

# Yhteistoiminnasta voimaa kaupan alalle

# Yhteistoiminta työpaikoilla

Yhteistoiminnan taustalla on yhteistoimintalaki, jonka tarkoituksena on edistää työntekijöiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta.

Yhteistoimintalakia tulee noudattaa niissä organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoiminnan tavoitteena on kehittää toimintaa yhdessä sekä lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa järjestössä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työntekijöiden työtä, työoloja sekä asemaa.

Kaupan alalla yleisimpiä yhteistoimintaneuvotteluihin liittyviä tilanteita ovat olleet esimerkiksi organisaatiomuutokset sekä mahdolliset henkilöstön vähentämiseen liittyvät tilanteet.

On hyvä muistaa, että yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksena ei ole toimia ns. irtisanomisneuvotteluina. Yhteistoiminnassa voidaan neuvotella monista asioista, kuten henkilöstösuunnitelmasta, tasa-arvosuunnitelmasta sekä työhönottoa ja sisäistä tiedottamista koskevista periaatteista.

Yhteistoimintaa voidaan käydä monella eri tasolla riippuen asiasta sekä organisaation koosta. Yleisesti ottaen on niin sanottua edustuksellista yhteistoimintaa, jossa henkilöstön valitsema edustaja edustaa henkilöstöä ja keskustelee koko organisaatiota koskevista asioista.

Työpaikkatasolla voi olla myös laajuudeltaan pienempää yhteistoimintaa, jossa käsitellään tietyn henkilöstöryhmän asioita. Lopuksi voi olla myös välitöntä yhteistoimintaa, jossa työntekijä käy suoraan esihenkilönsä kanssa vain häntä koskevia asioita.

## Yhteistoiminta kannattaa myös alle 20 henkilön yrityksissä

Vaikka yhteistoimintalaki ei ulotu alle 20 hengen organisaatioihin, on niissäkin tärkeää noudattaa yhteistoiminnan keskeisiä periaatteita. Hyvä yhteistoiminta sitouttaa työntekijöitä sekä luo yhteistä ymmärrystä organisaation asioista. Usein parhaaseen lopputulokseen päästään, kun asioita käsitellään yhdessä. Tällöin näkökulmat monipuolistuvat ja syntyy uusia ideoita.

## Yhteistoiminnan keskeiset periaatteet:

- Aito halu kehittää organisaation toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa
- Henkilöstölle annetaan riittävän ajoissa tarvittava määrä tietoa organisaation tilasta ja tulevaisuuden suunnitelmista, jotta henkilöstö voi vaikuttaa kehitystyöhön.
- Avoin, kuunteleva vuorovaikutus koko prosessin ajan.
- Yhteiseen kehittämiseen varataan riittävästi aikaa. Joskus yksi tapaaminen voi riittää, mutta usein tapaamisia tarvitaan enemmän.

[Lisätietoja aiheesta löydät YTN:n yhteistoimintaoppaasta.](#)

Verkkosivuiltamme löydät yhteistoimintalakioppaan sekä ohjeet luottamusvaltuutetun valintaan.



## Luottamusvaltuutettu kaupan alan ylempien toimihenkilöiden edustajana

Yhteistoiminnan osapuolina toimivat usein henkilöstöedustaja sekä työnantajan edustaja. Henkilöstöedustajalla tarkoitetaan joko luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai yhteistoimintaneuvottelija varten valittua yhteistoimintaedustajaa.

Luottamusmies/luottamushenkilö valitaan työehtosopimukseen perustuen. Kaupan alalla ylempillä toimihenkilöillä ei ole omaa työehtosopimusta, jolloin luottamusmiestä ei ole mahdollista valita. Sen sijaan ylempät toimihenkilöt ovat useissa yrityksissä valinnut työsopimuslain mukaisen luottamusvaltuutetun henkilöstöryhmäänsä edustamaan.

Luottamusvaltuutettu toimii henkilöstön edustajana erilaisissa työsuhdetta koskeissa asioissa ja neuvotteluissa sekä osallistuu työpaikan kehittämistyöhön. Luottamusvaltuutettu valitaan rooliinsa yleensä kahden vuoden ajaksi. Toimikautensa aikana luottamusvaltuutetulla on erityinen irtisanomissuoja. [Luottamusvaltuutetun roolista ja valintatavasta lisätietoja löydät sivuiltamme.](#)

# Yhteistoiminnasta voimaa kaupan alalle

Henkilöstön edustajana voi toimia myös yhteistoimintaedustaja. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita esimerkiksi silloin, kun henkilöstöryhmällä olisi oikeus valita luottamusmies tai -valtuutettu, mutta tätä mahdollisuutta ei ole käytetty. Yhteistoimintaedustaja valitaan enintään kahden vuoden toimikaudeksi.

Suosittellemme, että kaupan alan ylemmät toimihenkilöt valitsevat keskuudestaan ensisijaisesti luottamusvaltuutetun sekä hänelle varavaltuutetun.

## Ota yhteyttä!

Yhteistoiminta-asioissa saat apua ja neuvontaa omasta YTN-liitostasi sekä meiltä YTN kaupan alan toimijoilta:

Joonas Kopra, sopimuslavastaava  
Elin Blomqvist-Valtonen, asiantuntija  
Satu-Maarit Urtti, asiantuntija  
Alexia Persons, asiantuntija  
Annika Pohjolainen, juristi  
Juha Oksanen, tutkija

etunimi.sukunimi@ytn.fi  
kauppa@ytn.fi

[ytn.fi/kauppa](https://ytn.fi/kauppa)  
[facebook.com/ytnkauppa](https://facebook.com/ytnkauppa)  
[twitter.com/YTN\\_ry](https://twitter.com/YTN_ry)

[Tutustu sivuillamme myös muihin hyödyllisiin työelämäoppaisiimme sekä YTN-dataan, josta löydät tutkittua tietoa ylempien toimihenkilöiden palkkakehityksestä ja työoloista!](#)



”Toimiva yhteistoiminta luo jatkuvan vuoropuhelun henkilöstön ja työnantajan välille. Se toimii kanavana tuoda luontevasti henkilöstön näkemyksiä ja kehittämisedotuksia työnantajan tietouteen ja yhteisesti käsiteltäväksi. Yhteistoiminnan kautta olemme saaneet kehitettyä yhteistyössä henkilöstön työoloja.”

– Ulla Kivilaakso, SOK:n ylempien toimihenkilöiden luottamusvaltuutettu

**OMA**  
LUOTTAMUSHMIES

Työelämän tietopalvelu  
korkeasti koulutetuille.

TUTUSTU





**YTN - Ylemmät toimihenkilöt**

**Ratavartijankatu 2**

**00520 Helsinki**

**Käyntiosoite:**

**Asemapäällikönkatu 12 B**

**[facebook.com/ylemmattoimihenkilot](https://facebook.com/ylemmattoimihenkilot)**

**[twitter.com/YTN\\_ry](https://twitter.com/YTN_ry)**