

Y H T E I S

T O I M I N

T A L A I N

S Ä Ä D Ä N

N Ö N U U

D I S T A

M I N E N

**Käyntiosoite:**

Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

Postiosoite:

PL 421, 00101 Helsinki

Puhelin:

09 131 521

Sähköposti:

sttk@sttk.fi

www.sttk.fi

Johdanto

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei käytännössä toimi tavoitteensa mukaisesti. Lain painotus on kohdistunut pääasiassa työvoiman vähentämiseen ja yritystoiminnan muutoksista aiheutuviin tilanteisiin. Laki onkin saanut puhekielessä nimen ”irtisanomislaki”.

Lain tarkoituksen ja hengen mukainen aito yhteistoiminta ja vuorovaikutus eivät käytännössä toimi työpaikoilla riittävästi. Työpaikan toiminnan kehittäminen yhteistyöllä sekä henkilöstön osallistaminen asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon on puutteellista. Myös tiedonsaanti on aivan liian myöhään ajoitettua, suppeaa ja valikoivaa. Henkilöstön edustajilla ja henkilöstöllä ei myöskään ole riittävä osaamista eikä aikaa tulkita yrityksen taloudellisia tietoja – saati ennakoida tai varautua muutoksiin.

Riittävät velvoitteet henkilöstön ammattitaidon ylläpidon ja osaamisen kehittämiseen ovat puutteelliset, samoin panostukset työhyvinvointiin työpaikoilla ovat täysin riittämättömiä. Henkilöstön edustajat ovat myös vuosi vuodelta joutuneet kiinnittämään enemmän huomiota johtamisesta ja esimiestyöstä aiheutuviin ongelmiin.

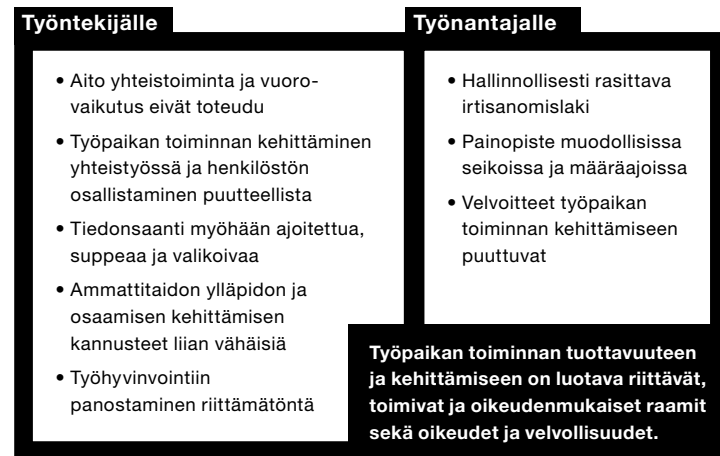
Työnantajalle nykylaki on hallinnollisesti rasittava. Painotus on liikaa muodollisten seikkojen ja määräaikojen noudattamisessa. Toisaalta velvoitteet ja kannusteet yhteistyössä tehtävään työpaikan toiminnan kehittämiseen, henkilöstön jatkuvan osaamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseen puuttuvat. Nykyistä lakia on vuoden 2007 jälkeen muutettu sirpalemaisina askelin. Laki on kuitenkin liian vaikeaselkoinen, eikä se vastaa tarkoitustaan työntekijöille eikä työnantajille. Toimimatonta lakia ei ole syytä ylläpitää. Nykylakia ei myöskään vain pienin muutoksin saada toimimaan käytännössä tarkoituksensa mukaisesti.

Pelkkä asenne- ja arvomuutos ei muuta heikkoa yhteistoiminnan nykytilaa työpaikoilla. Asenne- ja arvomuutosta toki tarvitaan, mutta niiden lisäksi on tarve lain kokonaisuudistukselle sekä työ- ja virkaehtosopimusten kehittämiseksi yhteistoiminnan, osaamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työmarkkinoiden, yritysrakenteiden sekä työn teon muutosten vuoksi lainsäädännön on asetettava raamit sille, että työpaikan toiminnan tuottavuuteen ja kehittämiseen luodaan riittävät ja oikeudenmukaiset oikeudet ja velvollisuudet. Toimiva yhteistoiminta ja työpaikan toiminnan kehittäminen yhdessä lisäävät myös käytännössä mahdollisuuksia paikallisen sopimisen lisäämiseen työpaikoilla.

Katarina Murto
Johtaja
STTK

**Perusteet kokonaisuudistukselle:
laki ei toimi tarkoituksensa mukaisesti.**



Uudistuksen pääperiaatteet

Rakenteelliset uudistukset



Uudistuksen pääperiaatteet

Laki työpaikan toiminnan kehittamisestä: päälinjat

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

STTK esittää rakenteellista uudistusta, jossa erotetaan nykyisen yhteistoimintalain luvut 6–8 ja lain muut osat toisistaan. Nykyiset 6–8 luvut säilyisivät pääosin entisellään tarvittavine nykylain lisäsäännöksineen (esimerkiksi hyvitykset), mutta lain nimi muuttuisi **laiksi työpaikan toiminnan muutoksista** tai kyseiset luvut **siirrettäisiin osaksi työsopimuslakia**.

Muilta osin tavoitteena on säätää kokonaan uusi **laki työpaikan toiminnan kehittamisestä**. Tässä hyödynnetään ja yksinkertaistetaan **tarvittavilta osin** nykyisen yt-lain sisältöä, joka liittyy esimerkiksi osapuoliin, suunnitelmiin ja sopimiseen.

Uudella lailla luodaan edellytykset, toimivat ja oikeudenmukaiset raamit sekä riittävät oikeudet ja velvollisuudet

sille, että työnantajalla ja henkilöstöllä on yhteinen tavoite saada työpaikka menestymään ja tuottavuus kasvuun.

Uuden työpaikan toiminnan kehittämistä koskevan lain soveltamisala ulottuu kaikille työpaikoille ja kaikille sektoreille. Soveltamisalan rajausta voidaan tietyissä asioissa rajoittaa toimipaikkoihin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 5 työntekijää.

Muodollisista määräajoista ja hallinnollisesta taakasta siirrytään kohti työpaikan toiminnan ja tuottavuuden jatkuvaa kehittämistä. **Lain tavoite on luoda positiivinen kannuste ja riittävät edellytykset kehittää kaikkia työpaikkoja niiden toiminnan luonne ja kasvuedellytykset huomioiden.**

Työ- ja virkaehtosopimuksessa voidaan poiketa tai sopia tarkemmin lain säännöksistä erikseen säädettävällä tavalla. Tarkemmista menettelytavoista ja sisällöistä voidaan myös sopia työpaikkatasolla.

Työpaikan toiminnan kehittämislain sisältö koostuu kolmesta pääteemasta:

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

STTK:n tavoitteet laiksi työpaikan toiminnan kehittämiseksi

1

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.

2

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- ja virkaehtosopimuksissa tai työpaikalla sovitun käytännön mukaisesti.
2. Henkilöstön osallistamismahdollisuuksia tulee lisätä työpaikan kehittämistä koskevaan valmisteluun ja päätöksentekoon.

3

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 liiketoimintaosaamisessa.

4

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

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

5

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



1. Työnantajien edustajilla ja henkilöstön edustajilla/henkilöstöllä tulee olla velvoite kehittää työpaikan yhteistointia 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.

6

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 peruseriaatteen.

2. Nykyiset henkilöstö- ja koulutus- ym. suunnitelmat yhdistetään ja yksinkertaistetaan.

3. Pohdittava velvollisuutta laatia henkilöstötilinpäätös.

7

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.

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.

Tutkimuksen taustaa

Aula Research Oy toteutti STTK:n toimeksiannosta kansalaistutkimuksen työssä olevien kansalaisten parissa

Kyselyn aiheena oli työhyvinvoinnin edistäminen ja yhteistoiminta työpaikoilla

Kysely toteutettiin aikavälillä 22.11.–8.12.2016 sähköisenä kyselynä

Kyselyyn vastasi yhteensä 1061 työssäkäyvää henkilöä ympäri Suomen

Kaikki vastaajat – ryhmä edustaa 18–65-vuotiaita työssäkäyviä henkilöitä iän ja sukupuolen mukaan painotettuna

Kyselyn virhemarginaali on noin 3 prosenttiyksikköä suuntaansa kaikki vastaajat -tasolla

Tässä esityksessä tuloksia tarkastellaan seuraavien vastaajaryhmien osalta:

Ikäryhmät

Alle 35-v	n=147
35–50-v	n=389
51–65-v	n=408

Sukupuoli

Naiset	n=686
Miehet	n=367

Työsuhde

Vakituisen	n=807
Määräaikainen	n=176

Ammattiasema

Työntekijä	n=568
Alempi toimihlö	n=264
Ylempi toimihlö	n=229

Työnantajasektori

Yksityinen	n=507
Valtio	n=90
Kunta	n=300
Muu	n=75
(järjestö, yliopisto, seurakunta)	

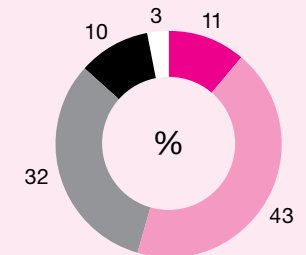
Henkilöstömäärä

Alle 20	n=169
20–99	n=220
100–249	n=109
250–500	n=122
Yli 500	n=331

Ammatillisen osaamisen kehittämismahdollisuudet

Kaikki vastaajat, n=1061

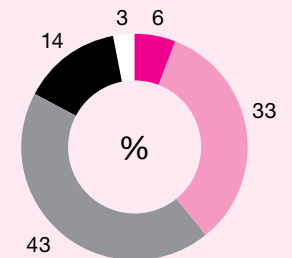
Tarjoaako työnantajasi sinulle mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen?



Työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen

Kaikki vastaajat, n=1061

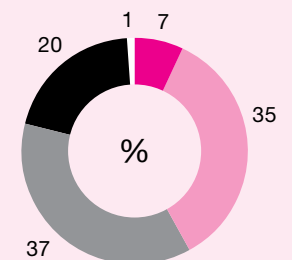
Edistetäänkö työpaikallasi suunnitelmallisesti työssä jaksamista ja työhyvinvointia?



Vaikutusmahdollisuudet työpaikan kehittämiseen

Kaikki vastaajat, n=1061

Koetko, että sinulla on vaikutusmahdollisuuksia siihen, miten työpaikkaasi kehitetään?



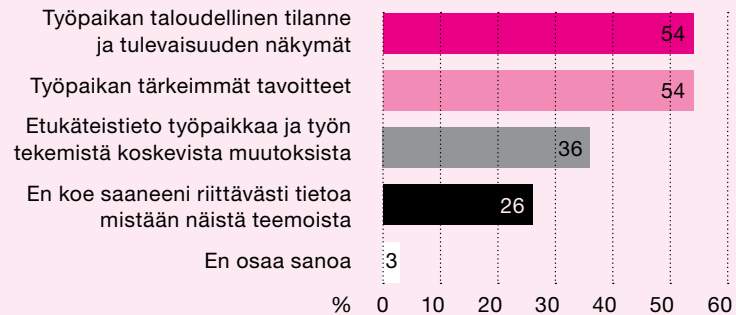
Lähde: Aula Research Oy, 2016

● Erittäin hyvin ● Melko hyvin ● Melko huonosti ● Ei lainkaan ● En osaa sanoa

Tiedonsaanti työpaikkaa koskevista teemoista

Kaikki vastaajat, n=1061

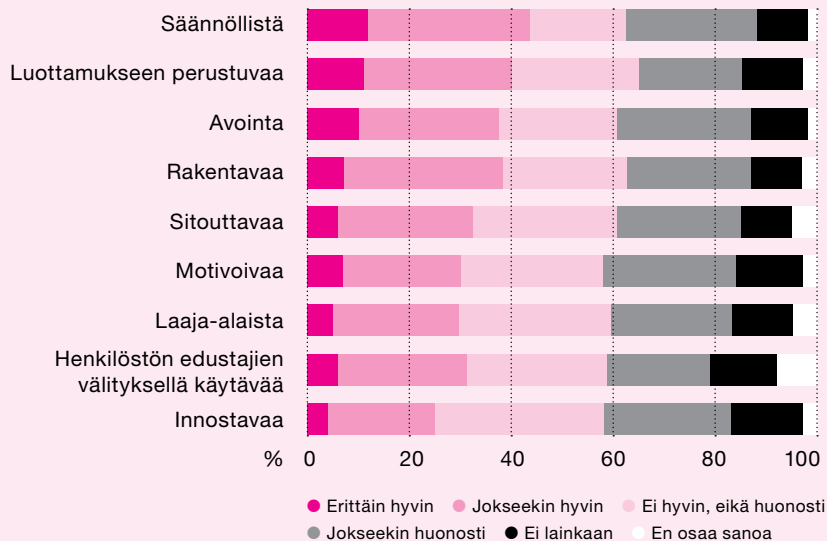
Koetko työnantajasi antaneen sinulle riittävästi tietoa seuraavista teemoista? Valitse kaikki vaihtoehdot, joista koet saaneesi riittävästi tietoa.



Keskustelu työpaikalla

Kaikki vastaajat, n=1061

Kuinka hyvin seuraavat ominaisuudet kuvaavat keskustelua työpaikkasi ylimmän johdon ja henkilöstön välillä?



Lähde: Aulia Research Oy, 2016

STTK:N JÄSENLIITOT

Ammattiliitto Nousu
www.nousu.org

Ammattiliitto Pro
www.proliitto.fi

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
www.jytyliitto.fi

Kirkon alat
www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA
www.liiketaloudenliitto.fi

Meijerialan ammattilaiset MVL
www.mvl.fi

METO – Metsäalan Asiantuntijat
www.meto-ry.fi

Palkansaajajärjestö Pardia
www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA
www.ria.fi

Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
www.seteli.fi

Suomen Konepäällystöliitto SKL
www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL
www.seacommand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL
www.palomiesliitto.fi

Tehy
www.tehy.fi

Vakuutusväen Liitto Vvli
www.vvli.fi

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



www.sttk.fi