

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio). Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Lämsä, T. 2021. Yhteistoimintalaki yhteisöllisyyden näkökulmasta. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=9ed2f2e4-887f-4610-9703-a5a07e60248e>

## Yhteistoimintalaki yhteisöllisyyden näkökulmasta

*Tia Lämsä, OTM, HTM, MMM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

Asiasanat: yhteistoimintamenettely, laki yhteistoiminnasta yrityksessä

### Yhteistoimintalaki ja yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys liittyy kaikkiin ihmisten sosiaalisiin suhteisiin. Siksi sitä on syytä tarkastella myös työyhteisöjen näkökulmasta. Voidaan todeta, että työelämässä yhteisöllisyyttä on synnyttävä jo aivan lainsäädännöllisen perusteen vuoksi. Meillä on säädetty yhteistoimintalaki, jonka tarkoituksena on edistää vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, kehittää yrityksen toimintaa ja parantaa työntekijöiden työllistymistä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 1§). Näitä voidaan pitää yhteisöllisyyden elementteinä työelämän näkökulmasta. Keskeisenä tavoitteena laissa on, että yritysten toiminta ja tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi. Myös henkilöstöryhmien keskinäinen yhteistoiminnan edistäminen on olennaista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020,8)

Yhteistoimintalakia voidaan pitää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevana peruslakina. Lain yhtenä tavoitteena on, että yrityksen toimintaa kehitetään yhteisymmärryksessä ja samalla lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin sellaisiin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. (Hietala & Kaivanto 2012, 32) Lailla on haluttu edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Sen tavoitteena on, että yrityksessä työntekijät voivat vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin siltä osin kun ne vaikuttavat heidän työhönsä, työoloihinsa ja asemaan yrityksessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 14) Valitettavasti mielikuva yt -laista on kuitenkin monilla nimenomaan se, että se on ennen kaikkea irtisanomislaki. Moni tunnistaa lain sovelluksesta ainoastaan työvoiman vähentämiseen liittyvät osat, ovathan ne julkisuudessaakin paljon esillä. Tämän vuoksi yhteistoimintalakia ollaankin uudistamassa kokonaisuudessaan ja lakiesityksen on tarkoitus

tulla eduskunnan käsittelyyn vuoden 2021 keväällä eli aihe on hyvin ajankohtainen tällä hetkellä.

## Yhteistoimintalain muutokset ja muutostarve

Kuten todettu, työelämässä koetaan, että voimassa oleva yhteistoimintalaki ei täytä sille asetettuja tavoitteita ja että henkilöstön ja työnantajan välisille hyvälle, luottamuksellisille suhteille perustuvalla yhteistoiminnalla on aiempaa suurempi tilaus. Nyt yhteistoiminnan fokus on sanktioiden välttämässä ja virheiden etsimisessä, eikä toimivassa vuoropuhelussa ja yhdessä tekemisessä. Nykyään YT tarkoittaa käytännössä vain huonoja uutisia työpaikalle. Lisäksi koetaan, että se on vuotuinen henkilöstöasioita koskeva suunnittelovelvoite, missä olennaista on menettely, ei sisältö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 14-15) Tämä ei luonnollisesti ole ollut lainsäädännön tarkoitus.

Tulevassa uudistuksessa on tavoitteena tämän vuoksi se, että työpaikoille kehitetään toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistyön hengessä, kunnioittaen toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia ja ottavat huomioon molempien osapuolten edut. Myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksentekoon henkilöstöön liittyvissä asioissa on tarkoitus kehittää. (Yhteistoimintalain uudistaminen -lausuntopyyntö) Hallituksen esitysluonnos uudeksi yhteistoimintalaksi on esityskierroksella ja lausuntojen määräaika on tammikuussa 2021. Tulemme siis toivottavasti lähiaikoina kuulemaan, miten prosessi kehittyy. Esitysluonnoksen perusteluissa todetaan, että tulevaisuudessa osaamisen kehittäminen ja lähiesimies olisi nostettava yrityksissä keskiöön. Yhteistoimintalain päätavoite tulisi olla yrityksen toiminnan ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 40)

Suomessa on vahva historia yhteistoiminnallisuudelle työelämässä, perusta nykyiselle sopimismenettelyjärjestelmälle luotiin jo työmarkkinajärjestöjen solmimalla ns. tammikuun 1940 kihlauksella (Hietala-Kaivanto 2012, 1). Myös nykyistä yhteistoimintalakia säädettäessä tavoitteena oli laajentaa yhteistoiminnan piiriä työpaikan kehittämiseen ja toimintaan sekä työn organisointiin liittyvien kysymysten osalta. (Hietala & Kaivanto 2012, 3.)

Tulevassa uudistuksessa on tarkoituksena kehittää vuoropuhelua yrityksen ja henkilöstön välillä. Lakiin on siksi esitetty säännöksiä ennakoivaan yhteistoimintaan liittyen. Laissa puhtaankin jatkuvasta vuoropuhelusta työpaikalla. Jatkuvan vuoropuhelun myötä työyhteisössä on laadittava kehittämissuunnitelma. Toki nykyäänkin laki velvoittaa

organisaatioita henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tekoon, mutta kehittämissuunnitelma tulee korvaamaan nämä suunnitelmat. (Hietala & Kaivanto 2020) Vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä koskee yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 12) Käytännössä siis asiat, jotka jollain tavalla vaikuttavat työntekijöihin, otetaan mukaan vuoropuheluun ja työyhteisö osallistetaan toiminnan kehittämiseen.

## Yhteistoimintalain tavoitteet 2020 -luvulle tultaessa

Uuden yhteistoimintalain tavoitteena on vuorovaikutuksen toimivuuden parantaminen ja yritysten ja yhteisöjen sekä työntekijöiden kehittämisen mahdollistavien puitteiden kehittäminen. Esityksessä todetaan, että ”työntekijöiden laaja ja tuettu osallistumien organisaation päätöksentekoon sekä luottamukselliset ja toimivat välit organisaation johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on tunnustettu tekijöiksi, jotka parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen taloudellista menestystä.” Samoin todetaan, että ”Pelkän työntekijöiden osallistumisen ilman luottamusta ei ole havaittu tuottavan yritykselle parempaa menestystä.” Vahva luottamus saa aikaan ennen kaikkea myönteisiä vaikutuksia työntekijäpuolella. Vuorovaikutuksellisen toiminnan kautta myös henkilöstö voi sitoutua yrityksen päämääriin ja lisäksi henkilöstön tarpeet tulevat paremmin otetuksi huomioon organisaatioissa. Vaikka lainsäädäntö ei voi taata hyviä vuorovaikutussuhteita, sen avulla voidaan kuitenkin edistää yhteistoiminnan toteutumista. Tämän vuoksi esityksen ehdotus on, että vuoropuhelua yrityksen tilanteesta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä on järjestettävä jatkuvasta, lähtökohtaisesti vähintään neljännesvuosittain. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 44-46)

Yleisestikin ottaen esityksen perusteella nykyiseen lakiin tehtävät muutokset vahvistaisivat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön toimintaan ja vahvistettaisiin tiedonkulkua työntekijän ja henkilöstön välillä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman korvaaminen kehittämissuunnitelmalla, joka olisi niitä yleisluonteisempi, tavoittelee mielekkäämpää suunnitteluvaihtoehtoa. Tässä tosin riskinä toki on, että joillakin työpaikoilla se voitaisiin toteuttaa sisällöllisesti puutteellisena, eikä tätä tavoitetta saavuteta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 60-62)

Lain perusteluissa lain tarkoituksena todetaan olevan ”edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimisivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai yhteisön että työntekijöiden edut.” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 78) Näin yhteistoimintalain muutoksella sen toteutuessa toteutetaan yhteisöllisyyden periaatteita entistä voimakkaammin. Ainakin jos organisaatiot keskittyvät lain henkeen ja toimivat tavoitteen mukaisesti. Lainsäätäjä kuitenkin pyrkii nimenomaan luomaan puitteita tähän ja kannustamaan organisaatioita entistä vuorovaikutteisempaan kulttuuriin.

## Lähteet:

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2020: Miten yhteistoimintalaki muuttuu? Saatavilla: <https://pro.almatalent.fi/article/miten-yhteistoimintalaki-muuttuu-2/15563>

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2012: Yhteistoimintalaki käytännössä. Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020: Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö. Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2020:56. Saatavilla:

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162543/TEM\\_2020\\_56.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162543/TEM_2020_56.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yhteistoimintalain uudistaminen -lausuntopyyntö saatavilla:

<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=838a7921-1078-4763-a62e-58fffa1a5777>