

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ




# Yhteistoimintalainsäädännön uudistaminen

14.2.2017



# Taustaa

## Nykyisen YT-lain tavoitteet:

1. Edistää työnantajan ja työntekijän välistä sekä henkilöstöryhmien keskinäistä vuorovaikutusta perustuen oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin yrityksen tilasta ja suunnitelmista
  2. Yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin
  3. Tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja työllistymisen varmistamiseksi
-  Valtiolla ja kunnalla erillislait sekä kirkoilla yhteistoimintasopimukset



# Perusteet kokonaisuudistukselle: laki ei toimi tarkoituksensa mukaisesti

## Työntekijälle

- Aito yhteistoiminta ja vuorovaikutus eivät toteudu
- Työpaikan toiminnan kehittäminen yhteistyössä ja henkilöstön osallistaminen puutteellista
- Tiedonsaanti myöhään ajoitettua, suppeaa ja valikoivaa
- Ammattitaidon ylläpidon ja osaamisen kehittämisen kannusteet liian vähäisiä
- Työhyvinvointiin panostaminen riittämätöntä

## Työnantajalle

- Hallinnollisesti rasittava irtisanomislaki
- Painopiste muodollisissa seikoissa ja määräajoissa
- Velvoitteet työpaikan toiminnan kehittämiseen puuttuvat

**Työpaikan toiminnan tuottavuuteen ja kehittämiseen on luotava riittävät, toimivat ja oikeudenmukaiset raamit sekä oikeudet ja velvollisuudet.**



# Rakenteellinen uudistus

## Nykyinen YT-laki

Yt-lain 6–8 luku  
(yritystoiminnan muutokset,  
liikkeen luovutus, työvoiman  
vähentäminen)

→ laki työpaikan toiminnan  
muutoksista **tai**

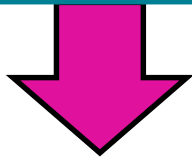
→ osaksi työsopimuslakia

Säädetään **uusi** laki työpaikan  
toiminnan kehittämisestä



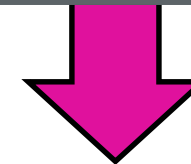
# Rakenteellinen uudistus

## Laki työpaikan toiminnan muutoksista/osaksi työsopimuslakia



1. Sisältö säilyy pääosin **entisellään** tarvittavine nykylain lisäsäännöksineen (mm. hyvitykset)

## Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä



1. Muodollisista määräajoista ja hallinnollisesta taakasta **pois** kohti työpaikan toiminnan ja tuottavuuden kehittämistä
2. Soveltamisala ulottuu lähtökohtaisesti **kaikille** työpaikoille  
-> voidaan rajata tietyissä asioissa toimipaikkoihin, joissa työskentelee vähintään 5 työntekijää
3. Hyödynnetään ja yksinkertaistetaan **tarvittavilta osin** nykyisen yt-lain sisältöä (mm. osapuolet, suunnitelmat, sopiminen)



# Laki työpaikan toiminnan kehittämisestä: päälinjat

Lailla luodaan edellytykset ja toimivat sekä oikeudenmukaiset raamit sekä oikeudet ja velvollisuudet sille, että työnantajalla ja henkilöstöllä on yhteinen päämäärä saada työpaikka menestymään ja tuottavuus kasvuun!

## Uudistuksen pääteemat:

1. Jatkuvan vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan edistäminen
2. Työhyvinvoinnin parantaminen
3. Jatkuva ammatillisen osaamisen kehittäminen



# Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: tavoitteet (1/8)

**Jatkuvan vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan toimivuus käytännössä edellyttää parempia johtamis- ja esimiestaitoja.**

1. Työnantajalla tulee olla lakisääteinen velvoite varmistaa **esimiesten riittävä osaaminen ja taidot** esimiehenä toimimiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen.
2. Esimiestehtävissä työskenteleville on tarjottava mahdollisuus osallistua **koulutukseen esimiestaitojen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi**.
3. **Henkilöstön edustajan** oikeutta saada **vapautusta työstään** työpaikan toiminnan kehittämiseen liittyvien tehtävien hoitamiseksi on **lisättävä** ja huomioitava samalla muiden työtehtävien oikea mitoitus.



# Laki työpaikan toiminnan kehittämisestä: tavoitteet (2/8)

**Sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on työnantajalle arvokas, innovoiva ja tuottava.**

1. Työnantajalla ja henkilöstöllä tulee olla **yhdenvertainen aloiteoikeus** työpaikan toiminnan kehittämiseen. Aloitteet on **aina käsiteltävä** jatkuvan vuoropuhelun periaatetta noudattaen tarkemmin työ-/virkaehto-sopimuksissa tai työpaikalla sovitun käytännön mukaisesti.
2. Henkilöstön **osallistamismahdollisuuksia tulee lisätä** työpaikan kehittämistä koskevaan valmisteluun ja päätöksentekoon.





# Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: tavoitteet (3/8)

**Työpaikoilla on ennakoitava ja varauduttava muutoksiin. Innovaatiot ja kehittäminen tapahtuvat vain avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä, jossa tiedonsaanti on parempaa, jatkuvampaa ja läpinäkyvämpää.**

1. Työntekijöiden **hallintoedustuksesta** tulee säätää uudessa laissa ja sitä on **laajennettava selvästi** nykyisestä.
2. Työnantajien **tiedonantovelvollisuutta on laajennettava.**
3. **Henkilöstön edustajien koulutusoikeutta on lisättävä** mm. talous- ja liiketoimintaosaamisesta.



# Laki työpaikan toiminnan kehittämisestä: tavoitteet (4/8)

**Luottamuksen ja yhteistoiminnan edistäminen ja paikallisen sopimisen lisääminen edellyttävät oikeudenmukaisempaa ja tasa-arvoisempaa palkkapolitiikkaa työpaikoilla.**

1. Henkilöstön edustajilla tulee olla oikeus saada edustamiensa työntekijöiden palkkatiedot ja niiden osat eriteltyinä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tietojen antamisesta. Henkilöstön edustaja on vaitiolovelvollinen.



# Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: tavoitteet (5/8)

**Työpaikkojen neuvottelukulttuuria on vahvistettava ja parannettava.  
Hyvä ilmapiiri ja jatkuvaan vuorovaikutukseen panostava työyhteisö luo paremmat mahdollisuudet välttää ja ennakoida erimielisyyksiä ja edistää niiden ratkaisemista.**

1. Työnantajien edustajilla ja henkilöstön edustajilla/henkilöstöllä tulee olla **velvoite kehittää työpaikan yhteistoimintaa** jatkuvan ja säännöllisen vuorovaikutuksen kautta **ilman määräaikoja tai muodollisia velvoitteita**. Menettelyistä on sovittava tarkemmin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai työpaikkatasolla.
2. Työpaikan toiminnan kehittämisen piiriin kuuluvia **asioita tulee laajentaa** niistä kysymyksistä, joista on työpaikalla **päästävä yksimielisyyteen**.



# Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: tavoitteet (6/8)

**Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen ovat työmarkkinoiden muutosten ja työurien pidentämistavoitteiden johdosta sekä työpaikan tuottavuuden kasvun näkökulmasta välttämättömiä. Työhyvinvointia edistämällä työpaikat saavuttavat merkittäviä säästöjä.**

1. Työhyvinvointi tulee olla **osa työpaikan toimintastrategiaa** ja **työhyvinvointisuunnitelman** laatimisesta ja seurannasta säädetään peruseriaatteet.
2. Nykyiset henkilöstö- ja koulutus- ym. **suunnitelmat yhdistetään ja yksinkertaistetaan.**
3. Pohdittava velvollisuutta laatia **henkilöstötilinpäätös.**



# Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: tavoitteet (7/8 )

**Työpaikan kilpailukyvyn vahvistaminen tapahtuu yhä enemmän osaavan henkilöstön toimesta.**

1. Laissa tulee olla **velvoite säännölliseen henkilökohtaisen ammattitaidon kehittämistarpeiden tarkasteluun** työntekijän ja esimiehen välillä.
2. Työnantajalla tulee olla velvoite **ennakoida** työpaikan osaamistarpeita sekä **laatia osaamiskartoitukset yhdessä** henkilöstön edustajan kanssa.



# Laki työpaikan toiminnan kehittämisestä: tavoitteet (8/8)

Lain noudattamisen valvonnasta ym. toimivaltaan liittyvistä asioista on tarpeen laatia säännökset.

1. Laki työpaikan toiminnan muutoksista (**kaikki sektorit**): valvonta tulee olla **yhteistoiminta-asiamiehellä**.
2. Laki työpaikan toiminnan kehittämisestä: valvonta tulee olla **yhteistoiminta-asiamiehellä tai muulla viranomaisella**.
3. **Säädetään seuraamuksista**.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



**Askel aikaa edelle.**

[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)

14.2.2017