

Ratkaiseva luottis

*Temen luottamusmies-
toiminnan opas*



Teme

Sisällys



Miksi opas ja millaiseen työelämän toimintaympäristöön? **3**



Mikä luottamusmiehen on ja mitä se tekee? **8**



Luottamusmiehen edustaa työpaikalla ammattiyhdistysliikettä **10**



Työehtosopimus on luottamusmiehen työkalu **12**



Temen järjestäytyneet työntekijät valitsevat luottamusmiehen **16**



Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet **18**



Työpaikan yhteistoiminnan paikat **24**



Luottamusmiehen neuvottelijana **26**



Luottamusmiehen viestintä ja keskinäiset verkostot **31**



Luottamusmiehen kouluttautumassa **34**



Yhteistyökumppanina työsuojeluvaltuutettu **36**



Luottamusvaltuutettu työpaikalla **38**



Luottamusmiehen työsuojeluvaltuutetun yhteinen muistilista **40**



Miksi opas ja millaiseen työelämän toimintaympäristöön?

Tämä opas on tarkoitettu Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (Teme) teattereissa, oopperassa, elokuva- ja tv-tuotannoissa ja tanssikoulujen tanssinopetuksessa toimiville luottamusmiehille ja luottamusmieheksi aikoville. Oppaan tavoitteena on helpottaa luottamusmieheksi ryhtymistä ja tehtävässä onnistumista sekä myös kannustaa luottamusmiehiä keskinäiseen yhteistyöhön.

Kiitokset Temen luottamusmiehille ja aktiiveille, jotka ovat koelukeneet ja kommentoineet oppaan tekstiä. Kommentteista on ollut paljon apua tekstin kehittämiseksi. Kiitos myös SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehdolle korvaamattoman tärkeästä asiantuntija-avusta.

Ammattiliiton edunvalvonta tarkoittaa kollektiivista neuvottelua palkoista, työajoista, työaikakorvauksista, lomista, vapaapäivistä ja kaikista työhön liittyvistä perusoikeuksista työnantajajärjestön kanssa. Liiton edunvalvonta ei rajoitu vaan työehtoihin, vaan liitto vaikuttaa myös lainsäädäntöön, esimerkiksi työsopimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin, yhteistoimintalakiin ja työttömyysturvalakiin.

Ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonnan vahvuus, tietotaito ja voima on siinä, että ylitetään yksittäisen työpaikan taso; luottamusmiehet vaihtavat keskenään tietoa, oppivat toisiltaan, puhuvat käytännöistä ja rakentavat ja kehittävät yhdessä liiton asiantuntijoiden kanssa toimivaa työelämää ja parempaa työntekijöiden työehtoja ja edunvalvontaa.

Työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen yhteistoimintajärjestelmä hyväksyttiin toisen maailmansodan jälkeen 1940-luvulla osaksi suomalaisia työpaikkoja. Toisen maailmansodan jälkeen työpaikka miellettiin useimmiten pysyväksi paikaksi, usein tehtaaksi, jossa työskenteli pitkiä aikoja sama työntekijäjoukko saman työnjohdon alaisena. Tänäpä, 2020-luvun temeläisten luottamusmiesten työpaikoissa on piirteitä sekä tästä pysyvyydestä että aivan uudenlaisesta vaihtuvuudesta.

Ammattiliiton valitseman luottamusmiehen asema perustuu työehtosopimukseen. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n jäsenliitoissa toimii noin 40 000 luottamusmiestä. Temen luottamusmiehiä on noin 100. Teme on tietoinen luottamusmiessanan sukupuolittuneisuudesta ja pitää sitä ongelmallisena. Teme vaikuttaa yhteiskunnallisesti siihen, että termi muutetaan sukupuolineutraaliksi.

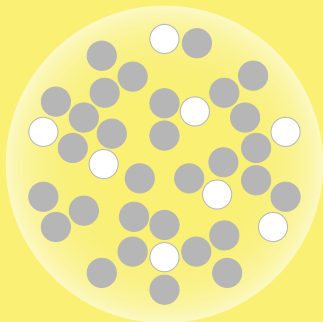
2020-luvun temeläisten työpaikat ovat siis sekä pysyviä että vaihtuvia, ne ovat moninaisia. Esimerkiksi kaupunginteatteri on tukevasti paikallaan keskellä kaupunkia. Toisaalta on monipaikkaisia tanssikouluja ja syklisiä toistuvia lyhyitä elokuva-alan tuotantoja ja vapaan kentän teatteriproduktioita.

Teatterissa monilla työntekijöillä on vakituiset, kokoaikaiset ja pitkät työsuhteet, mutta ei kaikilla. Tyypillisesti suunnitellijoita palkataan määräaikaisiin työsuhteisiin. Teattereissa myös nolla- ja vuokratyösopimuksilla työllistyminen on osalle työntekijöistä arkea. Tanssikoulujen luottamusmiesten toimintaympäristölle puolestaan ominaista on, että työpaikat ovat pieniä yhteisöjä ja työtä teetetään osa-aikaisesti ja työ tapahtuu useissa toimipisteissä. Tuotantokohtaisesti työllistävällä elokuva-alalla toimivan luottamusmiehen toiminta-aika puolestaan poikkeaa pysyvästi sijaitsevan teatterin tai tanssikoulun luottamusmiehen toimintaympäristöstä. Syklisyys, se että työpaikan työsuhteet alkavat ja loppuvat aina tuotannon myötä, vaikuttaa luottamusmiehen tehtävän hoitamiseen ja myös luottamusmiehen valintatilanteeseen.

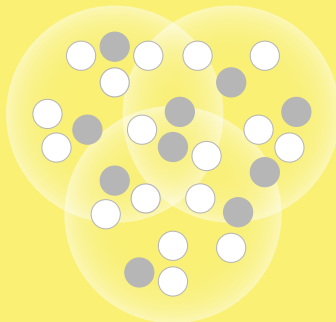
Näissä kaikissa moninaisissa työnteon paikoissa työntekijöitä edustaa Temen luottamusmies. Työpaikkojen ja aikasyklien moninaistuminen myös korostaa luottamusmiehen tehtävissä työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden yhä paremmin tunnistavaa edunvalvontaa.

Kaikissa työpaikoissa, tuotannoissa tai produktioissa ei kuitenkaan ole luottamusmiestä. Tämän oppaan yksi tarkoitus onkin kannustaa valitsemaan luottamusmiehiä yhä useampiin työpaikkoihin, tuotantoihin ja produktioihin, siis myös niihin, joissa työpaikka ei sijaitse vuodesta toiseen samassa paikassa. Oppaassa käydään lyhyesti myös läpi se, missä tilanteessa valitaan luottamusvaltuutettu.

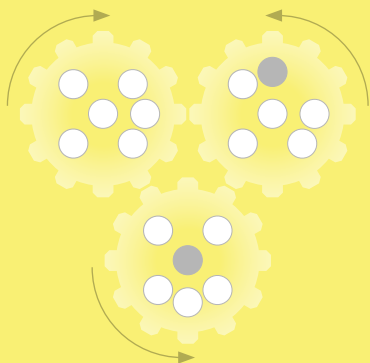
Temen luottamusmiesten moninainen toimintaympäristö



**Pysyväpaikkainen
teatteri**



**Monipaikkainen
tanssikoulu**



**Syklinen elokuva-
ja TV-tuotanto**

●
Toistaiseksi
voimassaoleva
työsuhde

○
Määrä-,
osa-aikainen-
ja vuokra-
työsuhde,
nollatuntisopimus

Toimintaympäristön moninaistumiseen tuo oman lisänsä vaatimus ilmastokestävän tulevaisuuden rakentamisesta. Tässä jokainen työpaikka, jokainen työnantaja ja työntekijä on uuden edessä. Työpaikoilla tarvitaan toimintaa, kehittämistä ja oppimista, joka muuttaa ymmärrystämme ihmisen ja luonnon keskinäisistä riippuvuuksista, ihmisyiden ja hyvinvoinnin tekijöistä sekä talouden roolista. Luottamusmiehen asema – ja sen kehittäminen – tarjoaa mahdollisuuksia toimia ilmastonmuutoksen hidastamiseksi. Luottamusmies voi käyttää ammattiyhdistysliikkeen vahvuuksia eli kohtuullisuutta, reiluuutta ja vastuullisuutta oman toimintansa ohjenuorana myös ilmastonmuutoksen torjunnassa.



Mikä luottamusmies on ja mitä se tekee?

Luottamusmiehen tehtävät voidaan kiteyttää seuraavasti

Luottamusmies

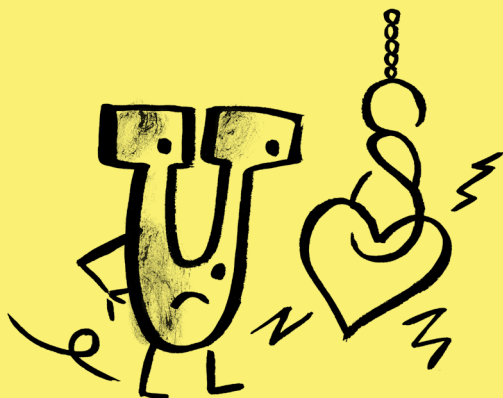
- 1 Valvoo työlainsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla
- 2 Ylläpitää työrauhaa työehtosopimuksen voimassaollessa
- 3 Kehittää henkilöstön työhyvinvointia yhteistoiminnan avulla
- 4 Neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa
- 5 Tarkastelee kaikkea toimintaa ilmastonmuutoksen torjunnan vinkkelistä
- 6 Hankkii uusia jäseniä
- 7 Auttaa Temen jäsentä työsuhteongelmissa

Luottamusmies edustaa työntekijöitä työpaikalla. Hänen tehtävänsä on mm. valvoa työläinsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla. Luottamusmies on Temen jäsenten kollektiivinen edunvalvoja ja työpaikan kehittäjä. Luottamusmies valitaan, jotta työntekijöiden asema on työpaikalla kollektiivina yksittäisen työntekijän asemaa vahvempi. Luottamusmiehen asema turvataan muita työntekijöiltä paremmalla irtisanomissuojalla. Lisäksi hänellä on oikeus käyttää työaika tehtävänsä hoitamiseen ja siihen kouluttautumiseen siten kuin työehtosopimuksessa on sovittu.

Luottamusmiesjärjestelmä, työntekijöitä suojaava instituutio, perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukseen. Luottamusmiestä tarvitaan, että löydetään työntekijöiden ja työnantajan yhteinen näkemys työpaikalla toimimiseen.

Kamppailu työntekijän – ja luottamusmiehen – asemasta ja vaikutusmahdollisuuksista oman työpaikkansa asioihin on ollut monta vuosikymmentä sisäänrakennettuna työelämään ja tästä on kysymys myös 2020-luvun työelämässä.

Tämän päivän työpaikoilla luottamusmiehellä on oikeus edustaa työntekijöitä, eli hoitaa muiden työntekijöiden asioita ja vaikuttaa työpaikan käytäntöihin. Luottamusmiehellä on oikeus muun muassa saada vapautusta työstään tehtävänsä hoitamista varten samoin kuin oikeus työehtosopimuksessa sovittuun luottamusmieskorvaukseen. Temen työehtosopimuksissa luottamusmieskorvauksesta on sovittu seuraavasti: Teatterialan työehtosopimus 88§, Elokuva- ja TV-alaa koskeva työehtosopimus 27§, Tanssiopettajien työehtosopimus 27§, Kansallis-teatterin tekniikka koskeva työehtosopimus 64§ ja Kansallisoopperan päivätekniiikan työehtosopimus liite 6.



Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiyhdistys- liikettä

Luottamusmiehen tehtävä on valvoa, että työpaikalla noudatetaan työlainsäädäntöä ja alan työehtosopimusta. Luottamusmies ei kuitenkaan ole vastuussa työnantajan toiminnasta eikä esimerkiksi työturvallisuudesta, työnteon sujumisesta tai työsuojelusta. Luottamusmiehen tehtävänä on ilmoittaa epäkohdista työnantajalle, jonka vastuulla on esimerkiksi työturvallisuutta vaarantavan tai seksuaalista häirintää koskevan toiminnan korjaaminen.

Luottamusmies on tehtävää hoitaessaan osa ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontaa, eikä työnantaja voi antaa luottamusmiehelle luottamus-tehtävän hoitoa koskevia määräyksiä.



Työehtosopimus on luottamusmiehen työkalu

Työehtosopimus eli tes on luottamusmiehen tärkein työkalu. Ammattiliitto Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Temen keskeiset sopijakumppanit ovat työnantajajärjestö Suomen Teatterit ry ja Palvelualojen työnantajat Palta ry. Temen neuvottelemissa työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä. Sopijaosapuolet neuvottelevat myös muutokset työehtosopimukseen.

Työehtosopimus on alakohtainen sopijaosapuolten välinen kollektiivinen sopimus työsuhteen vähimmäisehdoista, kuten palkoista, korvauksista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Soveltamisala on määritelty aina työehtosopimuksen ensimmäisissä pykälissä. Työehtosopimusta noudatetaan kokonaisuudessaan, jos työnantaja on siihen lain mukaan sidottu.

Luottamusmiehen tulee tuntea oman toimialansa työehtosopimus ja pohjata toimintansa ja vaatimuksensa siinä sovittuun. Teme kouluttaa säännöllisesti luottamusmiehiään työehtosopimusten ja lainsäädännön parempaan hallintaan. Työehtosopimusten ja lainsäädännön tulkinnassa luottamusmiehillä ovat apuna Temen työehtoasiantuntijat, lakimiestiimi ja työehtosopimusten pääneuvottelijana toimiva toiminnanjohtaja.

Temen neuvottelemat työehtosopimukset ja sopijaosapuolet

Työntekijä- osapuoli	Työnantaja- osapuoli	Työehtosopimus	Sitovuus	Luottamusmies- määräykset
Teme	Suomen Teatterit	Teatterialan työehtosopimus	Yleissitova	79§-89§
Teme	Palta	Tanssinopettajien työehtosopimus	Yleissitova	27§
Teme ja Journalisti- liitto	Palta	Elokuva- ja TV- tuotantoa koskeva työehtosopimus	Normaalisitova	27§
Teme	Palta	Suomen kansallis- opperan ja -baletin päivätekniikkaa kos- keva työehtosopimus	Talokohtainen	liite 6
Teme ja PAM	Suomen Teatterit	Suomen kansallis- teatterin tekniikkaa ja vastaavia koskeva työehtosopimus	Talokohtainen	62§-66§

Yleissitova


Yleissitova työehtosopimus tarkoittaa sitä, että kaikkien sopimuksen soveltamisalalla toimivien työnantajien tulee noudattaa työehtosopimusta, olipa työnantaja työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton jäsen tai ei. Se merkitsee sitä, että kaikille alalla töitä tekeville työntekijöille turvataan työnteon vähimmäisehdot.

Normaalisitova

Normaalisitova työehtosopimus tarkoittaa sitä, että työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, kun työnantaja kuuluu sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon.

Talokohtainen

Talokohtainen työehtosopimus tarkoittaa sitä, että sopimus on tehty koskemaan vain kyseistä työnantajaa. Normaalisitovaa ja talokohtaista työehtosopimusta noudatetaan kaikkien niiden työntekijöiden kohdalla, jotka työskentelevät työnantajalla ja kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

Temen työehtosopimukset löydät [Temen nettisivuilta](#) 

Temen solmimat työehtosopimukset ovat syntyneet eri aikoina ja niiden kehittäminen on eri vaiheissa. Luottamusmiehillä on tärkeä rooli työehtosopimuksien kehittämisessä. Havainnoimalla erilaisia työehtojen kehittämistarpeita omalla työpaikalla ja viestimällä niistä liittoon luottamusmies osallistuu aina seuraavan sopimuskierroksen tes-tavoitteiden valmisteluun. Luottamusmiehen kannattaa kirjata kehittämisajatuksiaan säännöllisesti ja toimittaa esimerkiksi puolivuositain tai aina tuotannon päättyessä vapaamuotoinen muistio sähköpostilla liiton työehtoasiantuntijalle.

Myös Temen luottamusmieskoulutukset ovat työehtosopimusmääräysten toimivuuden ja kehittämisen yhteisen mietinnän paikkoja. Kun tieto työpaikan tarpeista kantautuu säännöllisesti liittoon, niin Teme voi lähteä neuvottelemaan seuraavaan työehtosopimukseen tarpeellisia muutoksia. Työehtosopimuksen kehittäminen on kompakti yhdistelmä luottamusmiehiltä työpaikalta tulevaa tietoa, liiton asiantuntijaosaimista sekä neuvottelutaitoa ja -voimaa.



**Temeen
järjestäytyneet
työntekijät
valitsevat
luottamusmiehen**

Temeen järjestäytyneet työntekijät valitsevat työpaikallaan luottamusmiehen keskuudestaan. Jo kolme Temeen järjestäytyntä työntekijää voi valita luottamusmiehen sekä varaluottamusmiehen. Varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, jos luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtäviään. Luottamusmiehen tulee olla työsuhteessa työnantajaan. Määräaikainen työsopimus ei ole este luottamusmieheksi valituksi tulemiselle, mutta toki tuottaa sen tilanteen, että työsuhteen päättyessä on valittava seuraava luottamusmies.


Luottamusmies valitaan niin kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Huomaa teatterialalla 81§ 1 mukainen yhdistysmenettely. Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen valinnat on järjestettävä niin, että kaikilla Temen jäsenillä, joita luottamusmies edustaa, on mahdollisuus osallistua valintaan. Tämä varmistetaan esimerkiksi laittamalla kaikille työntekijöille sähköposti asiasta ja otsikoimalla se siten, että jäsenet tunnistavat asian itseään koskettavaksi (esimerkiksi: Temen jäsenille: luottamusmiesvaalit, valintakokous). Sähköpostissa ilmoitetaan, koska valintakokous järjestetään ja miten siihen voi osallistua. Kokouksesta tehdään pöytäkirja. Kokous ei kuitenkaan saa häiritä työntekeä.

Kun valintakokous on valinnut luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen, heidän nimensä ja yhteystietonsa ilmoitetaan työnantajalle ja Temeen.

Jos ehdokkaita on useampia, on järjestettävä vaali, johon kaikkien Temen jäsenten on voitava osallistua. Temen nettisivuilta löytyy ohjeet ja asiakirjat luottamusmiesvaalien järjestämiseen.



Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet

Työelämää säätelevät lait ja työehtosopimukset, joiden mukaan työnantajat ja työntekijät toimivat. Työntekijä on aina työsuhteen heikompi osapuoli ja työlainsäädännön tavoitteena onkin suojella työntekijää. Keskeisiä lakeja luottamusmiehen kannalta ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, yhteistoimintalaki ja työturvallisuuslaki. Lait löytyvät [Finlexistä](#) 

Lainsäädäntöä täydentävät ja parantavat työmarkkinaosapuolten, siis työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen solmimat työehtosopimukset. Alakohtaiset työehtosopimukset määrittävät, miten tietyn alan työpaikoilla toimitaan ja mm. millaisia vähimmäispalkkoja on maksettava. Työehtosopimus turvaa sopimusalaakohtaiset vähimmäispalkat, alan kehittämisen ja työrauhan.

Luottamusmiehellä on edustamisoikeus ja oikeus sopia

Luottamusmiehen tehtävänä on valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamista työpaikalla. Temen luottamusmies edustaa kaikki niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Temen luottamusmies valvoo työehtosopimuksen noudattamista myös Temeen järjestäytymättömien tai toiseen liittoon kuuluvien työntekijöiden osalta. Yksilöä koskevissa työpaikan riita-asioissa Temen luottamusmiehen ei kuitenkaan tarvitse hoitaa Temeen järjestäytymättömän työntekijän asiaa, vaan ainoastaan Temeen järjestäytyneiden.

Luottamusmies toimii työehtosopimuksessa tarkoitettuna henkilöstön edustajana ja sopijaosapuolena. Luottamusmiehellä on oikeus sopia työnantajan kanssa esim. työaikalain mukaisesta työaikapankin käytöstä. Luottamusmiehen oikeus tehdä paikallisia sopimuksia määräytyy kyseisen työehtosopimuksen mukaan.

Luottamusmiehen tiedonsaanti

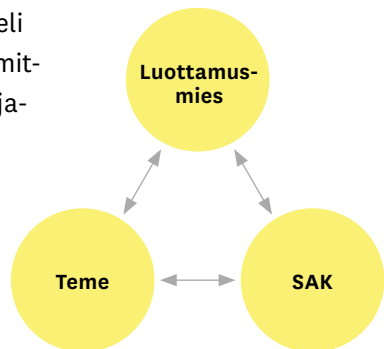
Luottamusmies tarvitsee tietoa työpaikan tilanteesta ja työntekijöiden työsuhteiden ehdoista tehtävänsä hoitamista varten. Luottamusmiehen kannattaa hankkia työnantajalta muun muassa työsuojelun toiminta-ohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstösuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Seuraavalla taulukolla havainnollistetaan joidenkin tilanteiden osalta tiedonsaannin ja tiedonhankinnan merkitystä. Tieto on valtaa, sitä kannattaa hankkia ja käyttää, jotta luottamusmies voi kulloisessakin tilanteessa toimia parhaalla mahdollisella tavalla.

Laki suojaa luottamusmiestä

Luottamusmiehen näkemykset työpaikan toiminnasta ovat ajoittain ristiriidassa työnantajan näkemysten kanssa. Siksi luottamusmiestä suojellee syrjäntäkielto sekä luottamusmiehen vahvennettu irtisanomis- ja lomautussuoja.

Toimiessaan työpaikalla ammattiliiton edustajana on luottamusmiehellä tukenaan ammattiliiton edunvalvontaketju. Ammattiyhdistysliike toimii ja vaikuttaa usealla tasolla; työpaikoilla, ammattiliitoissa, keskusjärjestö-tasolla ja kansainvälisissä ammattiyhdistysliikkeen yhteenliittymissä. Ammattiyhdistysliike eli noin 80 ammattiliittoa Suomessa on ryhmitynyt kolmeen ammatilliseen palkansaaja-keskusjärjestöön. Keskusjärjestöjä ovat SAK, Akava ja STTK. Teme on yksi SAK:n 22 jäsenliitosta.



Tilanne	Laki	Miksi
Työsuhteet ja työhönotto	<p>Tiedot yrityksen työsuhteista YTL 12§</p> <p>Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista YTL 13§</p> <p>Työhönnotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt YTL 15§</p> <p>Luottamusmiehellä on myös oikeus lisätietoihin</p>	<p>Luottamusmiehen tulee varmistaa, että työnantaja noudattaa lakeja ja työehtosopimusta ja että kaikkia kohdellaan tasapuolisesti.</p> <p>Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden määrästä. Hänen kuuluu saada tietää työhönnotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt ja hänellä on oikeus saada tiedot ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista sekä saada lisätietoja vuokratyövoiman käytöstä.</p> <p>Teatterialan työehtosopimuksessa on vielä erikseen sovittu vuokratyöntekijöiden edustamisesta (Teates 8o§).</p>
Palkka- ja työaikatilastot	<p>Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja palkkakartoitus TASA-ARVOLAKI 6§</p> <p>Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään silloin, kun työntekijä epäilee sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää TASA-ARVOLAKI 10§</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen YHDENVERTAISUUSLAKI 7§</p>	<p>Luottamusmiehen päämäärä on palkkatasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valvonta. Luottamusmies varmistaa, että työstä maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka henkilöstä riippumatta.</p> <p>Luottamusmiehellä on oikeus saada palkka- ja työaikatilastotiedot henkilöstöryhmittäin sekä oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. Luottamusmiehellä on oikeus nähdä työaikakirjanpito ja saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.</p>

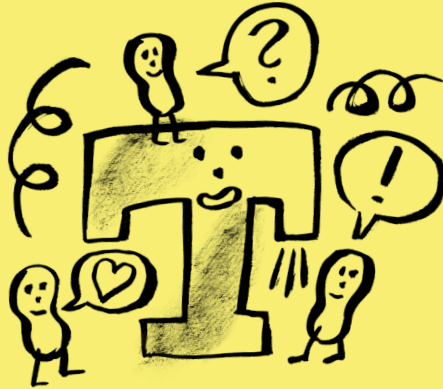
TSL Työsopimuslaki **YTL** Yhteistoimintalaki **VL** Vuosilomalaki

Tilanne	Laki	Miksi
Talous	Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta YTL 10§	Luottamusmiehen tulee hyödyntää oikeutta perehtyä työnantajan taloudelliseen tilanteeseen. Tämä on tarpeen mahdollisessa yt-neuvottelujen jälkeisessä tuotannollistaloudellisessa irtisanomis- tai lomautustilanteessa. Luottamusmiehellä on oikeus saada tilinpäätöstiedot ja muut yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyvät tiedot ja selvitykset sekä oikeus saada lisätietoja. Tietojen pohjalta luottamusmies voi ennakoida tulevaa, tarjota vaihtoehtoisia ratkaisuja ja kyseenalaistaa työnantajan jo tekemiä ratkaisuja.
Työsuhteen päättymisen	Työsopimuksen päättymis- ja lomauttamisperusteet TSL 5:3 JA 5:4 TSL 9:2 JA 9:3	Varmistaa, että työsuhteen päättymisen tai lomauttaminen ei ole perusteeton. Luottamusmiehen on tärkeää puuttua laittomiin irtisanomisiin.
Työntekijöiden vapaat	Vuosilomakirjanpito VL 29§ Työntekijöiden kuuleminen vai vuosilomien määrääminen VL 22§	Luottamusmiehellä on oikeus tutustua vuosilomakirjanpitoon ja säästövapaata koskeviin tietoihin sekä oikeus saada tietää vuosiloman antamisen yleiset periaatteet. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoa opintovapaista ja lausua työntekijän hakemasta opintovapaasta ennen ratkaisun tekoa. Näin varmistetaan työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja mahdollisuudet neuvotella tarvitsemistaan poikkeusjärjestelyistä.

YTL Työsopimuslaki **YTL** Yhteistoimintalaki **VL** Vuosilomalaki

Luottamusmiehellä on salassapitovelvollisuus

Luottamusmies saa usein tehtävänsä hoitaessaan luottamuksellista tietoa, kuten esimerkiksi yksityisen henkilön terveydentilaa tai henkilön taloudellista asemaa koskevia tietoja tai työnantajan liikesalaisuuksia koskevia tietoja. Näitä tietoja ei saa kertoa eteenpäin. Luottamusmies on kuitenkin työntekijöiden edustaja ja velvollinen kertomaan työpaikan tilanteesta ja meneillään olevista neuvotteluista hänet valinneille työntekijöille. Työntekijöillä on myös oikeus saada tietoja, jotta he voivat evästää luottamusmiestä esimerkiksi yt-neuvotteluihin. Se, mitä ja miten laajasti luottamusmies asioista kertoo, on ratkaistava tapauskohtaisesti. Luottamusmiehellä on kuitenkin aina oikeus pyytää apua liitosta ja tällöin kertoa myös luottamuksellisista asioista.



Työpaikan yhteis- toiminnan paikat

Työpaikkojen yhteistoiminta tarjoaa mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää henkilöstön osaamista, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Yhteistoiminnan avulla henkilöstö pysyy selvillä siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Yhteistoiminta tarjoaa mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan asioihin. Käytännössä yhteistoimintaa tehdään kaikissa niissä toiminnallisissa elimissä, joissa luottamusmies on mukana eli esimerkiksi yt-toimikunnassa, työsuojelutoimikunnassa ja neuvotteluissa työterveyshuollon, johtoryhmän tai muun työnantajan edustajan, kuten esimiehen, hallituksen tai henkilöstöhallinnon kanssa. Kaikissa näissä yhteistyöpaikoissa luottamusmiehen neuvottelutaidot ovat tarpeen.

Luottamusmies henkilöstön edustajana

Jos jokainen yksittäinen työntekijä neuvottelee työnantajan kanssa työpaikalla, hänen neuvotteluasemansa on usein heikko ja epätasa-arvoinen. Parempi neuvottelutilanne ja yhdenvertaisemmat ratkaisut saadaan, kun luottamusmies käy henkilöstöä koskevia neuvotteluja työnantajan kanssa. Joskus asiat voivat olla pieniä, joskus suuria.

Heikossa asemassa, esimerkiksi nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän kannalta on tärkeää, että juuri luottamusmies neuvottelee työnantajan kanssa ongelmatilanteissa. Luottamusmiehellä on muita työntekijöitä paremmat tiedonsaantioikeudet ja -mahdollisuudet työpaikan asioista, hän saa tehtävään ammattiliitoltaan tukea ja koulutusta ja hänellä on mahdollisuus käyttää työaika neuvotteluihin ja niihin valmistautumiseen. Näin työntekijöiden edustajana luottamusmies on työnantajan kanssa tasaveroisempi neuvottelija.



Luottamusmies neuvottelijana

Toimiessaan luottamusmiehenä luottamusmies vaikuttaa työpaikan olosuhteisiin. Siksi luottamusmiehen on myös perehdyttävä niihin ja saatava riittävästi tietoa työpaikan normaalista toiminnasta sekä työntekijöiden oloihin liittyvistä asioista. Kun luottamusmies perehtyy työpaikan asioihin ja rakenteisiin, hän oppii, kenellä on oikeus tehdä työnantajan puolesta päätöksiä mistäkin asiasta ja hän pystyy neuvottelemaan oikea-aikaisesti ja oikean henkilön kanssa. Tällöin myös rooli ammattiliiton toimijana työpaikalla ja henkilöstön edustajana kirkastuu. Luottamusmiehen roolia kannattaa myös sanoittaa työnantajalle.

Roolinottamisen harjoitus *Kun menet neuvottelemaan, koodaa tilanne aluksi toteamalla ääneen työntäjän edustajalle, että olet neuvotteluissa henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä etkä ”tavallisena työntekijänä”. Näin näkemyksesi saa sille kuuluvan painoarvon ja sinun on helpompi tuoda esiin erilaisia epäkohtia. Samalla ehkäiset asioiden henkilöitymistä ja edistät neuvottelusuhteiden säilymistä.*

Jotta työpaikalla voidaan neuvotella koko henkilöstöä koskevista asioista, pitää työnantajan kertoa neuvotteluista etukäteen sekä ilmoittaa aika, paikka ja neuvottelujen asialista. Mikäli neuvotteluista ei ole sovittu etukäteen, kyse on jutustelusta eikä sen perusteella voi tehdä henkilöstöä sitovia päätöksiä.

Myös luottamusmies voi pyytää neuvottelua, ja työnantajan on neuvoteltava kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä.

Neuvottelujen kulku

- 1 Valmistautuminen** Perehdy asioihin, sovi henkilöstön kanssa tavoitteista, harjoittele ja valmistaudu työntantajan esityksiin
- 2 Neuvottelut** Neuvottele tavoitteellisesti, avoimesti ja roolistasi sekä asialistasta kiinni pitäen
- 3 Jälkihoito** Mieti missä onnistuit ja missä voi kehittyä, arvioi tulosta henkilöstön kanssa
- 4 Toimeenpano** Huolehdi omalta osaltasi päätösten toteuttamisesta

Neuvotteluihin valmistaudutaan etukäteen. Ennen neuvotteluja kannattaa miettiä tavoitteet neuvottelulle. Tässä apuna voi olla jaottelu mitä haluamme – mihin olemme tyytyväisiä – mikä on alarajamme. Neuvottelemista auttaa myös, jos työntekijät miettivät yhdessä, mitä hyötyä työntekijöiden tavoitteiden saavuttamisesta on työnantajalle. Neuvotteluissa solmittava sopimus on aina kahden osapuolen tekemä ja molempien tulee siitä hyötyä.

Neuvottelemista kannattaa harjoitella ja erityisen tärkeää on harjoitella perustelevaan työntekijöiden kanta.

Harjoitus *Kerro esimerkiksi työkaverillesi, mikä on tavoitteenne ja mitä hyötyä tavoitteesi saavuttamisesta on henkilöstölle ja työnantajalle. Pyydä häntä kommentoimaan onnistumistasi.*

Luottamusmiehen kannattaa myös suunnitella, miten hän pitää yhteyttä edustamiensa työntekijöiden kanssa jo neuvottelujen valmistautumisvaiheessa. Näin neuvottelija saa työntekijöiden kannan tarvittaessa selville ja voi vastata työnantajan yllättäviin esityksiin kertomalla, kuinka paljon tarvitsee aikaa työntekijöiden kannan selvittämiseen.

Neuvotteluissa pärjää, kun suhtautuu neuvottelukumppaniin tasaveroisesti. Toista osapuolta tai itseään ei kannata yli- tai aliarvioida. Neuvottelukumppania kannattaa tulkita tarkoituksenmukaisesti ja suhteuttaa neuvotteluissa käsiteltäviä asioita neuvottelujen päämäärään. Energiaa ei kannata tuhlaata oman tai toisen olemuksen pohtimiseen tai asioiden olettamiseen.

Kokoneiden luottamusmiesten mukaan tärkein luottamusmiehen ominaisuus on osata olla hiljaa oikeissa tilanteissa. Luottamusmiehenä ei kannata heti ottaa työnantajan, eikä myöskään työntekijöiden esittämiin asioihin kantaa.

Aikalisän ottamisen harjoitus *Kuuntele työnantajan ehdotuksia. Totea, että kiinnostavaa. Kerro sitten, että selvität työntekijöiden kannan ja keskustele muiden työntekijöiden kanssa. Kerro, koska neuvotteluja jatketaan.*

Mikäli neuvottelukumppanina on vasta aloittanut työnantajan edustaja tai hänellä on huterat työehtosopimustiedot, voi luottamusmies tarjota hänelle vinkkejä, mistä tarvittavat tiedot työehtosopimuksesta tai esimerkiksi luottamusmiehen roolista työpaikalla saa. Luottamusmies voi opastaa työnantajan edustajaa hankkimaan tietoa työnantajaosapuolen organisaatiosta Suomen Teattereista tai Paltasta. Luottamusmies ei kuitenkaan hoida työnantajan tehtäviä eikä kanna työnantajan vastuuta.

Neuvottelujen jälkeen luottamusmiehen kannattaa pohtia, miten neuvottelut sujuivat. Näin kehittyi neuvottelijana.

Arviointi harjoitus *Mieti saavutitko tavoitteesi ja oliko tavoite mahdollinen saavuttaa. Missä onnistuit eli mikä meni hyvin? Mitä tekisit seuraavalla kerralla toisin?*

Luottamusmies työpaikan erimielisyyksien kohtaajana

Työpaikalla väistämättä syntyy epäselvyyksiä ja erimielisyyksiä. Temen solmimissa työehtosopimuksissa on erilaisia kirjauksia erimielisyyksien ratkaisemisesta. Yleensä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin asianosaisen työntekijän ja työnantajan asiasta vastaavan esihenkilön/päällikön kesken ja mikäli tässä neuvottelussa ei päästä ratkaisuun, neuvottelut käydään työntekijän ammattiliiton ja työnantajaliiton kesken. Jos sovintoa ei synny, asia voidaan viedä Temen tuella oikeuteen.

Luottamusmiehen ei kannata pelätä erimielisyyksiä, koska ne tarjoavat tilaisuuksia oppia uutta, tehdä työehtosopimukseen liittyvät erimielisyydet näkyväksi ja samalla kehittää työpaikkaa. Työpaikalla ollaan edistämässä kunkin työpaikan toiminnan tavoitetta ja erimielisyyksiäkin kannattaa ratkoa pitämällä kehittämistavoite mielessä.

Joskus kyse ei ole työehtoihin liittyvistä erimielisyyksistä, vaan häirinnästä tai työpaikkakiusaamisesta. Tällaisesta toiminnasta luottamusmiehen on heti ilmoitettava esihenkilölle, joka on velvollinen puuttamaan tilanteeseen välittömästi asiasta tiedon saatuaan. Esimerkiksi seksuaaliseen häirintään on puututtava heti.



Luottamusmiehen viestintä ja keskinäiset verkostot

Luottamusmies valvoo työpaikalla kaikkien työehtosopimuksen nojalla työskentelevien työehtoja. Tiivis ja säännöllinen yhteydenpito työntekijöiden kanssa on tärkeää, jotta molemminpuolinen luottamus säilyy ja luottamusmies kykenee olemaan tärkeä vaikuttaja työpaikallaan. Myös niinä aikoina, kun erimielisyyksiä ei ole pinnalla, kannattaa luottamusmiehen miettiä, miten pitää säännöllisesti yhteyttä edustamiinsa työntekijöihin. Yhteyttä voi pitää whatsappilla, sähköpostilla, teamsilla tai kokoontumalla sovitusti, kuitenkin niin, että työnteke ei häiriinny.

Luottamusmiehen kannattaa huolehtia siitä, että jokainen työpaikan uusi työntekijä liittyy Temen jäseneksi ja saa luottamusmiehen yhteystiedot. Paras tapa on käydä esittäytymässä. Tieto luottamusmiehestä voi olla tarjolla esimerkiksi työpaikan perehdyttämismateriaalissa. Lisäksi luottamusmiehen yhteystiedot olisi hyvä olla saatavilla esimerkiksi taukotilassa tai yhteisellä sähköisellä alustalla.

Kun luottamusmies erilaisissa muutostilanteissa neuvottelee työnantajan kanssa, hän tarvitsee tietoa työntekijöiden tarpeista ja toiveista kyetäkseen tasapuoliseen edustukseen. Neuvottelujen edetessä työnantaja voi tehdä uusia ehdotuksia, ja silloin luottamusmiehen on selvitettävä Temen jäsenten näkemykset asiaan. Näissä tilanteessa julkilausutut ja säännölliset yhteydenpitotavat ja viestintäkanavat helpottavat toimimista, myös lyhyissä tuotannoissa.

Työntekijöiden viestien kuunteleminen, kuuleminen ja onnistuneet edunvalvontatehtävät ovat paras tapa tarjota vielä liittoon kuulumattomille työntekijöille ammattiliittojäsenyyttä. Onnistumisista kannattaa myös kertoa työntekijöille. Mitä enemmän työntekijät järjestäytyvät Temeen, sitä vahvempi asema Temellä on työehtosopimusneuvotteluissa ajaa työehtojen parannuksia.


Temen luottamusmiehille lähetetään Temestä sähköpostilla luottamusmiesuutiset. Uutispaketin ideana on käydä läpi luottamusmiestöiminnan kannalta tärkeitä tes- ja lainsäädäntöasioita ja niiden muutoksia. Lisäksi uutisissa annetaan vinkkejä esimerkiksi neuvottelutaidon kehittämiseen, luottamusmiehen omaan jaksamiseen ja koulutusmahdollisuuksiin.

Temen luottamusmiehillä on keskinäisenä tukiverkostona suljettu Facebook-ryhmä ”Temen luottamusmiehet”. Ryhmän tarkoituksena on käydä matalalla kynnyksellä luottamusmiesten keskinäisiä keskustelua eri pulmatilanteissa, hahmottaa sitä, tehdäänkö näin vain meidän työpaikallamme, vai onko samanlaisia käytäntöjä muuallakin ja miten niitä on ratkottu. Keskinäisen verkoston idea on jakaa tietoa, oppia toisilta ja tuoda keskinäistä tukea.



Luottamusmies kouluttautumassa

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto kouluttaa luottamusmiehiä. Koulutusoikeudesta on sovittu työehtosopimuksissa. Teme järjestää säännöllisiä kaksipäiväisiä luottamusmieskoulutuksia syksyllä ja keväällä. Koulutuksiin kannattaa osallistua, sillä niistä saa arvokasta tietoa ja tukea toimintaan toisilta luottamusmiehiltä, työelämän asiantuntijoilta, juristeilta ja tutkijoilta. Tietoa koulutuksista saat Temen verkkosivuilta ja luottamusmieskirjeestä.

Luottamusmiehen kannattaa tutustua myös muiden alojen työehtosopimukseen ylittääkseen oman alan käytäntöjä, oppiakseen toisten alojen käytännöistä ja saadakseen uusia ideoita. Muiden alojen työehtosopimuksia löytyy [ammattiliitojen sivuilta](#) 

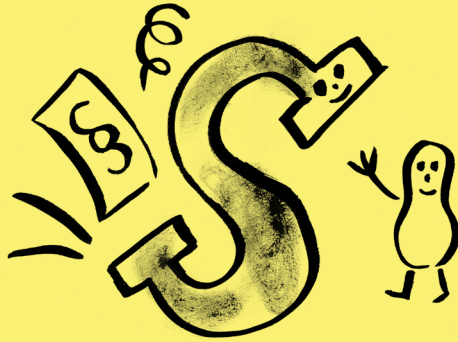


Yhteistyökumppanina työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on lain mukaan valittava työpaikoilla, joilla työskentelee yli 10 henkilöä. Työsuojeluvaltuutettu edustaa yrityksen koko henkilöstöä ja koko henkilöstö osallistuu valtuutetun valintaan. Työsuojeluvaltuutettu valitaan vaaleilla, johon kaikkien työntekijöiden on voitava osallistua. Elokuva- ja TV-alalla on sovittu, että työsuojeluvaltuutettu voi myös olla tuotantokohtainen. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on yleensä kaksi vuotta, enimmillään neljä vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvat henkilöstön fyysinen ja henkinen työhyvinvointi sekä työturvallisuus ja -terveys. Esimerkiksi työilmapiirin ja henkilöstön jaksamisen haasteet kuuluvat siis ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetun, eivät luottamusmiehen hoidettaviksi.

Käytännössä työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies kuitenkin toimivat usein yhdessä, koska työhyvinvointi ja työsuhteen ehdot saattavat liittyä erottamattomasti toisiinsa. Luottamusmies voi toimia myös työsuojeluvaltuutettuna. Inhimillisen jaksamisen kannalta on kuitenkin suositeltavaa, että luottamusmies on eri henkilö kuin työsuojeluvaltuutettu.



Luottamusvaltuutettu työpaikalla

Luottamusvaltuutettu on luottamusmiehiin nähden toissijainen. Temen edustamilla teatteri ja tanssiopetuksen aloilla Temeen järjestäytyneet työntekijät valitsevat aina luottamusmiehen. Niissä elokuva-alan työpaikoissa, jossa työnantaja on järjestäytynyt Paltaan, valitaan luottamusmies. Työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu voidaan valita niillä elokuva-alan työpaikoilla, joissa työnantaja ei ole järjestäytynyt Paltaan. Edunvalvonnan toimivuuden kannalta on tärkeää, että luottamusvaltuutettu on liiton jäsen.

On tärkeää huomata, että luottamusmies on ainoa, jolla on oikeus tehdä työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia.



Luottamusmiehen ja työsuojelu- valtuutetun yhteinen muistilista

Luottamusmies valvoo lakien ja työehtosopimuksen noudattamista. Alla olevan listan avulla luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat kontrolloida sitä, onko työnantaja huolehtinut työsuojeluvälvoitteestaan. Asia on kunnossa, kun:

- työn riskit ja vaarat on arvioitu ja selvitetty; riskianalyysi on ajan tasalla
- työntekijöille on annettu riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä
- työntekijät on perehdytetty turvalliseen työn tekemiseen
- työsuojelun toimintaohjelma on laadittu ja se on ajan-tasainen ja se on helposti ja yhdenvertaisesti kaikkien työntekijöitten saatavilla
- työterveyshuollon työpaikka-selvitys ja kirjallinen toimintasuunnitelma on laadittu sekä pidetty ajan tasalla
- lakisääteinen työterveys-huolto on järjestetty
- yhdenvertaisuuden edistämistoimista on huolehdittu
- sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on toteutettu
- sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää on ennaltaehkäisty
- työvuoroluettelo on laadittu ja annettu tiedoksi työntekijöille
- työaika- ja vuosilomakirjanpito on laadittu

Sisällys

Miksi opas ja millaiseen työelämän toimintaympäristöön?	3
Mikä luottamusmies on ja mitä se tekee?	8
Luottamusmiehen tehtävät voidaan kiteyttää seuraavasti	8
Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiyhdistysliikettä	10
Työehtosopimus on luottamusmiehen työkalu	12
Temeen järjestäytyneet työntekijät valitsevat luottamusmiehen	16
Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet	18
Luottamusmiehellä on edustamisoikeus ja oikeus sopia	19
Luottamusmiehen tiedonsaanti	20
Laki suojaa luottamusmiestä	20
Luottamusmiehellä on salassapitovelvollisuus	23
Työpaikan yhteistoiminnan paikat	24
Luottamusmies henkilöstön edustajana	25
Luottamusmies neuvottelijana	26
Neuvottelujen kulku	28
Luottamusmies työpaikan erimielisyyksien kohtaajana	30
Luottamusmiehen viestintä ja keskinäiset verkostot	31
Luottamusmies kouluttautumassa	34
Yhteistyökumppanina työsuojeluvaltuutettu	36
Luottamusvaltuutettu työpaikalla	38
Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhteinen muistilista	40

Kirjoittajat Anu Suoranta,
Marika Väisänen ja Sikke Leinikki
Ulkoasu Jani Pulkka
Kuvitus Camilla Pentti
Paino Grano Oy, Helsinki 2020

Teme