

Yhteistoimintakomitean ja työsuojelutoimikunnan yhdistäminen

YTK ja TSTK 24.3.2021, liite

Yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö:

1. Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta/valvontalaki (44/2006) 23 §, 1 ja 2 (työsuojelun yhteistoimintasopimus)

- Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus: Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveystavoitteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla. Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Toimintaa toteutetaan ottaen huomioon laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 § sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 4 §.
- Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään valvontalain 26 §:ssä seuraavasti:
 - työntekijän **turvallisuuteen ja terveyteen** välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
 - periaatteet ja tapa, joiden mukaan **työpaikan vaarat ja haitat** selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
 - **työkykyä ylläpitävään** toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat **kehittämistavoitteet ja -ohjelmat**;
 - työntekijöiden **turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen** sekä niiden olennaisiin **muutoksiin liittyvät asiat**;
 - työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitettun työntekijöille annettavan **opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve** ja järjestelyt;
 - **työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot**;
 - edellä tarkoitettujen asioiden **toteutumisen ja vaikutusten seuranta**.
 - Edellä tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden **valmistelu- ja toteuttamisaikataulu** huomioon ottaen **yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa**.

Toteutetun työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella tai muutoin paikallisesti tarpeellisiksi havaittuina voivat työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita olla myös esimerkiksi **työhyvinvoinnin edistäminen, henkilöstön ikääntymisen vaikutukset, työsuojelua koskeva tiedotus, ensiavun järjestäminen, päihdeongelmien ennaltaehkäisy ja päihteiden väärinkäyttöä koskevat menettelytavat ja hoitoonohjauksen mallit sekä varhaisen puuttumisen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelyt.**

Käsiteltäessä työturvallisuuslain (738/2002) 5 §:n tarkoittamaan työntekijän tai muun kodissa tehtävään työhön liittyviä työsuojelun yhteistoiminta-asioita ja niiden toteutusta otetaan huomioon siihen liittyvät erityispiirteet.

- Työsuojelun yhteistoiminta asioiden käsittely:

Välitön yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajana tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken, jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

Edustuksellinen yhteistoiminta

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 3 §:ssä mainitut työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisena yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintaelimessä.

- Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio:

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on neljä vuotta. Vaali toteutetaan erillisen vaaliohjeen mukaisesti. Paikallisesti on ennen vaalia sovittava henkilökunnan jakautumisesta työntekijä- ja toimihenkilöasemassa oleviin.

Työsuojelu- ja työympäristötyön yhteistoimintaa varten työpaikalla on valvontalain mukaisesti työnantajaa edustava **työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen** sekä työsuojelutoimikunta tai muu paikalliseen sopimukseen perustuva edustuksellinen yhteistoimintaelin, jonka jäsenistöön työsuojeluvaltuutetut kuuluvat.

Paikallisen sopimuksen perusteella voidaan lisäksi valita työskentelypaikka - tai yksikkökohtaista henkilöstöä edustavia **työsuojeluasiamiehiä** tai vastaavalla nimikkeellä toimivia.

2. Laki työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta kunnissa (449/2007)

- Yhteistoiminta lain tarkoitus: edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemista. 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
- Yhteistoiminnan osapuolia ovat: kunta tai kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Kunta tai kuntayhtymä ratkaisee, ketkä toimivat työnantajan edustajina eri tilanteissa. Työnantajan edustajana voi toimia esimerkiksi yksittäinen lähiesimies 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.

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.

- Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat:
 - Henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat **muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa** tai kuntien yhteistoiminnassa. Työn organisointia koskevat muutokset voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleenjärjestelyjä. Kunnan palvelurakenteessa tapahtuvia muutoksia ovat esimerkiksi kuntajakoa koskevat muutokset ja muutokset kuntien välisessä yhteistyössä. Kuntien yhteistyötä koskevat muutokset käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, jos niillä on merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

- **Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet**, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia. Palvelujen uudelleen järjestämisestä on kyse esimerkiksi tilanteissa, joissa suunnitellaan kunnan jonkin toiminnan yhtiöittämistä tai hankkimista ostopalveluna joko toiselta kunnalta tai yksityiseltä yritykseltä. Palvelujen uudelleen järjestämisestä on kyse myös silloin, kun harkitaan ulkopuolisen työvoiman käyttöön siirtymistä tai liikkeen luovutusta. Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita ovat myös hankintalainsäädännön mukaisten julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet.
- **Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun** sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät **periaatteet ja suunnitelmat**. Henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia ovat esimerkiksi:
 - erilaiset henkilöstöhallinnon periaatteet ja menettelytavat
 - henkilöstöstrategiat
 - työhönoton ja perehdyttämisen periaatteet
 - henkilöstölle järjestettävän virkistys- ja työhyvinvointitoiminnassa noudatettavat periaatteet.

Henkilöstön kehittämisen periaatteilla ja suunnitelmilla tarkoitetaan esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Henkilöstösuunnitelmat voivat sisältää esimerkiksi tietoja kunnan henkilöstön rakenteesta, määrästä ja osaamisesta. Koulutussuunnitelmat voivat sisältää esimerkiksi arvion työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.

Henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia ovat esimerkiksi tasa-arvolain (609/1986) 6 a §:ssä yli 30 työntekijän organisaatioilta edellytetty tasa-arvosuunnitelma, joka laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Kun kunnassa tai kuntayhtymässä laaditaan esimerkiksi henkilöstöstrategiaa, henkilöstökoulutus-suunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa tai sisäisen tiedotuksen periaatteita, on niitä käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Näin varmistetaan, että henkilöstö saa mahdollisuuden ilmaista näkemyksensä valmisteltavista asiakirjoista ja voivat vaikuttaa asioiden valmisteluun.

- Asiat, jotka koskevat **taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista**. Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehtoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Vaihtoehtojen tarkastelu:

Vaihtoehdot	Rakenne	Hyödyt	Haitat
<p>A. Nykyinen malli, erillinen YTK ja TSTK</p>	<p>TSTK: 7 + 6 = 13 henkilöä</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 työsuojeluvaltuutettuja • 5 työnantajien edustajaa • työhyvinvointikoordinaattori/ työsuojelupäällikkö , puheenjohtaja ja sihteeri • kokoontuu 4 -5 kertaa vuodessa <p>YTK: 6 + 8 = 14 henkilöä</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 pääluottamusmiestä ja 1 luottamusmies • kaupunginjohtaja, 4 keskuksen johtajaa sekä koulutuspäällikkö • henkilöstöpäällikkö, sihteeri • kaupunginhalituksen puheenjohtaja • kokoontuu 4-6 kertaa vuodessa <p>Erillinen palkkausjärjestelmätyöryhmä</p> <p>Yhteensä: 27 henkilöä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • vakiintunut malli • aikaa keskittyä toimielinten keskeisiin tehtäviin • työsuojeluvaltuutettujen laaja-alainen edustus • työsuojelutoimikunnan status asioiden esille nostajana ja lausuntojen antaja 	<ul style="list-style-type: none"> • osittain päällekkäisyyksiä • asioiden erillinen käsittely haittaa kokonaisuuden hahmottamista • tiedon siirtyminen nykyisten elinten välillä ja organisaation sisällä • asioiden hierarkisuus
<p>B. Yhteinen yhteistoimintaelin, vaihtoehto 1) ja 2)</p>	<p>VAIHTOEHTO 1); Työsuojeluvaltuutetut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 päätoiminen työsuojeluvaltuutettu • x työsuojeluasiamiehiä, (eivät osallistu kokouksiin) <p>Työnantajien edustajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kaupunginjohtaja ja keskuksen johtajat ja heille sijainen. 	<ul style="list-style-type: none"> • työsuojelullisten asioiden näkyvämpi esilletuominen • asioiden yhteinen käsittely edistää kokonaisuuden hahmottamista 	<ul style="list-style-type: none"> • työsuojeluasiat jäävät palvelussuhdeasioiden varjoon • kokoukset voivat venyä pitkiksi • asioiden priorisointi • uuden toimintamallin käynnistäminen ja vakiinnuttaminen

	<ul style="list-style-type: none"> • työsuojelupäällikkö/ työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö valmistelijoina ja sihteerinä • 5 pääluottamusmiestä ja 1 luottamusmies • kaupunginhallituksen puheenjohtaja <p>Yhteensä: 15 henkilöä kokouksissa</p> <p>VAIHTOEHTO 2); Työsuojeluvaltuutetut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua <p>Työnantajien edustajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kaupunginjohtaja, 4 keskusten johtajaa • koulutuspäällikkö ja senioripalveluiden palvelupäällikkö • työhyvinvointikoordinaattori/ työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö valmistelijoina ja sihteerinä • kaupunginhallituksen puheenjohtaja <p>Työntekijöiden edustajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 pääluottamusmiestä ja 1 luottamusmies <p>Erillinen palkkausjärjestelmätyöryhmä ja tarvittaessa perustetaan muita valmistevia työryhmiä</p> <p>Yhteensä: 20 henkilöä kokouksissa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • tiedon siirtyminen nykyisten elinten välillä ja organisaation sisällä • ylimmän operatiivisen johdon sitoutuminen • kokousten säännöllisyys (8-10 kertaa vuodessa) • luottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden yhteistyöfoorumi <ul style="list-style-type: none"> • työsuojelullisten asioiden näkyvämpi esilletuominen • asioiden yhteinen käsittely edistää kokonaisuuden hahmottamista • tiedon siirtyminen nykyisten elinten välillä ja organisaation sisällä • ylimmän operatiivisen johdon sitoutuminen • kokousten säännöllisyys (8-10 kertaa vuodessa) • luottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden yhteistyöfoorumi 	<ul style="list-style-type: none"> • asioiden riittävän syvälliseen käsittelyyn ei ole aina aikaa • vaatii hyvän etukäteisvalmistelun <ul style="list-style-type: none"> • työsuojeluasiat jäävät palvelussuhdeasioiden varjoon • kokoukset voivat venyä pitkiksi • asioiden priorisointi • uuden toimintamallin käynnistäminen ja vakiinnuttaminen • asioiden riittävän syvälliseen käsittelyyn ei ole aina aikaa • vaatii hyvän etukäteisvalmistelun
<p>C. Yhteinen toimielin, joissa valmistelevat työryhmät</p>	<p>Työsuojeluvaltuutetut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua (Petu, Sihy, EKI+KKK) 	<ul style="list-style-type: none"> • laajempi ja yhteistoiminnallisempi valmistelu 	<ul style="list-style-type: none"> • asioiden valmistelun ajallinen haaste • aikaavievä ja ” raskas” vaihtoehto

	<p>Työnantajien edustajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kaupunginjohtaja ja keskusten johtajat ja heille sijainen • kaupunginhallituksen puheenjohtaja <p>Työntekijöiden edustajat</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 pääluottamusmiestä ja 1 luottamusmies <p>Valmistelevat työryhmät (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ”tyhy- ryhmä”, jossa työsuojelupäällikkö ja 3 työsuojeluvaltuutettua • ”palkkaustyöryhmä”, jossa keskusten johtajat, henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet <p>Yhteensä: 15 henkilöä kokouksissa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • työsuojelullisten asioiden näkyvämpi esilletuominen • asioiden yhteinen käsittely edistää kokonaisuuden hahmottamista • tiedon siirtyminen nykyisten elinten välillä ja organisaation sisällä • ylimmän operatiivisen johdon sitoutuminen • kokousten säännöllisyys (5-6 kertaa vuodessa) • luottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden yhteistyöfoorumi 	<ul style="list-style-type: none"> • asioiden riittävän syvälliseen käsittelyyn ei ole aina aikaa
<p>D. Nykyinen malli, erillinen YTK ja TSTK ja 2 yhteistä kokousta vuodessa</p>	<p>TSTK: 7 + 6 = 13 henkilöä</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 työsuojeluvaltuutettuja • 5 työnantajien edustajaa • työhyvinvointikoordinaattori/ työsuojelupäällikkö , puheenjohtaja ja sihteeri • kokoontuu 4 -5 kertaa vuodessa <p>YTK: 6 + 8 = 14 henkilöä</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 pääluottamusmiestä ja 1 luottamusmies • kaupunginjohtaja, 4 keskuksen johtajaa sekä koulutuspäällikkö • henkilöstöpäällikkö, sihteeri • kaupunginhallituksen puheenjohtaja • kokoontuu 4-6 kertaa vuodessa <p>Erillinen palkkausjärjestelmätyöryhmä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • vakiintunut malli • aikaa keskittyä toimielinten keskeisiin tehtäviin • työsuojeluvaltuutettujen laaja-alainen edustus • työsuojelutoimikunnan status asioiden esille nostajana ja lausuntojen antaja • päällekkäistä/rinnakkaista asioiden käsittelyä ja tiedonkulkua edistetään yhteisillä kokouksilla yhteistoimintakomitean kanssa 	

	Yhteensä: 27 henkilöä		
--	-----------------------	--	--