

Asia: VN/7350/2019

## **Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi**

### Yleiset huomiot

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Esitetyt uudistustoimenpiteet ovat luonnollisia ja oikeansuuntaisia. Uudistuksen tavoitteet ovat hyvät ja se sisältää paljon kannatettavia ajatuksia. Uudistus sisältää kuitenkin myös avauksia, joiden vaikutusta on kokonaisvaltaisesti vaikea arvioida. Se ei myöskään rakenteellisesti poista yhteistoimintaneuvotteluun liittyvää negatiivista leimaa, vaan pikemmin nimeää sen uudestaan.

Koska esityksen taustalla tavoitellaan uudentyyppisen; vahvemman, vakaamman ja rakentavamman; keskusteluyhteyden katalysoimista työyhteisöjen sisälle, esityksen voidaan katsoa ajavan merkittävää muutosta tavassa johtaa niin kulttuurillisesti kuin erilaisten operatiivisten toimintaprosessien kautta. Tämä on suositeltavaa, mutta samalla on hyvä pitää mielessä edelliseen YT-lain uudistukseen liittyneet sudenkuopat sekä kaikkiin kulttuurimuutoksiin liittyvät vaikeus- ja hitausmomentit.

Koska esitys on laajakantainen, olisi suositeltavaa, että työyhteisöjen toimintamallia oleellisesti muuttavissa lainsäädäntöuudistuksissa edettäisiin pilotoinnin kautta. Nyt valmistelutyön kaksi askelta ovat periaatteessa oikeat. Niiden jatkoksi kannattaisi kuitenkin vielä ottaa mukaan kolmas vaihe, jossa uudistuksen keskeisiä periaatteita kokeiltaisiin rajoitetusti ja tarvittaessa tämän perusteella hiottaisiin soveltuvuuden ja käytettävyyden varmistamiseksi.

Esityksen sisältämien ristiriitojen osalta on tärkeää tunnistaa erityisesti henkilöstön edustukseen, jatkuvaan vuoropuheluun sekä muutosneuvotteluihin liittyvä dynamiikka. Tulevien ristiriitojen vähentämiseksi kannattaisi käynnistää kolmikantaisesti tuettu, luottamukseen perustuva, paikallinen parhaiden käytäntöjen hakemisprosessi ja skaalaus. Tämän avulla esitetty uudistus ei jäisi kellumaan juridisesti vapaalle pinnalle, vaan käynnistettäisiin proaktiivinen imu varmistaa esitetyn järkevä

toteutuminen. Yhteiskunnallisesti sekä kokonaisuuden kannalta viisasta olisi asettaa riittävät resurssit myös tämän työn tukemiseen.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

## Esityksen vaikutukset

### Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Vaikutuksia arvioitaessa on välttämätöntä ymmärtää, miten esitetty mahdollisesti aikaansaa uudentyyppisen vuorovaikutuskulttuurin syntymisprosessin ja tämän prosessin vahvistamista voidaan tukea. On tärkeää korostaa, että uudistus tulee nähdä organisatorisen oppimisprosessin käynnistämispisteenä, jossa vähitellen onnistumisten kautta päästään eroon negatiivisesta YT-leimasta.

Voi olettaa, että uudistettu Yhteistoimintalaki jossain määrin polarisoi työyhteisöjä. Osalle sen mukainen työskentelytapa on luonnollinen. Se toteutuu jo nyt osana rullaavaa suunnittelua. Tällöin tilanne on työyhteisön kannalta helppo. Työyhteisössä on käytössä modernit vuoropuhelua tukevat välineet, työprosessit sekä yrityskulttuuri. Tilanne on erityisen helppo, jos samalla työyhteisön ei tarvitse mennä negatiiviselle muutosneuvottelukentälle. Tällöin päätökset ovat helppoa, myötämielisiä ja positiivisia. Niiden takana on luontevaa kaikkien osapuolten seistä ja viedä yhdessä eteenpäin ilman negatiivisiin päätöksiin liittyviä umpikujia sekä usein herkästi kärjistyvää ilmapiiriä.

Uudistusta sovellettaessa on välttämätöntä löytää sopiva tasopaino henkilöstön edustuksen, jatkuvan vuoropuhelun sekä muutosneuvottelujen välille. On myös ehdottoman tärkeää luoda mahdollisimman nopeasti parhaita käytäntöjä ja tukea työyhteisöjä ottamaan käyttöön moderneja johtamisoppeja – kuten esimerkiksi rullaava suunnittelu, osallistuva ja/tai osallistava suunnittelu tai itseohjautuvuus. Nämä kaikki tukevat uudistuksen tavoitteiden mukaista toimintaa käytännössä. Samalla on mahdollista löytää keinoja selkeyttää uudistukseen piilotettuja ristiriitoja. Esimerkiksi jos yritys toimii rullaavan suunnittelun mukaisesti ja sen tulevaisuus on epävarma, kuinka ajoissa muutosneuvottelu silloin tulee aloittaa suhteessa aikaan ja tulevaisuuteen liittyvän epävarmuuteen.

### Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Uudistuksen arviointia vaikeuttaa se, että osalla yrityksiä esitetty toimintamalli on hyvin pitkälle ”business-as-usual”. Samalla taas osalle sen soveltaminen vaatii selvää osaamishyppäystä ja vahvemman luottamuksen rakentamista eri sidosryhmien välille.

Seuraamusjärjestelmä kokonaisuutena on monimutkainen ja osin tulkinnanvarainen. Siihen sisältyy sekä siviilioikeudellinen hyvitys että rikosoikeudellinen rangaistus. Myös rangaistussäännökset ovat mutkikkaita. Esimerkiksi vuoropuhelua koskevien säännösten rikkomisesta seuraa rangaistus, jos työnantaja laiminlyö noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen kehotusta. Kuitenkin monissa muissa kohdissa tätä edellytystä ei ole.

Uutena asiana hyvityksessä kuitenkin on, että voidaan ottaa huomioon työnantajan pyrkimys korjata menettelynsä.

### **Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin**

Modernissa työelämässä henkilöstön osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja seurantaan on kaikin puolin erittäin suositeltavaa ja useissa tapauksissa ainoa varma keino varmistua kilpailukyvystä. Sitä kannattaa sekä tukea että kasvattaa. Niissä yrityksissä, joissa tilanne on hyvä ja osaaminen vahvaa, voi olettaa uudistuksen tukevan tätä positiivista kehitystä.

Sen sijaan, jos ollaan taloudellisissa vaikeuksissa, osaaminen on heikkoa ja yhteistyöhön liittyvä luottamus pääoma on menetetty, ollaan huomattavan vaikeassa tilanteessa uuden lain soveltamisen kannalta. Tarvitaan sekä aikaa että yhteen hiileen puhaltamisesta, jotta uudelle yhteistyöhön perustuvalla toimintatavalla voidaan avata ovi. Tässä tilanteessa nopeat voitot parhaiden käytäntöjen avittamana tarjoavat kannatettavan keinon edetä.

Lopuksi on tärkeää huomata, että ainakin osassa yrityksistä uudistuksen toteutuminen vaatii henkilöstön edustajien osaamistason selvää nostamista niin substanssi-, talous-, johtamis- kuin tietosuoja-asioissa. On yhteiskunnallisesti välttämätöntä varmistaa tälle riittävä tuki.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

-

**Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvioinnille? Jos on, niin mikä?**

-

**Yleisiä huomioita säännöksistä**

**Yleiset huomionne säännöksistä**

-

## 1 luku - Yleiset säännökset

### 1 § Lain tarkoitus

-

### 2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

### 3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

### 4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

### 5 § Henkilöstön edustaminen

-

## 2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

### 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

### 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

### 8 § Vuoropuhelun kohteet

-

### 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Suunnitelman tulee perustua yrityksen strategiaan ja olla keskeinen osa strategian toteuttamisen johtamista.

### 10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

On syytä määrittää myös, missä muodossa tiedot annetaan, esim.: ”Tiedot on annettava, aina kun mahdollista, sellaisessa sähköisessä muodossa, että niitä on helppo työstää erilaisten yhteenvetojen, kuten keskiarvojen, laskemiseksi.”

### 11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

### 12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

### **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

-

### **14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen**

-

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

### **16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

-

### **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

-

### **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

-

### **19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen**

-

### **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

-

### **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

-

### **22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut**

-

### **23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

On selvää, että muutosneuvotteluissa tulee käsitellä kaikki tehtävät päätökset ja niiden perustelut. On myös selvää, että mikäli työnantajalle tulee neuvotteluiden jälkeen mieleen päätöksiä, joita ei käsitelty neuvotteluissa, tulee neuvotteluita jatkaa ja käsitellä uudet päätökset perusteluineen, jotta henkilöstöllä on mahdollisuus kommentoida päätöksiä. Joissain tapauksissa se, mistä on neuvoteltu ja kuinka syvällisesti, voi kuitenkin olla veteen piirretty viiva.

### **24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys**

-

## **4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen**

### **Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista**

-

## 5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

### 29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

### 30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

### 31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

### 32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

### 33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

### 34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

## 6 luku - Erinäiset säännökset

### 35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

### 36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

### 37 § Irtisanomissuoja

-

### 38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

### 40 § Salassapito

-

### 41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

### 42 § Työneuvoston lausunto

-

#### **43 § Valvonta**

-

#### **44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

-

#### **46 §: Rangaistussäännökset**

-

#### **47 §: Uhkasakko**

-

#### **7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

#### **Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)**

-

#### **Liitelait**

#### **Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista**

-

Koivula Antti  
Työterveyslaitos

Koivula Antti  
Työterveyslaitos