

4.2.2025

Kunnanhallituksille, kuntayhtymille ja aluehallituksille

Työsuojelun yhteistoimintaryhmä TYRYn ohje olosuhdetekijöiden huomioimisesta vapautuksesta sovittaessa

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2022 sopimusratkaisun yhteydessä, että työsuojelun yhteistoimintaryhmä Tyry selvittää sopimuskauden aikana sitä, miten Kunta- ja hyvinvointialan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen (myöhemmin ajankäyttösopimus) 3 § mukaiset työpaikan olosuhdetekijät on huomioitu ajankäyttökertoimesta sovittaessa (KT:n yleiskirje 24/2022).

TYRY toteutti alkuvuonna 2024 edellä mainitun selvityksen. Samalla selvitettiin, miten käytännössä toteutuu työsuojeluvaltuutetun ajankäyttösopimuksen 4 § 3 momentin edellytys, jonka mukaan työsuojeluvaltuutettu esittää vuosittain selvityksen työsuojelutoimikunnalle tai vastaavalle edustukselliselle yhteistoimintaelimelle siitä, mihin tehtäväkokonaisuuksiin vapautusaika on käytetty.

Kysely lähetettiin kuntiin, kuntayhtymiin ja hyvinvointialueille. Vastaukset pyydettiin antamaan työnantajan edustajan ja henkilöstön edustajan yhteisenä. Vastausaika oli 31.1.2024–28.3.2024.

Kyselyyn vastasi yhteensä 157 organisaatiota. Vastanneista organisaatioista 134 oli kunta-alalta ja 23 hyvinvointialalta. Vastajina olivat pääluottamusmiehet tai muu ajankäyttöneuvotteluun osallistunut (48), työsuojeluvaltuutettu (140), henkilöstöjohtaja/-päällikkö tai muu työnantajan edustaja (ajankäyttö neuvotteluun osallistunut) (79) sekä työsuojelupäällikkö (126).

Tehdyn selvityksen perusteella ilmeni, että olosuhdetekijät kaipaavat selkeytystä. Etenkin hyvinvointialalla koettiin, että olosuhdetekijöiden huomioiminen ei ole selkeää (työnantajat 65 %, henkilöstön edustajat 83 %). Kunta-alan vastauksissa vastaavat luvut olivat 30 % ja 34 %. Syinä tähän mainittiin mm. se, että olosuhdetekijöiden vaikutusta ajankäyttöön on hankalaa arvioida ilman selkeitä mittareita tai ohjeistusta. Myös toimialueen laajuus ja organisaation monipaikkaisuus luovat haasteita työsuojeluvaltuutettujen vapautusajan käytölle ja resurssien jakamiselle eri toimipisteiden välillä.

Kyselyn vastausten perusteella Tyry päätti laatia ohjeen siitä, miten olosuhdetekijät huomioidaan työsuojeluvaltuutetun vapautusajasta sovittaessa. Ohjeessa on esimerkkejä organisaatiossa käytössä olevista mittareista, joita voi hyödyntää arvioinnissa. Näitä ovat esimerkiksi työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työturvallisuuden seurantatiedot sekä niistä johdetut tavoitteet ja keinot terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseksi. [Linkki](#) ohjeeseen, joka löytyy myös tämän yleiskirjeen liitteistä.

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, onko ajankäyttöneuvotteluista laadittu pöytäkirja sekä kuinka organisaatioissa annetaan ajankäyttösopimuksen 4 § 3 mom. mukainen selvitys siitä, mihin tehtäväkokonaisuuksiin varattu aika on käytetty.

Neuvotteluista ei vastausten perusteella laadita kaikissa organisaatioissa pöytäkirjaa. Kyselyyn vastanneista kunta-alan työnantajan edustajista 71 prosenttia ja henkilöstön edustajista 72 prosenttia vastasi, että pöytäkirja on laadittu. Hyvinvointialalla sen sijaan vastausten perusteella pääsääntöisesti pöytäkirja on laadittu ja vastaavat luvut olivat 96 prosenttia ja 78 prosenttia. Tyry korostaa, että neuvotteluista tulee laatia pöytäkirja, jonka osapuolet allekirjoittavat. Pöytäkirja mahdollistaa sen, että myöhemmin voidaan tarkistaa mistä on sovittu.

Kunta-alan vastausten mukaan 43 prosentissa organisaatioita työsuojeluvaltuutettu ei esitä vuosittain työsuojelutoimikunnalle tai vastaavalle edustukselliselle yhteistoimintaelimelle sopimuksemme mukaista selvitystä siitä, mihin tehtäväkokonaisuuksiin varattu aika on käytetty. Hyvinvointialalla vastausten perusteella selvitystä ei anneta 57 prosentissa organisaatioista.

KT ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt korostavat ajankäyttösopimuksen 4 § 3 momentin mukaisen selvityksen antamisen tärkeyttä ajankäyttöneuvottelujen perusteena. Selvitys antaa tietoa työsuojelun yhteistoimintaan käytetyistä resursseista, työpaikan työsuojelutilanteesta sekä auttaa ennakoimaan sitä, mihin työsuojelutoimia on tarpeen kohdentaa.

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, kuinka tuttu alan työpaikoille on KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen laatima esimerkkityökalu työsuojeluvaltuutetun ajankäytön selvityksen tekemiseen. Kunta-alan vastauksissa se tunnettiin 55 prosentissa ja hyvinvointialalla 65 prosentissa. Selvityksen antamisen tukena esimerkkityökalua on kunta-alan vastausten perusteella hyödynnetty 20 prosentissa ja hyvinvointialalla 35 prosentissa. Kyselyn vastausten perusteella Työturvallisuuskeskuksen kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmä on kehittänyt [esimerkkityökalua](#), joka on julkaistu Työturvallisuuskeskuksen sivulla ja liitetään päivitettyyn Kunta-alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta -ohjeeseen.

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen kesken, ja sen sisältö on yksimielinen.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Neuvottelujohtaja Anna Kukka