

Roiha

27.5.2008

### Työsuojeluyhteistoiminnan toteuttamista koskevia ohjeita

Uudessa työsuojelusopimuksessa korostetaan työsuojeluyhteistoiminnan roolia osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista perinteisempien työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuuden parantamista koskevien tavoitteiden rinnalla. Tämä tuo työsuojelun luonnolliseksi osaksi linjaorganisaation toimintaa ja esimiestyötä. Työsuojelun edistäminen kuuluu koko henkilöstölle ja työsuojelun yhteistointahenkilöstön roolina on ennen kaikkea olla asiantuntijana työsuojelu- ja työturvallisuusasioissa.

#### Työpaikan käsite

Soveltamisalaa koskevan 1 §:n mukaan tämä sopimus koskee kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä tai valvontalain 25 §:ssä tarkoitettulla tavalla työpaikaksi määriteltävää muuta kokonaisuutta sekä niiden palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Valvontalain 25 §:n mukaan työpaikalla, jota varten työsuojelun yhteistointaorganisaatio rakennetaan, tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistointinnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

Peruslähtökohtana on, että kunta tai kuntayhtymä on kunnallisen alan työsuojelun yhteistointasopimuksen tarkoittama työpaikka. Sopimuksen 5 §:n 4 momentin mukaan suurissa kuntayksiköissä tai muilla perusteilla voidaan paikallisen harkinnan perusteella muodostaa myös kaksi- tai kolmetasoisia yhteistointaorganisaatioita. Tällöin tulee kyseeseen virasto- tai laitostaso tai seudullinen tai alueellinen kokonaisuus. Tässä tapauksessa valitaan myös vastaavasti työsuojelun yhteistointahenkilöstö.

Kunnallinen liikelaitos kuuluu organisatorisesti kuntaorganisaatioon ja toimii kunnan viraston tai laitoksen yhteydessä. Paikallisesti niin päätettäessä liikelaitokselle on sopimuksen 5 §:n 4 mom. mukaisesti mahdollista muodostaa oma yhteistointaorganisaationsa ja myös valita vastaava työsuojelun yhteistointahenkilöstö.

#### Kuntarakenteen muutostilanteet

Kuntarakenteen muutostilanteissa eli kun perustetaan kokonaan uusi kunta ja vanhat lakkautetaan, kunta tai kunnat liittyvät johonkin toiseen kuntaan ja liittyvät kunnat lakkautetaan, sekä organisoitaessa yhteistointa-alueiden perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen tai ammatillisen koulutuksen järjestämistä työsuojeluyhteistoiminnan organisoinnissa on huolehdittava siitä, ettei se jää muiden asioiden varjoon vaan että työsuojeluyhteistointahenkilöstön asiantuntemuksen täysimääräinen hyödyntäminen mahdollistuu.

Palvelujen tuottamisen järjestämisvastuu voidaan toteuttaa kunnan, kuntayhtymän tai ns. isäntäkunnan toimesta. Isäntäkuntamallissa kahden tai useamman kunnan alueella olevat saman hyvinvointipalvelun tuotantoyksiköt

Roiha

27.5.2008

(esim. sosiaali- ja terveystyöpalvelut) yhdistetään yhden isäntäkunnan organisaation alle. Tässä tapauksessa työsuojeluyhteistoiminta toteutetaan isäntäkunnan yhteistoimintaorganisaation puitteissa. Tällöin paikallisesti niin sovittaessa eri kuntien alueella sijaitsevia toimintayksiköitä varten on mahdollista asettaa omat työsuojelun yhteistoimintahenkilöt sen mukaan kuin paikallisesti koetaan tarpeelliseksi: työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai vastaava taikka perustellusta syystä oma yhteistoimintaelin.

Paikallisesti ja alueellisesti niin päätettäessä on mahdollista sopia työsuojeluyhteistoimintaa koordinoivasta elimestä, jonka alueellisena tehtävänä on yhteensovittaa työsuojeluyhteistoiminta esim. yhteistoiminta-alueella noudatettavan strategian mukaisesti.

#### Yhteistoimintahenkilöstön valinta

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 29 § 1 momentin mukaan työpaikalla, jossa työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettuja valtuutettuja. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on 5 §:n mukaan neljä vuotta. Työsuojeluyhteistoimintatehtävissä tällä hetkellä toimivat jatkavat tehtävissään toimikautensa loppuun 31.12.2009 saakka. Vaali toteutetaan erillisen valtakunnallisen vaaliohjeen mukaisesti. Paikallisesti on ennen vaalia sovittava henkilökunnan jakautumisesta työntekijä ja toimihenkilöasemassa oleviin. Samoin paikallisesti on sovittava, muodostetaanko yksi-, kaksi- vai kolmetasoinen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio. Myös työsuojeluvaltuutettujen ajankäytön määräytymisestä on sovittava ennen vaalia.

Mikäli ennen syksyä 2009 tapahtuu kuntarakenteiden muutoksia, joudutaan näiden johdosta tarkistamaan myös työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioita. Tällöin vaihtoehtoisia ratkaisuja voivat olla kokonaan uuden työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muodostaminen tai yhdistymistilanteessa vastaanottavan kunnan työsuojelun yhteistoimintaorganisaation täydentäminen samalla kun lakkaavan kunnan yhteistoimintaorganisaatioiden olemassaolo päättyy. Myös erilaiset siirtymäkauden ratkaisut voivat tulla kysymykseen.

#### Koulutus

Sopimuksen 8 §:ssä viitataan valvontalain 33 §:ään, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun edellytyksistä saada asianmukaista koulutusta työsuojeluasioissa. Samassa pykälässä työnantaja, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu veloitetaan käsittelemään koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa ei saa työsuojeluvaltuutettutehtävänsä

Roiha

27.5.2008

takia asettaa muita viranhaltijoita/työntekijöitä heikompaan asemaan toteuttaessa henkilöstökoulutusta. Ammatillisen henkilöstökoulutustarpeen huomioimiseen tulee sopimuksen 8 §:n mukaan kiinnittää huomiota työsuojeluvaltuutetun tehtävän aikana mutta erityisesti sen päättyessä ottaen huomioon vapautus työstä, työsuojeluvaltuutetun toimikauden kesto sekä mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

Mikäli työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukainen edustuksellinen yhteistoiminta hoidetaan laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (yt-laki, 449/2007) tarkoitetun yhteistoimintaelimen toimesta, on tärkeää, että koko yhteistoimintaelin paneutuu työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen ja koulututtuu siihen.

#### Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilöstö

Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö. Työsuojelusopimuksessa on viittaus valvontalain 28 §:ään, jossa on määräykset työnantajan edustajan (työsuojelupäällikkö) nimeämisestä, nimettävälle työsuojelupäällikölle asetettavista edellytyksistä sekä työsuojelupäällikön tehtävistä. Tehtävinä mainitaan mm. avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa, ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi. Sopimuksen 9 §:ssä todetaan, että työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työsuojelutoimikunnan tai vastaavan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Paikallisesti on mahdollista sopia, että työsuojelupäällikön tehtävät järjestetään kahden tai useamman kuntayksikön kesken yhteisenä ostopalvelujärjestelynä. Järjestelyn yhteydessä on varmistettava työsuojelupäällikköresurssien riittävyys kaikille järjestelyn piirissä oleville työyksiköille.

#### Työsuojeluasiamies

Sopimuksen 5 §:n mukaan paikallisen sopimuksen perusteella on mahdollista asettaa työskentelypaikka- tai yksikkökohtaisia henkilöstöä edustavia työsuojeluasiamiehiä tai vastaavalla nimikkeellä toimivia. Sopimuksen 10 § koskee työsuojeluasiamiehen tehtäviä. Eräs tapa toteuttaa paikallista yhteistoimintaa on työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva työsuojelupari-toimintamalli.

#### Yhteinen työryhmä

Sopimuksen toteutumista seuraamaan ja sen soveltamisesta aiheutuneista tulkintakysymyksistä lausuntoja antamaan sopijaosapuolet asettavat yhteisen työryhmän. Työryhmä tulee hyväksymään itselleen työjärjestyksen ja sopimaan työskentelymuodoistaan.