

TYÖSUOJELUVAALIT MARAN JA PAMIN SOPIMUSALOILLA

Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palvelut

Hiihtokeskusala

Ohjelmapalveluala

Huvi-, teema ja elämyspuistot



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄ

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikalle edustamaan työntekijöitä asioissa, jotka liittyvät työturvallisuuteen, työntekijöiden työterveyteen ja työhyvinvointiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu yhteistoimintaan työpaikalla työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin. Työsuojeluvaltuutettu kiinnittää työsuojelupäällikön huomiota mahdollisiin ongelmiin tai riskeihin työoloissa ja osallistuu korjaustoimenpiteiden suunnitteluun.



MILLAISELLE TYÖPAIKALLE VALITAAN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU?

Lain ja sopimusten mukaan työntekijöiden tulee valita työsuojeluvaltuutettu keskuudestaan, mikäli työpaikalla on säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Pienemmilläkin työpaikoilla saa valita valtuutetun.

Työsuojeluorganisaatio koostuu aina työnantajan edustajasta työsuojeluasioissa (työsuojelupäällikkö) sekä työntekijöiden edustajista, joita vähimmillään ovat varsinainen työsuojeluvaltuutettu sekä 1. ja 2. varatyösuojeluvaltuutettu. Pienellä työpaikalla, jossa ei ole erikseen nimettyä työsuojelupäällikköä, toimii työnantaja itse työsuojelupäällikkönä.

MaRan ja PAMin sopimusaloilla (Marava-aloilla) yhteistoimintaa voidaan tehdä yhdistäen saman työnantajan useampi toimipaikka, jos toimipaikat sijaitsevat niin, että niistä syntyy alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukainen kokonaisuus, jossa työsuojeluvaltuutettu pystyy kohtuullisesti toimimaan ja yhteistoiminta luonnistuu ongelmitta. Tällöin valitaan toimipisteille yksi yhteinen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos yrityksellä on useita toimipisteitä, jotka eivät muodosta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta, jaetaan yrityksen

toiminta alueisiin, joihin jokaiseen valitaan oma alueellinen työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut. Jos yrityksellä on useampia toimipaikkoja, valitaan lisäksi työsuojeluasiamies niihin toimipaikkoihin, joissa henkilöstömäärä on vähintään 10 henkilöä. Työsuojeluasiamiehen tehtävä on toimia työsuojeluasioissa toimipaikkakohtaisesti sekä olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun.

Työpaikalla, jossa on säännöllisesti yli 20 työntekijää, tulee lisäksi perustaa työsuojelutoimikunta. Toimikunnan kokoonpanosta voidaan sopia, mutta jos ei muuta sovita, neljännes jäsenistä edustaa työnantajaa, neljännes esimiehiä ja puolet työntekijöitä.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu aina työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja yleensä myös varavaltuutetut. Lisäksi mahdollinen esimiesten työsuojeluvaltuutettu, joka katsotaan tässä kokoonpanossa henkilöstön, ei työnantajan, edustajaksi. Muut toimikunnan jäsenet valitaan saman vaalin yhteydessä. On myös mahdollista sopia, että työsuojelutoimikunta koostuu esimerkiksi kaikista alueellisista työsuojeluvaltuutetuiksi valituista henkilöistä, jolloin työsuojelutoimikunnan valintoja ei ole tarpeen järjestää erikseen.

VAALEIHIN VALMISTAUTUMINEN

Työnantajan on annettava työntekijöille tietoa heidän oikeudestaan valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalien järjestämisvastuu on työntekijöillä, mutta työnantajan positiivinen ja kannustava asenne edistää työntekijöiden kiinnostusta osallistua yhteisten turvallisuus- ja hyvinvointiasioiden hoitamiseen. Jatkossa työsuojeluvaalit järjestetään kahden vuoden välein, parittoman vuoden syksyllä.

Työpaikan henkilöstön tulee sopia vaalien järjestämisestä työnantajan kanssa. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Ennen vaaleja on sovittava mahdollisesta tarpeesta jakaa yritys alueisiin ja päätettävä tarvittavien työsuojeluvaltuutettujen määrästä. Marava-aloilla esimiehet voivat valita oman työsuojeluvaltuutettunsa, jos yli puolet esimiehistä on siihen halukkaita. Lisäksi on sovittava työnantajan kanssa käytettävästä vaalitivasta ja mahdollisten vaalista aiheutuvien kulujen maksamisesta, jos päätetään käyttää esim. postiaänestystä.

Vaalien suunnittelua ja toteuttamista varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tarkoituksenmukaisia tiloja. Vaalista ei saa kuitenkaan aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Vaalitoimikunta

Vaalien käytännön järjestelyjä voi hoitaa edellinen työsuojelutoimikunta tai henkilöstön edustajista muodostettu vaalitoimikunta, jossa on vähintään kolme jäsentä. Vaalitoimikunnassa voivat siinä toimia myös istuvat työsuojelutoimikunnan jäsenet, mutta jos he ovat ehdokkaina myös toimitettavassa vaalissa, syntyy helposti jääviyttä vaalin valvonnassa ja äänten laskennassa. Vaalitoimikunta on suositeltavaa koota muista henkilöstön edustajista.

Työnantaja antaa vaalitoimikunnan käyttöön listan äänioikeutetuista, tarvittaessa erikseen työntekijöistä ja esimiehistä ja tarvittaessa alueellisia vaaleja varten alueittain eriteltynä.

Ehdokasasettelu

Kun vaalipäivästä on sovittu, on vaalin järjestäjän ilmoitettava vaalin ajankohdasta ja paikasta työpaikalla nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla kaikille työpaikan työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalin ajankohtaa.

Työntekijöiden työsuojeluvaalissa ovat ehdokas- ja äänioikeutettuja työntekijäasemassa olevat työntekijät. Jos esimiehet päättävät valita oman ehdokkaansa, ovat esimiehet ehdokas- ja äänioikeutettuja tässä vaalissa. Jos esimiehet eivät halua valita omaa valtuutettua, he ovat äänioikeutettuja työntekijöiden työsuojeluvaltuutetun vaalissa. Esimies ei voi ryhtyä työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi, koska rooli sekä työnantajan että työntekijän edustajana luo ristiriitaa. Esimieheksi katsotaan henkilö, johon sovelletaan esimiesten työehtosopimusta. Vuoropäällikkö voidaan kuitenkin valita työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi, ellei työnantaja ole asettanut häntä edustajakseen hoitamaan työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä.

Työsuojelutoimikunnan muut mahdolliset jäsenet ja mahdolliset työsuojeluasiamiehet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvin osin työsuojeluvaltuutettujen valintaa koskevia ohjeita. Vaalit pyritään järjestämään samanaikaisesti, ellei ole tarpeen odottaa alueellisten vaalien tuloksia. Myös työsuojeluasiamiesten valinta järjestetään tyypillisesti vasta alueellisten valtuutettujen valinnan jälkeen.

Perinteisesti työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun vaali käydään siten, että eniten ääniä saanut asettuu varsinaiseksi, toiseksi eniten ääniä saanut 1. varavaltuutetuksi, ja kolmanneksi eniten ääniä saanut 2. varavaltuutetuksi. On myös mahdollista sopia, että kukin asettuu vain tiettyyn rooliin ehdolle, esimerkiksi vain varavaltuutetuksi. Asia tulee olla selkeästi sovittu vaalitoimikunnassa ja ohjeistettu jo vaalin ehdokasasettelusta ilmoitettaessa.

Samalla kun vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin ajasta ja paikasta sekä äänestysmenettelystä, sen on ilmoitettava myös mihin mennessä virallinen ehdokasasettelu on suoritettava. Ehdokasasettelulle on varattava riittävästi aikaa. Ehdokasasettelu päättyy vaalitoimikunnan ilmoittamana ajankohtana. Tämän jälkeen ilmoitettuja ehdokkaita ei liitetä vaalitoimikunnan vahvistamaan ehdokasluetteloon.

Jos on sovittu valittavaksi useita alueellisia työsuojeluvaltuutettuja, käydään kunkin alueen vaalit erikseen. Yksi vaalitoimikunta voi hoitaa kaikkien alueiden vaalit tai jokaiselle alueelle voidaan valita oma vaalitoimikunta.

Erilaiset vaalitavat

Jos suostumuksensa antaneita ehdokkaita on asetettu vain yksi kuhunkin tehtävään ja varavaltuutettujen järjestys sovitaan, vaalitoimikunta vahvistaa kyseisen valinnan.

Jos johonkin tehtävään on ehdokkaita enemmän kuin valittavia henkilöitä, on järjestettävä vaali. Jos johonkin tehtävään ei ole yhtään ehdokasta, vaalitoimikunnan tulee arvioida, onko ehdokasasettelu uusittava vai järjestetäänkö ensimmäisen vaalin jälkeen täydennysvaalit. Täydennysvaalissa on mahdollista käyttää sopuvaalia, vaikka alkuperäinen vaalitapa olisi ollut toinen.

Äänestystavan valintaan vaikuttaa työpaikan koko ja rakenne. On tärkeätä varmistaa, että kaikki pääsevät äänestämään, myös vapailla olevat ja erilaisissa työvuoroissa olevat.

SOPUVAALI – VALINTA ILMAN ÄÄNESTYSTÄ

Valinta voidaan suorittaa ilman äänestystä esimerkiksi vaalikokouksessa, jos äänioikeutetut ovat yksimielisiä menettelytavasta. Vaalikokouksesta on ilmoitettava henkilöstölle 14 vuorokautta

ennen kokousta. Jos tämän ajan kuluessa joku äänioikeutettu vastustaa sopuvaalia valintatapana, tulee järjestää vaalit. Vaalikokouksessa joku ehdottaa tehtävään henkilöä. Henkilö voi myös ehdottaa itseään. Jos kukaan ei vastusta ja ehdotettu suostuu tehtävään, voidaan hänet valita. Sopuvaalilla tehdystä valinnasta on tehtävä pöytäkirja, joka asetetaan nähtäväksi henkilöstölle.

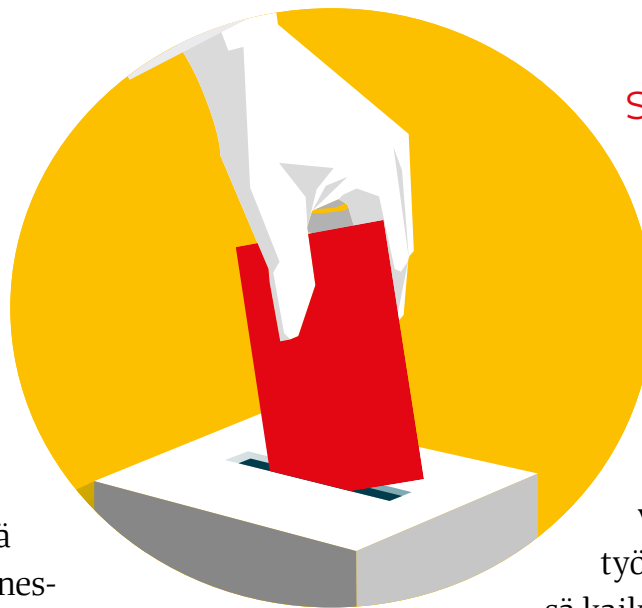
UURNAVAALI

Vaali on toimitettava enemmistövaalina suljetuin lipuin. Äänestys tulee toteuttaa siten, että vaalisalaisuus säilyy. Äänioikeuttaan käyttäneistä on tehtävä merkintä vaaliluetteloon, eli työnantajan antamaan listaan äänioikeutetuista. Äänestysmahdollisuus on pyrittävä järjestämään niin monena päivänä, että esimerkiksi kaikki vapaavuorolaiset on otettu riittävästi huomioon. Äänestystä varten tulee olla äänestysliput, joilla äänestetään joko samalla kertaa työsuojeluvaltuutettua, varavaltuutettuja, työsuojeluasiamiehiä ja työsuojelutoimikunnan jäseniä, tai erilliset äänestysliput kutakin äänestystä varten. Äänestyksessä käytettävien lippujen on oltava selkeitä väärinkäsitysten välttämiseksi. Äänestys tapahtuu merkitsemällä ehdokkaiden nimet tai ehdokasnumerot äänestyslip-

puun tai -lippuihin. Vaalipaikalla tulee olla äänestyslippuja varten vaaliurna. Urnan on oltava tyhjä äänestyksen alkaessa. Vaalipaikalla tulee olla esillä vaalitoimikunnan vahvistama ehdokasluettelo. Äänestyspaikalla ei saa mainostaa ehdokkaita. Äänestysajan päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, laskee äänestystuloksen sekä tekee vaalista pöytäkirjan ja vahvistaa sen nimikirjoituksillaan.

POSTI- ÄÄNESTYS

Jos yhteisen äänestysajan ja -paikan järjestäminen on hankalaa, voidaan sopia postiaänestyksestä. Myös postiaänestyksessä tulee varmistaa äänestäjän äänioikeuden toteaminen ja vaalisalaisuuden säilyminen. Postiaänestys järjestetään käyttämällä kahta kirjekuorta. Täytetty äänestyslippu suljetaan ensimmäiseen kirjekuoreen ja tämä sekä ilmoitus äänestäjän nimestä suljetaan ulompaan kuoreen. Tämä kirjekuori toimitetaan vaalitoimikunnalle postitse tai muulla luotettavalla tavalla.



SÄHKÖINEN ÄÄNESTYS

HYBRIDIÄÄNESTYS

Uurnaäänestys ja postiaänestys voidaan yhdistää, jos esimerkiksi osa työntekijöistä on päätoimipaikalla ja osa sivupisteissä. Hybridiäänestyksellä voi myös tavoittaa pidemmällä vapailla olevat. Postiaänestyksen on päättyttävä niin ajoissa, että äänioikeuden jo käyttäneet voidaan merkitä vaaliluetteloon ennen vaalin toimittamisen aloittamista varsinaisella äänestyspaikalla.

Äänestys voidaan toteuttaa myös sähköisellä järjestelmällä. Sähköinen vaali edellyttää, että vaalitoimikunta saa työnantajalta käyttöönsä kaikkien äänioikeutettujen työntekijöiden sähköpostiosoitteet tai työpaikalla on käytössä yhteinen ryhmäpostilista tai muu järjestelmä, joka tavoittaa kaikki äänioikeutetut työntekijät. Myös sähköinen äänestys on toteutettava siten, että vaalisalaisuus ja äänioikeuttaan käyttäneiden merkintävaatimus täyttyy.

Vaalin tulos ja pöytäkirja

Vaalitoimikunta ratkaisee hankalasti tulkittavien äänestyslippujen hyväksymisen.

Jos on sovittu vaalitivasta, jossa henkilö voi asettua ehdolle useampaan tehtävään ja sama henkilö on saanut ääniä sekä valtuutetun että varavaltuutettujen vaalissa, lasketaan ne kummankin vaalin osalta erikseen. Jos sama henkilö saavuttaa riittävän äänimäärän tullakseen valituksi useampaan rooliin, valitaan hänet aina ns. ”ylempään” tehtävään eli valtuutetun vaalissa ensisijalla varsinaisen työsuojeluvaltuutettu, sitten varavaltuutetut järjestyksessä. Äänten mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla. Arvannon suorittaa vaalitoimikunta.

Vaalitivasta riippumatta vaalitulos on ilmoitettava työnantajalle viipymättä kirjallisesti.

**Äänten mennessä
tasan ratkaistaan
vaalin tulos arvalla.**

ERIMIELISYYDET

Vaalitoimikunnan tulee ilmoittaa määräpäivä, mihin mennessä sille on tehtävä mahdolliset vaalia koskevat huomautukset. Huomautusten jättämiseen tulee varata 14 vuorokautta. Jos vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta tai aiheutuu kiistaa työnantajan ja henkilöstön välillä ja asianomainen työnantaja on järjestäytynyt, kiistakysymyksen ratkaisevat alan liitot. Järjestäytymättömän työnantajan osalta voi kysyä työsuojeluviranomaisilta neuvoa, mutta heillä ei ole mahdollisuutta tehdä tulkintoja liittojen välisestä työsuojelun yhteistoimintasopimuksesta.

Vaalitoimikunnan pöytäkirjat ovat julkisia asiakirjoja ja vaalitoimitus kokonaisuudessaan on syytä hoitaa mahdollisimman läpinäkyvällä ja luotettavalla tavalla.

ILMOITUS TYÖSUOJELU- HENKILÖREKISTERIIN

Työnantajan on ilmoitettava tiedot työsuojelutehtäviin valituista ja nimetyistä henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin Työturvallisuuskeskukseen. Ohjeistus ilmoituksesta Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri.

ILMOITUS LIITTOJEN REKISTERIIN

Valituksi tulleen ollessa jonkin palkansaajayhdistyksen jäsen huolehtii hän itse tai ko. yhdistys omien käytäntöjensä mukaisesti rekisteröitymisestä asianomaisen yhdistyksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

LAIT JA SOPIMUKSET

Työsuojeluvaltuutetun valitseminen perustuu lakiin ja alakohtaisiin työehtosopimukseen. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä asiasta on sovittu työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa, joka on otettu osaksi kaikkia MaRan ja PAMin välillä solmittuja työehtosopimuksia. Tämän opas ei muuta työehtosopimusten tulkintoja, vaikka kirjoitusasua olisi hieman muutettu.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä solmittuja työehtosopimuksia koskevat liitesopimukset 1.1.2021.



MUITA HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

Työsuojeluvaalit, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Työsuojeluvaaliohjeet, TTK

USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET

Jos vaalitoimikunnan jäsen ei ole henkilöstön edustajan roolissa, maksetaanko hänelle korvaus, jos hän osallistuu vaalitoimikunnan kokouksiin työajan ulkopuolella?

Sopimusmääräysten mukaan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä korvaus kuukausittain sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden lukumäärän mukaisesti. Työsuojeluasiamiehelle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle maksetaan työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä työsuojelutehtävistä korvaus, joka vastaa säännöllisen työajan palkkaa. Muissa tilanteissa, kuten esim. jos vaalitoimikunnan jäsen ei ole työsuojeluvaltuutettu eikä työsuojelutoimikunnan jäsen, työajan ulkopuolella suoritettavien korvausten maksamisesta on erikseen työnantajan kanssa sovittava.

Miksi esimiesasema estää työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi ryhtymistä?

Työnantajalla on vastuu työntekijöiden työsuojelusta. Työnantaja voi halutesaan jakaa työnjohtovaltaa ja siirtää myös työsuojeluvastuuta asettamalla toisen henkilön hoitamaan tehtäviä, jotka on työturvallisuuslaissa säädetty työnantajan velvollisuudeksi.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on toimia työntekijöiden edustajana työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettu välittää tietoa työolosuhteissa olevista epäkohdista ensisijaisesti sille lähimmälle esimiehelle, joka edustaa työnantajaa näissä asioissa. Työsuojeluvaltuutettu ei voi olla molemmissa rooleissa yhtä aikaa.

Marava -aloilla kaikilla esimiehillä ei kuitenkaan ole kyseistä työsuojeluvastuuta. Vuoropäälliköllä ei esimerkiksi tätä automaattisesti ole, ellei työnantaja ole selkeästi siirtänyt vastuuta.

Onko joka kerta sovittava erikseen alueista, joille valitaan alueellinen työsuojeluvaltuutettu?

Sopimus työsuojelun toimialueista on mahdollista tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi, jolloin siihen on sovittava irtisanomisaika. Jos sopimuksen sisältö on ollut toimiva, voi sillä jatkaa vaalikaudesta toiseen.

Eikö työsuojeluvaltuutettua voi valita neljäksi vuodeksi?

Pääsääntö on se, että valinta tehdään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, jolloin valittavien henkilöiden kannatus punnitaan useammin. Samalla ehdokkaita on helpompi saada ja heidän on helpompi sitoutua tehtävään.

Poikkeuksellisesti toimikausi voidaan myös sopia työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi.

Jos äänestysaikaa on useampi päivä, miten vaaliurna säilytetään esim. yön aikana?

Vaalitoimikunnan pitää huolehtia siitä, että urna säilytetään turvallisesti, mielellään lukitussa tilassa.

Mitä jos ehdokkaita ei saada?

Jos ei ole lainkaan ehdokkaita, tulee ehdokasasettelu uusiksi. Tässä tilanteessa työnantajan ja vaalitoimikunnan on kuitenkin ennen uutta ehdokasasettelua hyvä yhdessä korostaa henkilöstölle asian merkitystä.

Jos varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tehtävään on ehdokkaita, mutta esimerkiksi varavaltuutetuksi ei, voidaan vaalit käydä alkuperäisen aikataulun mukaisesti ja valita vain osa edustajista. Tällöin on kuitenkin hyvä vaalin jälkeen pyrkiä tekemään täydennysvaali puuttuvien edustajien valitsemiseksi. Vaalin toistamista useampaan kertaan ei suositella, ellei halukkaita tehtävään ole tiedossa.

Vaikka laki asettaa työntekijöille velvollisuuden valita keskuudesta työsuojeluvaltuutettu, joskus voi käydä niin, että yrityksistä huolimatta henkilöstön keskuudesta ei löydy ketään joka olisi halukas ryhtymään työsuojeluvaltuutetuksi. Tällöin työsuojeluvaltuutettua jää valitsematta. Laki ei sisällä mitään sanktiota työntekijöille tai työnantajalle näihin tilanteisiin.



MA·RA 



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket