

YHTEISTOIMINTA YRITYKSISSÄ

Timo Kauppinen

1. JOHDANTO

Tässä artikkelissa tarkastellaan yhteistoimintaa työpaikoilla. Aluksi kysytään sitä, minkälainen on yhteistoiminnan tila Suomessa kansainvälisesti verrattuna. Kangertelevatko neuvottelusuhteet maassamme enemmän kuin muissa maissa työtaistelutilastojen valossa. Seuraavaksi tarkastellaan yhteistoimitanlain, yt-lain, soveltamisesta työpaikoilla saatuja kokemuksia.

Artikkelissa esitettävät tutkimustulokset perustuvat Työelämän suhteiden neuvottelukunnassa tekeillä olevaan työtaisteluiden syitä ja neuvottelusuhdetta käsittelevään tutkimukseen sekä vuosina 1980 ja 1982 valmistuneisiin yhteistoimintalain, yt-lain soveltamista koskeneisiin kyselytutkimuksiin. Kyselytutkimusten tiedot perustuvat yhteensä lähes 6000 teollisuuden ja kaupan työntekijän, toimihenkilön sekä yritysjohtajan vastauksiin.

2. YHTEISTOIMINTA JA TYÖTAISTELUT

Kansainvälisten työtaistelutilastojen mukaan Suomessa yhteistoiminta työpaikoilla kangertelee: 1970-luvulla maassamme keskimäärin vuosittain noin 1400 neuvottelua päättyi avoimeen konfliktiin, työtaisteluun. Italiassa vastaava vuosikeskiarvo oli peräti 4000, Ranskassa 3600, Englannissa 2600, mutta Ruotsissa vain 73 ja Norjassa 16.

Edellä olevat luvut eivät ole kuitenkaan täysin vertailukelpoisia, sillä niissä ei ole otettu huomioon maitten erilaista palkansaajien määrää. On nimittäin aivan eri asia, jos maassa on vain 2 miljoonaa palkansaajaa tai peräti 20 miljoonaa palkansaajaa. Tämän vuoksi on syytä suhteuttaa työtaistelujen määrä palkansaajien määrään kussakin maassa. Näin tehtäessä Suomi nousee tilastojen kirkkaaksi ykköseksi. Meillä on ollut kolminkertainen määrä työtaisteluja

Italiaan ja Ranskaan nähden. Englantiin ja Kanadaan nähden työtaistelujen määrä on kuusinkertainen ja Ruotsiin nähden peräti parikymmenkertainen.

Toinen lähinnä yhteistoiminnan kangertelun vakavuudesta kertova kriteeri on menetetyt työpäivät, lakkopäivät. Myös ne on suhteutettava kunkin maan palkansaajien määrään. Tässä vertailussa Suomi sijoittuu 1970-luvun vuosikeskiarvojen perusteella kolmanneksi Italian ja Kanadan jälkeen. Suomessa yhtä palkansaajaa kohti kertyi vuosittain lakkotunteja 4,2 t, eli puoli päivää, mutta Italiassa runsas päivä, 8,4 t, ja Kanadassa vajaa päivä, 6,2 t. Sen sijaan Ruotsissa ja Saksan Liittotasavallassa lakoissa menetettiin yhtä työntekijää kohden vuosittain vain vajaa puoli tuntia, 0,4 t, Norjassa 20 minuuttia, Itävallassa 9 minuuttia ja Sveitsissä vain kolmisen minuuttia.

Kansainvälisten työtaistelutilastojen tiedot eivät selity maamme tarkemmillä työtaistelutilastoilla, vaan meillä neuvottelut todella päättyvät suhteellisesti useammin avoimeen konfliktiin, työtaisteluun, kuin missään muussa maassa. Yhteistoiminnan kangertelu ei ole kuitenkaan yhtä »vakavaa» kuin Italiassa ja Kanadassa, mutta kuitenkin moninkertaisesti pulmallisempaa kuin naapurimaissamme Tanskassa, Ruotsissa ja Norjassa.

Kun yhteistoiminnan tila työpaikoilla on tällainen, on alettu käydä pelisääntökeskusteluja. Vuonna 1978 lisättiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia säätämällä laki yhteistoiminnasta yrityksissä yli kymmenen vuoden vilkkaan keskustelun jälkeen ja parhaillaan on vilkastumassa keskustelu sanktioiden koventamisesta pelisääntöjen rikkomistapauksissa. Seuraavassa sanktiokeskustelu jätetään kuitenkin sivuun ja tarkastellaan vain yt-lain vastaanottoa, soveltamiskokemuksia ja laista saatuja ensivaikutelmia yhteistoiminnan edistäjänä.

3. YHTEISTOIMINTALAKI

Yhteistoimintalain tarkoituksena on kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita sekä tehostaa työnantajan ja henkilöstön välistä samoin kuin henkilöstön keskinäistä yhteistyötä. Tämä tapahtuu lisäämällä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyssä. Yt-laki koskee kaikkia vähintäänkin 30 henkilöä työllistävää yritystä.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä tärkeimmät henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin vaikuttavat asiat. Tällaisia ovat mm. olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja siirrot tehtävistä toiseen; olennaiset kone- ja laitehankinnat, työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman ja palvelutoiminnan muutokset; yrityksen jonkin osan

lopettaminen tai siirto, laajentaminen tai supistaminen; henkilöstön määrää ja siirtoja koskevat asiat, rationalisoinnin määräaikaissuunnitelmat, työajan aloittamis- ja lopettamisajankohdat, työhönoton periaatteet ja perehdyttämiskoulutus sekä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan järjestäminen. Näiden toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista työnantajan on neuvoteltava ennen ratkaisun tekoa niiden kanssa, joita asia koskee. Ensisijaisesti asioiden käsittely on hoidettava esimiehen ja alaisen välisissä linjaneuvotteluissa. Näihin neuvotteluihin työntekijä voi kutsua mukaan luottamusmiehen.

Neuvotteluvollisuuden lisäksi yhtenä yhteistoimintamuotona on sopimusvelvollisuus. Jos työnantaja ja henkilöstön edustaja eivät voi sopia yrityksen työsäännöistä tai yhteistyökoulutuksesta, sääntöjä ei voida vahvistaa noudatettavaksi eikä yhteistyökoulutusta voida järjestää.

Yhteistoimintalain mukaan eräät sosiaalitoiminnan alaan kuuluvat asiat kuten työsuhteasuntojen jakaminen, työpaikkaruokailun ja lastenhoidon järjestäminen sekä kerho- ja lomatoiminta päätetään, ellei asioista sovita, henkilöstön kannan mukaisesti. Kansainvälisesti tällainen lopullisen päätösvallan siirto henkilöstölle on harvinaista. Tavallista on, että em. sosiaaliasiat kuuluvat vain sovittavien asioiden joukkoon. Suomessa henkilöstön päätösvaltaa rajoittaa tehokkaasti kuitenkin se, että sosiaalibudjetin suuruudesta päättää työnantaja. Työntekijät voivat käyttää itsenäistä päätösvaltaa vain tämän budjetin puitteissa.

Yhteistoimintalaki sisältää määräyksiä myös henkilöstölle annettavista tiedoista. Lain mukaan työnantajan tulee ennen yt-menettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianosaisille työntekijöille ja toimihenkilöille. Lisäksi työnantajan tulee esittää henkilöstön edustajille tilinpäätös, selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, henkilöstösuunnitelma ja ao. henkilöstöryhmää koskevat palkkatilastot.

4. YT-LAIN VASTAANOTTO

Vuosikymmenen mittaisen yritysdemokratiakeskustelun tuloksena syntynyt laki yhteistoiminnasta yrityksissä otettiin työpaikoilla vastaan varovaisen myönteisin odotuksin. Kompromissina syntynyt yt-laki, ei työntekijöiden odotuksia täysin tyydyttänyt. »Odotettiin yd-lakia, mutta saatiin yt-laki», oli tavallinen työntekijöiden kommentti. Täysin yt-lain hylkääviä pääluottamusmiehiä teollisuudessa oli kuitenkin vain vajaa 10 %. Sama määrä pääluottamusmiehistä ei ollut vielä kertaakaan joutunut tilanteeseen, jossa asiat olisi

hoidettu yt-lain mukaisessa yhteistoiminnassa.

Työnantajapuolen käsitys yt-laista oli huomattavasti työntekijöitä myönteisempi: yksikään ei epäillyt, etteikö yt-laki edistäisi yritysdemokratiaa. Hyvää yt-laissa työnantajapuolen käsityksen mukaan oli ennen kaikkea se, että laki painotti asioiden käsittelemistä yrityksen normaalissa linjaorganisaatiossa. »Päätöksenteko on luontevaa ja nopeaa ilman byrokraattisia yritys-demokratiaelimiä», korostettiin yritysjohtajien vastauksissa.

5. SOVELTAMINEN

Vaikka yt-laki otettiin vastaan yleensä varovaisen myönteisesti, ei lain soveltaminen ole sujunut kitkatta: henkilöstö piti soveltamista erittäin vaikeana, mutta työnantajat helppona.

Soveltamisvaikeuksiin oli useita syitä. Ensinnäkin työntekijöiltä puuttui tietoa ja tuntemus lain sisällöstä. Työnantajat puolestaan katsoivat tuntevansa lain erittäin hyvin. Lain erilainen tuntemus aiheutti ongelmia. Työntekijät vetäytyivät odottamaan koulutusta ja liitolta soveltamisohjeita. Työnantaja-puoli vähätteli lain merkitystä oman toimintansa kannalta. Yleinen kommentti oli, että »ei lailla saa kaveria». Toisaalta todettiin, että laki ei keskivertoyrityksessä juurikaan muuttanut totuttuja menettelytapoja, ja jos virheen teki, sanktiot olivat vähäisiä.

Ongelman muodosti myöskin se, että laki antaa ainoastaan puitteet yhteistoiminnan järjestämiselle. Laki on »löysä». Tätä itse asissa lain säätämisvaiheessa haluttiinkin, koska työpaikat ovat hyvin erilaisia. Se mikä sopii yhteen yritykseen ei välttämättä sovi toiseen, korostettiin työnantajapuolelta. Lain »löysyys» on kuitenkin aiheuttanut soveltamisvaikeuksia, mitkä eivät olisi poistuneet »tiukallakaan» lailla, ehkä päinvastoin. Tulkintavaikeudet ovat koskeneet tiedottamisen ajankohtaa ja sisältöä, sitä mitkä ovat yt-asioita, mitkä ovat olennaisia muutoksia, miten linjaorganisaatiossa toimiminen järjestetään, mitkä ovat henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sosiaaliskysymyksissä ja miten yhteistyöneuvottelukunta perustetaan.

Ongelmia on ollut myöskin siinä, että yhteistoimintakoulutus ei ole ollut riittävää eikä sisältö ole täysin vastannut odotuksia: koulutuksessa on keskeisessä asemassa ollut yt-lain henki ja periaatteet: »asiat tulisi hoitaa yhdessä». Työpaikoilla eri osapuolet kaipaavat kuitenkin soveltamiskelpoista tietoa: soveltamismalleja, tietoja yhteistoimintamenettelyistä, yritystaloudesta, johtamisesta, esimiesten asemasta ja yleensä työläinsäädännöstä.

6. SOVELTAMISSOPIMUS

Yhteistoimintalakia koskevien tulkintaerojen välttämiseksi työpaikoilla toivottiin, että järjestöt yhdessä laatisivat lain soveltamisohjeet. Järjestöt ottivat toiveet huomioon ja keväällä 1981 solmittiin keskusjärjestöjen välillä yhteistoimintalain soveltamissopimus.

Ratkaisua työpaikkatason käytännön ongelmiin sopimus ei kuitenkaan tuonut. Tästä henkilöstö ja työnantajat olivat hyvinkin yksimielisiä. Sopimuksen merkitys oli kuitenkin suuri sikäli, että nyt työpaikoilla tiedettiin mitä järjestöiltä oli saatavissa. Sopimus oli merkki siitä, että työpaikoilla on ryhdyttävä oma-aloitteisesti kehittämään yritykseen soveltuvia menettelytapoja.

7. LINJANEUVOTTELUT

Yt-lain pääperiaatteena on, kuten jo edellä todettiin, että yhteistoiminta tapahtuu työpaikoilla linjaorganisaatiossa esimiehen ja alaisen välisissä neuvotteluissa. Mikäli työntekijä haluaa hän voi kutsua luottamusmiehen mukaan neuvotteluihin.

Käytännön työelämässä linjaneuvottelut eivät kuitenkaan ole osoittautuneet aivan pulmattomiksi. Kun yt-menettely ei erotu jokapäiväisestä työehtosopimusten mukaisesta neuvottelumenettelystä, laki on alkuvaiheessaan jäänyt tavalliselle työntekijälle ja toimihenkilölle melko näkymättömäksi ja tuntemattomaksi.

Varsin ongelmalliseksi on muodostunut se, miten varhaisessa vaiheessa tiedottamisen tulisi tapahtua. Toinen pulma on siinä, mikä on neuvottelua, mikä tiedottamista. Varsin tavallista on, että työnantajapuoli tajuaa tilanteen neuvotteluna kun taas työntekijäpuoli katsoo kyseessä olleen vain tiedottamisen.

Yhteistoimintalain soveltamisesta linjaorganisaatiossa vaikeuttaa myöskin se, että esimiehen asema ei aina ole riidattomasti vahvistettu. Tällöin ei työntekijöillä eikä myöskään esimiehillä ole tietoa esimiesten toimintaoikeuksista ja velvollisuuksista yhteistoiminta-asioissa. Kun vallitsee epäselvyys päätöksentekovoituksista, asiat hautautuvat organisaatioon. Päätökset viipyvät ja tyytymättömyys niin työntekijöiden kuin esimiestenkin keskuudessa lisääntyy. Parannusta linjaneuvottelujen toimivuuteen on etsitty osastopalaverista, joita henkilöstö pitää hyvin käyttökelpoisina yt-eliminä.

8. TUOTANTOKOMITEAT

Yt-lailla lakkautettiin vuoden 1946 tuotantokomitealaki. Lain voimassaollessa tuotantokomiteoita pidettiin yleisesti huonoina, koska niillä ei ollut päättäväisyyttä, ainoastaan tiedonvälitystehtävä. Yt-lain voimaantultua tuotantokomiteoiden arvostus kuitenkin oli selvästi noussut. Tuotantokomitea muistettiin hyvänä tiedonvälityksen kanavana: »sai neljästi vuodessa tietoja yrityksestä ja sai sanoa johdolle, mikä työntekijöitä otti päähän». Nyt yt-lain mukaan tiedotuksen minimi tulee täytettyä kerran vuodessa annetulla tilinpäätöstä ja henkilöstösuunnitetta koskevalla informaatiolla.

9. YHTEISET KOKOUKSET JA NEUVOTTELUKUNNAT

Yt-laki korvasi tuotantokomiteat henkilöstön edustajien ja työnantajan yhteisillä kokouksilla. Nämä ovat niin työnantajan kuin henkilöstönkin näkemysten mukaan erittäin käyttökelpoisia. Painetta isoilla työpaikoilla on kuitenkin syntynyt neuvottelukuntien perustamiseen. Henkilöstö on halunnut systematisoida ja pitkäjänteistä yhteistoimintamenettelyä. Isoissa toimipaikoissa jo puolessa on neuvottelukunta toiminnassa. Niiden toimintaa ovat hallinneet tiedotus ja erilaiset sosiaali- ja henkilöstöhallintoon liittyvät kysymykset.

Yhteistoiminnan tulevaisuutta ajatellen näyttää varsin ilmeiseltä, että neuvottelukuntia tullaan perustamaan runsaasti myös keskikokoisille työpaikoille. Pelkkä linjassa ja yhteisissä kokouksissa asioiden käsittely ei riitä. Henkilöstö haluaa pitkäjänteistä ja suunnitelmallista toimintaa.

10. YT-LAKI JA HENKILÖSTÖN TIEDONSAANTI

Yhteistoimintalaille katsotaan olleen myönteisimmät vaikutukset tiedottamiseen. Tämä kuva on yt-lain voimassaolon aikana jonkin verran vahvistunut. Tällä hetkellä tiedottamisen katsoo parantuneen neljä viidestä teollisuuden ja palvelun työnantajasta ja puolet henkilöstöstä.

Vaikka tiedottaminen onkin parantunut, ei sitä vielä suinkaan pidetä riittävänä. Kaikki henkilöstöryhmät odottavat tiedonvälityksessä parannusta. Useassa työpaikassa tiedonvälitys täyttää kyllä yt-laissa määritellyn tiedonvälityksen minimin: tilinpäätöstiedot annetaan kerran vuodessa samoin kuin jonkinasteinen henkilöstösuunnitelma. Ongelma on kuitenkin siinä, että tiedonvälitys ei ole eikä toimi jatkuvana virtana vaan huonoimmassa tapauk-

nessä kerran vuodessa. Tietoja yrityksen taloudesta sekä henkilöstösuunnitelmista ja neuvotteluissa tarpeellisista taustatiedoista katsoi saavansa riittävästi vasta viidesosa työntekijöistä ja noin puolet toimihenkilöistä.

11. TYÖNANTAJIEN KÄSITYKSIÄ YT-LAIN VAIKUTUKSISTA

Yt-lain tulevaisuuden kannalta keskeinen kysymys on, miten lain vaikutukset koetaan. Toteutuuko lain tarkoitus.

Työnantajat ovat melko vakuuttuneita siitä, että yt-lain vaikutukset ovat olleet lain tarkoituksen suuntaisia. Työnantajan mielestä laki on lisännyt henkilöstön vaikutusvaltaa (80 % teollisuuden ja 65 % palvelun työnantajista), tehostanut tiedottamista (75 % ja 70 %) ja parantanut työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä (60 % ja 60 %). Osa työnantajista näkee yt-lain parantaneen myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistyötä (40 % ja 30 %) ja työsuorituksia (32 % ja 25 %).

12. HENKILÖSTÖN KÄSITYKSIÄ YT-LAIN VAIKUTUKSISTA

Henkilöstö on edelleenkin odottavalla kannalla yt-lain vaikutusten suhteen. Yt-lakiin suhtauduttiin periaatteessa myönteisesti, mutta lain vaikutukset eivät vielä ole ulottuneet tavallisiin työntekijöihin. Noin puolet työntekijöistä ja toimihenkilöistä ei ole kokenut lailla minkäänlaisia henkilökohtaisia vaikutuksia – ei vaikutusmahdollisuuksien, tiedottamisen, yhteistyön, työskentelyilmapiiriin eikä työsuoritusten suhteen.

Luottamusmiehet, jotka joutuvat lain kanssa useammin tekemisiin, ovat havainneet myönteisiä vaikutuksia huomattavasti useammin kuin tavalliset työntekijät tai toimihenkilöt. Tyypillistä kuitenkin on, että tilanne alkukokemusten jälkeen on pysynyt lähes ennallaan. Myönteisimmiksi (50 % luottamusmiehistä) vaikutuksiksi on koettu tiedotuksen ja henkilöstöryhmien keskinäisen yhteistyön parantuminen. Vajaa puolet katsoo yhteistyön myös henkilöstön ja työnantajan välillä parantuneen, mutta vain kolmannes katsoo asioiden hoidon tulleen joustavammaksi. Itse työsuorituksiin yt-lailla ei juuri katsota olleen vaikutuksia, sillä vain kymmenkunta prosenttia uskoo työsuoritusten parantuneen.

Myönteiset kokemukset ovat yleistyneet kaikkiaan noin 10 prosenttiyksiköllä yt-lain voimassaolon aikana. Kielteiset kokemukset ovat pysyneet yhtä harvinaisina kuin lain alkuvaiheissakin.

Kaiken kaikkiaan näyttää kuitenkin siltä, että yhteistoimintalain muka-

naan tuomat myönteiset kokemukset ajoittuvat lain voimaantulon vaiheeseen. Näiden myönteisten kokemusten arvo ei yt-lain myötä ole laskenut, mutta muutokset myönteiseen suuntaan ovat olleet melko vähäistä. Tämä johtuu useassa tapauksessa siitä, että yt-lain soveltamisessa on syntynyt työnantaja- ja työntekijäpuolella erimielisyyksiä. Erimielisyydet ovat koskeneet tiedottamista, yhteistoimintaneuvotteluja, neuvottelukuntien perustamista, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia muutostilanteissa ja ennen kaikkea yhteistoiminnan organisointia työpaikoilla.

13. LAIN VALVONTA

Yt-lain valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle sekä työmarkkinajärjestöille. Työnantaja, joka jättää noudattamatta yhteistoimintalain säädöksiä, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Myös salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voidaan tuomita sakkorangaistukseen. Vuoden 1983 loppuun mennessä alioikeuksista on tullut päätökset viidestätoista yhteistoimintalain väitetyistä rikkomistapauksesta. Kaikissa tapauksissa asia on viety ylempiin tuomioistuimiin. Korkeimman oikeuden päätöksiä rikkomistapauksista ei vielä ole.

Luonteeltaan yt-lain rikkomistapaukset ovat koskeneet tiedottamis- ja neuvotteluelvoitteen laiminlyöntejä. Neuvotteluelvollisuutta työntekijäpuoli on väittänyt työnantajan rikkoneen mm. seuraavissa asioissa: taukojen uudelleenjärjestelyt, yrityksen toiminnan laajentaminen, supistaminen ja lopettaminen ja työntekijöiden siirrot toisiin tehtäviin. Tiedottamisvelvoitetta työnantajan on väitetty rikkoneen mm. irtisanomistapauksessa, yrityksen toiminnan lopettamistapauksessa sekä ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen tiedottamistapauksessa.

Yhteistä näille väitetyille neuvottelu- sekä tiedottamisvelvoitteen täyttämättäjättämislle on, että niissä katsotaan tiedottamisen ja neuvottelemisen tapahtuneen liian myöhäisessä vaiheessa, jolloin työntekijäpuolella ei ole enää mahdollisuuksia neuvotella muutoksen vaikutuksista, vaihtoehtoista eikä edes perusteista. Parissa riita-asiassa on ollut kysymys henkilöstön päätösvallasta harrastusmäärärahatapauksessa.

Alioikeuksien päätöksissä yt-lain rikkomuksista määrättyt sanktiot ovat olleet korkeintaan 20 päiväsakon suuruisia. Nämä on määrätty työnantaja-puolen edustajien maksettaviksi. On kuitenkin syytä muistaa, että päätökset eivät ole toimeenpanokelpoisia, koska asiat on saatettu ylempien oikeus-tuinten käsiteltäviksi.

Oikeustapausten käsittelyssä ongelman on muodostanut se, kuka on asian-

omistaja väitetyissä yt-lain rikkomistapauksissa. Onko asianomistaja rikkomuksen kohteeksi joutunut työntekijä, häntä edustava luottamusmies, pääluottamusmies, ammattiosasto, ammattiliitto, työpaikan neuvottelukunta vai joku muu? Tästä ei tällä hetkellä ole lopullista käsitystä, koska yhtään korkeimman oikeuden ratkaisua ei ole olemassa.

Yt-lain soveltamissopimuksella vuonna 1981 työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat siitä, että yhteistoiminnasta syntyviä riita-asioita voidaan käsitellä alioikeuksien ohella myös keskusjärjestöjen yhteisesti perustamassa yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Tähän mennessä yhteistoimintaneuvottelukunnassa on ollut käsiteltävänä vain muutama tapaus, jotka ovat koskeneet henkilöstön oikeutta päättää yrityksen sosiaalitulojen käytöstä, vuokratyövoiman käsitettä, sosiaalibudjetin sitovuutta sekä sitä, kuuluuko kokeilu-toiminta yt-menettelyn piiriin.

14. YHTEISTOIMINNAN TULEVA KEHITTÄMINEN

Työtaistelutilastot osoittivat, että meillä yhteistoiminta työpaikoilla toimii kangerellen. Vuoden 1979 yhteistoimintalain odotetaan omalta osaltaan parantavan tilannetta työpaikoilla. Vielä on kuitenkin liian varhaista arvioida lain täyttämistä, mutta ensimmäiset kokemukset ovat kuitenkin vaatimattomuudestaan huolimatta myönteisiä. Laki on otettu vastaan varovaisen myönteisesti ja lailla on ollut myönteisiä vaikutuksia – jos kohta todellisten vaikutusten oletetaan näkyvän vasta pidemmän ajan kuluttua. Lain myötä yritysten tiedottaminen on parantunut ja henkilöstön kanta otetaan entistä paremmin huomioon. Nämä ovat yleisiä kehityksen suuntaviivoja. Osassa yrityksistä kokemukset ovat kuitenkin vastakkaisia.

Pulmia yt-lain soveltamisessa ovat aiheuttaneet ennen kaikkea yhteistoimintamenettelyn tuntemattomuus tavalliselle työntekijälle, riittämätön koulutus, soveltamismallien puute ja epäselvyydet tiedottamisen ja neuvottelujen ajankohdasta ja sisällöstä. Työntekijäpuolella monessa tapauksessa korostettiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien riittämättömyyttä, haluttiin lisätä sovittavien asioiden määrää. Edustukselliset elimet, projektiryhmät, yhteiset kokoukset ja yhteistoimintaneuvottelukunnat on koettu myönteisinä ja käyttökelpoisina yt-eliminä.

Yhteistoimintamenettelyn kehittämistä on pohdittu viimeksi syksyllä 1983 sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa työryhmässä, jonka tuli tarkastella yt-menettelyä erityisesti uuden teknologian asettamien haasteiden valossa. Mietinnössä esitettiin kehitettäväksi tiedottamis- ja neuvottelumenettelyä. Yt-menettelyn piiriin ehdotettiin lisättäväksi ammatillinen koulutus sekä

henkilöstön asemaan ja työoloihin vaikuttavat suunnitelmat ja rahoituskysymykset. Lisäksi ehdotettiin, että palkansaajapuoli saisi mahdollisuuden asiantuntijoiden käyttöön. Mietintöön kaikki mukana olleet työmarkkinaosapuolet jättivät eriävät kannanottonsa ja ilmeistä on, ettei lähiaikoina suurempia muutoksia itse yt-lakiin tule. Sen sijaan yhteistoimintakeskustelussa siirryttäneen käsittelemään aivan uutta asiaa, palkansaajien osallistumista yritysten päättävien elinten toimintaan. Aloitteita asiasta on jo tehty.

LÄHTEET

- Kauppinen, Timo ja Mikola-Lahnalampi, Tuula: Yhteistoiminta työpaikoilla, kyselytutkimus I, Työelämän suhteiden neuvottelukunnan julkaisusarja 2/1981, Helsinki.
- Kauppinen, Timo ja Seppälä, Vesa: Yhteistoiminta työpaikoilla, yritysmerkkejä, Työelämän suhteiden neuvottelukunnan julkaisusarja 3/1982, Helsinki.
- Kauppinen, Timo ja Mikola-Lahnalampi, Tuula: Yhteistoiminta työpaikoilla, kyselytutkimus II, Työelämän suhteiden neuvottelukunnan julkaisusarja 5/1982, Helsinki.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, Sosiaali- ja terveysministeriö, 1979.