

Pekka Suonsivu

*Henkilöstön
vaikutusmahdollisuudet
yhteistoiminnassa*

Henkilöstön
vaikutusmahdollisuudet
yhteistoiminnassa

Pekka Suonsivu

Henkilöstön
vaikutusmahdollisuudet
yhteistoiminnassa

Henkilöstön
vaikutusmahdollisuudet
yhteistoiminnassa

Pekka Suonsivu

© 2019

Suonsivu,

Pekka

Kustantaja:

BoD – Books

on Demand,

Helsinki,

Suomi

Valmistaja: Bod – Books on Demand, Norderstedt,

Saksa

ISBN: 978-952-339-046-1

Lukijalle

Varsin usein kuulemme uutisista tai luemme lehdistä, että yrityksessä tai muussa työyhteisössä on aloitettu yt-neuvottelut henkilöstön vähentämiseksi. Sen sijaan saamme harvemmin kuulla positiivisia uutisia työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan onnistumisesta ja sen myötä aikaan saadusta myönteisestä yhdessä kehittämisestä työorganisaatiossa. Kun aloitin työelämässä, ei yhteistoiminnasta paljon puhuttu, mutta sitä kaiken aikaa harrastettiin ilman suositussopimuksia, virka- ja työehtosopimuksen luontoisia sopimuksia tai lakia yhteistoiminnasta. Asiat hoidettiin pääasiassa lähiesimiehen kanssa, harvemmin ylemmän esimiehen kanssa. Henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä tai työpaikan yhteisiin asioihin vaihtelivat huomattavasti työpaikoittain.

Aloitin vuonna 1979 työn sairaalakuntainliiton henkilöstöhallinnossa. Tällöin tulivat voimaan työpaikkademokratiaa koskevat suositussopimukset. Pääsin mukaan organisoimaan yhteistoimintaa ja luomaan hyviä yhteistoimintakäytäntöjä työorganisaatiossa. Siitä lähtien työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta oli osa työtäni vuoteen 2014 asti. Yhteistoiminta ja sen mahdollisuudet kiinnostivat minua niin paljon, että opiskellessani hallintotieteitä Tampereen yliopistossa tein sekä pro gradu työni että lisensiaatin työni tästä aiheesta.

Tämä kirja pohjautuu viime vuonna hyväksyttyyn lisensiaatintyöhöni ja sen sisältämään tutkimukseen, jossa selvitin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heidän omaan työhönsä ja työyhteisöönsä sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä. Tutkin myös yhteistoimintamenettelyä edistäviä ja sitä haittaavia tekijöitä. Nämä tutkimustulokset yhdistettynä 35 vuoden työkokemukseeni työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta ja sen kehittämisestä ovat tämän kirjan anti.

Tampereella 1.3.2019

Pekka Suonsivu

Sisältö

Lukijalle

Johdanto.....	8
1 Työnantajan ja työntekijöiden sosiaalinen dialogi.....	11
2 Yhteistoiminnan kansainvälistä taustaa.....	14
2.1 Säädöspohja Euroopan unionissa	16
2.2 Yhteistoiminta Saksassa ja pohjoismaissa	19
3 Yhteistoimintamenettely Suomessa	22
3.1 Tutkimuksia ja keskustelua	22
3.2 Yhteistoiminta yrityksissä ja valtiolla	28
3.3 Yhteistoiminta kunnissa ja kuntayhtymissä.	29
3.3.1 Yleissopimuksen mukainen yhteistoiminta	31
3.3.2 Kunnallinen yhteistoimintalaki ja sen keskeiset tavoitteet.....	35
3.3.3 Työsuojelun yhteistoiminta	39
3.3.4 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen organisaatiossa.....	44
4 Tutkimus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksista.....	46
4.1 Tieteenteoreettisia perusteluja	46
4.2 Keskeiset avainsanat.....	57
4.2.1 Yhteistoimintamenettely	57
4.2.2 Vaikutusmahdollisuudet	60
4.2.3 Hallinto.	63
4.2.4 Organisaatio	66
4.2.5 Työyhteisö	68
4.2.6 Johtaminen	70
4.3 Tutkimuksen tavoite, tehtävät, aineisto ja menetelmä	74
4.3.1 Tutkimuksen lähtökohdat	74
4.3.2 Tutkimuksen tavoite, tehtävät ja asetelma	76
4.3.3 Tutkimusaineisto ja menetelmät.....	76
4.3.3.1 Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot.....	76
4.3.3.2 Tutkimukseen osallistuneet henkilöt	77
4.3.3.3 Tutkimusaineiston keruu	80
4.3.3.4 Tutkimusaineiston analysointi	81
5 Tutkimustulokset	84
5.1 Vuosien 2006 ja 2014 tutkimuskyselyjen tulokset	84
5.1.1 Yhteistoimintamenettelyn organisointi ja tavoitteellisuus	84
5.1.2 Yhteistoimintasopimusten ja yhteistoimintalain tunnettavuus.....	105

5.1.3	Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet toimialueilla.....	108
5.1.4	Yhteistoimintakäytännöt ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työyhteisöissä	127
5.1.4.1	Vaikutusmahdollisuudet omaa työtään koskeviin asioihin	147
5.1.4.2	Vaikutusmahdollisuudet omaa työyhteisöä koskeviin asioihin.....	158
5.1.4.3	Vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä	169
5.1.5	Yhteistoimintaa edistävät tekijät	172
5.1.5.1	Edistävät tekijät toimialueella	172
5.1.5.2	Edistävät tekijät työyhteisössä	176
5.1.6	Yhteistoimintaa haittaavat tekijät	181
5.1.6.1	Ongelmat yhteistoimintamenettelyssä	192
6	Yhteenveto ja pohdinta	195
7	Johtopäätöksiä.....	214
8	Suunta kehittämiseen.....	218
	Kirjallisuus ja lähteet	221

JOHDANTO

Työtä ja työolosuhteita koskevaa keskustelua työnantajan ja henkilöstön välillä on käyty siitä asti, kun asetelma työnantaja ja työntekijä on ollut olemassa. Työnantaja on pyrkinyt mahdollisimman suureen työn tuottavuuteen ja työntekijät riittävän toimeentulon antavaan palkkaukseen ja hyviin työolosuhteisiin. Työntekijöiden järjestäytyminen toi keskustelu- ja sopimuskumppaniksi työnantajan kanssa ammattijärjestöt. Työpaikkatasolla välitön keskustelu esimiesten ja työntekijöiden kesken omaa työtä ja työyhteisöä koskevista asioista on aina ollut keskeistä yhteistoimintaa.

1960-luvulla Suomessa käydyssä keskustelussa havaittiin, että työpaikkojen henkilöstöä koskeva päätöksenteko oli siirtynyt työorganisaatioissa liian kauaksi henkilöstöstä. Tämän totesi muun muassa silloinen pääministeri Rafael Paasio kuuluisassa telakkapuheessaan vuonna 1966. Tämän jälkeen vaatimukset henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamisesta lisääntyivät. Kuitenkin vasta 1970 -luvulla päästiin sanoista tekoihin ja kehiteltiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia lisääviä järjestelmiä. Kunta-alalla työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintamenettely käynnistyi 1970 -luvun lopulla, jolloin työmarkkinoiden sopijaosapuolet, Kunnallinen sopimusvaltuuskunta ja ammatilliset pääsopijajärjestöt, antoivat työpaikkademokratiaa koskevan suositussopimuksen. Työpaikkademokratian toteuttamiseksi kunnissa ja kuntainliitoissa laadittiin vuonna 1978 työpaikkademokratiatoimintasääntöjä ja toiminta organisoitiin niiden mukaisesti vuoden 1979 alusta lähtien. Edustuksellista työpaikkademokratiatoimintaa hoitivat yhteistyökomiteat ja niiden jaostot, kuten koulutus- ja tiedotusjaostot. Näiden kokoonpanoksi suositeltiin 1/3 työnantajan edustajia ja 2/3 henkilöstön edustajia. Henkilöstön edustus näissä työpaikkademokratiaelimissä oli alusta alkaen vahva ja mahdollisti laajan edustuksen. Työyksikkötasolle suositeltiin erilaisia välittömän työpaikkademokratian muotoja ja työpaikoilla käynnistettiin työpaikkakokoukset. Lisäksi muodostettiin pelkästään henkilöstöä edustavia henkilökuntaneuvostoja.

Keskustelu henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä jatkui ja sen tuloksena työpaikkademokratiatoiminta muuttui 1990-luvulla suositussopimus pohjalta virka- ja työehtosopimuksen luonteiseksi yhteistoimintamenettelyksi. Kunta-alalla yhteistoimintaa sääteli työmarkkinaosapuolten neuvottelema valtakunnallinen yhteistoimintamenettelyä koskeva yleissopimus vuodelta 1993, minkä mukaan yhteistoimintamenettely edellytti henkilöstön mukaanottoa yhteistoimintasopimuksen asiapiiriin kuuluvien asioiden valmisteluun organisaation eri tasoilla (Kunnallinen työmarkkinalaitos 1993). Yleissopimus mahdollisti laajan asiapiirin yhteistoimintaelimissä ja loi pohjan hyvälle käytännölle. Lakisääteiseksi yhteistoimintamenettely kunta-alalla muuttui vuonna 2007. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007.

Selvitin pro gradu työssäni yhteistoimintamenettelyä kuntayhtymäorganisaatiossa sekä hallinnollisena rakenteena että toimivana prosessina (Suonsivu 2001). Tällöin kuvasin yhteistoiminnan pääpiirteitä ja toteutusta, yhteistoiminnan mahdollisuuksia osana päätöksentekoa ja johtamista sekä yhteistoimintaan liittyviä rakenne-, prosessi- ja tulostekijöitä. Tulosten mukaan kohdeorganisaatiossa, sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä, oli sekä työnantajan että henkilöstön edustajien mielestä luotu hyvätasoinen ja kattava edustuksellinen yhteistoimintamenettely sairaanhoitopiiritasolla ja sairaalatasoilla. Sen sijaan tulosityksikkötasojen yhteistoiminnan organisointi ei kaikissa yksiköissä ollut turvannut riittävästi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Siirtyminen suositussopimus pohjaisesta työpaikkademokratiatoiminnasta virka- ja työehtosopimusten luonteiseen yhteistoimintamenettelyyn oli vaikuttanut yleisesti myönteisesti johtamistapaan ja päätösten valmisteluun sairaanhoitopiiri- ja sairaalatasoilla sekä sisäiseen tiedottamiseen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin koskien heidän omaa työtään. Sen sijaan muutos ei ollut erityisesti vaikuttanut johtamistapoihin tulosityksikkö- ja työpaikkatasoilla eikä lisännyt koettua henkilöstön työelämän laatua tai työmotivaatiota. Yhteistoimintamenettelyn kehittämisessä painottui tulosityksikkötason yhteistoiminnan järjestäminen, yhteistoiminnan esteiden poistaminen ja esimiesten yhteistoimintavalmiuksien

lisääminen.

Minulla oli mahdollisuus työni puitteissa selvittää edelleen käytännössä ja tutkimuksessani havaittuja ongelmia ja kehittämiskohteita työorganisaatiossani. Työssäni sairaanhoitopiirin henkilöstöhallinnossa minua kiinnosti aidosti työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta, sen kehittäminen ja tulokset. Kun useissa tutkimuksissa henkilöstön todelliset vaikutusmahdollisuudet oli todettu riittämättömiksi (Juuti 1998, Laukkanen 2000, Valtee 2002, Vahtera 2002), päätin tehdä tutkimuksen ja lisensoin työn, millä selvitän henkilöstön todellisia vaikutusmahdollisuuksia yhteistoimintamenettelyn keinoin sairaanhoitopiirissä. Tutkimuskyselyn kohderyhmäksi valitsin kohdeorganisaation toimikaudeksi 2005 – 2008 nimettyjen toimialueiden edustuksellisten yhteistyöryhmien jäsenet. Tämän ensimmäisen tutkimuskyselyn toteutin helmikuussa 2006. Tutkimuskyselyllä pyrin selvittämään mitkä olivat henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sairaanhoitopiirin yhteistyöryhmien jäsenten kokemina tai arvioimina vuonna 2006. Kyselyllä selvitin muun muassa yhteistoiminnan organisointia ja tavoitteellisuutta, yhteistoimintamenettelyä koskevien säädösten tunnettavuutta, yhteistoimintakäytäntöjä sairaanhoitopiirin toimialueilla, vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja omaan työyhteisöön sekä yhteistoimintaa edistäviä ja sitä haittaavia tekijöitä. Kyselyyn vastasi 75 yhteistyöryhmien jäsenistä. Nähdäkseni miten henkilöstön vaikutusmahdollisuudet olivat vuosien aikana kehittyneet, tein marraskuussa 2014 seurantakyselyn kohdeorganisaation toimialueiden toimikaudeksi 2013 – 2016 nimettyjen yhteistyöryhmien jäsenille samoin kysymyksiin. Kyselyyn vastasi 55 yhteistyöryhmien jäsenistä.

1 Työnantajan ja työntekijöiden sosiaalinen dialogi

Työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan onnistumisessa kaikkein keskeisin merkitys on sillä, miten osapuolet pystyvät rakentamaan keskusteluun. Syväsen ym. (2012, 22) mukaan yhteistoiminnallisessa organisaatiossa voimavaroja kootaan yhteisten päämäärien taakse erilaisista elämissämaailmoista käsin työtään tekevien organisaation toimijoiden välisen dialogin välityksellä. Eurooppalainen työ- ja elinolojen kehitys- ja tutkimuslaitos (Eurofound) määrittelee sosiaalisen dialogin prosesseina, joihin osallistuvat tunnustetut työnantajat ja työntekijöitä edustavat organisaatiot. Sosiaaliseen dialogiin osallistumisen muodot vaihtelevat tiedon jakamisesta neuvotteluihin ja päätöksentekoon osallistumiseen. Toimivan sosiaalisen dialogin luomisessa tärkeitä on työpaikan johdon ja työntekijöiden todelliset pyrkimykset aitoon yhteistoimintaan. Keskeistä on osapuolten luottamus ja sitoutuminen (Adler 2001; Eurofound 2015). 2000-luvun tutkimuksissa nousee esille työnantajan ja henkilöstön tavoitteet ja yhteiset edut. Yhteistyö, yhteisymmärrys, kompromissihakuisuus ja luottamus ovat avainasioita sosiaalisessa dialogissa pyrittäessä yhteisiin tavoitteisiin (Zientara 2010). Luottamus sosiaalisessa dialogissa on tärkeitä henkilöiden välillä, mutta se voi kohdistua myös persoonattomaan järjestelmään (Rousseau et al 1998, Biljsma-Frankema & Costa 2005) ja kokonaisesti instituutioihin (Mäkipeska & Niemelä 2005).

Organisaatioissa, joissa henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, edistetään luottamusta työnantajan ja henkilöstön kesken. (Holtz & Harold 2008). Luottamus organisaatiossa on ominaisuus mikä vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen (Mäkipeska & Niemelä 2005). ”Luottamus tarkoittaa inhimillisen vuorovaikutuksen tuloksena syntynyttä vakaumusta, joka vaikuttaa vuorovaikutukseen sekä yhteistyön todennäköisyyteen ja laatuun” (Stenvall & Virtanen 2007,77). Luottamusta pidetään kriittisenä tekijänä ihmisten välisessä kanssakäymisessä (Johansson 2006). Osapuolten välinen luottamus vaikuttaa henkilöiden käyttäytymiseen, odotuksiin ja vuorovaikutukseen (Harisalo & Stenvall 2004). Luottamus lisää motivaatiota ja tehokkuutta työssä (Long & Sitkin 2006). Merkittävää on

myös työnantajan luottamus työntekijäosapuoleen keskinäisessä dialogissa. Toimiva dialogi on edellytys työyhteisön tasapainoiseen kehittymiseen (Suonsivu 2014). Myös sosiaalisen dialogin avoimuudella on merkitystä. Avoimuus vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden työhön kiintymiseen (Mamia & Koivumäki 2006). Työnantajaa edustavan kunnallisen työmarkkinalaitoksen kannanoton mukaan yhteistyö edellyttää keskinäistä luottamusta ja avoimella vuorovaikutuksella rakennetaan luottamuksen ilmapiiriä, joka on yhteistoiminnan perusta (Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2005,5). Työelämän laatu on pohjoismaissa hyvällä tasolla pitkälti siksi, että työnantajan ja työntekijöiden välillä on toimivat neuvotteluyhteydet ja hyvät yhteistoiminnalliset käytännöt (Gallie 2003). Saksa edustaa Keski-Eurooppalaista mallia, jossa huomionarvoista on toimipaikkatason dialogi työpaikkaneuvostojen kautta (Visser 2009).

Suomessa työnantajan ja henkilöstön keskinäisellä dialogilla on pitkät perinteet. Vuonna 1940 työmarkkinajärjestöjen solmimalla niin sanotulla tammikuun kihlauksella luotiin perusta nykyiselle työehtosopimusjärjestelmälle ja sopimusmenettelylle sekä henkilöstön osallistumisjärjestelmille (Hietala & Kaivanto 2012). Ammattiyhdistysliikkeen vahva asema näkyy yhteistoimintakäytänteissä sekä yrityksissä että julkisyhteisöissä. Kunta-alalla työpaikkademokratiatoiminnan perusta luotiin 29.4.1977, jolloin kunnalliset keskusjärjestöt ja pääsopijajärjestöt allekirjoittivat monivuotisen valmistelun ja keskustelun tuloksena suositussopimuksen kunnallisesta työpaikkademokratiasta (Valtee 1984a). Tämän pohjalta luotiin kuntiin ja kuntainliittoihin (nykyisin kuntayhtymä) paikallisia työpaikkademokratiatoimintasääntöjä, joilla määriteltiin tarkemmin paikalliset edustukselliset yhteistoimintaelimet, joita olivat työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuneet yhteistyökomiteat ja niiden koulutus- ja tiedotusjaostot sekä henkilökuntaneuvostot. (Valtee 1984a.)

Dialogi oli alusta asti melko luontevaa. Vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja budjetit sekä keskeiset ohjelmat, kuten henkilöstöpoliittiset ohjelmat, käsiteltiin yhteistyökomiteoissa. Todellista päätösvaltaa henkilöstöllä oli jaostoissa. Esimerkiksi koulutusjaostossa valmisteltiin koulutussuunnitelmat ja saatettiin

käsitellä ja päättää yksittäisistä koulutushakemuksista. Päätökset aina muodollisesti vahvasti liittohallitus. Myös tiedotusjaostoissa keskinäinen dialogi toimi hyvin. Tiedotusjaosto saattoi esimerkiksi muodostaa henkilöstölehden toimituskunnan. Myös Suomessa perustettiin pelkästään henkilöstön edustajista koostuneita henkilöstöneuvostoja. (Valtee 1984a.) Ne ottivat kantaa kuntayhtymän asioihin ja tekivät ehdotuksia henkilöstön kannalta keskeisistä asioista. Henkilökuntaneuvostoilla oli myös merkittävä rooli henkilökunnan vapaa-ajan ja virkistystoiminnan järjestämisessä. Työpaikkatasolla vuorovaikutusta edistivät työpaikkakokoukset. (Valtee 1984a.) Siinä toimi dialogi suoraan esimiehen ja henkilöstön välillä. Kaikki työntekijät tiesivät kuuluvansa johonkin työpaikkakokousryhmään.

Henkilöstön edunvalvonta palkka- ja palvelusuhdeasioissa on vuosikymmenten ajan hoidettu luottamusmiesjärjestelmän kautta. Keskitetyt sopimukset loivat raamit, minkä rajoissa paikalliset sopimiset olivat mahdollisia. Nykyinen suuntaus siirtyä enenevässä määrin paikalliseen sopimiseen antaa mahdollisuuksia tehostaa keskinäistä dialogia. Työsuojelun yhteistoiminta ja dialogi on tapahtunut pitkälti työsuojelutoimikunnissa ja tietenkin suoraan työpaikoilla työolosuhteita selvitettäessä. Työterveyshuollon rooli henkilöstön hyvinvoinnin puolesta puhujana ja toimijana on vahvistunut. Viimeisimpänä ovat tulleet henkilöstöedustukset kuntayhtymän johtoryhmiin ja toimialueiden johtoryhmiin. Tällöin henkilöstön edustaja toimii täysivaltaisena johtoryhmän jäsenenä ja sitoutuu ryhmän päätöksiin. Ongelmaksi voi muodostua yhteydenpito edustettaviin. Onko siihen riittävästi aikaa? Muodostaako henkilöstöedustaja kantansa asioihin taustaryhmänsä toiveiden mukaisesti vai itsenäisesti omana itsenään? Luottaako henkilöstö edustajaansa?. (Zitting 2016.) Työnantajan ja henkilöstön keskinäisen dialogin mahdollisuudet ovat siis vuosien myötä Suomessa laajentuneet ja monipuolistuneet. Suomessa työntekijät on sitoutettu organisaatiota koskeviin päätöksiin paikallisen sopimisen ja yhteistoiminnan keinoin.

2 Yhteistoiminnan kansainvälistä taustaa

Teollistumisen myötä syntyi maailmanlaajuisesti valtavasti pienipalkkaista raskasta työtä, mikä työolojen puutteellisuuksien myötä oli usein vaarallistakin. 1900-luvun alkupuolella työnantajan toiminnassa korostui työntekijöiden valvonta ja mahdollisimman suuri työn tuottavuus. Henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omiin työolosuhteisiinsa oli vähäistä kun päätösvalta työelämässä oli täysin työnantajalla. Nykymuotoinen työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta ja henkilöstön osallistuminen on työelämää koskevien pitkän ajan keskustelujen, tutkimusten ja käytäntöjen kehittymisen tulosta. Kun osapuolina ovat työnantaja ja työntekijät, joko suoraan tai edustajiensa kautta, yhteistoiminnassa korostuu neuvotteluprosessin merkitys. Neuvottelujen avulla on mahdollista löytää osapuolten yhteinen etu, mikä onkin yhteistoiminnan tavoiteltavaa ydintä. Yhteistoiminnan ja henkilöstön osallistumisen on tutkimuksissa todettu edesauttavan työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista (Walton & McKersie 1985). Osallistumisen on katsottu myös vahvistavan tasa-arvoa ja demokratiaa työelämässä (Torsrud, Emery 1971, Weisbord 1989).

Keskityn tässä osiossa käsittelemään yhteistoiminnan tilannetta Euroopassa. Yhdysvalloissa henkilöstön edustusta ei ole viety lainsäädäntöön samalla tavalla kuin Euroopassa, vaan yhdessä sovitut säädökset painottuvat pääosin työturvallisuuteen. Nykypäivänä Euroopan unionin jäsenmaissa on erilaisia henkilöstön edustusta sekä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevia järjestelmiä. Merkittävä asia on saada tietoa muutoksista ja uudelleenjärjestelyissä, joilla on olennaisia vaikutuksia työllisyyteen ja työhön. Näin on esimerkiksi Itävallassa, Saksassa ja Belgiassa. Vahvan henkilöstöedustuksen ja neuvotteluperinteen maissa, kuten Ruotsissa, Suomessa, Tanskassa, Hollannissa ja Luxemburgissa, on henkilöstön edustusta yritysten ja yhteisöjen hallintoelimissä. Tämä mahdollistaa tiedon saannin, vuoropuhelun ja yhteistoiminnallisen vaikuttamisen. Työntekijöiden edustajat ovat pitkälti ammattiyhdistysten nimeämiä edustajia. Ammattiliitot ovat muutoinkin yhteistoiminnassa keskeisiä osapuolia. Ammattiliittojen vaikutus

on suurta esimerkiksi Espanjassa, Portugalissa, Ranskassa, Italiassa ja Kreikassa. (Eurofound 2013.) Tutkimuksissa ammattiyhdistystoiminnalla on nähty kovin erilaisia vaikutuksia organisaation toimintaan. Useimmiten vaikutus on kuitenkin nähty positiivisena. Esimerkiksi 1980 -luvulla johdon ja ammattiyhdistysliikkeen toimintaa tutkineet Cohen-Rosenthal ja Burton totesivat osapuolten yhteisten tavoitteiden ja yhteisten etujen löytymisen olevan tärkeitä yhteistoiminnan onnistumisessa Cohen-Rosenthal, Burton 1987). Anttilan (2016) mukaan Turner päätyi tutkimuksessaan siihen, että työntekijöiden kuulemisella oli myönteinen merkitys organisaation taloudelliseen menestykseen. Sitä vastoin ammattiyhdistystoiminnalla oli McNibbin ja Whitfieldin tutkimuksissa organisaation menestymiseen negatiivinen vaikutus. (Anttila ym. 2016.)

Useat tutkijat ovat selvittäneet työn organisoinnin vaikutuksia henkilöstön työelämän laatuun, kuten uusia organisoinnin muotoja (Lorenz & Valery 2005, Johnson ym. 2009) ja työelämän joustavuutta (Kerkhofs, Chung & Ester 2008). Uusissa työn organisoinnin muodoissa on merkittävää työntekijöiden entistä parempi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä päätöksentekoon organisaatiossa (Anttila 2016). Pohjoismaiden on tutkimuksissa osoitettu olevan korkealla tasolla työtyytyväisyydessä (Davoine & Ehrel 2006, Wallace & Pichler 2009) ja työelämän laadussa Parent-Thirion ym. 2007, Tangian 2007, Hartikainen 2010, Mustosmäki ym. 2011) Armi Mustosmäki on väitöskirjassaan arvioinut pohjoismaiden erityisyyttä työelämän laadun muutoksia työntekijöiden näkökulmasta hyödyntäen eurooppalaisia työoloaineistoja ajalta 1995 – 2010. Tulosten mukaan pohjoismaisilla työntekijöillä on mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan ja vaikuttaa työn tekemisen tapoihin ja esimerkiksi toimihenkilöasemassa olevat naistyöntekijät ovat saavuttaneet miehet kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksissa. Työelämän laatu on pohjoismaissa pysynyt korkealla tasolla eikä laadun rapautumista ole tapahtunut kuten on käynyt esimerkiksi Iso-Britanniassa. (Mustosmäki 2017.) Seuraavissa osioissa selvitän yhteistoiminnan keskeistä säädös- ja sopimuspohjaa Euroopan unionissa sekä Saksassa ja pohjoismaissa.

2.1 Säädöspohja Euroopan unionissa

Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Direktiivi on EU:n säännös, joka velvoittaa jäsenmaita muuttamaan lainsäädäntöään. Sitä kutsutaan myös lainsäädäntöohjeksi. (Ruonala & Pietilä 2014). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (yhteistoimintamenettelydirektiivi, 2002/14 EY) hyväksyttiin maaliskuussa 2002. Direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden oikeuksista saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevista yrityksissä ja toimipaikoissa. Yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinaoikeuksien käytäntöjen mukaisesti. (HE 267/2006).

Direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan joko yrityksissä, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää tai toimipaikoissa, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää. Direktiivin mukaan yrityksellä tarkoitetaan voittoa tavoittelevaa tai voittoa tavoittelematonta, taloudellista toimintaa harjoittavaa julkista tai yksityistä yritystä. Suomessa yhteistoimintamenettelydirektiivin on katsottu koskevan myös kuntaa ja valtiota työnantajana.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan tiedottaminen ja kuuleminen

sisältävät:

- tiedottamisen yrityksen toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta
- tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoiduista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina

Yhteistoiminnan ydin on työnantajan ja henkilöstön voimavarojen yhdistäminen yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tässä HTL Pekka Suonsivun kirjassa selvitetään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heidän omaan työhönsä ja työyhteisöönsä julkisen terveydenhuollon kuntayhtymässä. Lisäksi käsitellään yhteistoimintaa edistäviä ja haittaavia tekijöitä sekä yhteistoiminnan kehittämistä. Kirja pohjautuu Suonsivun lisensiaattityöhön ja sen sisältämään tutkimukseen. Nämä tutkimustulokset yhdistettyinä Suonsivun 35 vuoden työkokemukseen työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta ja sen kehittämisestä ovat tämän kirjan anti.

Kirja soveltuu erityisesti työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta vastaaville ja yhteistoimintaelimissä toimiville. Esimiehille ja henkilöstöhallinnon vastuuhenkilöille kirja tarjoaa runsaasti tutkittua asiantietoa.

