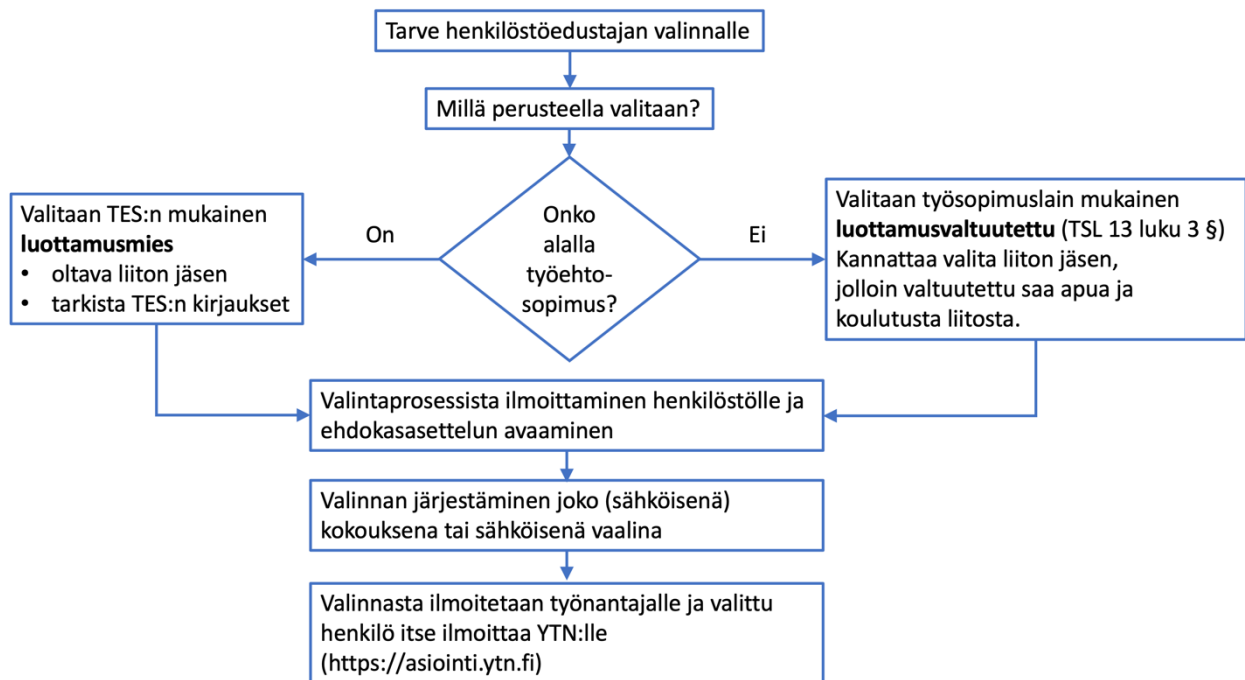


Ohjeet henkilöstöedustajan valitsemiseksi

Koronavirusepidemia näkyy yrityksissä heikentyneinä talousnäkyminä ja paineena aloittaa pikaisesti lomautuksiin tai irtisanomisiin tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut. Olemme saaneet paljon yhteydenottoja siitä, miten toimia, jos tällainen tilanne osuu kohdalle eikä luottamusmiestä tai muuta neuvotteluissa työntekijöitä edustavaa edustajaa ole valittu.

Tässä pikatoimintaohjeet henkilöstöedustajan valitsemiseksi, jotta yhteistoimintaneuvottelut voidaan käydä. Tiettyjen vaatimusten on täyttyvä poikkeustilanteessakin, mutta käytännössä prosessi on varsin suoraviivainen:



Tarkemmat ohjeet henkilöstöedustajan valitsemiseksi

Mikäli työnantajayritys on yhteistoimintalain piirissä irtisanominen tai lomauttaminen vaativat aina ensin yhteistoimintalain 8. luvun mukaisten yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen. YT-lakia sovelletaan, mikäli yritys työllistää säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Neuvotteluissa

- käydään läpi esitettyjen toimien perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja
- selvitetään, onko perusteita ylipäänsä, ja jos on niin
- miten tilanne voidaan hoitaa mahdollisimman pienin henkilöstöhaitoin.

Yhteistoimintaneuvotteluiden käymiseksi tarvitaan osapuolet: työnantaja ja työntekijät. Yleensä neuvottelut käydään edustajan välityksellä, jolloin työnantajaa edustaa esim. toimitusjohtaja ja/tai hr-johtaja.

Ennen henkilöstön edustajan valintaa keskeistä on selvittää ainakin se, keitä henkilöstön edustaja edustaa (työntekijät/toimihenkilöt/ylemmät toimihenkilöt, kaikki työntekijät jne.) ja onko kyseessä niin sanottu luottamusmies, joka valitaan työehtosopimuksen perusteella vai luottamusvaltuutettu, joka valitaan työehtosopimuslain perusteella. Työehtosopimuksen perusteella valittava luottamusmies on ensisijainen eli luottamusvaltuutettu valitaan lähtökohtaisesti vain silloin, kun luottamusmiestä ei voida valita.

Työntekijöiden edustaja voi siis olla

- **luottamusmies (myös esim. luottamushenkilö/yhteyshenkilö, tes:sta riippuen)**
 - ensisijainen ja paras vaihtoehto
 - valitaan alalla sovellettavan tes:n luottamusmieskirjausten pohjalta, edustajan nimike voi vaihdella sovellettavan tes:n mukaan, yleisin on edelleen luottamusmies.
 - ehdokkaan on kuuluttava liittoon
 - laajennettu irtisanomissuoja, laajemmat oikeudet ja paremmat toimintamahdollisuudet verrattuna luottamusvaltuutettuun (kts. seuraava kohta)

- saa tehdä paikallisia sopimuksia
- valintaan voi liittyä vaatimuksia, jotka kannattaa tarkistaa työehtosopimuksesta
- **luottamusvaltuutettu tai**
 - valintaoikeus perustuu työsopimuslakiin (TSL 13 luku 3 §).
 - valitaan em. luottamusmiehen sijaan jos alalla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta, tai työehtosopimuksen kirjaukset estävät virallisen luottamusmiehen/luottamushenkilön valinnan.
 - irtisanomissuoja
- **yhteistoimintaedustaja**
 - jos edellämainittuja ei ole valittu
 - valintaoikeus perustuu yhteistoimintalakiin
 - voidaan valita pidemmäksi ajaksi/kaudeksi (yleensä kaksi tai kolme vuotta) jolloin
 - edustaa työntekijöitä työpaikan yhteistoimintaneuvottelukunnan säännöissä, ”tavalliseen aikaan” käytävissä kokouksissa, mutta myös esim. irtisanomisiin tai lomautuksiin tähtäävissä yhteistoimintaneuvotteluissa.
 - irtisanomissuoja
 - tai vain tiettyä yt-neuvottelua varten, jolloin
 - edustaa työntekijöitä, yleensä irtisanomisiin tai lomautuksiin tähtäävissä yhteistoimintaneuvotteluissa
 - irtisanomissuoja vain neuvottelun ajan
 - ei suositeltavaa normaalitilanteessa

Valinta tehdään esim. näin:

Esivalmistelut/selvitykset

1. Joku/jotkut ottavat kopin valintaprosessin hoitamisesta. Tämä voi olla kuka vain työntekijöistä.
2. Selvitetään mikä em. edustajista valitaan, huomioiden tes:n kirjaukset asiasta:
 1. Ensisijaisesti valitaan tes:n mukainen luottamusmies. Tarkista, onko alan tes:ssa kirjauksia henkilöstöedustajan valinnasta (tes:issa usein nimellä 'luottamusmiessopimus', kirjaus voi olla myös tes:n liitteissä). Jos kyllä -> toimitaan tes:n kirjausten puitteissa. Mukana voi olla joitain muutoseikkoja esim. järjestäytymisestä.
 2. Jos alalla ei ole tes:sta, tai tes:n kirjaukset estävät tes:n mukaisen edustajan valinnan, valitaan lähtökohtaisesti työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu.
 3. Voidaan valita myös yhteistoimintaedustaja. Tällöin valinta kannattaa tehdä määräajaksi, esimerkiksi kahdeksi tai kolmeksi vuodeksi. Yhtä neuvottelua varten valitulla yhteistoiminta
3. Työnantaja ei saa estää edustajan valintaa, mutta työnantajan kanssa voi olla hyvä käydä keskustelu siitä, että ollaan valitsemassa edustajaa (joissain tes:issa on tästä keskustelutarpeesta kirjauksiakin).

Valintaprosessin aloittamisesta kertominen ja ehdolleasettamisaika

1. Lähetetään niille kaikille työntekijöille keille edustajaa ollaan valitsemassa esim. sähköpostitse tieto valintaprosessin aloittamisesta. Samalla ilmoitetaan, että nyt alkaa ehdolleasettamisaika jolloin voi asettua ehdolle. Ehdolleasettamisaikan pituus on yleensä viikko tai kaksi, mutta tässä poikkeustilanteessa aika voi olla hyvinkin lyhyt, työpaikasta riippuen hetkisestä päivästä tai pariin. Ajan on kuitenkin hyvä olla sen verran pitkä, että mieluiten kaikilla on mahdollisuus reagoida siihen ajoissa. Tässä tilanteessa toimitaan niin nopeasti kuin on mahdollista demokratiaa vaarantamatta. Mailissa on hyvä kertoa
 1. Mikä on tilanne
 2. Mitä edustajaa ollaan valitsemassa ja miksi
 3. Mihin kirjaukseen perustuen edustajaa ollaan valitsemassa (yleensä TES tai työsopimuslaki)
 4. valitaanko samalla myös varaedustaja
 5. ketkä saavat asettua ehdolle
 6. ketkä saavat osallistua valintaan
 7. mihin mennessä ehdolle pitää asettua
 8. minne/kenelle ja mihin mennessä oma ehdokkuushalu pitää ilmoittaa
 9. missä, milloin ja miten vaalikokous pidetään, ja jos ehdokkaita tulee useampi, miten toimitaan vaalien suhteen
 10. millaista äänestysmallia ja laskentatapaa käytetään: valitaanko eniten ääniä saanut suoraan vai vaaditaanko ehdoton enemmistökannatus, jolloin esim. kolmen ehdokkaan tapauksessa äänen jakautuessa 25/35/40%, kaksi eniten ääniä saanut menee kakkoskierrökselle (kuten esim. Suomessa presidentinvaaleissa toimitaan). Voidaan myös käyttää mallia, jossa kahden ehdokkaan tapauksessa enemmän ääniä saanut valitaan varsinaiseksi edustajaksi, toiseksi jääneestä tulee varaedustaja.

Vaalikokous ja valinnat

1. Kun ehdolleasettamisaika on mennyt, pidetään vaalikokous.
 1. Kokous voidaan pitää perinteiseen tapaan fyysisesti jossain paikassa (esim. firman neukkari tai muu sovelias tila), tai kuten nyt on todennäköisempää, verkossa etäkokouksena.
 2. Kokouksen aluksi valitaan puheenjohtaja ja sihteeri, ääntenlaskijat sekä pöytäkirjantarkistajat
 3. Kokouksesta pidetään kirjallista pöytäkirjaa
 4. Kokouksessa todetaan mitä ollaan valitsemassa sekä ilmoittautuneet ehdokkaat
 5. Jos ehdokasasetteluun ehdokkaita tulee vain yksi, hänet valitaan. Jos ehdokkaita on enemmän kuin valittavia paikkoja, pidetään vaalit.
 6. Joskus ehdokkaita vetäytyy tässä vaiheessa, jolloin vaalit saatetaan välttää ja prosessi nopeutuu. Ei kuitenkaan suositeltavaa, jos näin toimien tulee tunne siitä, ettei valinta ole demokraattinen.
 7. Vaalit voidaan käydä suljettuna lippuäänestyksenä tai verkossa sopivalla työkalulla. Esim. google forms, webropol tms. kyselytyökalut ovat verrattain käytännöllisiä tässä. Käytettävän työkalun on mielellään oltava sellainen, jolla voidaan lähettää jokaiselle oma henkilökohtainen äänestyslinkki, jolloin varmistetaan ettei kukaan äänestä useampaan kertaan. Jos luottamusta riittää, riittää toki yksi ja sama linkki kaikille. Tietosuoja on pyrittävä ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon.
 8. Julistetaan äänestystä varten äänestysrauha, pituus oltava ”riittävä”.
 9. Suoritetaan äänestys.
 10. Ääntenlaskijat laskevat äänet ja ilmoittavat tuloksen kokoukselle.
 11. Tulos kirjataan pöytäkirjaan ja kokous päätetään.
 12. Tulos ilmoitetaan työnantajalle sekä YTN:lle (<https://asiointi.ytn.fi>)

Linkejä:

YTN:n henkilöstöedustajatietoutta:

<https://ytn.fi/luottamusmiehet/toimiminen-luottamusmiehena/>

YTN:n koronavirus-infosivu epidemian vaikutuksista työelämälle:

<https://ytn.fi/ajankohtaista/koronaviruksesta-kysyttya/>

Videoita ja muuta materiaalia henkilöstöedustajille:

<https://ytn.fi/luottamusmiehet/oppaat-ja-materiaalit/>

YTN:n Oma Luottamusmies -työelämäpalvelu:

<https://omaluottamusmies.fi>

YTN:n jäsenliitot:

<https://omaluottamusmies.fi/mika-on-ammattiliitto/liitot/>

SAK:n ja Pron erinomainen yhteistoimintaopas verkossa:

<https://www.yhteistoimintaopas.fi>

Ammattiliittojen yhteinen Fudut vai? -yt-neuvotteluopas:

<https://ytn.fi/wp-content/uploads/2018/06/fudut-vai-36s-final.pdf>