



# Yhteistoiminnasta

AKOL aktiiviristeily

Petra Kirkko-Jaakkola

OAJ

# OAJ:n syysvaltuuston ponsi 2018

Tämän ponnen hyväksyessään OAJ huolehtii, että jäsenten tietoisuus yhteistoimintalaista ja työsuojelun yhteistoimintalaista lisääntyy ja OAJ selvittää, miten yhteistoimintaa sääteleviä lakeja sovelletaan jäsenten työpaikoilla.

→ Esityksen päätteeksi teiltä kysytään näkemyksiä yhteistoiminnan toteutumisesta omassa organisaatiossanne.



# Luottamusmies

- Tuntee sopimukset, säädökset ja määräykset
- Seuraa, että sopimuksia noudatetaan
- Tuntee paikallisen yhteistoimintaympäristön
- Selvittää sopimusten tulkintaerimielisyyksiä
- Neuvottelee paikallisesti
- Tiedonvälittäjä
- Vaitiolovelvollinen
- Ylläpitää työrauhaa



# Työsuojeluvaltuutettu



- Toimii luottamustehtävässä henkilöstön edustajana työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa.
- Toimii organisaatiossa yhteistoiminnassa työnantajan edustajien, työterveyshuollon ja viranomaisten kanssa.
- Tekee yhteistyötä luottamusmiesten ja paikallisyhdistyksen kanssa.
- Vastaa edustettaviensa esille nostamiin asioihin.
- Tekee työtä myös työpaikkatasolla ja pyrkii tukemaan työyhteisöjä ja niiden jäseniä hyvinvoinnin kehittämisessä.



# Yhteistoiminnan säätely



- Lait yhteistoiminnasta
  - Yksityiset työpaikat, kunta, valtio erikseen
  - Laki yritysten yhteistoiminnasta valmisteilla
  - Määrittelevät yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden vähimmäistason
    - Lisäksi on lakeja täydentävää sisältöä virka- ja työehtosopimuksissa
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
  - Koskee kaikkia työnantajia
- Myös muussa lainsäädännössä edellytetään yhteistoimintamenettelyä
  - Työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, tasa-arvolaki, laki yhdenvertaisuudesta jne.



# 1. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 2007/449



- Lain tarkoitus on edistää yhteistoimintaa.
- Henkilöstölle mahdollisuus osallistua kunnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun.
- Edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua.



- Yhteistoiminta voi olla välitöntä tai edustuksellista.
- Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään lähinnä esimiehen ja työntekijän välillä.
- Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintalain piiriin kuuluvien asioiden käsittely työpaikkakokouksessa.
- Jokaisessa kunnassa on oltava myös **yhteistoimintaelin.**



- Ennen kuin asiapiiriin kuuluva asia ratkaistaan, on valmisteilla olevan toimenpiteen **perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista** neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Lain mukaan tavoitteena on yksimielisyyden saavuttaminen, mutta siitä huolimatta neuvottelut voivat päättyä myös erimielisinä. Käsiteltävänä olevasta asiasta päättää yhteistoimintamenettelyn jälkeen asianomainen viranomainen.





- Yhteistoiminnan osapuolina ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustuksellisia osapuolina toimivat luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja
- Edustuksellisesti käsitellään yhteistoimintaryhmässä henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.
- Tarvittavat tiedot tulee saada riittävän ajoissa.



# 1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334

- Lain tarkoitus on
  - edistää yrityksen ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista
  - yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa
  - antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua yrityksen (myöh. oppilaitoksen) päätöksiin, jotka koskevat omaa työtään ja työolojaan ja asemaansa yrityksessä.
  - Tiivistää yhteistyötä työvoimaviranomaisten kanssa



- Henkilöstön edustajana luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu, ja isäksi yhteistoimintaedustajarooli
- Yhteistoiminta voi olla välitöntä tai edustuksellista.
- Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään lähinnä esimiehen ja työntekijän välillä.
- Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintalain piiriin kuuluvien asioiden käsittely työpaikkakokouksessa.
- **Eri henkilöstöryhmiä koskevat asiat käsitellään aina vähintään henkilöstöryhmien ja työnantajan yhteisessä kokouksessa.**
- Voidaan sopia yt-neuvottelukunnasta (toimikausi yleensä 2 vuotta)
- Henkilöstöedustajalla aloiteoikeus yt-lain piiriin kuuluvissa asioissa.
- Eriävä kannanotto on mahdollista jättää erimieliseen asiaan (pöytäkirjaan)



- Ennen kuin asiapiiriin kuuluva asia ratkaistaan, on valmisteilla olevan toimenpiteen **perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista** neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.
- Lain mukaan tavoitteena on yksimielisyyden saavuttaminen.
- Työnantajan on tehtävä aloite yt-lain piiriin kuuluvissa asioissa niin hyvissä ajoin että henkilöstöedustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin ja toimitettava samalla asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.
- Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava että yt-neuvotteluista laaditaan pöytäkirjat.



# Yhteistoiminnassa on käsiteltävä ainakin asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia ja muita asioita mm.



- Tiedot ja kehitysnäkymät oppilaitoksen taloudellisesta tilanteesta
  - HUOM! Lain mukaan työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän palkkatiedoista eriteltyinä ammattiryhmittäin. Tiedot on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatiedot.
- Työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille pyynnöstä selvitys määräaikaissa ja osaaikaisissa työsuhteissa olevien määristä, ja alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käytöstä.
- Henkilöstöedustajille on aina oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä em. asioissa.
- Vuokratyövoiman käytön periaatteet.
- Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt, myös perehdytykseen liittyvät asiat ja se, mitä tietoja yrityksessä kerätään työntekijästä.
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia
- Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia (esim. ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta)
- Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia ----->



## Lisäksi käsiteltävä:

- tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- päihdeohjelma
- kameravalvonta, kulunvalvonta ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät
- sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely
- mahd. henkilöstörahaston perustaminen jne.
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (seuraavassa)



# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma



Yrityksessä on laadittava vuosittain sellainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi, josta käy ilmi ainakin

- yrityksen henkilöstö rakenne ja määrä, ml. Toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio niiden kehittämisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä, ja työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin
- Edellä mainittujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt
- Lisäksi pitää kiinnittää huomiota: ikääntyvien erityistarpeisiin, keinoihin joilla voidaan tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin

Oppilaitoksessa, jossa työntekijöiden määrä on yli 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöedustajan kanssa sopia että em. asiat käsitellään koko henkilöstölle järjestettävässä tilaisuudessa.



## 2. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006)



- Pohja työsuojelun yhteistoiminnalle työnantajan ja työntekijöiden välillä työpaikoilla
- Määrittelee asiassa ns. minimitason
  - Työsuojelun yhteistoiminnan tulisi olla luonteva osa työntekoa ja linjaorganisaation toimintaa
  - Sopimuksilla ei voi sopia tätä lakia heikommoin asiassa
- **II OSA Työsuojelun yhteistoiminta**
- **5 LUKU Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla 22–43 §**





# Työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat:



- **Työntekijöiden** terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat ja muutokset
- **Periaatteet ja tapa, miten työpaikan vaarat ja haitat selvitetään**
- Työpaikkaselvityksessä ja edellä mainitussa **esille tulleet turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat seikat**



- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat **kehittämistavoitteet ja ohjelmat**
- **työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat** silloin, kun niillä on vaikutusta terveyteen, työkykyyn ja turvallisuuteen
- **opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt** työtä aloitettaessa, työn muuttuessa ja ennen uusien työvälineiden ja -menetelmien käyttöönottoa – työpaikan haitta- ja vaaratekijät, työntekijän ammatillinen osaaminen ja kokemus huomioiden



- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn terveellisyyttä ja turvallisuutta kuvaavat **tilasto- ja muut seurantatiedot**
- kaikkien edellä mainittujen **toteutumisen ja vaikutusten seuranta**

**Yhteistoimintaa turvallisuuteen ja terveyteen liittyen edellyttävät myös työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki. Lisäksi yhteistoimintaa säädellään sopimuksilla.**



## 3. Työturvallisuuslaki (738/2002) 17 §

- Työnantajan ja työntekijöiden on **yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava** työturvallisuutta työpaikalla
- Työnantajan on **annettava riittävän ajoissa tietoja** työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niistä koskevista **arvioinneista ja muista selvityksistä** ja suunnitelmista
  - näitä asioita tulee **asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellä** työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken
- Työntekijöiden on **toimittava yhteistyössä** työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa TtL:n tavoitteiden saavuttamiseksi
- Työntekijällä on **oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia** työnantajalle ja saada niistä palaute



## 4. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8 §

- Työantajan on käsiteltävä yhteistoiminnassa **työterveyshuollon aloittamiseen, muuttamiseen ja järjestämiseen sekä toteutumiseen** liittyvät seikat
  - työterveyshuollon järjestämisen yleiset suuntaviivat ja toiminnan suunnittelu
  - työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö ja laajuus (vuosittain tarkistettava)
  - työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi
- Työntekijöillä on oikeus tehdä **ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi**. Ehdotukset tulee myös käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa.



# Sairauspoissaolojen hallinta



# Hyvää edustuksellista yhteistoimintaa yt-ryhmissä on mm.



- Kokouksia on riittävän usein ja ne on etukäteen merkitty kalentereihin.
- Asiat ja esityslistat tulevat riittävän ajoissa.
- Yhteistoiminta ja vuorovaikutus ovat asiallista, rakentavaa ja osallistavaa.
- Henkilöstön edustajat saavat vietyä tarvittavat asiat esityslistalle.
- Yhteistyö toimii myös henkilöstön edustajien kesken ja kokouksiin valmistaudutaan.
- Yhteistyö toimii henkilöstön edustajien ja työnantajien edustajien välillä myös kokousten välillä.
- Asiat nostetaan esille oikeaan aikaan ja oikeilla foorumeilla.
- Yhteistoimintaa arvioidaan ja kehitetään yhteistoiminnassa.
- Jos kunnassa on vain yksi yt-ryhmä, myös työsuojeluasiat saavat riittävästi aikaa.



# Hyvää välitöntä yhteistoimintaa työpaikalla on mm.



- Vuorovaikutus, ilmapiiri ja rakenteet ovat toimivia. Vaikka esimiehellä on keskeinen rooli, jokainen on osaltaan vastuussa
- Yhteistoimintaa, turvallisuutta ja hyvinvointia johdetaan
- Avoimuus ja luottamus
- Kohtaamisia, keskustelua ja kuuntelua
- Muutosten käsittely ennakoivasti
- Yhteisesti sovitut menettelytavat eri tilanteisiin: esim. epäasialliseen käyttäytymiseen, väkivaltatilanteiden hallintaan ja toimimiseen ongelmatilanteissa.
- Vaarojen ja riskien arviointi toimivaa
- Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet, oikea-aikaisuus
- Esimiehen läsnäolo ja tavoitettavuus





Lainsäädäntö ja sopimukset luovat perustan turvallisuudelle ja hyvinvoinnille, mutta viime kädessä työpaikan hyvinvointi ja turvallisuuskulttuuri luodaan yhdessä keskustellen ja toimintatavoista sopien.

