

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS - ARBETSLIVSFORSKNING 3/2003

Uudistuneen Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning -lehden 1. vuosikerta.

Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämisspyrintöjä. Lehden artikkeliosaston käsikirjoitukset käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden referee-prosessin. Muiden osastojen materiaalin julkaisemisesta päättää toimituskunta. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning julkaisee kirjoituksia molemmilla kotimaisilla kielillä. Yksityiskohtaiset kirjoitusohjeet löytyvät osoitteesta [www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tt/lehti](http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tt/lehti).

## Päätoimittaja

Antti Saloniemi, Tampereen yliopisto, Porin yksikkö  
050-4627394, [antti.saloniemi@uta.fi](mailto:antti.saloniemi@uta.fi)

## Toimituskunta

Kaj Ilmonen, puheenjohtaja, 014-260 2922,  
[kaj.ilmonen@yfi.jyu.fi](mailto:kaj.ilmonen@yfi.jyu.fi)

Pekka Ilmakunnas, 09-43138746,

[pekka.ilmakunnas@hkkk.fi](mailto:pekka.ilmakunnas@hkkk.fi)

Pauli Juuti, 09-85628216, [pauli.juuti@jto.fi](mailto:pauli.juuti@jto.fi)

Terttu Pakarinen, 09-771 2228,

[terttu.pakarinen@kuntaliitto.fi](mailto:terttu.pakarinen@kuntaliitto.fi)

Anneli Pulkkinen, 09-451 3661, [anneli.pulkkinen@hut.fi](mailto:anneli.pulkkinen@hut.fi)

Pirjo Stähle, 040-7007060, [pirjo.stahle@lut.fi](mailto:pirjo.stahle@lut.fi)

Eija Vartiainen, 09-4515716,

[eija.vartiainen@kolumbus.fi](mailto:eija.vartiainen@kolumbus.fi)

## Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 03-3751916, [timo.lehtinen@iposti.net](mailto:timo.lehtinen@iposti.net)

## Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus

Antti Saloniemi

WRC

33014 Tampereen yliopisto

tai [antti.saloniemi@uta.fi](mailto:antti.saloniemi@uta.fi)

## Tilaukset

Toimituksen osoitteella, tilausmaksu vuodelle 2004 30 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta 10 euroa. Vuonna 2004 lehti ilmestyy kolme kertaa.

## Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.

## Paino

Printall A/S, Tallinna

## SISÄLLYS

### Pääkirjoitus

149 Kaj Ilmonen: Yhteistoiminnan mahdollisuudet ja rajat

### YT-laki 25 vuotta

152 Antti Eskola: Yritysdemokratia keskustelut 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa

156 Tapani Kahri: YT-lain synnystä

158 Heikki Lappalainen: Yritysdemokratiasta YT-lakiin. Yritysdemokratiakeskustelu Suomessa 1970-luvulla

162 Jukka Sädevirta & Irmeli Vuoriluoto: Työnantajan ja ay-liikkeen yhteistoiminta työelämän laadun ja tulokellisuuden parantamiseksi kuntasektorilla

### Artikkelit

169 Juha Antila & Pekka Ylöstalo: Ammatillinen järjestäytyminen uudelleen itsenäistyneessä Virossa

181 Mari Kira: Työntekijöiden voimavaroja uudistava työ jälkibyrokraattisessa työelämässä

191 Jan Saarela: Benägenheten att bli företagare: En jämförelse av svenskspråkiga och finskspråkiga

### Kirjasto

202 Panu Pulma: Uusimaataloushistoria kertoo kaiken (Viljo Rasila, Eino Jutikkala & Anneli Mäkelä-Alitalo: Suomen maatalouden historia I)

203 Ilkka Arminen: Tietotekniikan vastaanotto Suomessa 1920-luvulta 1970-luvulle. (Jaakko Suominen: Koneen kokemus)

204 Tuomo Alasoini: Oppimista pienyritysverkostoissa (Hanna Toiviainen: Learning across Levels)

206 Olli Kultalahti: Tutkimusta maahanmuuttopolitiikasta (Arno Tanner: Siirtolaisuus, valtio ja politiikka)

208 Liisa Rantalaiho: Jotkut senkun porskuttaa (Raija Julkunen: Kuusikymmentä ja työssä)

210 Kari Teräs: Partekin satavuotiset sidokset (Antti Kuuster: (toim.): Suuryritys ja sen muodonmuutos. Partekin satavuotinen historia)

# YHTEISTOIMINNAN MAHDOLLISUUDET JA RAJAT

**Y**hteistoimintalaki on tyypillinen puitelaki, joka omalla tavallaan luo kehyksen neuvoteltaville asioille. Niitähän ovat mm. henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, menetelmissä, töiden järjestelyissä ja siirroissa toisiin tehtäviin. Sen piiriin kuuluvat myös työaikaan liittyvät asiat, osa-aikaistamiset, lomautukset ja irtisanomiset. Siinä ovat keskeisiä niin ikään rationaalisoimiset, henkilöstön koulutus ja yhteistyökoulutus. Samoin sisäiseen tiedotukseen liittyvät asiat. Kaikkia näitä asioita tulisi käsitellä ennen työnantajan ratkaisua ja ennen kaikkea niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Tämänkaltainen laki on Erwin Goffmanin sanoin sopimuskehys. Sen piiriin ei voi lukea kaikkea mahdollista. Sen vuoksi työnantajapuoli onkin halunnut kirjattavaksi lakiin poikkeuksen. Kun yrityksen toiminnalle tai sen taloudelle on aiheutumassa erityisen suurta haittaa, joita ei ole voitu ennalta tietää, voidaan päätöksiä tehdä ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

Poikkeustilanne on ymmärrettävä painavana synä toimia toisin. Tämä kuuluu kaiken sopimustoiminnan perusluonteeseen. Sopimukset eivät voi koskaan kattaa kaikkia mahdollisia tilanteita, vaan niistä syntyy aina ulkoisvaikutuksia, kuten taloustieteilijät sanoisivat. Ne jäävät rationaalisen päätöksenteon niin kuin myös taloudellisten mallien ulkopuolelle. Tämä on tavallaan otettu huomioon YT-laissa. Se on kuitenkin epäselvää, mitä tarkoitetaan ”suurella haitalla”. Niin kauan kuin se pysyy laissa määrittelemättömänä, yrityksissä voidaan toimia laista piittaamatta tai tulkita sitä ainakin kohtalaisen väljästi. Tämä saattaa olla hyväkin asia kahdessa mielessä.

Ensinnäkin juridiset sopimukset ja juridinen sääntely yleensäkin tarkoittavat käytännössä sitä, että osapuolet eivät luota toisiinsa käsiteltävässä asiassa. Tukea haetaan sen vuoksi järeämmistä aseista. Kun niihin tukeudutaan, uusinnetaan taustalla oleva epäluottamus. Tällä tavalla luodaan tilanne, jossa osapuolet eivät pääse osoittamaan toi-

silleen, että he ovat luottamuksen arvoisia. Heidän toimiaan epäillään silmänpalvonnaksi. Jommankumman osapuolista ajatellaan pettävän toisensa samassa, kun heidän toimiaan ei valvota juridisesti.

Toiseksi laillinen säätely takaa jo pelkällä olemassaolollaan, että sen mukaan toimittaessa teot saavat legitiimin, hyväksytyn aseman. Niitä ei voi kyseenalaistaa. Tällä on hyvät ja huonot puolensa, joista jälkimmäinen on alkanut viime aikoina korostua.

Kuvittelisin, että PAM:in puheenjohtaja Ann Selin on ajatellut juuri tätä näkökulmaa YT-laissa, kun hän on sanonut Demarissa (10.4.2003), että se antaa hyväksyttävän perustan taloudellisille ja tuotannollisille supistuksille, ylimalkaan irtisanomisille. Näin tuntuu todella olleenkin. Laithan ovat kaksiteräisiä miekkoja. Niitä voidaan käyttää myös tarkoituspärisesti. Siihen tarjoaa mahdollisuuden jo yksistään lain poikkeuskäytännöt salliva 10. pykälä.

Niinpä näyttää ilmeiseltä, että YT-lain kaltaiset ratkaisut ovat tarkoitukseensa sopivia vain, jos niiden taustalla on niitä tukevia esisopimuksellisia lähtökohtia. Niistä tärkeimpiä lienee yritysten henkilöstöryhmien keskinäinen luottamus. Laki ei paikkaa sen puutetta, mutta voi toki auttaa sen toimivuutta tulehtuneissa tilanteissa. On kuitenkin itsestään selvää, että lainmukaisia käytäntöjä noudatetaan silloin, kun tuota luottamusta on olemassa. Se joutuu tosin kovaan testiin silloin, kun työorganisaatioilla alkaa mennä taloudellisesti huonosti. Tämä näkyy hyvin tällä hetkellä, kun yritys toisensa jälkeen kertoo käyvänsä YT-neuvotteluja. Niinpä mm. Finnair kuuluu niihin yrityksiin, joissa on pyritty hyviin henkilösuhteisiin, mutta kilpailun kiristyessä ”kaikki on muuttunut vaikeammaksi”, kuten Suomen Kuvalehti (11.4.2003) tietää kertoa yhtiötä käsittelevässä jutussaan. Eikä se ole suinkaan ainoa yritys v. 2003, jossa näin on käynyt.

Kun yrityksillä menee huonosti, on varmaankin totta, että kaikki vaikeutuu, kun joudutaan tekemään kipeitäkin ratkaisuja. Niiden tekeminen kuitenkin helpottuu, kun perusluottamus johdon ja työntekijöiden välillä säilyy. Sen säilymisessä on kuitenkin ratkaisevaa, että molempien osapuolten kesken on kohtuullisen yhtenäinen tulkinta yrityksen todellisuudesta. Tämä näyttää kuitenkin olevan yllättävänkin harvinaista Suomessa. Helsingin kauppakamarin viimeaikaisissa tutkimuksissa on havaittu, että kun yritysjohdosta noin yhdeksänkymmentä prosenttia arvelee sisäisen tiedotuksen olevan avointa, alaisista vain runsas kolmannes on samaa mieltä. Vastaavasti työryhmäni kanssa tutkimissamme 20 työorganisaatioissa talouselämän eri sektoreilla 2000-luvun alussa vain neljäsosassa tiedotettiin työntekijöiden mukaan etukäteen muutoksista, jotka koskivat heitä itseään.

YT-laki ei siis tunnu toimivan meillä tarkoituksensa mukaisesti. On siis todellakin aika uudistaa lakia. Sitä tehtäessä kannattaa kuitenkin pitää mielessä, ettei mikään laki toimi sanan varsinaisessa mielessä, jos lain piiriin kuuluvat eivät hyväksy sen moraalisia perusteita ohjenuorakseen.

Jyväskylässä 16. joulukuuta 2003  
Kaj Ilmonen

\* \* \*

*Työelämän tutkimusyhdistys järjesti keväällä 2003 YT-lakia ja sen syntyvaiheita käsittelevän seminaarin. Tilaisuuden satoa on luettavissa tässä numerossa. Yhdistys ja lehti ovat tyytyväisiä voidessaan näin dokumentoida työelämän suhteiden historiaa ja samalla tarjota virikkeitä YT-lain tiimoilta käytävään keskusteluun.*