuvan yhdenjaksoisena, vaikka työsuhde perustui toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraaviin määräaikaisiin työsopimuksiin.

Vuokratyöntekijöihin oli sovellettava ensisijaisesti vuokratyöyritystä sitovaa työehtosopimusta. Jos tällaista työehtosopimusta ei ollut, vuokratyöntekijöihin oli sovellettava työvoimatyövoimaa käyttävää yritystä sitovaa työehtosopimusta.

Työnantaja voi lomauttaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän, jos työntekijä teki työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi ollut oikeus lomauttaa tämä vakituinen työntekijä.

Työsopimuksen irtisanomiskynnystä ei muutettu, mutta irtisanomisperusteita selkeytettiin.

Uuteen lakiin sisällytettiin tiettyjä oikeuskäytännössä syntyneitä vaatimuksia, kuten työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle varoitus ennen irtisanomista. Yrityksen toiminnan uudelleenjärjestely oli aiempaa selvemmin irtisanomisperuste.

Irtisanomisaikoja lyhennettiin lyhyissä työsuhteissa ja pidennettiin pitkissä työsuhteissa.

Vanhasta työsopimuslaista poiketen lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä työntekijälle maksettava korvaus määräytyi samojen periaatteiden mukaan siitä riippumatta, oliko työsuhteen päättämisen perusteena ollut henkilöön liittyvä syy vai taloudellinen tai tuotannollinen peruste. Korvausasteikko oli 3 - 24 kuukauden palkka.

Uuden työsopimuslain mukaan työntekijät, joilla ei ollut työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun.

Uudella lailla lisättiin mahdollisuuksia poiketa lain säännöksistä työehtosopimuksella.

Uudistus tuli voimaan 1.6.2001.

Vuorotteluvapaakokeilulle kahden vuoden jatkoaika

Vuorotteluvapaakokeilua jatkettiin kahdella vuodella 31.12.2002 asti (HE 195/2000).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2001.

VUOSI 2000

Henkilöstörahasolain uudistaminen

Henkilöstörahasolakia joustavoitettiin tekemällä siihen pari muutosta (HE 1216/1999).

Uudistus tuli voimaan 1.1.2000.

VUOSI 1999

Lähetetyistä työntekijöistä erillislaki

Lähetetyistä työntekijöistä säädettiin kokonaan uusi laki (HE 138/199). Uudella lailla panttiin täytäntöön lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi.

Laissa lueteltiin ne suomalaisia työehtoja koskevat säännökset, joita ulkomailta Suomeen lähetettyyn työntekijään oli vähintään sovellettava. Näihin sisältyivät keskeiset työaika, vuosilomaa, palkanmaksua ja työturvallisuutta koskevat säännökset. Lähetettyyn työntekijään tuli soveltaa myös yleissitovien työehtosopimusten vastaavia määräyksiä.

Uudistus tuli voimaan 16.12.1999.
