Esityspuheenvuoro

Katarina Murto, STTK ry

6.11.2019

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan julkinen kuulemistilaisuus
ke 13.11.2019 klo 11.30
Eduskunnan Pikkuparlamentin kansalaisinfo, Arkadiankatu 3

TUOTTAVUUTTA TYÖPAIKOILLE - YT-LAKI UUDISTETTAVA ROHKEASTI TYÖNTEKIJÄN ASEMAA VAHVISTAEN!

Teknologian kehitys, väestön ikääntyminen ja globaalit markkinat ovat keskeisiä tekijöitä, jotka muuttavat työmarkkinoita Suomessa nyt ja lähitulevaisuudessa.
Teknologian kehitys vaikuttaa yritysten toimintaan, investointeihin sekä töiden organisointiin ja tämän seurauksena myös henkilöstöön ja johtamiseen.
Jatkuva muutos vaikuttaa työnantajan ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja johtaa usein henkilöstöä koskeviin töiden järjestelyjä koskeviin muutoksiin työpaikalla.
Muutosten hyväksymistä ja ymmärtämistä edesauttaa laaja, ennakoiva ja mahdollisimman avoin tiedonkulku, vuorovaikutus ja henkilöstön osallistaminen työpaikoilla.

Nykylaki yt-laki ei toimi, eikä se tue yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistyötä, kehittämistä eikä tuottavuutta. Se ei vastaa työelämän eikä yritysten ja henkilöstön tarpeisiin, eikä laki ole pysynyt mukana työelämän ja yhteiskunnan muutoksissa. Laki on sekava irtisanomislaki.

Yhteistoiminnalla pitäisi hakea parasta etua yritykselle niin, että henkilöstö koetaan voimavaraksi, työntekijät saavat riittävästi tietoa ja heillä on aidot vaikuttamismahdollisuudet.
Lakia tulisi käyttää yrityksissä säännöllisesti hyvinä aikoina eikä vain huonoina aikoina. Näin rakennetaan luottamusta.

Yhteistoiminnan tavoitteiden olennaista parantamista ei yksittäisillä säännösmuutoksilla ole mahdollista aikaansaada, vaan siihen vaaditaan yhteistoimintalain rohkea rakenteellinen ja sisällöllinen kokonaisuudistus.
Nykylaki on jaettava kahteen uuteen lakiin. Vähentämismenettelyistä on säädettävä omassa laissaan, ja työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittämisen osalta tulee säätää kokonaan uusi laki.

Työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittäminen sekä tiedonsaanti ja vuoropuhelu työpaikoilla on kohdistettava nykyistä enemmän tulevaisuuteen ja ennakoitava vahvemmin tulevaa toimintaa ja näkymiä.
Henkilöstön tiedonsaantioikeuksia, aloiteoikeutta ja vaikutusmahdollisuuksia on parannettava.
Osaamistarpeiden vahvempi ennakointi työpaikkatasolla on välttämätöntä työllisyyden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta. Osaamisen kehittäminen on luontevaa kytkeä laajemmin osaksi työpaikan toiminnan kehittämistä koskevaa lainsäädäntöä.
Työhyvinvointia kehittämällä voidaan vaikuttaa myönteisesti ja kokonaisvaltaisesti yritysten tuottavuuteen, kasvuun ja menestymiseen. Työhyvinvoinnin edistämisen periaatteet on syytä selkeästi huomioida yhteistoimintalakia uudistettaessa. Toimiva yhteistoiminta parantaa tuottavuutta ja edistää myös paikallista sopimista käytännössä.

Yhteystiedot: Katarina Murto, johtaja, STTK ry
katarina.murto@sttk.fi, 050 568 9188