



Aluetilaisuus 2012

Riina Länsikallio
Työelämäasiamies
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ



Koulutus
kasvattaa
menestystä

Työelämän edunvalvonta ->

Työhyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta, työsuojelua, työkykyisyyttä ->

Työelämän laatua, työn iloa, tuloksellisuutta

- Koettu työhyvinvointi äärimmäisen tärkeää opetusalailla
- Työhyvinvointi monen tekijän yhteissumma





Yhteistoiminnan säätely

- Lait yhteistoiminnasta
 - yksityiset työpaikat, kunta, valtio erikseen
 - 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, tasa-arvolaki, työelämän tietosuojalaki...



Koulutus
kasvattaa
menestystä



OAJ

Yhteistoiminnan tarkoitus

- Edistää työnantajan ja sen henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä henkilöstön tiedonsaantia
- Parantaa henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään ja työolojaan ja asemaansa
- Tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja työllistymisen tukemiseksi muutostilanteissa.
- Julkisuudessa yhteistoiminta (YT) liitetään usein vain lomautuksiin ja irtisanomisiin.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Mitä yhteistoiminta on?

- Aktiivista ja jatkuvaa keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön sekä esimiesten ja työntekijöiden välillä.
- Välitöntä yhteistoimintaa päivittäisessä yhteistyössä esimiesten ja työntekijöiden välillä työpaikalla ja erilaisissa kokouksissa.
- Edustuksellisten yhteistoimintaelinten toimintaa



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Työsuojelun yhteistoiminnan hyödyt työnantajalle

- Työsuojeluasioissa työnantajan päätöksenteon pohjana on parempi ja harkitumpi valmistelu
- Työsuojeluvaltuutetut **asiantuntijoita**
- Työntekijät tuntevat tarpeet ja kehittämiskohteet
- Henkilöstö on tärkein työnantajan resurssi, jonka hyvinvoinnista tulee huolehtia
- Yhdessä asioiden käsittely motivoi ja sitouttaa kaikkia osapuolia
- Toimiva työsuojelun yhteistoiminta parantaa työnantajakuva jne.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Jokaisessa organisaatiossa oltava lain mukaista työsuojelun yhteistoimintaa

- Määrittely: Työsuojelu kattaa kaikki työpaikan työterveys- ja työturvallisuusasiat
- Miten työelämäasiat toteutuvat työpaikka/kuntatasolla?
 - Onko yhteyttä organisaation strategiaan ja visioon, opetustoimen strategiaan ja visioon?
 - Työsuojelutoimikunta oltava
 - Opettajataustainen työsuojeluvaltuutettu, onko?
 - Työterveyshuoltopalvelut oltava
- Millaisia ohjelmia, suunnitelmia tai pelisääntöjä on organisaatiossa?
 - Onko käsitelty opettajien kanssa?
 - Tiedetäänkö, miten toimia?

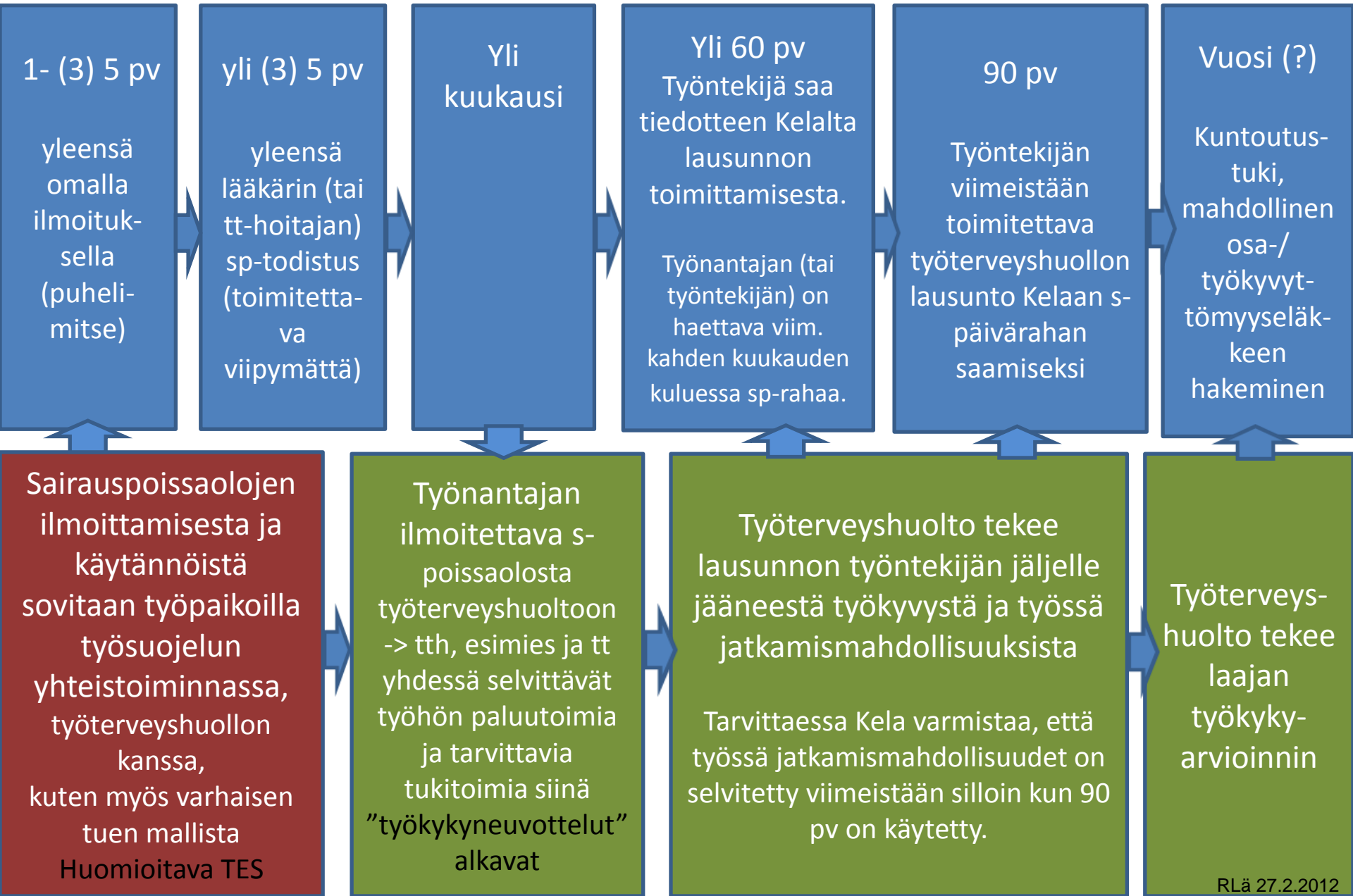


Koulutus
kasvattaa
menestystä



OAJ

Sairauspoissaolojen hallinta





Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (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 heikommin asiassa
- **II OSA Työsuojelun yhteistoiminta**
- **5 LUKU Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla 22-43§**



Koulutus kasvattaa menestystä



26 § 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**



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Koulutus
kasvattaa
menestystä

- **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**



OAJ

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



Koulutus
kasvattaa
menestystä



- 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



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8 §

- Työnantajan 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.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Työelämäasiat henkilöstöedustajan tehtävissä

- Miten työelämäasiat toteutuvat työpaikka/kunta/organisaatiotasolla?
- Mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota?
- Kuka on lähikumppani? Kenen kanssa verkottua?
- Mitä tulisi tehdä, mihin osallistua, mitä seurata?
- Missä asioissa antaa tukea jäsenistölle?
- Mitä asioita viedä päättäjien käsittelyyn tarvittaessa? Milloin?



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Missä ja milloin työsuojelun yhteistoiminta toteutuu?

- Välitön
 - Työntekijän ja työnantajan edustajan välillä

- Välillinen - edustuksellinen
 - Työsuojeluvaltuutetun toiminta
 - Työsuojeluasiamies (yt-vastaava) työpaikalla työsuojeluvaltuutetun ”apuna”
 - Työsuojelutoimikunta
 - Itsenäinen vai yhdistettynä yt-toimikuntaan
 - Rooli, asema organisaatiossa
 - Rooli päiväkodin/ koulun/ oppilaitoksen kannalta





Entä sitten, jos/kun työsuojelun yhteistoiminta ei toteudu riittävästi?

- Huomio työsuojelun yhteistoiminnan asialliseen toteutumiseen
 - Ongelman paikallistaminen yhteistoimintaketjussa
 - Ts:n yhteistoiminnan heikko toteutuminen ilmenee myös yksilötapauksien kautta
 - Asian esille nostaminen organisaatiossa, oikeilla foorumeilla (usein työsuojelutoimikunnassa)
 - Tarvittaessa yhdessä työterveyshuollon kanssa
 - Yhteydenotto työsuojeluvaltuutettuun
 - Onko organisaatioissa OAJ-taustainen työsuojeluvaltuutettu? Jos ei, niin miksi ei?
 - Yhteistyössä asian hoitoa ja tehtävistä sopimista





OAJ

Häirintä tai epäasiallinen kohtelu

Ilmoita epäasiallisen kohtelun kokemuksestasi sen aiheuttajalle mahdollisimman pian

- Ilmoitus asiaperusteisesti (todelliset faktat asiasta)
- Pyydä häntä lopettamaan häirintä- ja epäasiallisen kohtelun teot
- Jos tilanne vakava, vältä kahdenkeskisiä tilanteita ko. henkilön kanssa

Jos kokemus aiheuttaa terveydellisiä oireita, käänny **työterveyshuollon** puoleen

Tilanne ei korjaantunut, häirintätekoja tulee lisää

Tilanne korjaantuu

Saata asia työsuojeluvaltuutetun tietoon

- keskustele
- neuvoja, ohjeita

Ilmoita kokemuksestasi esimiehelle

- esimiehellä on velvollisuus selvittää tapahtuneet ja ryhtyä sen perusteella toimenpiteisiin terveyttä vaarantavan häirinnän poistamiseksi
- tee asiassa kirjallinen ilmoitus ja pyydä esimieheltä toimenpiteitä asiassa
- jos esimies ei ryhdy asiaa selvittämään kohtuullisessa ajassa, käänny asiassa esimiehen esimiehen puoleen

Yhteinen asian käsittely työpaikalla

- Läsnä esimies ja asianosaiset, tarv. työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto
- tapahtuneiden käsittely
- palaverissa sovitaan siitä, miten jatkossa toimitaan (kirjataan muistioon)
- jos muistiossa sellaista, mikä ei ole tapahtuneen mukaista, jätä kirjallisesti erimielisyys
- hyvä sopia tilanteen seuranta esim. 6 kk:n päähän

Tilanne korjaantuu

Saata asia luottamusmiehen tietoon

- jos sisältää palvelussuhteeseen liittyviä asioita

Tilanne ei korjaantunut, häirintäteot jatkuvat (työnantaja ei toiminut riittävästi)

Työsuojeluvaltuutettu tukenasi

Ilmoitus asiasta työsuojeluviranomaiselle, jos työnantajan toimissa puutteita

- myös rikosilmoitus poliisille mahdollinen

Työsuojelutarkastus

- Muistutusmahdollisuus tarkastuksesta (2 kk) Tutkinta

Tilanne korjaantuu

OAJ:n toimisto tarvittaessa apunasi



OAJ

Sisäilmaongelmien käsittely työpaikalla

Ilmoita havaitsemistasi sisäilman epäpuhtauksista tai työtilan rakennevaurioista esimiehellesi

- Ilmoitus asiaperusteisesti (todelliset faktat asiasta), mielellään kirjallisesti
- Pyydä esimiestä selvittämään asiaa (esimies vastaa työtilojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta)

Jos oireilet, käänny työterveyshuollon puoleen

- jos sisäilmasta oireilevia on useampia tai yksilön oireet vakavia, on työterveyshuollon ryhdyttävä toimenpiteisiin



Saata asia työsuojeluvaltuutetun tietoon

- keskustele
- neuvoja, ohjeita
- Huom! Tsv on vaihtolovelvollinen sairaustiedoista

Ilmoitus asiasta työsuojeluviranomaiselle, jos työnantajan toimissa puutteita

- esim. viivyttelyä tai ei käytetä asiantuntijoita riittävästi
- myös rikosilmoitus poliisille mahdollinen

OAJ:n toimisto tarvittaessa apunasi

Esimiehesi ryhtyy selvittämään havaintosi perusteella, mistä kyse.

- Jos oireilevia useampia tai yksilön tilanne vakava, tulee työnantajan selvittää sisäilman laatua, rakenteiden ja rakennustekniikan kuntoa asiantuntijan toimesta.
- Lisäksi työnantaja kääntyy asiassa, työterveyshuollon, koulu/opiskelu- ja ympäristöterveydenhuollon puoleen.

Työnantaja aloittaa asiassa työsuojelun yhteistoimintakäsittelyt.

Työterveyshuolto määrittelee henkilöstön terveysriskin oireiden, sairastumisten, työpaikkakäynnin ja sisäilmakyselyn (esim. Örebro-kysely) avulla

Kunnan terveydensuojeluviranomainen määrittelee tilojen käyttäjien terveysriskin tiloissa mittausten ja tarkastuskäynnin avulla.

Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto määrittelee oppijoiden terveysriskin oireiden, sairastumisten, terveystarkastusten ja tilatarkastusten avulla.

YHTEINEN ASIAN KÄSITTELY TYÖPAIKALLA (ja sisäilmaryhmässä)

- Käytettävissä tiedot sisäilman laadusta, rakenteiden ja rakennustekniikan kunnosta sekä sisäilma-asiantuntijoiden johtopäätökset tilojen haittatekijöistä
- Käytettävissä työterveyshuollon arvio terveysriskistä, myös tarvittaessa ympäristö- ja koulu/opiskeluterveydenhuollon arvio terveysriskistä
- Läsnä työnantajan edustajat, tilojen käyttäjät/ käyttäjien edustus, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö, yllä mainitut asiantuntijat
- -> **ESITYS epäpuhtauksien poistamiseksi työnantajan päätettäväksi**

Korjaussuunnitelma työsuojelun yhteistoimintakäsittelyyn

-> Korjauksien toteutus



Entä sitten, jos/kun työhyvinvointi tai -turvallisuusasia ei hoidu?

- Miten toimin?
 - **Asian esille nostaminen organisaatiossa, oman esimiehen kanssa ja oikeilla foorumeilla tärkeää**
 - Tarvittaessa yhdessä työterveyshuollon kanssa
 - **Jos asia ei ratkea tai etene, niin yhteydenotto työsuojeluvaltuutettuun**
 - Onko organisaatioissa OAJ-taustainen työsuojeluvaltuutettu? Jos ei, niin miksi ei?
 - » Jos ei ole, niin voisiko asian ottaa puheeksi?

