



## **Vertaileva tutkimus yhteistoiminnan toteuttamisesta Helsingin kaupungilla ja HUS-kuntayhtymässä**

Tuuli Urpela

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

## Tiivistelmä

**Tekijä(t)**

Tuuli Urpela

**Tutkinto**

Tradenomi

**Raportin/Opinnäytetyön nimi**

Vertaileva tutkimus yhteistoiminnan toteuttamisesta Helsingin kaupungilla ja HUS-kuntayhtymässä

**Sivu- ja liitesivumäärä**

22 + 30

Yhteistoiminnan toteuttaminen Helsingin kaupungilla ja HUS-kuntayhtymässä verrattuna lakiin.

Kahdessa isossa organisaatiossa on kaikilta vertailtavilta osin lain mukainen. Jonkin verran pieniä eroja on, mutta niillä ei ole merkitystä yhteistoiminnan toteuttamisen kannalta.

**Asiasanat**

Yhteistoiminta, yhteistoimintaedustajat, työsuojelun yhteistoiminta

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Historiaa.....	3
1.2	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa .....	5
1.3	Työn rajaus ja tavoitteet .....	5
1.4	Lyhenteet ja keskeiset käsitteet.....	9
2	Helsingin kaupunki .....	11
2.1	Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimus .....	11
2.2	Yhteistoimintaorganisaation kuvaus .....	12
2.2.1	Välitön yhteistoiminta .....	14
2.2.2	Edustuksellinen yhteistoiminta .....	14
2.3	Yhteistoimintaedustajien valinta .....	14
2.4	Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.....	15
2.5	Työsuojelun yhteistoiminta .....	16
3	Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS .....	18
3.1	Menettelytapaohjeet yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-Kuntayhtymässä .....	18
3.2	Yhteistoimintaorganisaation kuvaus .....	19
3.2.1	Välitön yhteistoiminta .....	21
3.2.2	Edustuksellinen yhteistoiminta .....	21
3.3	Yhteistoimintaedustajien valinta .....	21
3.4	Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.....	22
3.5	Työsuojelu .....	25
4	Johtopäätökset.....	26
4.1	Yhteenvedo yhteistoimintaorganisaatioista .....	26
4.2	Yhteenvedo yhteistoimintaedustajien valinnasta .....	27
4.3	Yhteenvedo yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista.....	28
4.4	Yhteenvedo työsuojelun yhdistämisestä yhteistoimintaan .....	29
5	Pohdinta.....	31
5.1	Oman oppimisen arviointi.....	34
	Lähteet .....	35

## 1 Johdanto

Yhteistoiminta on ollut osa suomalaista työelämää jo yli 80 vuotta. Keskustelua työolosuhteista ja työelämän kehittämisestä on kuitenkin ollut jo siitä lähtien, kun työelämää on ollut. Kautta aikain työnantajilla ja työntekijöillä on ollut erilaiset tarpeet ja vuoropuhelua on käyty toisinaan rauhanomaisesti ja joskus sotaistemmin. Yhteistoiminnalla on tärkeä rooli siinä, että asioista on voitu ja voidaan sopia yhdessä siten, että työnantajan taloudelliseen ja työntekijöiden toimeentuloon ja hyvään työelämään liittyvät tarpeet saadaan yhteen.

Historiallisesti katsoen yhteistoiminnalla on pitkät juuret Suomessa. Työmarkkinajärjestöt solmivat niin sanotun 1940 tammikuun kihlauksen ja loivat sillä perustan koko nykyiselle työehtosopimusjärjestelmälle ja sopimismenettelylle (Hietala & Kaivanto 2018, 19). Rafael Paasion 1966 pitämä telakkapuhe oli yritysdemokratiaa koskeva merkittävä poliittinen avaus (Suonsivu, 2019). Lakia ei kuitenkaan saatu aikaan ennen vuotta 1979, jolloin laki yhteistoiminnasta yrityksissä tuli voimaan (Hietala & Kaivanto 2018, 19). Vuoden 1978 lakia on uudistettu useaan otteeseen (Hietala & Kaivanto 2018, 20). Malinen arvelee artikkelissaan Työelämän toteutumaton murroskohta, että osaltaan 2000-luvulla yleistyneet joukkoirtisanomiset vauhdittivat vuoden 2007 yhteistoimintalain valmistelua. Siinä laki velvoittaa työnantajia tiedottamaan työn organisointia koskevista muutoksista, että työntekijöille jää aikaa ja valmiuksia reagoida niihin (Malinen 2008).

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on viimeisin yhteistoimintalaista. Sitä ennen kunnissa ja kuntayhtymissä toteutettu yhteistoimintamenettely perustui kunnallisen virkaehtosopimuslain ja työehtosopimuslain nojalla solmittuun yhteistoimintamenettelyä koskevaan yleissopimukseen (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 14). Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa työntekijöille yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun ja edistää samalla tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Avoin vuorovaikutus edesauttaa luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä, joka on edellytys työhyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle. Luottamus yhteistyösuhteiden ja sen vaaliminen sekä tehokas tiedonkulku antavat hyvän pohjan korkeatasoiselle palvelutuotannolle. Yhteistoiminnan työntekijöiden ja esimiesten välillä tulee olla jatkuvaa, jotta sillä voidaan edistää luottamusta. (HE 267/2006).

Hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan, että kyse on yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden valmisteluvaiheessa tapahtuvan vaikuttamismahdollisuuden järjestämisestä ja että ehdotettavat säännökset määrittelevät menettelytapoja. Säännöksillä ei puututa perustuslaissa säädettyyn kunnalliseen itsehallintoon kuuluvaan itsenäiseen päätöksentekoon. (HE 267/2006). Kyse on siis ensisijaisesti menettelytapalaista kuten kaikissa

muissakin yhteistoimintalaeissa. Suomessa yhteistoimintalainsäädäntöön kuuluvat yksityisen ja julkisen sektorin yhteistoimintalait, henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa turvaavat lait sekä henkilöstörahasolaki. Lisäksi työoikeuden erityislainsäädännössä on turvattu työntekijöiden osallistumismahdollisuudet, mm. työsuojelulainsäädäntö ja työterveys- huoltolainsäädäntö. (Ahtela 2016, 7).

Osallistuminen ja osallistaminen luo luottamusta ja luottamus tuo sitoutumista. Yhteistoiminnan tärkeyttä ei voi korostaa liikaa. Omaan työhönsä ja työolosuhteisiin vaikuttaminen lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia ja sitä kautta parantaa tuloksellisuutta ja palvelun laatua. Hyvä yhteistoiminta takaa sen, että työntekijä tietää velvollisuutensa ja oikeutensa ja sen, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen monella eri tavalla.

Parhaimmillaan yhteistoiminta toteuttaa lain tarkoitusta ja edistää avointa luottamuksen ilmapiirin syntymistä, joka on edellytys työhyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle ja se mahdollistaa aidon vaikutusmahdollisuuden henkilöstölle päätösten valmisteluun ja omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin. (HE 267/2006).

Aikaisessa vaiheessa aloitettu yhteistoiminta eli silloin, kun muutosta jo aletaan miettiä, takaa sen, että henkilöstöllä on aikaa miettiä omaa rooliaan siinä, miten muutos onnistuisi parhaiten, onko juuri suunniteltu muutos se paras vai voisiko se olla toisenlainen? Muutosvastarinta vähenee, ihmisellä kun on taipumus innostua sellaisesta, jota hän on itse saanut olla rakentamassa. (Rauramo 2013, 13).

Pahimmillaan yhteistoiminta on vain pakollinen paha. Yt-neuvotteluilla on huono maine ja niiden ajatellaan koskevan vain irtisanomisista. Se, että yhteistoiminta on paljon muutakin, unohtuu, kun lehtien otsikot kertovat vain irtisanomisista yhteistoimintaneuvotteluista uutisoidessaan. Yhteistoimintalasta on tullut rutiininomainen vuosisuunnitelmapakkopulla ja toisaalta irtisanomislaki. Lain tarkoitus työpaikan yhteistoiminnan kehittäjänä on hämärtynyt. (Ahtela 2016).

Huonosti hoidettu yhteistoiminta tarkoittaa muutosvastarintaa, herättää epäluuloa, lisää vastakkainasettelua ja nostaa jopa uhkakuvia siitä, että mitä tahansa saattaa tapahtua ilman, että siitä olisi tietoa ja mahdollisuus mitenkään vaikuttaa tai ennakoida. Se tarkoittaa sitä, että epävarmuus lisääntyy ja se taas vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen, mutta toisaalta taas myös siihen, minkälainen työyhteisön ilmapiiri on. (Rauramo 2013, 4 - 5).

Yhteistoiminta on yhteisten asioiden hoitoa. Pelissä, yhteistyössä ja yhteistoiminnassa ei voi toimia yksin, mutta sen sijaan vallankäytössä se on mahdollista, mukailee Kaarina Mönkkönen Carl J. Couchia. (Mönkkönen 2002, 42). Vaikka väitöskirja ei käsittelekään

yhteistoimintaa vaan sosiaalista vuorovaikutusta, yhdyin ajatukseen siitä, että korkein sosiaalisen vuorovaikutuksen taso on yhteistoiminnallisuus, jossa syntyy molemminpuolinen luottamus ja molemmat osapuolet vaikuttuvat toisistaan.

Teen opinnäytetyöni yhteistoimintalain soveltamisesta Helsingin kaupungilla ja HUS-Kuntayhtymässä. Tarkoituksena on vertailla sitä, miten yhteistoimintaa on ohjattu Helsingin kaupungilla ja HUS-Kuntayhtymässä ja miten ne toteuttavat lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

## 1.1 Historiaa

Yhteistoimintalain historia on työn kannalta merkityksellinen, koska se näyttää koko kehityskaaren nykypäivään. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on viimeisin ja on seurausta yhteistoimintasopimuksista, joita ennen lakia on tehty (HE 267/2006). Suositussopimukset työpaikkademokratiasta taas ovat olleet osa työmarkkinajärjestöjen sopimista, joten sen jatkuminen aina lainsäädäntöön asti on tärkeä ymmärtää samoin kuin YT-lain paikka yhteistoimintalakien yhteydessä. Yhteistoimintalaki kytkeytyy vahvasti luottamusmiesjärjestelmään ja sen edustuksellisuuteen työpaikkojen yhteistoiminnassa, joka yhteistoimintaedustajien valinnan kautta vaikuttaa siihen, miten mahdollistetaan kaikkien osallistuminen. Myös tietyt Euroopan unionin direktiivit ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että myös laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on asetettu. (HE 267/2006).

- Työsuojelun valvonnasta annettu laki voimaan 1974
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1979
- Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1988
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 2007

Työsuojelun valvonnasta annettu laki tuli voimaan 1974. Se perustui vuonna 1971 valmistuneeseen komiteamietintöön ja sillä kumottiin vuoden 1927 ammattientarkastuslaki. Jo siinä oli toimintatavat, miten yhteistoiminnassa valitaan työsuojeluvaltuutettu ja erinäisiä muita kohtia yhteistoiminnan toteuttamisesta. Lakia on muutettu useaan otteeseen ja vuonna 1988 lain nimeksi tuli laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa. Vuonna 2006 tuli voimaan Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Yhteistoimintalaki perustuu ajatukseen työpaikkademokratiasta, joka sai alkunsa 1966 vasemmiston saadessa vaalivoiton ja Pertti Paasio muodostaessa kansanrintamahallituk-

sen. Samaan aikaan kulttuuri- ja yhteiskuntakritiikki voimistuivat ja nämä aukaisivat ”mahdollisuuksien ikkunan”. Suurin osa poliittisista ryhmittymistä jakoivat ajatuksen, että työelämän demokratisointi on tarpeen. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä tuli voimaan 1979, mutta se oli monille poliittisille ryhmittymille pettymys, koska yritysdemokratialainsäädäntö oli muuttunut vesitetyksi yhteistoimintalaksi. (Malinen 2008).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä tuli voimaan 1.7.1979. Se kumosi vuonna 1946 ja vuonna 1949 muokatun Tuotantokomiteoista annetun lain ja 1922 annetun Työsääntölain. Vuosien mittaan yhteistoimintalakia on muutettu useaan otteeseen, 1988 lisättiin kollektiiviperusteisten irtisanomisten, lomautusten ja osa-aikaistamiseen liittyvät käsittelyajat. Vuonna 1990 lakiin lisättiin vielä säännökset kansallisesta konserniyhteistyöstä. Suomen liittyttyä Euroopan talousalueeseen 1994 muutokset tehtiin joukkovähentämisdirektiivin ja liikkeenluovutusdirektiivin vuoksi. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien asioiden piiriä laajennettiin vuosina 2001 ja 2004. Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista annettiin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002 eli yhteistoimintadirektiivi, jonka vuoksi yhteistoimintalakia tarkennettiin lailla 2005. (Hietala & Kaivanto 2018, 20).

Yhteistoimintamenettelydirektiivi hyväksyttiin maaliskuussa 2002 (2002/14 EY). Direktiivi loi yleiset puitteet vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden oikeuksista saada tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevilla yrityksillä ja toimipaikoilla. Kukin jäsenvaltio määrittelee ja toteuttaa yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinoiden vallitsevien käytäntöjen mukaisesti. (HE 267/2006).

Suomessa yhteistoimintadirektiivin katsotaan koskevan myös kuntaa ja valtiota työnantajana, koska direktiivin mukaan yrityksellä tarkoitetaan voittoa tavoittelevaa tai voittoa tavoittelematonta, taloudellista toimintaa harjoittavaa julkista tai yksityistä yritystä. (Suonsivu 2019, 16).

Lisäksi Suomi on allekirjoittanut Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78/2002), jossa yhteistoimintalainsäädännön kannalta keskeisin on peruskirjan artikla 21, joka koskee oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin. (Suonsivu 2019, 18).

Yhteistoimintalaki valtion virastoissa ja laitoksissa tuli voimaan vuonna 1988, ja on ollut lähes muuttumaton aina vuoteen 2013, jolloin uusi laki tuli voimaan. Tällöin luovuttiin vuonna 1974 tehdyn valtioneuvoston päätöksen nojalla toteutetusta virastodemokratiasta käsitteenä. Vuonna 1988 tehty laki noudatteli paljolti yrityksissä vuodesta 1979 voimassa

ollutta yhteistoimintalakeja. Uudessa laissa vuonna 2013 henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia lisättiin ja työnantajan neuvotteluelvoitetta ja tietojenantovelvoitetta laajennettiin. (HE 152/2013).

## **1.2 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa**

Viimeisenä yhteistoimintalaeista tuli voimaan Laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Ennen lakia yhteistoiminta pohjautui työmarkkinajärjestöjen suositussopimukseen työpaikkademokratiasta, sen kehittämisestä ja toteuttamisesta kunnallisilla työpaikoilla. Sopimusta uudistettiin vuonna 1989, jolloin siihen sisällytettiin sisäistä tiedotusta koskeva suositussopimus. (HE 267/2006).

Ensimmäinen suositussopimus työpaikkademokratian toteuttamisesta ja kehittämisestä tehtiin vuonna 1977. Se ei ollut kuntaa tai kuntayhtymää sitova vaan suositus. Kuitenkin käytännössä kaikki sitoutuivat suosittelemaan niiden noudattamista. Vuonna 1993 yleissopimusta koskevat säännökset lisättiin kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin lakimuutoksella. Oikeudellisesti katsoen yleissopimus oli luonteeltaan virka- ja työehtosopimus. (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi 267/2006).

Lain nimi on muutettu 30.6.2021 siten, että sen nimi on Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella.

## **1.3 Työn rajaus ja tavoitteet**

Olen rajannut työn neljään tarkastelukohtaan: yhteistoimintaorganisaatio, yhteistoimintaedustajien valinta, yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat ja työsuojelu.

Yhteistoimintaorganisaation tarkastelun avulla koetan saada selville, onko kaikilla tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolojaan koskeviin asioihin, toimiiko mahdollisuus toimia myös edustuksellisella yhteistoimintatasolla ja onko yhteistoimintaorganisaatio sellainen, että työntekijöillä on mahdollisuus tietää, miten he voivat vaikuttaa asioihin.

Yhteistoiminnan järjestämisestä organisaatiossa ei ole sinänsä laissa säädetty muutoin kuin siten, että yksittäistä henkilöä koskeva yhteistoimintamenettely on työntekijän ja työnantajan välistä ja että edustuksellinen yhteistoiminta on henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja (HE267/2006). YT-lain 14 § toteaa yhteistoimintaelimistä, että se koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Henkilöstöä edustavat 19 § tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajat yhteistoimintaelimeen kuten myös

yhteistoimintaedustaja, jos sellainen on valittu. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta.

Yhteistoimintaedustajien valinta liittyy vahvasti yhteistoimintaorganisaatioon ja siinä toistuvat lähes samat kysymykset kuin organisaation suhteen. Tietävätkö työntekijät, ketkä heitä edustavat? Ketkä edustajat valitsevat? Missä edustajat valitaan?

Siitä, kuka henkilöstöä edustaa yhteistoimintamenettelyssä, on säädetty YT-laissa pykälissä 3 ja 14. Yhteistoiminta on sidottu ammattijärjestötoimintaan, jonka vuoksi myös ammattijärjestöt ovat suuri osa yhteistoiminnan järjestämistä ja YT-edustajien valintaa. YT-laissa on huomioitavaa se, että laki tunnustaa luottamusmiesjärjestelmän yhdeksi keskeiseksi osaksi yhteistoiminnan osapuoleksi työpaikalla (Ahtela, 2016). Tässä kohtaa on syytä huomioida, että yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat ovat eri asia kuin yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat. YT-lain 19 §:ssä sopimisoikeudesta todetaan, että työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavat asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat poiketa sopimuksella siitä, mitä 4, 4 a, 5-10 ja 12-16 §:ssä säädetään. Toisin ei voida kuitenkaan sopia siitä, mitä säädetään salassa pidettävien tietojen antamisesta, eikä siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään siltä osin, kun säännökset koskevat vähintään kymmentä henkilöä. Paikallisin sopimuksin voidaan siis poiketa vain tietyistä asioista, vaikka YT-laki sisältääkin korostetusti menettelytapaohteita (HE 267/2006).

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat taas kertovat siitä, että tehdäänkö yhteistoimintaa ja minkälaisissa asioissa yhteistoimintaa pitäisi toteuttaa.

Laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 § luettelee ne asiat, jotka vähintään tulee käydä yhteistoiminnassa läpi ja jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

## 4 a §

## Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisen ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydyttävä selvittämään, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Hallituksen esityksessä tarkennuksena 4 §:n todetaan, että pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin ne asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai kunnan palvelurakenteessa. Työn organisointia koskevat muutokset voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleen järjestelyjä (HE 267/2006). Kyseissä lain pykälässä todetaan myös, että yhteistoiminnassa käsitellään ainakin kyseiset asiat ja hallituksen esityksessä taas todetaan, että yhteistoiminnassa voidaan käsitellä muitakin asioita kuin mitä laissa tullaan lisätaamaan. (HE 267/2006).

Työsuojelun yhteistoiminta on molemmissa organisaatiossa sidottu yhteistoimintaan. Työsuojelun valvontalain kohdassa 5:26 § 4 momentin mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa tulee käsitellä työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat (TSValL). Näin ollen työsuojelu on oleellinen osa yhteistoimintaa ja yhteistoimintaorganisaatiota ja yhteistoimintaedustajien valintaa. TSValL:n 5:30 §:ssä määritellään työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun valinnasta. Laissa työsuojeluvaltuutetun toimikausi on määritelty kahdeksi

vuodeksi, mutta toimikausi voidaan sopia myös neljän vuoden mittaiseksi työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä. HUSissa yhteistoimintajärjestelmä on sidottu työsuojeluvalluutetun toimikauteen, joka on neljä vuotta. Helsingin kaupungin sopimuksessa on maininta, että henkilöstötoimikuntien toimikausi on neljä vuotta, mutta muuta viittausta siihen, että yhteistoimintasopimus olisi määrämittäinen ei ole. Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa on sovittu, että yhteistoimintajärjestelmässä on yhdistetty työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta ja työsuojeluyhteistoiminnan periaatteet ja toimintatavat, jotka perustuvat YT-lakiin, työsuojelun valvontalakiin ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. HUSin menettelytapaohjeissa todetaan, että se perustuu YT-lakiin, työsuojelun valvontalakiin ja työsuojelun yhteistoimintasopimukseen

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ja sen lisäksi mitä muualla säädetään:

- 1) työntekijän turvallisuuden ja terveyden välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työtekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1–7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

Sillä, mitä tarkoitetaan, mitä muualla säädetään, tärkeimpiä ovat työterveyshuoltolain 8 § ja työturvallisuuslain 9 §:n työsuojelun toimintaohjelmaa koskeva säännös. (HE 94/2005).

Työn tavoitteena on tarkastella ja arvioida, toteutuuko lain määrittämät asiat. Toisaalta tarkoituksena on myös itse ymmärtää, miten yhteistoimintaorganisaatio toimii.

Aiheen rajaus tarkasteltaviin kohtiin tuli siitä, että ne luovat perustan yhteistoiminnan toteutumiselle. Vertailtavat kohdat menevät päällekkäin jonkin verran, koska yhteistoimintaorganisaatio ja yhteistoimintasopimuksen laatiminen vaatii yhteistoimintaa samoin kuin yhteistoimintaedustajien valintakin. Sekä Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimus kuin

HUSin menettelytapaohjeet on tehty yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Olen kuitenkin pyrkinyt siihen, että en käsitelisi asioita liian laajasti vaan keskittyisin juuri niihin prosesseihin, joita vaaditaan hyvän yhteistoiminnan toteutumiseksi.

Tavoitteena on ymmärtää koko prosessin kaari ja saada oikea käsitys siitä, että toteutuuko yhteistoimintalaki ainakin periaatteellisella tasolla. Tutkittavana on kaksi suurinta kunnallista työnantajaa, joiden tapa toimia antaa käsityksen siitä, miten toiminta käytännöllisellä tasolla on järjestetty. Oikeastaan ainoastaan oikeustapauksia tutkimalla olisi päässyt katsomaan, kuinka paljon ja minkälaisia asioita on kenties oikeudessa käsitelty. Oikeuteen tietenkin päätyvät vain graavimmat tapaukset; arkipäivän yhteistoiminnasta se ei kerro mitään.

#### **1.4 Tutkimusmenetelmä**

Kyseessä on vetoketjumallilla toteutettu vertaileva aineistotutkimus siten, että ensin on käyty läpi Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimus ja tarkasteltu sen sisältöä kunnalliseen yhteistoimintalakiin ja sen jälkeen HUS-kuntayhtymän toimintaohjetta on vertailtu kunnalliseen yhteistoimintalakiin. Johtopäätöksissä vertailu on tehty sekä kunnallisen yhteistoimintalain, Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksen ja HUS-kuntayhtymän kesken.

#### **1.5 Lyhenteet ja keskeiset käsitteet**

Sellaiset lakia koskevat lyhenteet, jotka ovat listattu Edilex-palvelussa, käytetään sen mukaisesti. Kuitenkin erotuksena Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja Laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa olen joutunut tekemään lyhenteen erottaakseni nämä kaksi toisistaan.

Lisäksi 29.6.2021 Laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja kuntayhtymissä on vaihtunut nimeen Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

HUS - Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri

HYKS - Helsingin yliopistollinen keskussairaala, osa HUSia, tarkoittaa 15 eri erikoissairaanhoidon toimialaa

MaKu - Maakunnalliset palvelut

TSValL - Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Työsuojelun valvontalaki - Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

YT-laki - Laki työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja kuntayhtymissä, 29.6.2021 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella.

Yt-laki - Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

## 2 Helsingin kaupunki

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Henkilöstöraportin (2019) mukaan työntekijöitä on 37 459. Organisaatio on jakautunut keskushallintoon ja neljään toimialueeseen (kuva 1). Toimintaa ohjaa kaupunginvaltuusto, joka on vaaleilla valittava elin. Sen jälkeen tulee kaupunginhallitus ja siitä toiminta jakautuu edellä mainitulla tavalla keskushallintoon ja neljään toimialueeseen.

Helsingin kaupunkia johtaa vaaleilla valittu kaupunginvaltuusto.



Kuva 1. Helsingin kaupungin organisaatio

### 2.1 Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimus

Yhteistoimintasopimus on allekirjoitettu 26.7.2017 ja sen allekirjoittajina on kaupungin edustajana kansliapäällikkö ja henkilöstöjohtaja ja kunta-alan pääsopijajärjestöt Juko, Kunta-alan Unioni ja KOHO. Nyt Kunta-alan Unioni on JAU ja KOHO on Sote ry, jossa Te-hyn ja Superin lisäksi on Erto.

Yhteistoimintajärjestelmässä on yhdistetty työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan periaatteet ja toimintatavat.

Yhteistoimintasopimuksessa ei ole määrääjasta mainintaa eikä siitä, miten se ajallisesti sitoutuu työsuojeluvaltuutettujen valintaan. Sopimuksessa on todettu, että henkilöstötoimikuntien toimikausi on neljä vuotta. Siten sopimus on toistaiseksi voimassa oleva.

## 2.2 Yhteistoimintaorganisaation kuvaus

Helsingin kaupungilla on neljä yhteistoimintatasoa: kaupunkitaso, toimialataso, palvelukokonaisuus ja palvelutaso. Kaupunki- ja toimialatasolla on järjestöneuvottelukunnat, joihin kukin pääsopijajärjestö nimeää kuusi edustajaa. Pääsopijajärjestöt ovat Juko, Kunta-alan Unioni (JHL ja Jyty; nykyään JAU) ja Koho (Erto, Super ja Tehy, nykyään Sote ry).

Kaupunkitason henkilöstötoimikunnassa työnantajaa edustavat kansliapäällikkö, toimialajohtajat, henkilöstöjohtaja, rahoitusjohtaja, työterveysjohtaja ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstöedustajia on 12, joista kuusi on järjestöneuvottelukunnan nimeämiä ja kuusi muuta ovat työsuojeluväalien keskusvaalitoimikunta. Kaupunkitason järjestöneuvottelukunnan jäsenet valitaan siten, että ne mahdollisimman hyvin edustaisivat eri toimialoja, liikelaitoksia ja henkilöstöryhmiä.

Toimialalla työnantajan edustajat ovat toimialajohtaja, palvelukokonaisuuksien johtajat ja hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö. Pysyvästi asiantuntijajäsenenä toimii työterveyshuollon edustaja. Henkilöstön edustajat valitsee järjestöneuvottelukunta. Henkilöstön edustajia on enintään kuusi, jos järjestöllä on edustettavia toimialalla. Lisäksi toimialan henkilöstötoimikuntaan kuuluvat yksi toimialan esimiesten työsuojeluvaltuutettu ja yksi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu jokaisesta palvelukokonaisuudesta. Henkilöstöedustajille valitaan henkilökohtaiset varajäsenet.

Palvelukokonaisuuden tasolla on henkilöstötoimikunta ja henkilöstön edustajien yhteistointaryhmä. Työnantajaa edustavat palvelukokonaisuuksien johtaja, palveluiden johtajat ja henkilöstöhallinnon edustaja. Henkilöstöä edustavat toimialan järjestöneuvottelukunnan nimeämät kuusi jäsentä niistä järjestöistä, joilla on edustettavia palvelukokonaisuudessa. Lisäksi henkilöstötoimikuntaan kuuluu palvelukokonaisuuden työsuojeluvaltuutetut. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Lisäksi muita asiantuntijoita, esimerkiksi työterveyshuollon edustaja, voidaan kutsua tarvittaessa. (Kuva 2)



Kuva 2. Helsingin kaupungin yhteistoimintaorganisaatio

Kolmen edustuksellisen tason lisäksi on mahdollista valita yhteistoimintavastaava, jos se on ensin käsitelty ao. henkilöstötoimikunnassa ja johtaja on sen jälkeen tehnyt asiasta päätöksen. Yhteistoimintavastaavan valitsee työyhteisön henkilöstö keskuudestaan. Yhteistoimintavastaavan toimikausi on kaksi vuotta. Yhteistoimintavastaava toimii samalla myös työsuojeluasiamiehenä ja osallistuu työpaikan työsuojelutarkastuksiin, työtapaturmien ja turvallisuuspoikkeamien tutkimiseen ja vaarojen arviointiin.

Yhteistoimintafoorumin tarkoitus on edistää tiedonkulkua ja osallistumista sekä tukea yhteistoimintaa ja kehitystyötä. Niitä järjestetään tarvittaessa esimerkiksi palvelutasolla tai laajemmissa yksikkökokonaisuuksissa. Yhteistoimintafoorumit eivät korvaa edustuksellista tai välitöntä yhteistoimintaa.

Yhteistoimintasopimus koskee myös liikelaitoksia, kaupunginkansliaa, Korkeasaarta, tarkastusvirastoa ja pelastuslaitosta. Kaikissa on henkilöstötoimikunta, jossa käsitellään edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelun edustuksellinen yhteistoiminta. Henkilöstötoimikunnat toimivat samoin periaattein kuin toimialan palvelukokonaisuudet.

Yhteistoimintaorganisaatio seuraa Helsingin kaupungin toimintaorganisaatiota. YT-lain tavoitteena onkin järjestää kunnan normaalin organisaation mukaisesti yhteistoiminta (HE 267/2006). Hallituksen esityksen mukaisesti yhteistoimintaa toteutetaan työpaikan normaalissa toimintaorganisaatiossa ja työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Nämä jaetaan välittömäksi yhteistoiminnaksi ja edustukselliseksi yhteistoiminnaksi.

### **2.2.1 Välitön yhteistoiminta**

Välitön yhteistoiminta on jokapäiväistä esimiehen ja työntekijän välistä tai yhteisten asioiden käsittelemistä esimerkiksi työyhteisökokouksissa.

Yksittäisen työntekijän asioita käsittelevät ensisijaisesti työntekijä ja hänen esimiehensä. Työntekijä voi halutessaan pyytää mukaansa avustajakseen luottamushenkilön tai muun henkilön.

### **2.2.2 Edustuksellinen yhteistoiminta**

Edustuksellista yhteistoimintaa on kaikki muu kuin yksittäisen työntekijän ja työyhteisön asioiden käsittely. Työyhteisöllä on mahdollisuus valita yhteistoimintavastaava, joka toimii myös esimiehen kanssa yhteistoimintaparina työolosuhteiden, henkilöstön työhyvinvoinnin ja yhteistoiminnan edistämiseksi.

### **2.3 Yhteistoimintaedustajien valinta**

Yhteistoimintaedustajien valinta tapahtuu välittömässä yhteistoiminnassa yhteistoimintavastaavan valinnalla, jonka työyhteisö valitsee keskuudestaan. Edustuksellisella tasolla valinta tapahtuu ammattijärjestöjen kautta eli edustajat ovat järjestöjen edustajia.

Helsingin kaupunki on iso työnantaja ja näin ollen vaaleilla valittavat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat päätoimisia silloin, kun heidän edustavansa alue on niin laaja, että edustettavia määrä mahdollistaa päätoimisen toimimisen tehtävässä. Päätoimisuus tarkoittaa sitä, että he työskentelevät kokopäiväisesti henkilöstöedustajan tehtävissä ja ovat vapautettuja omasta tehtävästään. Yhteistoimintavastaava toimii oman työnsä ohella tehtävässään.

Järjestöneuvottelukunta on yhteistoimintaelin kaupunki- ja toimialatasolla. Se on henkilöstön keskinäinen yhteistoimintaelin. Siihen kuuluvat kaikista pääsopijajärjestöistä edustajat. Järjestöneuvottelukunta nimeää henkilöstöedustajat sekä henkilöstötoimikuntiin että valmisteluryhmiin. Työsuojelu on edustettuna siten, että kaupunkitason järjestöneuvottelukuntaan kuuluvat kaikki kaupunkitason työsuojeluvaltuutetut asiantuntijajäseninä.

Palvelukokonaisuuden henkilöstöedustajat valitsee järjestöneuvottelukunta. Lisäksi siihen kuuluvat kaikki palvelukokonaisuuden työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajat ovat palvelukokonaisuuden johtaja, palveluiden johtajat sekä henkilöstöhallinnon edustaja tai muu työnantajan nimeämä edustaja.

Yhteistoimintavastaavat valitsevat työyhteisön henkilöstö keskuudestaan. Yhteistoimintavastaavan toimikausi on kaksi vuotta.

YT-lain 3 §:ssä ja 19 §:ssä todetaan, että edustuksellista käyttää ammattijärjestöt ja niiden rekisteröidyt alayhdistykset. Saman lain 3 § 4 momentti toteaa, että niin halutessaan työntekijöillä on oikeus valita yhteistoimintaedustaja kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Yhteistoimintavastaavaa laki ei tunne, mutta ko. henkilön valinta mahdollistaa osallisuuden myös työyhteisötasolla. HUSin toimintaohje ei sellaista tunne, mutta siellä valitaan työsuojelupari, jonka henkilöstöä edustaja osapuoli toimii saman kaltaisissa tehtävissä.

#### **2.4 Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat käsitellään sillä tasolla, johon ne kuuluvat. Ellei asia vaadi useamman yhteistoimintatason käsittelyä, se käsitellään pääsääntöisesti yhdellä organisaatiotasolla. Kaupunkitason henkilöstötoimikunnassa käsitellään koko kaupungin henkilöstöä, useampaa toimialaa tai liikelaitosta koskevat yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat. Toimialatasolla käsitellään kyseessä olevan toimialan henkilöstöä tai useamman palvelukokonaisuuden yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat. Palvelukokonaisuuden käsitellään ko. alueen henkilöstöä ja palveluja koskevat yhteistoiminta- ja työsuojeluasiat.

Yhteistoimintalain 4 § ja 4 a § ja työsuojelun yhteistoimintain 5:26 § kohdista löytyvät ne asiat, jotka vähintään on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat YT-lain mukaan:

Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa todetaan, että yhteistoiminnassa tulee käsitellä ainakin seuraavat asiat:

Henkilöstön asemaan vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa ja mitoituksissa, kaupungin palvelurakenteessa sekä kuntien välisessä yhteistyössä esim. kehittämishankkeet ja organisaatiomuutokset

Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jolla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, esim. ulkopuolisen työvoiman käyttö ostopalveluna tai vuokratyövoimana, liikkeenluovutus

Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat esim. strategia, henkilöstöraportti, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, aloitetoiminnan periaatteet ja henkilöstöpoliittiset periaatteet kuten uudelleensijoitusperiaatteet

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen

Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat asiat kuten muutokset työn järjestelyissä, työtiloissa ja mitoituksissa

Vaarojen arvioinnin periaatteet ja menetelmät sekä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat esim. työpaikan tapaturmavaarat, väkivallan uhka, työn henkinen kuormittavuus sekä työn ergonomia

Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat kehittämistavoitteet ja – ohjelmat, esim. työhyvinvointiohjelma

Työntekijöiden perehdyttäminen ja kouluttaminen

Työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyvät tilasto- ja muut seurantatiedot esim. sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet, väkivalta- ja uhkatilanteet, ammattitaudit, Kunta10 -tulokset jne.

Työterveyshuollon toteuttaminen

Edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Listaus on YT-lain ja TSValL:n mukainen ja siinä on huomioitu myös työterveyshuoltolain 8 § tarkoittama työterveyshuollon toteuttaminen ja työturvallisuuslain 9 §:n tarkoittama työsuojelun toimintaohjelma, jota kutsutaan myös työhyvinvointiohjelmaksi.

## **2.5 Työsuojelun yhteistoiminta**

Helsingin kaupungin yhteistoimintajärjestelmässä on yhdistetty työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta sekä työsuojeluyhteistoiminnan periaatteet ja toimintatavat. Työsuojelun periaatteet toteuttavat lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimusta.

Työsuojelun edustajat ovat kaikissa edustuksellisissa tasoissa. Palvelukokonaisuuden tai toimialan henkilöstötoimikunnissa työsuojelun edustaja voi olla kyseisen alueen työsuojeluvaltuutettu, vaikka hän ei kuuluisi alueen henkilökuntaan.

Työyhteisötasolla yhteistoimintavastaava, jos sellainen on valittu, toimii myös työsuojeluasiamiehenä ja esimiehen kanssa yhteistoimintaparina. Yhteistoimintavastaava osallistuu esimerkiksi työpaikan työsuojelutarkastuksiin, työtapaturmien ja turvallisuuspoikkeamien tutkimiseen ja vaarojen arviointiin.

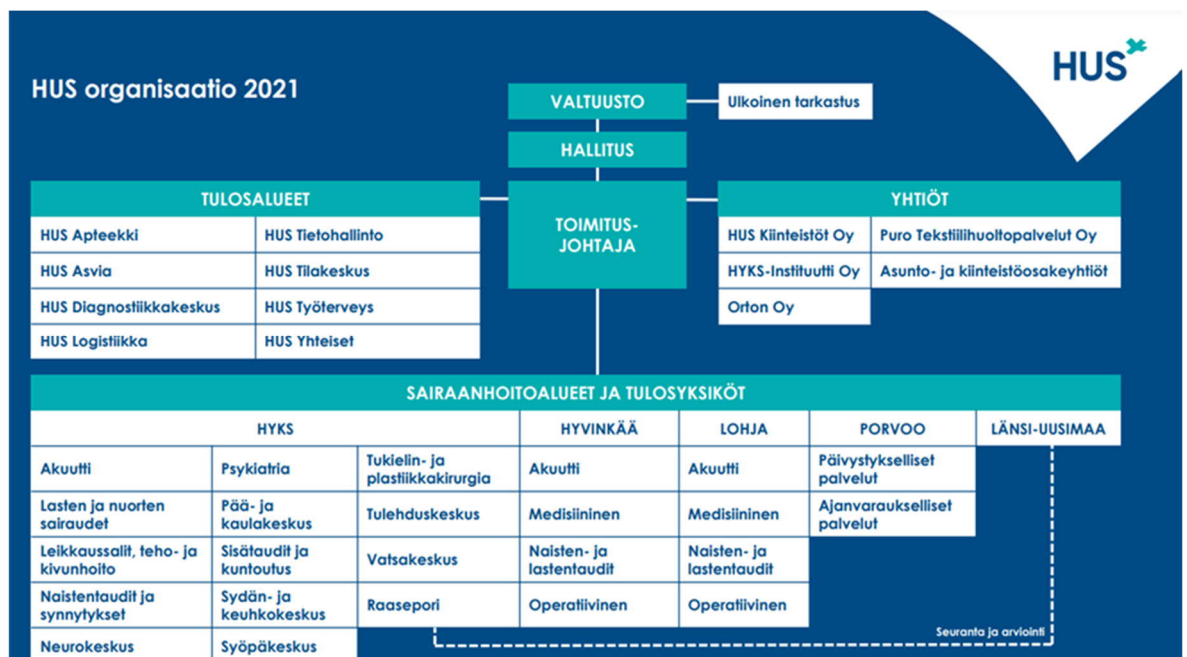
Työsuojeluvaltuutettujen valinnasta ei yhteistoimintasopimuksessa ole mainintaa.

Kaupunkitason henkilöstötoimikunnassa henkilöstöedustajista puolet ovat työsuojelun vaalitoimikunnan jäsenet.

### 3 Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS

HUS on Suomen toiseksi suurin työnantaja. HUSin henkilöstökertomus vuodelta 2019 kertoo, että HUSissa on 26 536 työntekijää (Henkilöstökertomus 2020: työntekijöitä 27162). HUS koostuu sairaanhoitoalueista ja tulosityksistä, tulosalueista ja yhtiöistä (kuva 3).

HUSin ylintä päätösvaltaa käyttää valtuusto, johon HUS-sairaanhoitopiirin 24 jäsenkuntaa ja Helsingin yliopisto valitsevat yhteensä 55 jäsentä. Jäsenet valitaan kunnallisvaalikaudeksi ja valtuusto valitsee HUSin hallituksen.



Kuva 3. HUSin organisaatio

#### 3.1 Menettelytapaohjeet yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-Kuntayhtymässä

Menettelytapaohjeet yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-Kuntayhtymässä on neuvottelutulos, mutta dokumenttia ei ole päivätty eikä sitä ole allekirjoitettu, joten sen voimassaoloajasta ei ole tietoa.

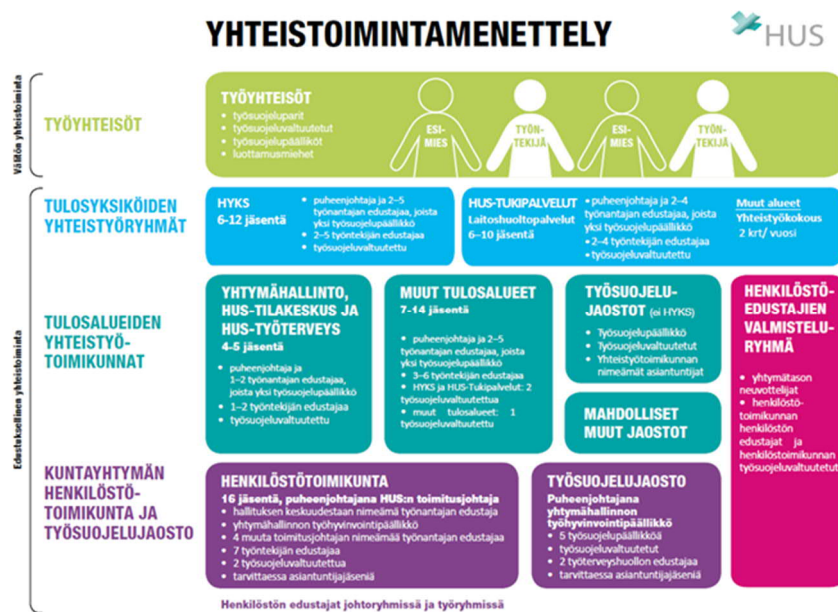
Toimintaohje sisältää työsuojelun yhteistoiminnan ja menettelytapaohjeen liitteenä on paikallinen sopimus työsuojelun ja muun yhteistoiminnan yhdistämisestä yhdeksi yhteistoimintaorganisaatioksi HUS-kuntayhtymässä, joka allekirjoitettu 23.2.2009 ja on voimassa toistaiseksi.

### 3.2 Yhteistoimintaorganisaation kuvaus

Yhteistoiminta on HUSissa neljässä tasossa, Kuntayhtymän henkilöstötoimikunta ja työsuojelijaosto, tulosalueiden yhteistyötoimikunnat, tulosityksiköiden yhteistyöryhmät ja työyhteisötason yhteistoiminta.

Pääsopijajärjestöjä, joilla on neuvotteluoikeudet, ovat Juko, JHL, Jyty, Super ja Tehy.

Henkilöstötoimikunta on HUSin sisäinen ylin päättävä elin. HUSia ohjaa valtuusto ja valtuuston nimeämä hallitus, joka on toimitusjohtajan työsuhteen suhteen päättävä elin. Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja on HUSin toimitusjohtaja ja varapuheenjohtaja on Henkilöstötoimikunnan henkilöstöedustajien keskuudestaan nimeämä henkilö. Työnantajan edustajia ovat HUSin toimitusjohtaja, HUSin hallituksen keskuudestaan nimeämä työnantajan edustaja, Yhtymähallinnon työhyvinvointipäällikkö ja neljä muuta toimitusjohtajan nimeämää työnantajan edustajaa, seitsemän työntekijöiden edustajaa ja kaksi työsuojeluvalltuutettua sekä tarvittaessa asiantuntijajäseniä. Henkilöstötoimikunnan kanssa toimii työsuojelijaosto ja yhdessä ne muodostavat työsuojelun valvontalain tarkoittaman työsuojelutoimikunnan. (Kuva 4).



Kuva 4. HUSin yhteistoimintaorganisaatio

Tuloalueiden yhteistyötoimikuntaan kuuluvat puheenjohtaja, joka yleensä on tulosalueen johtaja, ja kaksi–viisi työnantajan edustajaa, joista yksi on työsuojelupäällikkö, kolme–viisi työntekijöiden edustajaa sekä työsuojeluvalltuutettu.

HYKSin yhteistyöryhmissä on kuusi-kaksitoista jäsentä, joista puheenjohtajan lisäksi on kaksi-viisi työnantajan edustajaa ja yksi heistä työsuojelupäällikkö, kaksi-viisi työntekijöiden edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu.

Koko HYKSillä on yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka kokoonpano on siten, että puheenjohtajan lisäksi kaksi-viisi työnantajan edustajaa, joista yksi on työsuojelupäällikkö, kolme-kuusi työntekijöiden edustajaa ja lisäksi kaksi työsuojeluvaltuutettua.

HUS Asvia, joka on yli 4000 työntekijällään HUSin suurin tulosalue on yhteistyötoimikunta, jossa on puheenjohtajan lisäksi kaksi-viisi työnantajan edustajaa, joista yksi on työsuojelupäällikkö, kolme-kuusi työntekijöiden edustajaa ja lisäksi kaksi työsuojeluvaltuutettua. HUS Asviassa on lisäksi myös laitoshuollon yhteistyöryhmä, jossa on puheenjohtajan lisäksi kaksi-neljä työnantajan edustajaa, joista yksi on työsuojelupäällikkö, kaksi-neljä työntekijöiden edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu.

HYKS ja HUS Asvia tekevät siis poikkeuksen siten, että niillä on yhteistyötoimikunnissaan kaksi työsuojeluvaltuutettua.

Yhtymähallinto, HUS Tilakeskus ja HUS Työterveys poikkeavat kokonsa puolesta muista tulosalueista ja niissä yhteistyötoimikunnat ovat pienempiä siten, että puheenjohtajan lisäksi on yksi-kaksi työnantajan edustajaa, joista yksi on työsuojelupäällikkö, yksi-kaksi työntekijöiden edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu. Kyseiset tulosalueet valitsevat työntekijöiden edustajat keskuudestaan eikä niissä näin ollen ole ammattijärjestöjen edustajia.

HUS-tasoisien työsuojelijaoston puheenjohtajana toimii Yhtymähallinnon työhyvinvointipäällikkö, jäsenenä siihen kuuluvat viisi työsuojelupäällikköä, kaikki työsuojeluvaltuutetut (yhteistoimintakaudella 2018–2021) eli 19 päätoimista työsuojeluvaltuutettua ja kaksi osaaikaista.

Yhteistoimintaorganisaatio on sidottu toimintaorganisaatioon. YT-lain tavoitteena on järjestää yhteistoimintaorganisaatio toimintaorganisaation mukaisesti (HE 267/2006). Hallituksen esityksen mukaisesti yhteistoimintaa toteutetaan työpaikan normaalissa toimintaorganisaatiossa ja työnantajan ja henkilöstön kesken. Organisaatiossa on jaettu yhteistoiminta välittömään ja edustukselliseen yhteistoimintaan. Sekä HUSissa että Helsingin kaupungilla on molemmissa toteutettu siis lain tarkoittamaa toimintaorganisaation mukaista yhteistoimintaa.

### 3.2.1 Välitön yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta, joka on työntekijän ja esimiehen välistä yhteistoimintaa, on nostettu ensisijaiseksi yhteistoiminnan muodoksi. Tätä tukee hallituksen esitys YT-laiksi, jonka lakiehdotuksen perusteluissa jo 1 §:ssä Lain tarkoitus todetaan, että yhteistoiminnan osapuolten välistä luottamusta edistetään parhaiten jatkuvalla yhteistoiminnalla, joka päivittäisessä toiminnassa tapahtuu esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa (HE 267/2002).

Välitön yhteistoiminta on työntekijän ja esimiehen välistä tai työyhteisön ja esimiehen välistä asioiden käsittelyä. Myös työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus on välitöntä yhteistoimintaa. Välitönnässä yhteistoiminnassa käsitellään yksittäistä työntekijää tai työyhteisöä käsitteleviä asioita, joita voivat olla työtehtäviin, töiden järjestämiseen, työtiloihin ja työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä. Yhteistoiminnan vastuu on lähiesimiehellä, mutta myös työntekijöiden ja työyhteisön tulee huolehtia siitä. Yhteistoiminta koskee kaikkia työyhteisössä kiinteästi työskenteleviä henkilöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka toimintaorganisaatiossa samassa työyhteisössä työskentelevät työntekijät olisivatkin organisatorisesti toisella tulosalueella, koskee yhteistoiminnan toteuttaminen myös heitä.

### 3.2.2 Edustuksellinen yhteistoiminta

Henkilöstöjärjestöjen valmisteluryhmä HEVA koostuu kunta-alan pääsopijajärjestöistä eli Juko (Julkisten alojen koulutetut), Tehy, Super, JHL ja Jyty -järjestöjen edustajista. Hevaan kuuluvat yhtymätason neuvottelijat, henkilöstötoimikunnan henkilöstön edustajat ja henkilöstötoimikunnan työsuojeluvaltuutetut. Kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat kuitenkin oikeutettuja osallistumaan HEVA kokouksiin. HEVA valitsee yhteistoimintaedustajat kaikille edustuksellisille tasoille eli yhteistyötoimikuntiin, yhteistyöryhmiin ja johtoryhmiin. Lisäksi Heva nimeää henkilöstön edustajat HUS-tasoiin työryhmiin. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat edustajat kaikista järjestöistä ja pääsääntöisesti järjestöt nimeävät itse edustajansa henkilöstötoimikuntaan.

### 3.3 Yhteistoimintaedustajien valinta

HEVA eli henkilöstöedustajien valmisteluryhmä valitsee yhteistyötoimikuntien ja yhteistyöryhmien edustajat. Yleisenä periaatteena on, että paikat jaetaan sen mukaan, kenellä on eniten edustettavia ko. alueella kuitenkin huomioiden myös yleinen edustuksellisuus. Kaikissa HYKSin tulosityksiköiden henkilöstöedustajana on ainakin yksi Tehyn edustaja, Superin edustaja ja Jukon edustaja, tulosalueilla, jotka ovat sairaanhoidollisia tukipalveluita, edustajat ovat JHL:sta ja Jytystä.

Yhteistoimintaedustajat valitaan siten, että edustuksellisessa yhteistoiminnassa nimetyt työnantajan edustajat ja henkilöstön valitsevat edustajat neuvottelevat eri toimielimissä. Muutoin todetaan, että henkilöjärjestöt ja työsuojeluvaltuutetut nimeävät keskuudestaan henkilöstön edustajat.

Koko kuntayhtymää koskeviin toiminnallisia muutoksia työryhmiin ja kehittämishankkeisiin nimeää edustajat henkilöstön edustajien valmisteluryhmä. Pyynnöt henkilöstön edustajan nimeämiseksi osoitetaan HEVA:n puheenjohtajalle.

HEVA nimeää myös henkilöstöedustajat toiminnallisia muutoksia koskeviin työryhmiin ja kehittämishankkeisiin, jos ne koskevat koko kuntayhtymän henkilöstöä tai yhtä useamman tulosalueen henkilöstöä. Tällöin henkilöstöedustajan nimeämistä koskevat pyynnöt osoitetaan HEVA:n puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle.

Jos muutos- tai kehittämishanke koskee vain yhtä tulosaluetta tai HYKS-sairaanhoidon yhtä tulosyksikköä, nimeävät kyseisen tulosalueen/tulosyksikön henkilöstöjärjestöt sopimallaan tavalla edustajat.

YT-lain 14 § toteaa, että yhteistoimintaelin koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen ja työnantaja nimeää omat edustajansa. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta.

### **3.4 Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Toimintaohjeessa on erikseen henkilöstötoimikunnassa ja henkilöstötoimikunnan työsuojelujaostossa käsiteltävät asiat, yhteistyötoimikunnissa ja yhteistyötoimikuntien työsuojelujaostoissa käsiteltävät sekä työyksikkötasolla käsiteltävät asiat.

Yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyökokouksissa, koulutus- ja tiedotustilaisuuksissa. Työyhteisötason yhteistyökokouksissa käsitellään ko. työyhteisön henkilöstöön vaikuttavat asiat, kuten esim.

1. tulostavoitteet, tehtävä-, henkilöstö-, työ- ja tilajärjestelyt,
2. työyhteisössä noudatettavat työn tekemiseen ja työoloihin liittyvät pelisäännöt,
3. periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yleisesti vaikuttavat seikat,
4. työkykyä yllä pitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuden, terveyden vaikuttavat kehittämistavoitteet ja – ohjelmat ja
5. sellaiset työyhteisöongelmat, joita ei ole aiheellista käsitellä työpaikkahäirinnän varalle annetun toimintaohjeen mukaisessa järjestyksessä.

Tulosalueiden yhteistyötoimikunnissa käsitellään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat silloin, kun ne koskevat koko tulosalueen henkilöstöä. Käsiteltäviä asioita ovat:

1. tulosalueen taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset ja seurantaraportit,
2. tulosalueen henkilöstösuunnitelmat,
3. koko tulosaluetta koskevat organisaatiomuutokset,
4. henkilöstön asemaan vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone - ja laitehankinnat,
5. vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet, mikäli henkilöstön edustajat ovat vaatineet asian käsittelyä lain edellyttämällä tavalla yhteistoimintaneuvotteluissa,
6. koko tulosaluetta koskevat liikkeenluovutukset,
7. konsernin tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpanon periaatteet ja niiden toteutumisen seuranta tulosalueella,
8. henkilöstön osaamisen ja kehittämisen periaatteet sekä henkilöstön koulutusta koskeva taloussuunnitelma ja tai näiden suunnitelmien täytäntöönpanossa noudatettavat periaatteet
9. työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiat, ellei yhteistyötoimikunnassa ole työsuojelijaostoa, kuten
  - a. tulosalueen terveellisyyden ja turvallisuuden tarkkailun järjestäminen,
  - b. vaarojen arvioinnin toteutumisen seuraaminen
  - c. tulosalueen sisäisen työsuojelutarkastuksen tarpeen käsittely ja tarvittaessa ehdotusten tekeminen,
  - d. työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen käsittely ja esitysten tekeminen,
  - e. työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestäminen työpaikoilla,
  - f. tulosalueen henkilöstön työtapaturma- ja terveystilanteen seuraaminen,
  - g. työkykyä ylläpitävä toiminta
10. yhteistoiminnan toteutumisen seuranta tulosalueella

HYKS- sairaanhoitoalueen tulosityksiköiden (keskusten) yhteistyöryhmissä käsitellään vastaavat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat kuin tulosalueen yhteistyötoimikunnassakin, mutta vain siltä osin, kun ne koskevat tulosityksiköiden henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta voi tarvittaessa määritellä yksityiskohtaisemmin tulosityksiköiden yhteistyöryhmässä käsiteltävät asiat.

Henkilöstötoimikunta ja sen työsuojelijaosto käsittelevät vain koko kuntayhtymätasoiset henkilöstöä koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita edellä mainittuja toimielimiä koskevan tehtäväjaon mukaisesti. Henkilöstötoimikunnassa käsiteltävät asiat ovat sen luonteisia, että ne luovat HUS:n työnantajapolitiikkaa, yleisperiaatteita ja linjauksia, jotka usein edellyttävät myös hallituksen päätöksen tullakseen voimaan taikka kannanottoja hallituksessa käsiteltäviin koko organisaatiota koskeviin asioihin.

Käsiteltäviä asioita ovat:

1. henkilöstön asemaan vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone- ja laitehankinnat sekä muutokset työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä,
2. henkilöstöjohtamisen periaatteet, henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut (henkilöstökertomus), henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat ja henkilöstöstrategia-asiakirjat,
3. kuntayhtymän talousarvioehdotusta ja taloussuunnitelmaa sekä sen täytäntöönpanoa, tilinpäätöstä, ja taloudellista tilaa koskevat esitykset,
4. henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteet ja koko kuntayhtymäta-soa koskevat henkilöstösuunnitelmat sisäisen tiedotuksen periaatteet,
5. ulkopuolisen työvoiman käytön ja julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet,
6. liikkeen luovutuksen silloin, kun sillä on vaikutusta koko kuntayhtymän henkilöstöön,
7. aloitetoiminnan periaatteet,
8. henkilöstöpalvelujen järjestämisen periaatteet,
9. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat suunnitelmat,
10. palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen periaatteet;
11. henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;
12. työsuojelijaoston valmisteleman työhyvinvointiohjelman ja sen täytäntöön-panoon liittyvät periaatteet,
13. työterveyshuollon järjestämisen periaatteet,
14. työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma
15. ennen päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelä-mässä annetun lain säännöksissä todetut tehtävät, joista työnhakija tai työn-tekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle,
16. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistami-nen, lomauttaminen tai irtisanominen
17. muut periaatteelliset tai muutoin yleisluontoiset palvelussuhteeseen otta-mista ja palvelussuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat asiat, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain no-jalla sekä
18. tulosalueilla toteutettavan yhteistoiminnan seuranta yleisellä tasolla ja tarvittaessa kehittämistoimenpiteitä koskevien ehdotusten tekeminen.

Henkilöstötoimikunnan työsuojelijaostossa käsittelee työsuojelua koskevan lainsäädän-nön ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen 3 §:ssä tarkoittamat koko kuntayhtymää koskevat työsuojeluasiat, kuten:

1. valmistelee työhyvinvointiohjelman ja sen toimeenpanosuunnitelman,
2. vaarojen arvioinnin toteuttamisen periaatteet,
3. työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarpeen, toteuttamisen ja seurannan
4. kuntayhtymän työolosuhteisiin vaikuttavien muutos- ja uudistussuunnitel-mat ja lausunnot niiden toteuttamisesta,
5. seuraa kuntayhtymän henkilöstön työtapaturmien ja terveystilan-tilanteen kehittymistä ja laatii niiden johdosta annettavia korjaamistoimenpiteitä koske- vat ehdotukset

Lisäksi työsuojelijaosto käsittelee henkilöstötoimikunnan lausuntoa varten sellaiset työhy- vinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiat, jotka menevät hallituksen päätettäväksi.

Johtoryhmissä käsitellään ne asiat, jotka hallintosäännössä ja johtosäännössä on ao. johtoryhmän tehtäväksi määrätty. Työryhmissä käsitellään ne asiat, jotka ao. työryhmälle on sen asettamispäätöksessä määrätty.

HUSin toimintaohjeessa on jaoteltu se, miten toimintaorganisaation eri tasoissa yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään. HUS-tasoisesti käsiteltävät asiat ovat YT-lain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain mukaisia ja muissa organisaatiotasoisissa ne on määritelty kullekin tasolle kuuluvalla tavalla. Toimintaohjeessa on huomioitu koko toimintaorganisaatio ja se toteuttaa YT-lain mukaista 5 §:n toista momenttia, jossa todetaan, että yksittäistä työntekijää ja työnantajaa koskeva asia käsitellään asianomaisten kesken ja työntekijä voi tarvittaessa pyytää henkilöstön edustajan mukaan ja jos asia koskee osaa henkilöstöstä, asia voidaan käsitellä asianomaisten työntekijöiden kanssa tai kyseisen henkilöstön osan edustajien kanssa ja jos taas asia on laajakantoinen ja henkilöstöä yleensä koskeva, se käsitellään yhteistoimintaelimessä. Toimintaohjeessa on varmistettu, että jokaisella tasolla käsitellään sille kuuluvat asiat. Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa todetaan, että lähtökohtaisesti asia käsitellään yhdellä organisaatiotasolla, ellei asian käsittely vaadi useamman yhteistoimintason käsittelyä.

### **3.5 Työsuojelu**

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluvaramvaltuutettu valitaan työsuojeluvaleissa neljän vuoden välein. Kuntayhtymään valittavien työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, alueista ja ajankäytöstä sovitaan erikseen neuvottelumenettelyssä. Vaalit järjestetään työsuojelun valvontalain ja Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän antamien vaaliohjeiden mukaisesti. Työsuojeluasioita käsitellään sekä välittömässä että edustuksellisessa yhteistoiminnassa. Käsiteltävät asiat skaalautuvat tason mukaan.

Työsuojelu on tiiviisti sidottu yhteistoimintaorganisaatioon. Jokaisella edustuksella tasolla on myös työsuojelun edustajat mukana eli sekä työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana että työsuojeluvaltuutettu henkilöstön edustajana. Se myös toteuttaa sekä Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimukseen että HUSin toimintaohje yhteistoiminnan toteuttamiseksi -ohjetta siten kuin kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa määritellään.

## 4 Johtopäätökset

Edellä on käyty läpi Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksen ja HUSin toimintaohje yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-kuntayhtymässä dokumentit seuraaviin tarkasteltaviin kohtiin: yhteistoimintaorganisaatio, yhteistoimintaedustajien valinta, yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat ja työsuojelu. Vertailu toi esiin joitakin eriäviä seikkoja joka kohdasta ja niistä tehtävä yhteenveto vertautuu YT-lakiin ja työsuojelun valvontalakiin sekä sen työsuojelun yhteistoiminnan piiriin kuuluvien pykälien arvioiminen nimenomaan YT-lain näkökulmasta.

Helsingin kaupungilla ja HUSilla on toimivat yhteistoimintajärjestelmät, ja ne toteuttavat lakia siten kuin lakiin on kirjattu. Työsuojelun yhteistoiminta on HUSissa rakennettu järjestelmään, Helsingin kaupungin yhteistoimintavastaavan valinta mahdollistaa työyhteisön tasolla ja työyhteisön sisäisessä yhteistoiminnassa välitöntä yhteistoimintaa. Laki kehottaa ensisijaisesti välittömään yhteistoimintaan.

### 4.1 Yhteenveto yhteistoimintaorganisaatioista

Yhteistoimintaorganisaatiot ovat kummaltakin edellä esitetyt. Ne seuraavat sekä välitöntä että edustuksellista yhteistoimintaa. Yhteistoimintaorganisaatio seuraa organisaatiota kaikilla tasoilla. Kohdeorganisaation toimintaorganisaatio määrittelee myös yhteistoimintaorganisaatiot. Kummassakin yhteistoimintaorganisaatio on kuvattu tarkasti ja se toteuttaa YT-lain esittämää järjestystä yksityisestä yleiseen eli välittömästä edustukselliseen yhteistoimintaan. Molemmissa on todettu yhteistoiminnan pitävän sisällään myös työsuojelun yhteistoiminnan.

Yhteistoiminnan järjestämisestä organisaatiossa ei ole sinänsä laissa säädetty muutoin kuin siten, että yksittäistä henkilöä koskeva yhteistoimintamenettely on työntekijän ja työnantajan välistä ja että edustuksellinen yhteistoiminta on henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja (HE 267/2006). Hallituksen esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset toteaa, että tavoitteena on järjestää yhteistoiminta normaalin organisaation mukaisesti niin, että asiat voidaan käsitellä tarkoituksenmukaisimmalla tavalla päätöksenteon ja organisaation kannalta (HE 267/2006). YT-lain 14 § toteaa yhteistoimintaelimestä, että se koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Henkilöstöä edustavat 19 § tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajat yhteistoimintaelimeen kuten myös yhteistoimintaedustaja, jos sellainen on valittu. Yhteistoimintaelimien toimikausi on neljä vuotta 14 §:n mukaan.

## 4.2 Yhteenveto yhteistoimintaedustajien valinnasta

Yhteistoimintaedustajien valinta on kummassakin esitetty asianmukaisesti. Niissä ei ole puututtu järjestöjen jäsenten keskuudestaan valittavien edustajien valintaan. Työsuojeluvaltuutetun valinnasta on mainittu HUSin toimintaohjeessa, jossa valinnan todetaan noudattavan työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän antamien vaaliohjeiden mukaisesti ja että työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, alueista ja ajankäytöstä sovitaan erikseen neuvottelumenettelyssä. Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa tästä ei ole mainintaa. HUSin menettelytapaohje ei tunne yhteistoimintavastaavaa, joka on Helsingin kaupungilla. Yhteistoimintavastaavan, jona siis osittain toimii HUSissa työsuojeluparin henkilöstön edustaja.

Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksen 5 luvussa Yhteistoiminta organisaation eri tasoilla on viimeisenä kohtana ajankäyttö, jossa todetaan, että valmistelutyöhön ei sovita erillistä ajankäyttöä, vaan valmisteluun ja osallistumiseen varataan riittävä aika ja tämä otetaan huomioon työjärjestelyissä. HUSissa ko. asia on henkilöstön edustajien osallistumisedellytykset, jossa todetaan, edustuksellisiin yhteistoimintatehtäviin nimetyille on järjestettävä vapautusta säännöllisistä virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän ohjeen mukaista yhteistoimintamenettely varten. HUSin ohjeessa ei ole kuitenkaan tuotu riittävän selkeästi esille, että myös kokouksiin valmistautumista varten tulisi saada vapautus työtehtävistään. Hallituksen esityksessä 20 § todetaan seuraavaa: Vapautus käsittäisi osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Hallituksen esityksen mukaan tällaista aikaa on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon. (HE 267/2006).

YT-laki määrittelee 3 §:ssä yhteistoiminnan osapuolet, 5 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, jossa säädetään myös siitä, kuka voi missäkin tilanteessa edustaa ja 14 §:ssä yhteistoimintaelimen kokoonpanosta. Helsingin kaupungilla on järjestöneuvottelukunta ja HUSissa taas HEVA, jotka valitsevat yhteistoimintaedustajat. Järjestöneuvottelukunta on kaupunkitasolla ja toimialatasolla, kun taas HEVA toimii yhtenä koko HUSissa ehdottaen ja valiten yhteistoimintaedustajat eri toimielimiin. Lisäksi Helsingin kaupungilla on myös palvelukonaisuuden tasolla henkilöstöedustajien yhteistoimintaryhmä. Kun henkilöstön edustajien oma organisaatio on rakennettu niin monelle tasolla, se voi vaikeuttaa sitä, että työntekijät tietäisivät, mihin ottaa yhteyttä, jos on sellainen asia, jonka haluaisi yhteistoiminnassa käsiteltävän. Toisaalta yhteistoimintavastaava on työyhteisössä lähin, jonka avulla

asiaansa voi saada edistettyä. YT-lain 14 §:ssä viitataan 19 §:n valtakunnallisiin yhdistyksiin, ja jossa todetaan, että viranhaltijoiden ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset ja niiden rekisteröidyt alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen. Tämä toteutuu molemmissa vertailtavissa organisaatioissa. Hallituksen esityksessä todetaan, että työnantaja nimeää edustajansa yhteistoimintaosapuoleksi, ja että edustaja voisi vaihdella tarpeen mukaan kuitenkin siten, että työnantajan edustajan tulisi olla sellaisella päätävällä tasolla, jossa käsiteltävää asiaa koskevat päätösehdotukset valmistellaan (HE 267/2006). Molemmissa on todettu, että työnantaja nimeää edustajansa, joka on lain mukainen.

### 4.3 Yhteenveto yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat seuraavat lakia. HUSin menettelytapaohjeissa on tarkennettu asiat, joita käsitellään yhteistoiminnan eri tasoilla. Eritoten työsuojelun yhteistoiminnan kannalta on tärkeää, että työyhteisössä käsitellään työyhteisön asioita ja edustuksellisella tasolla asioita, joista voidaan tehdä ohjaavia päätöksiä. Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa on todettu ne asiat, joita yhteistoiminnassa tulee käsitellä. Lähtökohtana on se, että asia käsitellään pääsääntöisesti yhdellä organisaatiotasolla, ellei asia edellytä useamman yhteistoimintatason käsittelyä.

HUSin toimintaohjeen tarkempi määrittely siitä, mitä asioita milläkin tasolla ainakin ja vähintään tulee käsitellä, on mielestäni parempi, koska ja vaikka työnantaja tekee päätöksen siitä, mitä yhteistoiminnassa käsitellään, jää aivan liikaa eri tasoille mahdollisuuden tehdä oma päätös siitä, kuuluuko asia käsiteltäväksi, käsitteleekö sen jokin toinen taso vai eikö sitä käsitellä lainkaan. Kaikkien pitäisi olla tietoisia, mitä asioita on käsitelty milläkin tasolla, että voitaisiin varmistua siitä, että kyseessä oleva asia on todella käsitelty.

Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä muutakin kuin YT-lain 4 §:ssä mainitut asiat eikä asioiden käsittely kuitenkaan poista työnjohto-oikeutta ja direktio-oikeutta. Myös hallituksen esityksessä Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi todetaan, että 5:26 § mainitaan kaikkein keskeisimmät asiat ja että pykälän ensimmäisessä momentissa ehdotettu luettelo ei ole tyhjentävä. Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksessa ja HUSin toimintaohjeessa yhteistoiminnan toteuttamiseksi todetaan sekä YT-lain että työsuojelun valvontalain listatut asiat, mutta kummassakaan ei ole mainintaa siitä, että myös muista kuin esiin tuoduista asioista voitaisiin käydä yhteistoimintalain mukainen käsittely. Helsingin kaupungin asialistalla sanotaan, että ”ainakin määritellyt asiat” ja HUSin toimintaohjeessa todetaan, että ”Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat määräytyvät edellä mainitun YT-lain 4,7, 9–11 §:n ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen 3 §:n perusteella”.

#### 4.4 Yhteenveto työsuojelun yhdistämisestä yhteistoimintaan

Työsuojelu on kummassakin organisaatiossa tiiviisti sidottu yhteistoimintamenettelyyn. Jokaisella edustuksellisella tasolla on työsuojelun edustus ja työsuojeluasiat listattu yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden listalla. HUSin yhteistoimintaoppaassa on myös kerrottu se, mitä milläkin tasolla käsitellään. HUSin toimintaohjeessa on myös kerrottu työsuojeluvaltuutetun valinnasta ja siitä, että työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, ajankäytöstä ja alueista sovitaan erikseen neuvottelumenettelyssä.

Sekä Helsingin kaupungilla että HUSissa työsuojeluvaltuutetut ovat pääasiassa päätoimisia. Iso osa myös pääluottamusmiehistä on päätoimisia HUSissa, Helsingin kaupungilla taas pääluottamusmiehet valitaan toimialoittain ja tästä syystä päätoimisia ovat he, joilla on ko. toimialueessa tarpeeksi edustettavia ja toimialan koosta ja jäsenistön määrästä riippuen joko osa-aikaisia pääluottamusmiehiä tai päätoimisia.

Taulukko 1 Yhteenveto

	<b>Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa</b>	<b>Sopimus yhteistoiminnasta Helsingin kaupungilla</b>	<b>Menettelytapaohjeet yhteistoiminnan toteuttamisesta HUS-kuntayhtymässä</b>
Yhteistoimintaorganisaatio	HE 267/2016: Lain tavoitteena on järjestää yhteistoiminta kunnan normaalin organisaation mukaisesti siten, että asiat voidaan käsitellä organisaation ja päätöksenteon kannalta tarkoituksen mukaisimmalla tavalla.	Seuraa toimintaorganisaatiota. Henkilöstön edustajien organisaatio kolmiportainen: kaupunkitason järjestöneuvottelukunta, toimialan järjestöneuvottelukunta ja palvelukokonaisuuden henkilöstön edustajien yhteistointaryhmä	Seuraa toimintaorganisaatiota. HUS-tasoinen henkilöstön edustajien valmisteluryhmä.
Yhteistoimintaedustajien valinta	Laki 3 §, 14 § ja 19 §	Ei puututa järjestöjen jäsenten keskuudestaan valittavien edustajien valintaan. Työyhteisötasolla	Ei puututa järjestöjen jäsenten keskuudestaan valittavien edustajien valintaan.

		yhteistoimintavas- taava. Työsuoje- luvaltuutettujen valinnasta ei mai- nintaa	Työsuojeluvaltuu- tettujen valinnasta kerrotaan. Yhteis- toimintakausi nou- dattaa työsuojelu- valtuutettujen toi- mikautta
Yhteistoimin- nassa käsiteltävät asiat	Laki 4 § ja 4 a §. Li- säksi TSVall 5:26 §.	Kaikki lain vaati- mat asiat on lis- tattu sopimuk- seen.	Kaikki lain vaati- mat asiat on lis- tattu sopimuk- seen. Lisäksi ja- oteltu eri organi- saatiotasojen kä- sittelemät asiat, mitä kullekin ta- solle kuuluu.
Työsuojelu	TSVall 5:26 ja 5:30 §	Työsuojelun yh- teistoiminnassa käsiteltävät asiat on listattu. Työ- suojeluvaltuutettu- jen edustukselli- suus eri toimieli- missä listattu.	Työsuojelun yh- teistoiminnassa käsiteltävät asiat listattu. Työsuoje- luvaltuutettujen edustuksellisuus toimielimissä lis- tattu. Työsuojelu- valtuutettujen va- linnasta ja toimi- kaudesta kerrottu.

## 5 Pohdinta

Yhteistoimintaa ei voi ajatella irrallisena organisaation muusta toiminnasta, vaan sen tulee olla kiinteä osa ja tärkeä osa johtamista. Jos yhteistoiminta tyypistyy vain pakolliseksi asioiden läpikäymiseksi sen hyöty jää vähäiseksi tai sitä ei ole ollenkaan. Yhteistoiminta on jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja työntekijän välillä ja YT-lain tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen omaa työtänsä koskeviin päätöksiin. Yhteistoiminta on osa johtamista ja tapa osallistaa, sitouttaa ja parantaa työelämän laatua. Sitoutunut työntekijä haluaa ja pystyy tuottamaan laadukkaita palveluita, kun yhteistoiminnasta syntyvä työhyvinvointi on kohdallaan. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 44).

Tulevaisuuden yhteistoiminnassa on paljon erilaista. Kun työelämä muuttuu, ja se muuttuu kovaa vauhtia, ei tyypillisiä työsuhteita ehkä ole olemassakaan. Työtä tehdään freelance-reina, toiminimellä, vuokratyönä, projekteissa. Suomi on allekirjoittanut EU:n direktiivin yhteistoiminnasta, joka koskee tiedottamista ja joukkovähentämistä. Mitä tapahtuu, jos lain tarkoittamia työsuhteita ei edes ole? Jäljelle jää kuitenkin työsuojelun valvontalaki ja sen määritelmä yhteisestä työpaikasta eli ainakin työsuojelun valvontalain yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista pitäisi käsitellä.

Tulevassa Sote-uudistuksessa Helsingin kaupunki ei kuulu mihinkään hyvinvointialueeseen ja HUS-yhtymällä on laissa säädetyt ja HUS-järjestämissopimuksessa sovitut erikoissairaanhoidon liittyvien tehtävien järjestämisvastuu (Sote-uudistus). Tällöin toimintaorganisaatiot pysyvät jokseenkin ennallaan. Tämä tarkoittaa sitä, että myös yhteistoimintaorganisaatio pysyy ennallaan.

Jos toisaalta yksi kysymys on se, kenen kanssa yhteistoimintaa tehdään välittömässä yhteistoiminnassa, yhtä suuri kysymys on se, mitä tapahtuu, jos yleissitovuus päättyy? Entä jos työntekijöiden järjestäytymisaste laskee niin matalaksi, että heidän ei voi katsoa edustavan sellaista osaa työntekijöistä, että he voisivat yhteistoimintamenettelyssä tai yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa isompaa joukkoa työntekijöitä? Yhteistoimintaneuvotteluissa työntekijöitä edustavat viranhaltijoiden ja asianomaisten työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset ja jos heidän mahdollisuutensa edustaa työntekijöitä loppuu, todennäköisesti täytyy valita yhteistoimintaedustaja. Yhteistoimintaedustajan tulisi siis olla kykenevä käymään neuvotteluja kaikista paikallisesti sovittavista asioista eli vaikkapa lepoajoista, liukumista, järjestelyeristä, lista on pitkä. Yhteistoimintaedustaja voi joutua pahimmassa tapauksessa edustamaan työntekijöitä irtisanomisneuvotteluissa.

Luottamustoimi on siinä mielenkiintoinen, että sitä tehdään lähes yhtä paljon persoonalla kuin tiedollakin. Joka tapauksessa kaikki luottamusmiehet on koulutettu omien järjestöjen

toimesta ja antamaan tarvittava vastavoima työnantajalle. Jos yhteistoimintaedustaja valitaan kahden vuoden välein työyhteisöstä tai jokaisesta eri ammattiryhmästä, on vaikea nähdä, että tieto ja taito ovat sillä tasolla, että aito neuvottelu on mahdollinen. Toisaalta on myös työpaikkoja, joissa on monen ammattiryhmän edustajia, joista jokaisella olisi oikeus valita yhteistoimintaedustaja.

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja (Helsingin kaupunki 2019) ja HUS on toiseksi suurin kunnallinen työnantaja (HUS). Kahdessa niin isossa organisaatiossa toiminta on järjestetty hyvin ja lain mukaisesti. Se ei anna kokonaiskuvaa kuitenkaan siitä, miten toiminta on järjestetty muissa kunnallisissa työpaikoissa. Vuonna 2016 osallistuin työsuojelukonsultin koulutukseen Aktiivi-instituutissa, johon osallistui työsuojeluvaltuutettuja ympäri maata. Siellä tuli esille, että pienemmissä paikoissa yhteistoiminta on hyvää ja jatkuvaa ja jopa kunnanjohtajaa voi tarvittaessa vetää hihasta. On kuitenkin toisenlaisia kuntia ja kaupunkeja, joissa yhteistoiminta on määrämittaista, ja oikeaa vaikutusmahdollisuutta ei juurikaan ole. YT-laki ei poista työnantajan valtaa, direktio-oikeutta, työnjohto-oikeutta ja siihen vedoten voidaan tehdä päätöksiä ja ratkaisuja, jotka eivät ole mitenkään yhteydessä YT-lain tarkoittamaan yhteiseen sopimiseen. Yhteistoiminta on tahtolaji ja osa johtamista, ei tapa suorittaa jotakin näennäisesti. On kuitenkin hyvä muistaa, että työelämä ei ole demokraattista, vaikka tulevista muutoksista tulisikin sekä tiedottaa että myös neuvotella.

YT-lain mukaan työntekijät voivat myös keskuudestaan valita yhteistoimintaedustajat. Kahdella näin suurella toimijalla kuin Helsingin kaupunki ja HUS se tarkoittaisi lukuisia vaaleja aina kahden vuoden välein. YT-laissa nimittäin sanotaan, että yhteistoimintaedustajat voidaan valita kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Helsingin kaupungilla on noin 2000 eri tehtävänimikettä (Helsingin kaupunki 2019) ja HUSissa noin 370 (Siippainen 2021). Jos jokainen henkilöstöryhmä saisi valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajat, se tarkoittaisi sitä, että henkilöstön edustajia olisi todella paljon. Olisi mielenkiintoista nähdä, miten sellainen tehtäisiin, olisiko se Eduskuntaa muistuttava vai kansalliskokous? Helsingin kaupungin kaupunkitasolla oletettavasti pitäisi kuitenkin olla kaikkien ammattiryhmien yhteistoimintaedustaja.

Yleisesti ottaen voi olettaa, että luottamusmies on saanut omalta ammattiliitoltaan koulutusta. Jos yhteistoimintaedustajat valitaan henkilöstön keskuudesta, se tarkoittaisi myös sitä, että heitä tulisi aktiivisesti kouluttaa. Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita on paljon, ja se herättää kysymyksen kokonaisuudessaan siitä, että kuinka paljon työntekijöiden pitäisi tietää isossa organisaatiossa tapahtuvista asioista tai vaikka taloudesta voidakseen

asianmukaisesti perustella kantansa. Onko yhteistoiminnassa tarpeen perustella kantansa? On ainakin silloin, jos haluaa, että voi aikaansaada muutoksen tai vaikka estää tehty päätös. Ruohonjuuritasolta ei ehkä näe tarpeeksi kauas, mutta yhtään sen kauemmaksi ei näe huipultakaan. Missä kohtaa siis pitää olla, jotta näkee kummankin puolen?

Lista yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista on siis pitkä. YT-lain 4 §:ssä on todettu, että yhteistoiminnassa voidaan käsitellä muitakin kuin mainittuja asioita ja TSValL:ssa 5:24 § on todettu työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Kunnan toiminnan tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvää ja avointa ja Kuntalain (Kuntalaki 10.4.2015/410) mukaan kuntalaisilla ja kunnan palvelujen käyttäjillä tulee olla oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Näin ollen sellaista salaista asiaa ja muutosta ei voi olla, jota ei voisi ja pitäisi käydä yhteistoiminnassa läpi niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Soveltamisopasta ei kunnallisesta yhteistoimintalaista juurikaan ole. Yritysten yhteistoimintalaista sen sijaan kyllä, mutta sitä ei voi suoraan soveltaa kunta-alan YT-lakiin. KT:lla (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat) on yleiskirjeitä ja oppaita yhteistoiminnasta ja ammattiliitoilla myös. Työnantajalla on kuitenkin aina vastuu ja velvollisuus yhteistoiminnan toteutumisesta. Kuitenkin työnantajalla on myös oikeus päättää yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Jos aloite tulee työntekijöiltä tai heidän edustajiltaan eikä työnantaja suostu yhteistoimintamenettelyyn mukaiseen käsittelyyn, on työnantajan kirjallisesti perusteltava syy, miksi ei katso yhteistoimintamenettelyn olevan tarpeen. Kunnallisessa yhteistoimintalaissa ja työsuojelun valvontalaissa luetellut yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat voidaan laajasti ajatella niin, että ne pitävät sisällään kaikki työajoista ergonomisen tuolin hankintaan. Mikä voisi olla sellainen peruste, että työssä tapahtuvaa asiaa ei pitäisi käydä yhteistoiminnassa läpi ainakin jollakin tasolla?

Työnantaja päättää yhteistoiminnan toteutumisesta, mutta yhteistoiminta paitsi vertikaalista myös horisontaalista. Työyhteisön jäsenten keskinäinen viestintä on lähes yhtä tärkeää kuin se, mitä työnantaja viestii ja miten työnantaja antaa mahdollisuuden vaikuttaa. Kysymys on kuitenkin edelleen siitä, miten yhteistoimintaa johdetaan. Jos työnantajan taholta annetaan viesti, että kommunikointi on avointa, asiakeskeistä ja yhteiseen ratkaisuun pyrkivää, se todennäköisesti vaikuttaa myös työntekijöiden väliseen yhteistoimintaan.

Kun yhteistoiminta lain mukaan on vertikaalista, voi sitä laajasti ajatella myös horisontaalisena. Työyhteisön keskinäinen toiminta ja viestintä on tärkeää ja vaikka työnantaja on vastuussa yhteistoiminnasta, niin on myös jokainen työntekijä.

## 5.1 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekeminen oli yllättävän haastavaa. Olin mielestäni tehnyt suunnitelman huolella, mutta huomasin, että aiheen rajaus ja kirkastaminen olikin jäänyt alkutekijöihin. Olin oikeastaan hämmästynyt siitä, miten osaamattomaksi tunsin itseni, vaikka yhteistointa sinänsä oli tuttu jo työtehtävieni vuoksi. Koin kuitenkin erittäin hyödylliseksi sen, että pystyin irrottautumaan roolistani ja keskittyä vain oppaiden vertailuun lain näkökulmasta, omat henkilökohtaiset kokemukset olisivat saattaneet liikaa värittää opinnäytetyön tekemistä. Kun on itse toiminut yli kymmenen vuotta henkilöstön edustajana, ensin työsuojeluvaltuutettuna ja nykyään pääluottamusmiehenä, näkee lähinnä yhteistoiminnan toteutumisen tai oikeammin toteutumattomuuden nurjat puolet. Näkee sen, miten epävarmuus lisääntyy ja mitä epävarmempia työntekijät ovat tulevaisuudestaan, sitä enemmän se heijastuu työn tekemiseen ja valitettavasti toisinaan myös työyhteisöön.

Oli erittäin opettavaista huomata, että säännöllisellä tekemisellä oli merkitystä, sillä, että istuu koneen ääressä ja kirjoittaa ja tutkii, vaikka tuntuisi, että ei saa mitään aikaiseksi. Jostain syystä minulla saattoi kulua useita päiviä siihen, että saanut tuotettua tekstiä, kun taas joinakin päivinä kirjoittaminen sujui kuin itsestään. Selkeästi edelleen minulta puuttuu järjestelmällisyyttä, jota opin kuitenkin runsaasti tätä työtä tehdessäni.

Toimin tällä hetkellä päätoimisena pääluottamusmiehenä ja ennen tätä olen toiminut kymmenen vuotta päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna. Hallituksen esitystä lukiessani opin paljon pykälien takana olevasta tarkoituksesta ja muuta kirjallisuutta tutkiessani ymmärsin paremmin sen, mikä merkitys yhteistoiminnalla on hyvässä työelämässä. Molemmipuolinen luottamus siitä, että yhdessä tehdään sekä tuottavaa työtä että hyvää työelämää. Sekä HUS että Helsingin kaupunki ovat suurimpia kunnallisia toimijoita Suomessa. Niiden tulisi ainakin osata tehdä yhteistoimintaa tavalla, joka noudattaa YT-lakia. Tällä vertailevalla tutkimuksella vertailtavat asiat huomioiden näin asia on ja sillä on työtehtävissäni merkitystä, että tiedän, miten erilaisissa asioissa tulee edetä. Pidin tämän työn tekemistä omalta kannaltani ja työni kannalta erittäin hyödyllisenä.

## Lähteet

Ahtela, J. 2016. Diskuteerausta Impivaarassa. Selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109. Helsinki. Luettavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/23211635/Selvityksia109-3.pdf>. Luettu: 14.5.2021.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 267/2006.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE94/2006.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräksi siihen liittyviksi laiksi.

Helsingin kaupunki 2019. Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Luettavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/helsinki-tyonantajana/>. Luettu: 20.11.2021.

Hietala, H & Kaivanto, K. 2018. Yhteistoimintalaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.11.2021.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Malinen, A. 2008. Työelämän toteutumaton murroskohta. Tarkastelussa 1960- ja 1970-lukujen yritysdemokratiavisiot. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 1/2008. Journal, 6,1. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/download/87554/46431/>. Luettu: 22.5.2021.

Menettelytapaohjeet yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-Kuntayhtymässä.

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena: vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Luettavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9541/urn\\_isbn\\_951-781-933-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9541/urn_isbn_951-781-933-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 15.8.2021.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus, TTK. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf). Luettu: 29.11.2021.

Siippainen, A. 2021. HUSin listalta paljastuu yllättäviä ammatteja – johtajan työhön on kaksi vaatimusta. Helsingin uutiset. Luettavissa. <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/4118829>. Luettu: 20.11.2021.

Sopimus yhteistoiminnasta Helsingin kaupungilla. 2017.

Sote-uudistus s.a. Valtioneuvosto. Luettavissa: <https://soteuudistus.fi/hyvinvointialueet>. Luettu: 29.11.2021.

Suonsivu, P. 2019. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet yhteistoiminnassa. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen. 2009. Kunta-alan sopimuksia ja suosituksia tu-  
loksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta, työhyvinvoinnista ja yhteistoiminnasta. Kunnalli-  
nen työmarkkinalaitos. Helsinki.