

1 Yhteistoimintalaki uudistuu

2 Rakennusliiton koulutukset 2022

1 Yhteistoimintalaki uudistuu

Uuden yhteistoimintalain eli YT-lain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2022. Uudistetun lain tavoitteena on kehittää työnantajan ja henkilöstön suhteita pitkällä aikavälillä uuden jatkuvan vuoropuhelun käytännön kautta. Lain tavoitteena on myös parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia.

Uusi yhteistoimintalaki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta: jatkuvasta vuoropuhelusta työnantajan ja henkilöstön välillä, muutostilanteiden neuvotteluista (muutosneuvottelut) sekä henkilöstön edustajasta yrityksen hallinnossa (hallintoedustaja).

Uudistuvaa YT-lakia sovelletaan edelleen yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Hallintoedustajaa koskevia määräyksiä sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee Suomessa vähintään 150 työntekijää.

Jatkuva vuoropuhelu

Uudistuksen myötä työnantajan ja henkilöstön tai sen edustajien olisi käytävä vuoropuhelua säännöllisesti. Vuoropuhelussa voidaan käsitellä muun muassa yrityksen tai yhteisön taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä, henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita sekä työhyvinvointia. Lisäksi siinä käsitellään tiettyjä muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita, kuten henkilötietojen keräämistä työhön otettaessa ja työsuhteen aikana sekä kamera- ja kulunvalvontaa.

Työpaikat sopivat itse, miten toteuttavat vuoropuhelun käytännössä. Vuoropuhelua tulisi käydä pääsääntöisesti neljännesvuosittain. Pienemmissä yrityksissä, joissa on 20–29 työntekijää, vuoropuhelu tulisi järjestää kaksi kertaa vuodessa. Jos puolestaan yrityksessä ei ole valittu henkilöstön edustajaa, riittäisi vuoropuhelu kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Osana vuoropuhelua on laadittava suunnitelma työyhteisön kehittämiseksi eli työyhteisön kehittämissuunnitelma. Siihen kuuluu osin vastaavia asioita kuin aikaisemmassa laissa tarkoitettuun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Sen tarkoituksena on kiinnittää laajemmin huomiota muun muassa työyhteisön hyvinvointia tukeviin kysymyksiin ja sitä on tarkoitus päivittää dynaamisesti ajan kuluessa.

Suunnitelmaan kirjataan:

- nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin
- päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista ja edistetään työhyvinvointia
- toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu

- toimenpiteiden seurantamenettelyt sekä
- ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Suunnitelmassa on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä
- eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta sekä
- työyhteisön johtamiseen.

Uudistettu yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajan antamaan henkilöstön edustajille kahdesti vuodessa seuraavat tiedot:

- tiedot henkilöstömääristä
- tiedot määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määristä
- selvitys yrityksen taloudellista tilasta.

Lisäksi, jos ei toisin sovita, on työnantajan vuosittain annettava:

- tiedot henkilöstön edustajan edustamien työntekijöiden palkoista. Yksittäisen työntekijän palkka ei saa käydä tiedoista ilmi.
- tiedot ulkopuolisen työvoiman käytön työkohteista, työtehtävistä ja ajanjaksoista
- tilinpäätös ja toimintakertomus, jos sellaiset pitää laatia.

Vastaavat tiedot työnantaja on ollut velvollinen antamaan jo aikaisemmin vedeneristysalan työehtosopimuksen nojalla.

Muutosneuvottelut

Muutosneuvottelut säilyvät menettelytavoiltaan entisellään. Uudessa yhteistoimintalaissa voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun neuvotteluelvoitteet kootaan samaan, muutoksenneuvotteluja koskevaan lukuun.

Työvoiman vähentämisneuvotteluja koskevat samat määräajat kuin aikaisemminkin, eli neuvotteluesitys pitää antaa vähintään viisi päivää aikaisemmin ja neuvotteluja on käytävä vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa. Neuvotteluesityksen ja muutoksenneuvottelujen sisältö on pitkälti sama kuin ennen. Uutena neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvana asiana on *työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen*. Tällöin vaaditaan muutoksenneuvottelut työvoiman vähentämistä koskevien menettelytapasäännösten mukaisesti.

Vedeneristysalan työehtosopimus poikkeaa yhteistoimintalain neuvotteluvaatimuksesta vähentämisneuvotteluiden osalta. Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden piiriin. Poikkeus neuvotteluelvoitteesta koskee vain työntekijäasemassa olevia. Toimihenkilöiden kohdalla yhteistoimintaneuvottelut on edelleen käytävä.

Jatkossa muutosneuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäviksi muutosneuvotteluissa. Ehdotukset on annettava hyvissä ajoin ennen kokousta. Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, hänen on kerrottava neuvottelujen kuluessa kirjallisesti tähän taustalla olevat syyt.

Hyvitysseuraamusta koskeva säännös muuttuu siten, että nyt vaadittavien seikkojen lisäksi hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan jatkossa huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä.

Hallintoedustaja

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain (725/1990) säännökset siirretään uuteen yhteistoimintalakiin. Hallintoedustajaa koskevia säännöksiä sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee Suomessa säännöllisesti vähintään 150 työntekijää. Hallintoedustus toteutetaan edelleen ensisijaisesti sopimalla. Uudessa yhteistoimintalaissa on toissijaiset määräykset hallintoedustuksen toteuttamisesta, jos osapuolet eivät pääse sopimukseen.

Henkilöstön edustusta koskevia säännöksiä on suunniteltu täsmennettävän siten, että henkilöstön edustus tulee jatkossa toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä vaatimus koskee sekä sopimuksen että lain nojalla tapahtuvaa henkilöstön edustusta. Siten työnantajan tulee kiinnittää huomiota siihen, mikä on yrityksen liiketoiminnan kannalta se keskeinen yksikkö tai elin, jossa näitä kokonaisuuksia käsitellään.

Henkilöstön edustajan oikeudet ja velvollisuudet pysyvät kutakuinkin entisellään. Jatkossa henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi.

2 Rakennusliiton koulutukset 2022

1. Luottamusmiesten koulutus

Peruskurssi (5vrk)	Paikkakunta	Ajankohta	Paikka
Luottamusmiesten peruskurssi	Tampere	10.–14.1.	Murikka-opisto
Luottamusmiesten peruskurssi	Oulu	14.–18.2.	Oulu
Luottamusmiesten peruskurssi	Helsinki	4.–8.4.	Murikka-Helsinki
Luottamusmiesten peruskurssi	Tampere	9.–13.5.	Murikka-opisto
Luottamusmiesten peruskurssi	Tampere	5.–9.9.	Murikka-opisto

Luottamusmiesten peruskurssi	Helsinki	31.10.–4.11.	Murikka-Helsinki
------------------------------	----------	--------------	------------------

Ruotsinkielinen peruskurssi

Grundkurs för förtroendemän	Tampere	13.–17.6.	Murikka-opisto
-----------------------------	---------	-----------	----------------

Jatkokurssi (3+3 vrk)	Paikkakunta	Ajankohta	2.osa	Paikka
Luottamusmiesten jatkokurssi	Helsinki	21.–23.3.	4.–6.5.	Murikka-Helsinki
Luottamusmiesten jatkokurssi	Tampere	12.–14.9.	10.–12.10.	Murikka-opisto
Luottamusmiesten jatkokurssi	Oulu	19.–21.9.	17.–19.10.	Oulu

Neuvottelutaidon kurssi (2 vrk)

Neuvottelutaito	Helsinki	19.–20.5.
-----------------	----------	-----------

Täydennyskoulutus (3 vrk)

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen täydennyskurssi	Tampere	18.–20.5.	Murikka opisto
--	---------	-----------	----------------

2. Työsuojeluvaltuutetun koulutus

Peruskurssi (5 vrk)	Paikkakunta	Ajankohta	Paikka
Työsuojelun peruskurssi	Tampere	10.–14.1.	Murikka-opisto
Työsuojelun peruskurssi	Oulu	14.–18.2.	Oulu
Työsuojelun peruskurssi	Helsinki	4.–8.4.	Murikka-Helsinki
Työsuojelun peruskurssi	Tampere	9.–13.5.	Murikka-opisto
Työsuojelun peruskurssi	Tampere	5.–9.9.	Murikka-opisto

Työsuojelun peruskurssi	Helsinki	31.10.–4.11	Murikka-Helsinki
-------------------------	----------	-------------	------------------

Ruotsinkielinen peruskurssi

Grundkurs i arbetarskydd	Helsinki	7.–11.3.	Murikka Hagnäs
--------------------------	----------	----------	----------------

Jatkokurssi (3+3 vrk)	Paikkakunta	Ajankohta	2.osa	Paikka
Työsuojelun jatkokurssi	Helsinki	21.3.–23.3.	4.–6.5.	Murikka-Helsinki
Työsuojelun jatkokurssi	Tampere	12.–14.9.	10.–12.10.	Murikka-opisto
Työsuojelun jatkokurssi	Oulu	19.–21.9.	17.–19.10.	Oulu

Neuvottelutaidon kurssi (2 vrk)

Neuvottelutaito	Helsinki	19.–20.5.
-----------------	----------	-----------

Täydennyskoulutus (3 vrk)

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen täydennyskurssi	Tampere	18.–20.5.	Murikka opisto
--	---------	-----------	----------------

3. Muu koulutus (Yhdessä sovittava)

Muut Vaikuttaja-koulutus	Paikkakunta	Ajankohta	Paikka
Vaikuttajat 20 ja 21, 5. lj	Opintomatka	17.–20.3.	
Vaikuttaja 22, 1. lj	Tampere	23.–24.4.	
Vaikuttaja 22, 2. lj	Jyväskylä	17.–18.9.	
Vaikuttaja 22, 3. lj	Helsinki	19.–20.11	

Esiintymistaito (2 vrk)

Esiintymistaito	Tampere	3.–4.2.
Esiintymistaito	Helsinki	22.–23.9.

Riskien arviointi – työsuojelun täydennyskurssi (3 vrk)

Riskien arviointi	Tampere	25.–27.4.	Murikka-opisto
Riskien arviointi	Tampere	28.–30.11.	Murikka-opisto

Avaimia luottamushenkilöiden jaksamiseen (2 vrk)

	Tampere	31.3.–1.4.	Murikka-opisto
	Tampere	1.–2.12.	Murikka-opisto

Työoikeus (5 vrk)

Työoikeus	Tampere	24.–28.10.	Murikka-opisto
-----------	---------	------------	----------------

Lisätietoja: sanna.nuikka@kattoliitto.fi tai 045 1091011 tai Lakineuvonta
puh: 050 435 6988

KATTOLIITTO RY
Sanna Nuikka
toimitusjohtaja