

Yhteistoimintamenettelyohje 2026

Ytt 20.05.2026 § 48

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Kiiski Eveliina, hallintopäällikkö Rinta-Jouppi Juha

Yhteistoimintaa säädellään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetulla lailla (449/2007; jäljempänä yhteistoimintalaki). Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.

Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista, ennen kuin asia ratkaistaan. Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys. Kuultuaan henkilöstöä työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella sovelletaan kunnissa, kuntayhtymissä, hyvinvointialueilla, hyvinvointiyhtymissä ja kunnallisissa liikelaitoksissa, koska kunnallinen liikelaitos on kunnan tai kuntayhtymän osa. Kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien perustamat osakeyhtiöt ja säätiöt kuuluvat sen sijaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain piiriin. Luottamusmiehet edustavat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTESin, SOTE-sopimuksen tai HYVTESin sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta tai kuntayhtymä työnantajana, hyvinvointialue tai hyvinvointikuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Kunta, kuntayhtymä, hyvinvointialue tai hyvinvointiyhtymä ratkaisee, ketkä toimivat työnantajan edustajina eri tilanteissa. Työnantajan edustajana voi toimia esimerkiksi yksittäinen lähiesihenkilö tai henkilöstöjohtaja riippuen siitä, keitä asia koskee. Laki sisältää määräykset siitä, ketkä ovat eri tilanteissa yhteistoiminnan osapuolia. Yksittäistä työntekijää tai viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Henkilöstön edustaja voi olla läsnä asian käsittelyssä, jos työntekijä tai viranhaltija sitä pyytää. Asiat, jotka koskevat vain osaa henkilöstöstä, voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Lain 4 pykälässä on määritelty ne asiat, joista ainakin on neuvoteltava yhteistoiminnassa.

Yhteistoimintaelin koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimessä käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kun asia on käsitelty yhteistoimintaelimessä, sitä ei tarvitse sen jälkeen käsitellä erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa. Vastaavasti asiaa ei tarvitse käsitellä yhteistoimintaelimessä, jos se on käsitelty yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Kunta- ja hyvinvointialan yhteistoiminta tutuksi -ohjeistuksessa kerrotaan tarkemmin yhteistoimintaan liittyvistä käytännöistä ja pelisäännöistä erityisesti työnantajan näkökulmasta:

<https://www.kt.fi/palvelussuhde/muutostilanteet/yhteistoiminta>

Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Kiiski Eveliina
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta käsittelee asian ja esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy yhteistoimintamenettelyohjeen 2026.
Päätös	Hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus 01.06.2026 § 137
293/01.00.00/2026

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Kiiski Eveliina, hallintopäällikkö Rinta-Jouppi Juha
--------------	--

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Rantala Jari
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus hyväksyy yhteistoimintamenettelyohjeen 2026.
Päätös	Hyväksyttiin.

Pöytäkirjamerkintä	Henkilöstöpäällikkö Eveliina Kiiski poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen klo 17:21.
--------------------	---