

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 8 ja 10 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan lakia työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa muutettavaksi siten, että työsuojeluyhteistyön muodoista ja osallistumistavasta voitaisiin sopia paikallisesti mahdollisimman sopivin menettelyin. Paikallistenkin sopimusten mukaisen yhteistoiminnan tulee johtaa työsuojelussa vähintään saman tasoiseen tulokseen kuin suoraan lain tai työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työsuojelusopimusten mukaan järjestetyn yh-

teistoiminnan. Lisäksi ehdotetaan, että myös muiden kuin julkisen alan työpaikkojen osalta voitaisiin sopia siitä, ketkä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalia järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Lainsäädäntö ja keskusjärjestöjen sopimukset

Yleistä

Työpaikoilla tapahtuva työnantajan ja työntekijäin välinen yhteistyö on muotoutunut kahdelta eri pohjalta. Toisaalta yhteistyö on työsuojelua koskevaa yhteistyötä, josta on säädetty työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/73), jäljempänä valvontalaki, ja toisaalta yhteistyö perustuu yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin (725/78), jäljempänä yhteistoimintalaki. Muussakin lainsäädännössä työsuhteen osapuolet on veloitettu yhteistoimintaan työturvallisuuden edistämiseksi. Lisäksi keskusjärjestöjen välisin sopimuksin on sovittu sekä työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta että yhteistoiminnasta yrityksissä.

(1190/90) veloitetaan työnantaja ja työntekijä yleisluontoisesti työturvallisuuteen liittyvään yhteistoimintaan. Työturvallisuuslaissa (299/58) on myös yleisluontoinen säännös työturvallisuutta koskevasta yhteistoiminnasta. Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa eli valvontalaissa säädetään työnantajan ja työntekijäin välisestä työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta. Lain 2 luvussa on säännökset yhteistoimintaelimistä ja niiden tehtävistä. Työterveyshuoltolaki (743/78) velvoittaa työnantajan käsittelemään eräitä keskeisiä työterveyshuollon toteuttamiseen liittyviä asioita työsuojelun valvontalaissa tarkoitettua työsuojelutoimikunnassa tai sen puuttuessa työsuojeluvaltuutetun kanssa. Lisäksi yhteistoimintaa koskevat laki yhteistoiminnasta yrityksissä eli yhteistoimintalaki, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/88) sekä laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/90).

Lainsäädäntö

Työopimuslain 32 §:n 3 momentissa

Sopimukset

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat teh-

neet useita sopimuksia, joiden yhtenä tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Niitä ovat Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välinen vuonna 1990 uudistettu luottamusmiessopimus, STK:n, SAK:n ja Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliiton (STTK) vuonna 1990 tekemä sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla, samojen yhdistysten sekä lisäksi Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK:n ja Akava/Ylempien toimihenkilöiden neuvottelukunta YTN:n vuonna 1989 tekemä sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä, Liiketyönantajain Keskusliiton (LTK), SAK:n, STTK:n ja Akava/YTN:n välinen vuonna 1990 tehty yhteistoimintasopimus, STK:n ja STTK:n välillä vuonna 1987 tehty tuottavuuden ja teknologian kehittämissopimus sekä STK:n, STTK:n ja TVK/Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL:n välinen vuonna 1990 uudistettu toimistojen työsuojeluyhteistoimintaa koskeva sopimus.

Valtiovarainministeriö ja valtion henkilöstöä edustavat keskusjärjestöt ovat tehneet luottamusmiessopimuksen (1991), valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (1991) sekä sopimuksen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1991). Työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemasta on oikeuksista on vuonna 1991 tehty erillinen virkaehtosopimus ja työehtosopimuspyöytäkirja. Kunnallishallinnossa työsuojeluyhteistyöstä on sovittu kunnallisen alan työsuojelusopimuksella. Muun yhteistoiminnan järjestämisestä on 1 päivänä syyskuuta 1993 tullut voimaan yhteistoimintamenettelyä koskeva yleissopimus, jolla on korvattu suosituspohjainen työpaikkademokratia. Evankelis-luterilaisen kirkon osalta on työnantajan ja työntekijäin yhteistoiminnasta sovittu luottamusmiessopimuksella, sopimuksella yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa sekä suositussopimuksella työpaikkademokratiasta.

1.2. EY-direktiivien mukainen yhteistoiminta

Keskeiset työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintavelvoitteita koskevat määräykset sisältyvät vuonna 1989 annettuun Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiiviin toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391/ETY),

jäljempänä työympäristön puitedirektiivi. Direktiivi ja sen nojalla annettu erityisdirektiivit sisältävät yleisiä periaatteita, jotka koskevat työssä ilmenevien vaarojen ehkäisemistä, turvallisuuden ja terveyden suojelua, vaarojen ja tapaturman aiheuttajien poistamista, tiedottamista työntekijöille ja heidän edustajilleen, heidän kuulemistaan, heidän tasapuolista osallistumistaan, kouluttamista sekä lisäksi yleisiä ohjeita näiden periaatteiden täytäntöönpanemiseksi. Osallistumisen muodot voidaan järjestää kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

Työympäristön puitedirektiivin voimaantulo on edellyttänyt eräitä muutoksia lainsäädäntöömme. Ne on tehty vuoden 1994 alusta voimaan tulleilla työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muutoksilla (144 ja 145/93).

1.3. Nykytilan arviointi

Jokaisella työpaikalla on oltava työsuojelupäällikkö. Vähintään 10 työntekijän työpaikoissa on valittava työsuojeluvaltuutettu. Tällaisia työpaikkoja on noin 30 000 eli noin 15 % kaikista työpaikoista. Työpaikan koon mukaan työsuojelutoimikunta tulisi valita vähintään 20 hengen työpaikoissa, joita on noin 15 000 työpaikkaa eli noin 8 %:ssa kaikista työpaikoista. Tämän kokoisissa yrityksissä on vähän yli miljoona työntekijää. Työturvallisuuskeskus, joka on keskeisten työmarkkinajärjestöjen yhteistyöelin työsuojelun alueella, ja valtiokonttori pitävät rekisteriä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstöstä. Valvontalaissa edellytetyjä työsuojelun yhteistoiminnassa toimivia henkilöitä oli vuoden 1993 lopussa ilmoitettu Työturvallisuuskeskuksen rekisteriin yhteensä 58 612 ja valtiokonttorin rekisteriin 5 768. Lisäksi Työturvallisuuskeskuksen rekisterissä oli 7 705 ja valtiokonttorin rekisterissä 822 työsuojelusopimusten nojalla valittua työsuojeluasiamiestä.

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestelyt ovat olleet voimassa jo parikymmentä vuotta ja yhteistoimintalain mukaiset järjestelyt noin viisitoista vuotta. Tänä aikana on työpaikkojen oloissa tapahtunut muutoksia, työn ja työympäristön suunnittelu on kehittynyt, psyykinen työsuojelu on korostunut ja samalla työsuojeluja muut työoloihin liittyvät asiat ovat lähenty-

neet. Aikanaan hyviksi koetut organisaatiomuodot eivät enää sovellu parhaalla mahdollisella tavalla kaikille työpaikoille.

Linjaorganisaation ja työsuojeluorganisaation eri tehtävissä toimivien henkilöiden asemasta on käytännössä ollut epäselvyyttä. Jälkimmäisten uskotaan olevan vastuussa edellisille kuuluvista tehtävistä. Linja- ja yhteistoimintaorganisaatioiden toisistaan erillään toimiminen voi aiheuttaa sen, etteivät hyvätkään suunnitelmat ja päätökset johda toteutumiseen. Yhtenä osoituksena eri henkilöiden aseman epäselvyyksistä voidaan pitää kannanottoja, joiden mukaan työsuojelupäälliköllä, -valtuutetulla tai -toimikunnalla tulisi olla nykyistä välittömämpi vaikutusmahdollisuus työpaikan työsuojelun toteutukseen. Jo nyt työsuojeluvaltuutettu voi keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttavan työn. Yhteistoimintaorganisaatioille on laissa lueteltu erilaisia yksittäisiä tehtäviä. Tehtävien rajaaminen on kuitenkin epämääräistä. Esimerkiksi sen määrittäminen, missä määrin yhteistoimintaelinten on osallistuttava suunnitteluun sekä missä suunnittelun, kehittämisen tai toteuttamisen vaiheessa tiettyä asiaa on käsiteltävä yhteistoiminnassa, on avoinna. Yhteistoiminnan aikaistaminen käytännön tarpeita vastaavaan vaiheeseen voisi edellyttää lupumista nykyisen kaltaisesta usein jäykästä kokouskäytännöstä ja siirtymistä erilaisiin projekti- tai laatupiiriin kaltaisiin työskentelymuotoihin. Työterveyshuollon asiantuntemusta ei aina käytetä riittävästi hyväksi työsuojeluoloihin vaikuttamiseen. Sitä voitaisiin lisätä erityisesti työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostamiseksi, jos työterveyshuollon asiantuntemus kytkettäisiin nykyistä selkeämmin työsuojeluyhteistoimintaan.

Niillä työpaikoilla, joilla on sovellettava sekä valvontalakia että yhteistoimintalakia, saattaa olla sekä työsuojelutoimikunta että yhteistoimintaneuvottelukunta. Kahden edustuksellisen elimen olemassaoloa on toisinaan pidetty tarpeettomana. Työmarkkinajärjestöt ovatkin sopineet mahdollisuudesta sopia paikallisesti tarkoituksenmukaisesta olosuhteet huomioon otavasta yhteistoimintamuodosta. Jos ei muusta yhteistoimintamuodosta sovita, perustetaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan työskentelyn on useasti nähty olevan vain muodollista. Tämän on katsottu johtuvan toimikunnan puutteellisista toimintavaltuuksista. Toisaalta sitä on pidetty käytännön elämästä nousevana perusteluna toi-

mikuntien lakkauttamiselle. Työsuojelutoimikuntien tehokkuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta esitetystä epäilyistä huolimatta työsuojelutoimikuntaa koskevan säännöksen kumoamista on pidetty tarpeettomana ja haitallisenä, koska se saattaisi joillakin työpaikoilla johtaa muun kuin työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun välisen työsuojeluyhteistoiminnan loppumiseen.

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan tehostamistoimikunta piti mietinnössään (komiteanmietintö 1990:39) tärkeänä painottaa työsuojeluyhteistyön kehittämismahdollisuuksien ratkaisussa työturvallisuuslain syyskuun alusta 1988 voimaan tulleella muutoksella työnantajalle asetettuja velvoitteita työympäristön jatkuvasta tarkkailusta, työympäristön ja työn suunnittelemisesta sekä eräitä muita uusia velvoitteita. Toimikunnan käsityksen mukaan työsuojelun edistämiseksi tarvittavan työsuojelun yhteistoiminnan eräs keskeinen ongelma on suunnittelemattomuus ja tavoitteettomuus.

Erityisesti kuntien työpaikoissa on pidetty epäkohtana sitä, että aina kutakin vaalia varten erikseen ratkaistaan se, valitsevatko toimihenkilöt oman työsuojeluvaltuutetun ja esitetty mahdollisuutta sopia asiasta pidempää ajanjaksoa varten esimerkiksi työsuojelusopimuksessa, työpaikkakohtaisesti tai vaikkapa kuntakohtaisesti. Nyt ratkaisun voivat tehdä yksistään toimihenkilöt. Asiasta sopiminen voisi olla tarkoituksenmukaista erityisesti kun tekniikan kehittyessä ja työmenetelmien muuttuessa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välinen raja käytännössä on hämärtynyt.

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan tehostamistoimikunta halusi selventää säännöksiä ja määräyksiä siitä, milloin työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtäviä voi hoitaa sama henkilö. Toimikunta katsoi, että tällaista järjestelyä voidaan pitää laajemminkin käyttökelpoisena tapana tehostaa asioiden hoitoa työpaikalla ja edesauttaa näiden tehtävien yhdistämistä silloin, kun siihen työpaikalla on tarve ja edellytykset. Ehdotuksen mukaan edellytettäisiin kuitenkin, että sama henkilö valittaisiin erikseen molempiin tehtäviin.

2. Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset

Tarkoituksenmukaisimman yhteistyön järjestämisen tavat voivat vaihdella eri aloilla ja eri

työpaikoissa. Samankin työpaikan piirissä menettelyissä voi olla tarvetta siihen, että eri yksiköiden välillä on eroja. Myöskin voi olla tarvetta käsitellä eri tyyppisiä asioita eri tasoilla. Esimerkiksi koko yritystä tai laitosta koskevan kehittämistoiminnan suunnitteleminen voisi tapahtua toisin kuin yksittäistä yksikköä tai työpistettä koskevan asian käsitteleminen.

Erilaisia yhteistoimintatapoja voisivat olla esimerkiksi yksiköiden johdon ja johtoryhmien työsuojeluvaltuutettujen kanssa käymät keskustelut jo asioiden varhaisessa suunnitteluvaiheessa, tiettyjä asioita varten perustettavat laatu- ja työturvallisuuspiirit, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön osallistuminen erilaisten kehittämis- ja suunnitteluprojektien työskentelyyn. Laatu- ja työturvallisuuspiirejä voisi olla useita yhtäaikaan ja ne kestäisivät kukin niin kauan kuin kyseinen asia vaatii.

Tuloksellisen yhteistoiminnan kannalta on tärkeää, että työpaikalla voidaan yhteistoimintaa järjestää työpaikan olot huomioon ottaen mahdollisimmin tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Sen vuoksi olisi tarpeellista, että työsuojeluyhteistyön muodoista ja osallistuttavasta voitaisiin sopia paikallisesti mahdollisimman sopivin menettelyin. Valvontalakia ehdotetaan näistä syistä muutettavaksi siten, että edellä kuvattu sopimismenettely tulisi mahdolliseksi. Kuitenkin on tärkeää, että paikallistenkin sopimusten mukainen yhteistoiminta johtaa työsuojelussa vähintään saman tasoiseen tulokseen kuin lain tai työsuojelusopimusten mukainen yhteistoiminta. Sen vuoksi ei voitaisi sopia työntekijöiden velvollisuudesta ja oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu eikä myöskään työsuojeluvaltuutetun oikeuksista ja velvollisuuksista.

Työn luonne ja työtehtävät ovat monella alalla muuttuneet valvontalain säätämisen jälkeen. Tämä tulisi ottaa huomioon myös työsuojelun yhteistoiminnassa. Sen vuoksi ehdotetaan, että myös muita kuin julkisen alan työpaikkoja koskien olisi mahdollista sopia siitä, keiden katsotaan kuuluvan työntekijöihin ja keiden toimihenkilöihin.

Työntekijät voivat valita saman henkilön työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtäviin. Tällaista järjestelyä voidaan pitää useasti tarkoituksenmukaisena ja tehokkaana tapana hoitaa näitä tehtäviä. Mahdollisuutta tehtävien yhdistämiseen on syytä korostaa ja edistää silloin, kun siihen on työpaikalla tarve ja edellytykset. Menettelyn käyttökelpoisuutta

yleensä tulisi nykyistä useammin harkita työpaikoilla. Jotta työpaikoilla voitaisiin saada useammin arvioitavaksi yhteistoiminnan tarkoituksenmukaiset järjestelytavat ja työntekijöiden edustajien tehtävien päällekkäisyyden vähentäminen, ehdotetaan valvontalakiin lisättäväksi säännös mahdollisuudesta yhdistää työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien hoitaminen.

3. Esityksen vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä taloudellisia vaikutuksia. Kun työsuojeluyhteistyön tehostamisella pyritään samalla terveyden ja turvallisuuden parantamiseen, taloudelliset vaikutukset syntyvät työolojen kohentumisesta mahdollisesti seuraavina vähenneinä sairaus- ja tapaturmakuluina sekä parantuneena tuottavuutena.

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia myöskään yritysten organisaatorakenteisiin tai henkilöstön määrään. Kunkin työpaikan tarpeiden mukaan olisi mahdollista lisätä tai vähentää tai myös pienentää tai suurentaa yhteistoimintaorganisaatioita. Ehdotetut muutokset vaikuttavat lähinnä toiminnan tehostamiseen. Esityksen avulla pyritään parantamaan työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamista työpaikoilla.

Esityksen mahdolliset vaikutukset elinympäristöön ovat välillisiä.

4. Asian valmistelu

Työpaikan työsuojelun yhteistyön tehostamista selvittänyt toimikunta käsiteli työpaikkojen käytännön yhteistyötä palvelevan yhteistoiminnan tehostamista. Työolokomitean mietinnössä (komiteanmietintö 1991:37) kiinnitettiin huomiota sekä osallistumisjärjestelmien toiminnan tehostamiseen että henkilöstön välittömien vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen. Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean II osamietinnössä (komiteanmietintö 1993:11) tuotiin esille työsuojelun ja muun yhteistoiminnan yhtymäkohtia.

Työolokomitean esittämien toimenpide-ehdotusten johdosta työministeriö asetti 4 päivänä maaliskuuta 1993 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää, missä määrin työsuojelun valvonnasta annetussa laissa tarkoitettulla työsuojelun yhteistoiminnalla ja yhteistoiminnasta

yrityksissä annetussa laissa tarkoitettulla yhteistoiminnalla on päällekkäisiä tehtäviä, selvittää mahdollisuus selkeyttää ja kehittää mainittujen yhteistoimintaorganisaatioiden keskinäisiä tehtäviä ja mahdollisuudet kehittää työsuojelun yhteistoimintaa sekä tehdä selvitystensä pohjalta ehdotukset mahdollisesti tarvittaviksi sään-

nöksiksi ja määräyksiksi. Työryhmässä oli keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustus. Hallituksen esitys perustuu työryhmän yksimieliseen muistioon (Yhteistoimintatyöryhmän muistio, työhallinnon julkaisu Nro 41, työministeriö, Tampere 1993).

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

8 §. Lakiehdotuksen 8 §:n 4 momentilla on tarkoitus tehostaa työnantajan ja työntekijäin välistä yhteistoimintaa. Sen vuoksi ehdotuksella pyritään siihen, että työpaikan yhteistoiminta voitaisiin järjestää mahdollisimman hyvin työpaikan oloihin soveltuvalla tavalla. Yhteistoiminnan muodot sekä yhteistoiminnassa noudatettavat menettelytavat voitaisiin ratkaista työpaikalla ja niitä voitaisiin kehittää joustavasti tarpeen mukaan. Ehdotetut menettelytavat helpottaisivat lähinnä pienten ja keskisuuren yritysten työsuojeluyhteistoimintaa. Ehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa työsuojelupäälliköitä ja työsuojeluvaltuutettuja koskevia säännöksiä.

Työpaikkakohtaisesti sovittavilla yhteistoimintajärjestelyillä voitaisiin täydentää lain tai työehtosopimusten mukaisia järjestelyjä tai ne voitaisiin korvata sovittavilla menettelytapoilla. Työpaikalla tehtävältä sopimiselta edellytettäisiin aina, että työntekijöillä olisi vähintään saman tasoiset mahdollisuudet käsitellä työpaikan työsuojelua koskevia asioita kuin laissa säädettyjen menettelytapojen mukaisesti järjestetyssä yhteistoiminnassa. Koska sopimisella on tarkoitus tehostaa työsuojelun yhteistoimintaa, ei yhteistoiminnasta luopumisesta voitaisi sopia eikä myöskään sellaisesta yhteistoiminnasta, jolla työntekijöiden osallistumismahdollisuudet sovittaisiin vähemmiksi kuin ne olisivat kyseisellä työpaikalla ilman työpaikkakohtaista sopimista.

Tässä ehdotetut työpaikkakohtaiset yhteistoimintajärjestelyt eivät perustuisi työsuojelusiin tai työehtosopimuksiin verrattaviin sopimuksiin. Sopimisessa olisi kyse riittävästä yhteisymmärryksestä. Tässä tapauksessa yhteisymmärryksen katsottaisiin syntyneen kun toi-

saalta työnantaja ja toisaalta sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden enemmistöt ovat hyväksyneet järjestelyn.

Koska työpaikan yhteistoimintamenettelystä voitaisiin työnantajan ja henkilöstön välillä sopia melko vapaamuotoisesti, olisi tärkeätä, ettei sopimisen sisällöstä synny epäselvyyttä. Sen vuoksi työnantajan tulisi pyynnöstä kirjata neuvottelun tulos siitä laadittuun pöytäkirjaan, jonka osapuolten edustajat allekirjoittaisivat. Tehdystä järjestelystä työnantajan tulisi tehdä kirjallinen ilmoitus työpaikan henkilöstölle.

Jotta yhteistoimintamenettelyä voitaisiin kehittää tarkoituksenmukaisella tavalla työpaikan mahdollisesti muuttuvien tarpeiden mukaan, olisi yhteistoiminnan työpaikkakohtaisista muodoista sopiminen rajoitettava tietyksi määräajaksi. Kun sopimus aina tehtäisiin määräajaksi, olisi työpaikalla tietyin ajanjaksoin harkittava yhteistoiminnan tarkoituksenmukaiset muodot. Asioiden määräajoittain tapahtuva pohtiminen olisi omiaan estämään epätarkoituksenmukaisten yhteistoimintamuotojen vakiintumista. Jos käytössä olleet menettelytavat havaittaisiin hyviksi, menettelyn jatkamisesta edelleen voitaisiin sopia.

Työpaikkakohtaisen yhteistoimintajärjestelyn määräaika olisi sopivimmin kytkettävissä työsuojeluvaltuutetun toimikauteen. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on niin pitkä ajanjakso, että sen kuluessa olisi jo todettavissa järjestelyn toimivuus. Työsuojeluvaltuutetun uuden toimikauden alkaessa olisi sopiva aika tehdä tarvittavat muutokset yhteistoimintamenettelyihin. Toimikauden kuluessakin niitä voitaisiin tehdä tarpeen mukaan. Järjestelyt kuitenkin päättyisivät aina samalla kun valtuutetun toimikausi, ellei jatkamisesta sovittaisi erikseen.

Julkishallinnon työpaikoilla voidaan sopia

siitä, keiden työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutettuja valittaessa katsotaan kuuluvan työntekijöihin ja keiden toimihenkilöihin. Työssä tapahtuneiden ja edelleen tapahtuvien muutosten vuoksi mahdollisuus sopia henkilöstöryhmiin kuulumisesta olisi yhtä tarpeellista yksityisillä työpaikoilla kuin julkisen alan työpaikoilla. Sen vuoksi ehdotetaan, että sopiminen olisi mahdollista kaikilla työpaikoilla. Tätä koskevat säännökset sisältyvät ehdotettuun pykälän 5 momenttiin, joka vastaa nykyistä 4 momenttia.

10 §. Työntekijät voivat jo voimassa olevan lain mukaan valita saman henkilön työsuojeluvaltuutetuksi ja luottamusmieheksi. Se edellyttää henkilön valitsemista erikseen kumpaankin tehtävään. Jotta työpaikoilla nykyistä useammin tulisi harkittavaksi mahdollisuus yhdistää

nämä tehtävät ja arvioida yhteistoiminnan taroituksenmukaiset järjestelytavat myös tältä osin, siitä olisi tarpeellista olla laissa säännös. Muutoksella ei vaikutettaisi työntekijöiden valintamahdollisuuksiin eikä vähennettäisi työntekijöiden mahdollisuutta valita erikseen työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies.

2. Voimaantulo

Lakiehdotus ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 8 ja 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/73) 8 §:n 4 momentti ja 10 §:n 4 momentti, näistä 8 §:n 4 momentti sellaisena kuin se on 17 päivänä joulukuuta 1993 annetussa laissa (1185/93), sekä

lisätään 8 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 17 päivänä joulukuuta 1993 annetulla lailla, uusi 5 momentti seuraavasti:

8 §

— — — — —
Työnantaja ja työntekijät taikka heidän edustajansa voivat edellä säädetystä poiketen sopia tässä luvussa tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämisestä muullakin työpaikan oloihin paremmin soveltuvalla tavalla, edellyttäen että työntekijöillä on tällöinkin vähintään samantasoiset mahdollisuudet käsitellä työpaikan työsuojelua koskevia asioita kuin tämän lain mukaisesti järjestetyssä yhteistoiminnassa. Järjestelystä voidaan sopia kerrallaan enintään samaksi ajaksi kuin työpaikan työsuojeluvaltuutettu on valittu tai valitaan. Työnantajan on pyynnöstä kirjattava yhteistoiminnan järjestelyä koskevan neuvottelun tulos siitä laadittuun pöytäkirjaan, jonka osapuolten edustajat allekirjoittavat. Tehdystä järjestelystä työnantajan tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työpaikan henkilöstölle.

Sopimuksessa ei kuitenkaan saa poiketa siitä, mitä 10 ja 11 §:ssä säädetään. Kuitenkin voidaan sopia siitä, ketkä työsuojeluvaltuute-

tun tai varavaltuutettujen vaaleja järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin. Edellä 3 momentissa tarkoitetulla viranomaisella, kunnallisella työmarkkinalaitoksella tai kirkon sopimusvaltuuskunnalla on lisäksi oikeus sopia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimikauden pituudeksi enintään neljä kalenterivuotta.

10 §

— — — — —
Milloin työpaikalle on valittu työsuopimuslain (320/70) 53 §:n 1 momentissa tarkoitettu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevista asioista, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

Helsingissä 22 päivänä huhtikuuta 1994

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri Ilkka Kanerva

Laki

työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 8 ja 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/73) 8 §:n 4 momentti ja 10 §:n 4 momentti, näistä 8 §:n 4 momentti sellaisena kuin se on 17 päivänä joulukuuta 1993 annetussa laissa (1185/93), sekä

lisätään 8 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 17 päivänä joulukuuta 1993 annetulla lailla, uusi 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

Sopimuksessa ei kuitenkaan saa tehdä poikkeuksia siitä, mitä 10 ja 11 §:ssä säädetään. Edellä 3 momentissa tarkoitettulla viranomaisella, kunnallisella työmarkkinalaitoksella tai kirkon sopimusvaltuuskunnalla on kuitenkin oikeus sopia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimikauden pituudeksi enintään neljä kalenterivuotta. *Samoin voidaan sopia siitä, ketkä työsuojeluvaltuutetun tai varavaltuutettujen vaaleja järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin.*

Työnantaja ja työntekijät taikka heidän edustajansa voivat edellä säädetystä poiketen sopia tässä luvussa tarkoitettun yhteistoiminnan järjestämisestä muullakin työpaikan oloihin paremmin soveltuvalla tavalla, edellyttäen että työntekijöillä on tällöinkin vähintään samantasoiset mahdollisuudet käsitellä työpaikan työsuojelua koskevia asioita kuin tämän lain mukaisesti järjestetyssä yhteistoiminnassa. Järjestelystä voidaan sopia kerrallaan enintään samaksi ajaksi kuin työpaikan työsuojeluvaltuutettu on valittu tai valitaan. Työnantajan on pyynnöstä kirjattava yhteistoiminnan järjestelyä koskevan neuvottelun tulos siitä laadittuun pöytäkirjaan, jonka osapuolten edustajat allekirjoittavat. Tehdystä järjestelystä työnantajan tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työpaikan henkilöstölle.

Sopimuksessa ei kuitenkaan saa poiketa siitä, mitä 10 ja 11 §:ssä säädetään. Kuitenkin voidaan sopia siitä, ketkä työsuojeluvaltuutetun tai varavaltuutettujen vaaleja järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin. Edellä 3 momentissa tarkoitettulla viranomaisella, kunnallisella työmarkkinalaitoksella tai kirkon sopimusvaltuuskunnalla on *lisäksi* oikeus sopia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimikauden pituudeksi enintään neljä kalenterivuotta.

10 §

Milloin työpaikalle on valittu 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 53 §:n 1 momentissa tarkoitettu luot-

Milloin työpaikalle on valittu työsopimuslain (320/70) 53 §:n 1 momentissa tarkoitettu luotamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työn-

Voimassa oleva laki

tamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevilla asioilla.

Ehdotus

tekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevilla asioilla, *jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.*

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .*

