Ylemmät Toimihenkilöt YTN

Yhteistoiminta järjestöissä - mitä kannattaa ottaa huomioon?

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT ytn DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN

Sisällys

Yleistä yhteistoiminnasta..... 2

Yhteistoimintalain sisältö.....2

Jatkuva vuoropuhelu.....3

Muutosneuvottelut.....3

Yhteistoimintalain uudet muutosneuvotteluajat.....4

Yhteistoiminta alle 20 hengen järjestössä..... 5

Henkilöstöedustajat pitävät yllä vuorovaikutusta
henkilöstön ja työnantajan välillä..... 5

Järjestön hallituksen rooli yhteistoiminnassa: kuka on
työnantaja-asemassa?..... 6

Usein kysyttyä yhteistoiminnasta..... 6
1. Miten muutosneuvottelun prosessi etenee käytännössä?.....6
2. Mitä neuvotteluissa käydään läpi?.....7
3. Mitkä neuvotteluissa käytävistä asioista ovat salassa pidettäviä?.....8
4. Mitä seuraa, jos yhteistoimintalain säännöksiä ei noudateta?.....9

Yhteistoiminta järjestöissä.
© Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Toimitus: Amalia Poutanen, Minna Rahja ja Antti Salokoski
Taitto: Mirkka Heininen
Helsinki 2020. Päivitetty 2022, 2023 ja 2025.

YTN järjestöala on koonnut järjestöissä töissä olevia varten infopaketin hyvään yhteistoimintaan. Materiaalissa keskitytään järjestöjen erityispiirteisiin. Yleisen materiaalin yt-neuvotteluista löydät YTN:n sivuilta (www.ytn.fi).

Yleistä yhteistoiminnasta

Yhteistoiminnan tarkoituksena on nimensä mukaisesti toimia yhdessä jonkin tietyn asian eteen. Tämä on järjestöissä töissä oleville varsin tuttua ja useassa järjestössä esimerkiksi osallisuuden teemat kuuluvat olennaisena osana arkeen. Onkin tärkeää, että järjestö muistaa noudattaa perustyönsä periaatteita myös omien työntekijöidensä kohdalla.

Työelämässä yhteistoiminnan taustalla on yhteistoimintalaki, jonka tavoitteena on edistää työntekijöiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta. Yhteistoimintalain viimeisin uudistus on tullut voimaan 1.7.2025. Lain tarkoituksena on edelleen edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lain tavoitteena on, että toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lähtökohtana on, että yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin ja yhteisöihin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Yhteistoimintalakiin sisältyy kuitenkin myös säännöksiä, jotka tulevat sovellettavaksi niillä työpaikoilla, joissa työntekijöiden määrä on 20–49 välillä. Yleisimpiä yhteistoimintalakiin ja muutosneuvotteluihin liittyviä tilanteita ovat järjestöissä olleet esimerkiksi organisaatiomuutokset sekä mahdolliset henkilöstön vähentämiseen liittyvät tilanteet, jotka ovat olleet seurausta vähentyneestä rahoituksesta. On hyvä kuitenkin muistaa, että yhteistoiminta ei suinkaan aina koske henkilöstön vähentämistarvetta, vaan sillä tarkoitetaan laajemmin työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta.

Yhteistoimintaa voidaan käydä järjestössä monella eri tasolla. Tähän vaikuttavat yhteistoiminnan kohteena oleva asia ja järjestön koko. On niin sanottua edustuksellista yhteistoimintaa, jossa henkilöstön valitsema edustaja edustaa henkilöstöä laajasti ja keskustelee koko organisaatiota koskevista asioista. Toiseksi työpaikkatasolla voi olla yhteistoimintaa, jossa käsitellään pelkästään tietyn henkilöstöryhmän asioita. Kolmanneksi voidaan puhua välittömästä yhteistoiminnasta, jossa työntekijä käy läpi suoraan esihenkilönsä kanssa vain häntä koskevia asioita.

Yhteistoimintalain sisältö

Työpaikan toimintakulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä toimintaa, joka edellyttää työnantajan ja henkilöstön välille tiivistä vuorovaikutussuhdetta. Tämä lähtökohta on huomioitu yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintalaissa säädetään jatkuvasta vuoropuhelusta sekä muutosneuvotteluista, jotka muodostavat yhteistoiminnan perustan yli 50 työntekijän järjestöissä.

1.7.2025 voimaan tulleen lakiuudistuksen myötä 20–49 henkilöä työllistävissä järjestöissä sovellettavaksi tulee niin sanottu kevennetty vuoropuhelu. Lisäksi uudistuksen myötä yhteistoimintalaissa säädetään erikseen niistä tilanteista ja edellytyksistä, joiden vallitessa 20–49 työntekijää työllistävän työnantajan tulee käydä muutosneuvottelut.

Jatkuva vuoropuhelu

Yli 50 työntekijän järjestöissä työnantajan on yhteistoimintalain mukaan käytävä jatkuvaa vuoropuhelua organisaation toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. Jatkuvan vuoropuhelun tarkoituksena on edistää tiedonkulkua sekä luoda työpaikoilla vakiintunut toimintatapa, jonka kautta työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat vaihtaa ajatuksia työpaikan keskeisistä kysymyksistä.

Vuoropuhelu on henkilöstön edustajalle tilaisuus nostaa esille henkilöstön kannalta oleellisia asioita, ja toisaalta työnantajalle tilaisuus saada arvokasta tietoa henkilöstön olosuhteista ja kehittämistarpeista. Vuoropuhelu järjestetään työnantajan ja henkilöstön edustajan välisissä kokouksissa, joiden toteuttamisesta säädetään tarkemmin yhteistoimintalaissa.

Jatkuva vuoropuhelu lisää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa sellaisiin järjestössä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työntekijöiden työtä, työoloja ja asemaa. Vuoropuhelussa on käsiteltävä mm. järjestön taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä, henkilöstön rakennetta, henkilöstön osaamistarpeita ja työhyvinvointia. Vuoropuhelu voi koskea yksittäisiä kysymyksiä tai yleisempiä kehityssuuntia, ja vuoropuhelun luonne voi vaihdella käsiteltävän asiakokonaisuuden luonteesta riippuen.

Keskeisenä osana jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan on laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa. Kehittämissuunnitelma toimii apuvälineenä järjestettäessä vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Suunnitelmaa tulee jatkuvasti ylläpitää työyhteisön pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Kehittämissuunnitelma on tarkoitettu dynaamiseksi asiakirjaksi, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa. Myös järjestön tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

20–49 työntekijää työllistävissä järjestöissä vuoropuhelu toteutetaan kevennettynä. Tämä tarkoittaa, että yhteistoimintalaissa ei ole säädetty kevennetyn vuoropuhelun kohteita eikä toteutustapoja, vaan ne tulee määritellä kussakin järjestössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla ja niistä on pyrittävä sopimaan henkilöstön kanssa. Näistä käsiteltävistä asioista sekä menettelytavoista sovittaessa hyvänä ohjenuorana toimivat edellä luetellut täysimääräiseen vuoropuheluun kuuluvat asiat ja menettelyt.

Lisäksi suositus on, että mahdollisesti aiemmin luodut vuoropuhelukäytännöt säilytettäisiin vähintään entisellä tasolla. Jos järjestössä on esimerkiksi laadittu työyhteisön kehittämissuunnitelma tai annettu henkilöstölle säännöllisesti tietyt tiedot, on johdonmukaista, että suunnitelmaa ylläpidetään ja tietojen antamista jatketaan myös tulevaisuudessa.

Viime kädessä päätäntävalta kevennetyn vuoropuhelun toteuttamistavasta kuuluu kuitenkin työnantajalle. Työnantajan on kirjattava kevennetyn vuoropuhelun käytännöt ja niihin myöhemmin tehtävät muutokset. Käytännöistä muutoksineen on myös tiedotettava henkilöstöä.

Muutosneuvottelut

Toisena kokonaisuutena yhteistoimintalaissa säädetään muutosneuvotteluista. Muutosneuvotteluilla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välisiä neuvotteluja, jotka tulee käydä, kun työnantaja harkitsee päätöstä, joka toteutuessaan muuttaisi olennaisesti yhden tai useamman työntekijän asemaa.

Työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää, on velvollinen käymään muutosneuvottelut, kun työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Neuvotteluvelvoite ei synny kuitenkaan ainoastaan henkilöstön vähentämistarvetta koskevissa tilanteissa. Muutosneuvottelut on käytävä myös, kun työnantaja harkitsee työnjohtovallan piiriin kuuluvia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtiloissa tai säännöllisen työajan järjestelyissä. Muutos on katsottava olennaiseksi, jos sen vaikutuksia voidaan pitää tavanomaista suurempina. Tällainen muusta kuin työvoiman vähentämistarpeesta syntyvä muutosneuvotteluvelvoite koskee ainoastaan yli 50 työntekijän järjestöjä.

20–49 työntekijän järjestöissä velvollisuus käydä muutosneuvottelut syntyykin vain, jos työnantaja harkitsee vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tai lomauttamista irtisanomisperusteella. Muutosneuvotteluvelvoitteen syntymisen edellytys on lisäksi se, että näiden vähintään 20 työntekijää koskevien toimenpiteiden arvioidaan toteutuvan 90 päivän ajanjakson aikana. Lisäksi tulee huomata, että neuvotteluvelvoite ei synny tilanteessa, jossa harkitut lomautukset kestäisivät määräaikaisina enintään 90 päivää.

Niissä tilanteissa, joissa neuvotteluvelvoite edellä kerrotun mukaisesti syntyy, muutosneuvottelut on 20–49 työntekijän järjestöissä käytävä samoja säännöksiä ja menettelyjä noudattaen kuin vähintään 50 työntekijän järjestöissä. Näitä menettelytapoja on selostettu edempänä tämän oppaan kohdassa ”Usein kysyttyä muutosneuvotteluista”.

Yhteistoimintalain uudet muutosneuvotteluajat

Henkilöstömäärä / Suunnitelma	Työnantaja suunnittelee alle 10 työntekijän: • irtisanomista, • lomauttamista toistaiseksi, • osa-aikaistamista tai • työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista	Työnantaja suunnittelee henkilöstön lomauttamista enintään 90 päivän ajaksi työn tilapäisen vähentymisen perusteella	Muissa tapauksissa (esim. yli 10 työntekijää koskevat toimenpiteet tai henkilöstön lomauttaminen yli 90 päivän ajaksi)
Alle 20 työntekijää	Ei neuvotteluvelvoitetta	Ei neuvotteluvelvoitetta	Ei neuvotteluvelvoitetta
20–49 työntekijää	Ei neuvotteluvelvoitetta	Ei neuvotteluvelvoitetta	7 päivää (90 kalenteripäivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijää koskevat toimenpiteet)
Vähintään 50 työntekijää	7 päivää	7 päivää	3 viikkoa

Yhteistoiminta alle 20 hengen järjestössä

Monissa järjestöissä henkilöstömäärä jää alle 20 hengen, jolloin järjestö ei ole yhteistoimintalain piirissä. Myös tällöin järjestö voi hyödyntää yhteistoimintaa omassa organisaatiossaan.

Kannustamme kaiken kokoisia järjestöjä noudattamaan yhteistoiminnan keskeisiä periaatteita, joita ovat:

- Työnantajalla on aito halu kehittää organisaation toimintaa jatkuvasti ja pitkäjänteisesti yhdessä työntekijöiden kanssa.

- Henkilöstölle annetaan riittävän ajoissa tarvittava määrä tietoa järjestön tilasta ja tulevaisuuden suunnitelmista, jotta henkilöstö voi vaikuttaa kehitystyöhön.
  * Onko järjestössänne työntekijöillä paikkaa järjestön hallituksessa? Henkilöstön edustajan puhe- ja läsnäolo-oikeus voi lisätä hyvää vuorovaikutusta työnantajan ja työntekijöiden kesken.

- Yhteiseen kehittämiseen varataan riittävästi aikaa. Joskus yksi tapaaminen voi riittää, mutta usein tapaamisia tarvitaan enemmän. Tärkeintä on pyrkimys yhteisymmärrykseen ja sopimuksen löytämiseen. On myös hyvä muistaa kirjata tapaamisten sisällöt ylös niin, että pöytäkirjoihin voi tarvittaessa palata, jos eteen tulee tulkintaa vaativia tilanteita.

Henkilöstön edustajat pitävät yllä vuorovaikutusta henkilöstön ja työnantajan välillä

Yhteistoiminnan lähtökohtana on sen edustuksellinen toteuttaminen. Osapuolina toimivat usein henkilöstön edustaja sekä työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai yhteistoimintaneuvotteluja varten valittua yhteistoimintaedustajaa.

Henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kullakin on oma edustajansa. Henkilöstöryhmän edustajana toimii ensisijaisesti luottamusmies, jonka asema perustuu työehtosopimukseen. Jos siis järjestössä noudatetaan työehtosopimusta, on työpaikalla usein myös valittuna oma luottamusmies. (Luottamusmiehestä voidaan työehtosopimuksessa käyttää myös muita nimityksiä, kuten luottamushenkilö tai luottamusedustaja.)

On kuitenkin monia järjestöjä, joissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta. Tällöin henkilöstö on saattanut valita itselleen työsopimuslain mukaisen luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtäviin ja suositeltuun valintatapaan kannattaa perehtyä tarkemmin YTN:n sivuilla (https://ytn.fi/luottamusmiehet/toimiminen-luottamusvaltuutettuna/).

Henkilöstön edustajana voi olla myös yhteistoimintaedustaja. Työntekijät voivat valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan, jos henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Tällainen tilanne voi syntyä, jos työpaikalla henkilöstöryhmän enemmistö ei kuulu työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon vaan mahdollisesti muihin liittoihin.

Yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös silloin, kun henkilöstöryhmällä olisi oikeus valita luottamusmies tai -valtuutettu, mutta tätä mahdollisuutta ei ole käytetty. Yhteistoimintaedustaja valitaan enintään kahden vuoden toimikaudeksi.

Yhteistoimintalaissa on myös säännös siltä varalta, ettei mitään edellä mainittua edustajaa ole valittu. Tällöin henkilöstöryhmä voi valita edustajan yksittäistä neuvottelua tai vuoropuhelukertaa varten erikseen. Mikäli henkilöstö ei valitse itselleen edes neuvottelukohtaista edustajaa, työnantajan on käytävä neuvottelut yhdessä kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa.

Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustaja voi olla myös työsuojeluvaltuutettu.

Kannustamme jokaista järjestöä huolehtimaan siitä, että henkilöstö valitsee keskuudestaan henkilöstön edustajan. Apua henkilöstöedustajien valintaan saa YTN järjestöalan toimijoilta.

Järjestön hallituksen rooli yhteistoiminnassa: kuka on työnantaja-asemassa?

Järjestöjen henkilöstömäärät vaihtelevat. Joissain järjestöissä on yksi työntekijä, osassa yli sata. Mitä enemmän järjestössä on palkattua henkilöstöä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä järjestössä on myös palkatut esihenkilöt sekä esimerkiksi toiminnanjohtaja. Siitä huolimatta viime kädessä työnantajan roolissa toimii järjestön hallitus mahdollisen palkatun toiminnanjohtajan sekä muun johtoryhmän lisäksi. Jos on kyse järjestöstä, jossa on vain muutamia palkattuja henkilöitä, voi järjestön hallitus toimia myös esihenkilöroolissa palkatuille työntekijöille.

Yhteistoimintalaissa ei määritellä työnantajan edustajaa, vaan työnantajan tulee osoittaa vuoropuheluun tai neuvotteluihin sellainen henkilö, jolla on valtuudet toimia kyseisessä asiassa työnantajan edustajana. On tärkeää, että työnantaja nimeää selkeästi itseään edustavan tai edustavat henkilöt. Luontevinta on, että työnantajan edustajana toimisivat henkilöt, jotka ovat olleet jo aiemmin tiiviissä yhteistyössä järjestön henkilöstöedustajien kanssa.

Usein kysyttyä yhteistoiminnasta

1. Miten muutosneuvottelun prosessi etenee käytännössä?

Muutosneuvotteluprosessin aloittaa työnantajan kirjallinen neuvotteluesitys. Esityksestä tulee ilmetä muutosneuvottelujen alkamisaika ja paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Kun muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista.

Tällöin neuvotteluesityksessä tulee käydä ilmi:

- Työnantajan harkitsemat toimenpiteet ja niiden perusteet
- Alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
- Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät.
- Arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet toteutetaan

Neuvotteluiden käynnistäminen riittävän hyvissä ajoin voi kuitenkin joskus edellyttää sitä, että työnantaja antaa neuvotteluesityksen asiasta, vaikka esityksestä puuttuisi vielä jokin edellä mainittu lain vaatima tieto. Tällöin puuttuvat tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelun alkaessa.

Jos muutosneuvottelut eivät koske työvoiman vähentämistä tai ehdon muutosta, vaan työntekijän asemaan vaikuttavaa muuta olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Tällöin neuvotteluesityksen antamiselle ei ole aikarajaa, mutta se on pyrittävä antamaan niin ajoissa kuin mahdollista.

Työvoiman vähentämistä tai työsuhteen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen osalta on yhteistoimintalaissa säädetty vähimmäisneuvotteluaika, joka on joko 7 päivää tai kolme viikkoa. Vähimmäisneuvotteluaika riippuu organisaation koosta ja siitä, kuinka montaa henkilöä suunniteltujen irtisanomisten, lomautusten tai osa-aikaistamisten arvioidaan koskevan. Laissa ei ole säädetty neuvottelukertojen vähimmäismäärästä. Neuvotteluiden tarpeellinen määrä riippuu käsiteltävän asian laadusta ja tarpeesta, mutta lain tarkoituksen toteutuminen edellyttää aina useampia neuvottelukertoja.

Tilanteissa, joissa neuvotteluiden kesto on seitsemän päivää, tulee työnantajan huomioida myös ns. työvoimapalveluiden selvittämiseen varattava aika. Tämä tarkoittaa, ettei kenenkään irtisanotun työntekijän työsopimus saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut vähintään 30 päivää. Käytännössä tällä säännöllä on merkitystä siis niissä tapauksissa, joissa noudatetaan seitsemän päivän neuvotteluaikaa ja työsuhteen irtisanomisaika on enintään 14 päivää.

Työnantaja voi ryhtyä neuvotteluissa käytyihin toimenpiteisiin vasta vähimmäisneuvotteluajan täytyttyä ja muutosneuvottelujen päätyttyä. Neuvottelutulos tulee myös tiedottaa henkilöstön edustajalle tai henkilöstölle kohtuullisen ajan kuluessa.

2. Mitä neuvotteluissa käydään läpi?

Yhteistoiminnalla pyritään kehittämään organisaatioiden toimintaa sekä edistämään työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Yhteistoiminta on vaikuttamisväline, jonka avulla työnantaja- ja työntekijäpuoli keskustelevat. Yhteistoiminnassa pyritään siten aitoon keskusteluun kulloinkin käsiteltävästä aiheesta.

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Käsittelyn luonne ja seikkaperäisyys vaihtelevat toimenpiteen merkityksestä ja asian laajakantoisuudesta riippuen.

Perusteiden käsittely edellyttää, että työnantaja kertoo harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. Työnantajan on siis tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvotteluiden osapuolet voivat päästä yhteisymmärrykseen toimenpiteiden syystä sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.

Perusteiden käsittelyn jälkeen neuvottelussa tulee käsitellä ehdotettujen toimenpiteiden vaikutuksia, kuten esimerkiksi vähennystarvetta sekä toimenpiteiden kohdistumista eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. Muutostilanteissa henkilöstöön voi kohdistua laajasti eri vaikutuksia. Tarkoituksena on, että neuvotteluissa pyritään tunnistamaan kaikki oleellisimmat henkilöstövaikutukset niin työhön jäävien kuin mahdollisesti irtisanottavien ja lomautettavien työntekijöiden osalta.

Muutosneuvottelussa tulee käsitellä erilaisia vaihtoehtoja tavoiteltuun päämäärään pääsemiseksi. Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitse koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä, vaan osapuolet voivat tuoda keskusteluun myös erilaisia vaihtoehtoja tilanteen ratkaisemiseksi.

Jos neuvottelut koskevat työvoiman vähentämistä tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, niissä on lisäksi käsiteltävä:

- Vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Vaihtoehdot voivat liittyä esimerkiksi työntekijän koulutukseen ja uudelleen sijoittamiseen, työaikajärjestelyjen muutoksiin tai vapaaehtoisiin järjestelyihin, kuten eläkeratkaisuihin.
- Henkilöstöedustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Henkilöstöryhmien edustajien rooli on tuoda neuvotteluissa aktiivisesti ja aloitteellisesti esiin työnantajalle eri ratkaisuvaihtoehtoja. Henkilöstöedustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

Muutosneuvottelujen kirjaamisen osalta on laissa säädetty, että työnantajan on pyynnöstä huolehdittava pöytäkirjojen laatimisesta. Kannattaa siis huolehtia ja tarvittaessa pyytää, että neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa, johon kirjataan myös eriävät näkemykset. Kunkin neuvottelukerran pöytäkirja tulee tarkistaa huolellisesti ennen allekirjoittamista.

Muutosneuvotteluissa kummankin osapuolen tulee pyrkiä toimimaan rakentavasti ja myötävaikuttaa aktiivisesti neuvotteluiden etenemiseen yhteistoiminnan hengessä. Onnistuneille neuvotteluille luo pohjaa osapuolten luottamus toisiinsa ja se, että työnantajan ja henkilöstön vuoropuhelu on ollut onnistunutta jo ennen neuvottelujen aloittamisen tarvetta.

3. Mitkä neuvotteluissa käytävistä asioista ovat salassa pidettäviä?

Muutosneuvotteluissa on usein tarpeen käydä läpi myös luottamuksellisia tietoja. Yhteistoimintalain salassapitosäännöksillä turvataan sekä työnantajaa koskevia asioita että työntekijöiden yksityisyyttä.

Lain mukaan työnantaja arvioi, mitkä muutosneuvotteluissa käsiteltävät tiedot on pidettävä

salassa. Työnantajan on ilmoitettava henkilöstöedustajalle, mitkä tiedot ovat työnantajan liikesalaisuuksia sekä mitkä työnantajan taloudellista asemaa ja yritysturvallisuutta koskevat tiedot on pidettävä salassa. Ilman erillistä ilmoitusta salassa pidettäviä ovat yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot.

Henkilöstöedustajalla on oikeus käsitellä salaisiakin tietoja niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, mutta vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista. Lähtökohtana on tietojen avoin käsittely henkilöstön kesken. Henkilöstöedustajien on kuitenkin painotettava kyseessä oleville työntekijöille, että tiedot ovat salassa pidettäviä ja että salassapitovelvollisuus koskee myös yksittäistä työntekijää.

4. Mitä seuraa, jos yhteistoimintalain säännöksiä ei noudateta?

Jos työnantaja toimii yhteistoimintalain menettelyn vastaisesti, työnantaja voidaan tuomita maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle taikka työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteeksi joutuneelle työntekijälle hyvitystä.

Hyvitysvastuu voi siis syntyä vain työvoiman käytön vähentämistä tai työsuhteen ehdon muuttamista koskevassa yhteistoiminnassa. Hyvitys voidaan tuomita, jos työnantaja on tällaisissa muutosneuvotteluissa tahallisesti tai huolimattomuudesta jättänyt noudattamatta jotakin seuraavista säännöksistä:

- muutosneuvotteluiden ajoittaminen (17 §)
- muutosneuvotteluiden osapuolet (18 §)
- neuvotteluesitys ja tietojen antaminen (19 §)
- muutosneuvotteluiden sisältö (20 §)
- toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (21 §)
- neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut (22 §)
- neuvotteluvelvoitteen täyttyminen (23 §)
- työvoimapalveluiden selvittämiselle varattava aika (25 a §)

Hyvityksen suuruutta määrättäessä huomioidaan velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Vuonna 2025 hyvityksen enimmäismäärä on 40 160 euroa. Jokaisella irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsuhteen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteeksi joutuneella työntekijällä on itsenäinen oikeus vaatia hyvitystä.

On huomattava, että hyvitysvastuun osalta merkitystä ei ole sillä, onko työantajalla ollut laillinen peruste irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistaimiseen taikka työsopimuksen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen. Myös lainmukaisin perustein irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu taikka työsuhteen ehdon muuttamisen kohteeksi joutunut työntekijä voi vaatia hyvitystä. Toisaalta yhteistoimintalain säännösten vastainen menettely ei suoraan tarkoita, että irtisanomiselle, lomauttamiselle, osa-aikaistamiselle tai ehdon muuttamiselle ei olisi työsopimuslain mukaisia perusteita.

Työntekijän on nostettava hyvitystä koskeva kanne kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Jos työsuhde kuitenkin päättyy, kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Muiden kuin hyvitykseen johtavien yhteistoimintavelvoitteiden rikkomisesta työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita sakkoon.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN
Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki

facebook.com/ylemmattoimihenkilot
x.com/YTN_ry
ytn.fi

Yhteistoiminta-asioissa saat apua
omasta ammattiliitostasi (https://ytn.fi/ytn/jasenliitot/)
sekä YTN järjestöalan toimijoilta
(https://ytn.fi/ytn/jasenliitot/ytn.fi/yhteystiedot/jarjestosektori)

omaluottamusmies.fi