

Parempaan työympäristöön

SAK:n työsuojelulinjauksia

TIIVISTELMÄOSUUS

tässä asiakirjasta pelkkä tiivistelmä

TIIVISTELMÄ

Parempaan työympäristöön - SAK:n työsuojelulinjauksia

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen keskeinen arvo on turvata ihmisten mahdollisuudet kunnollisiin työsuhteisiin ja työoloihin. Työlainsäädäntöä on kehitetty viime vuosina monilta osin. Muuttunut työelämä ja työympäristö on kuitenkin yhä haasteellisempaa niin, että työturvallisuuden ja työterveyden tarve uudessa työelämässä ei ole vähentynyt, vaan entisestään lisääntynyt ja monipuolistunut. Työpaikkojen välillä on suuria eroja työelämän laadun kehittämisessä ja työntekijöiden kohtelussa.

Tässä asiakirjassa on ehdotuksia miten työntekijöiden terveys ja kunnolliset työolosuhteet taattaisiin nykyistä paremmin kaikilla työpaikoilla. Haasteena on saada työpaikat noudattamaan lainsäädäntöä. Se edellyttää yhteistoimintaa kaikilla tasoilla. Tiivistelmässä on kuvattu terveellisen ja turvallisen työpaikan visio. Sen jälkeen esitetään tiivistetysti keskeiset kehittämis ehdotukset varsinaisesta asiakirjasta. Asiakirjassa on ehdotuksia työpaikkatasolle ja valtakunnantasolle. Työpaikkatason esitykset liittyvät nykyisen lainsäädännön noudattamiseen, aktiiviseen kehittämisotteeseen ja hyvän yhteistyön tehostamiseen työnantajan ja työntekijöiden välillä. Valtakunnan tason esityksissä on ehdotuksia kansallisen työsuojelupolitiikan kehittämistä, lainsäädännön ja työmarkkinasopimusten uudistamisesta sekä viranomaisvalvonnan tehostamisesta. Asiakirja palvelee myös ammattiyhdistysliikkeen oman toiminnan kehittämistä. Haasteena on kehittää keskusjärjestö- ja liittotason toimintaa siten, että työpaikoille valitaan luottamushenkilöt ja että heille luodaan hyvät edellytykset hoitaa edunvalvontaa ja kehittää työympäristöä. Perusedellytys on, että työpaikalla on asetettu tarvittavat yhteistoimintaelimet.

Terveellinen ja turvallinen työpaikka

Tavoitetila

1 Arvot ja johtaminen

- Työpaikan arvot on määritelty yhdessä henkilöstön kanssa. Arvoissa ja strategioissa henkilöstö nähdään osaavana ja luovana voimavarana, jonka hyvinvointi on työpaikan menestyksen avaintekijä. Työpaikan toiminnassa sosiaalinen vastuu näkyy tärkeänä osana yhteiskunta-vastuuta.
- Esimiehet ovat saaneet koulutusta ihmisten johtamiseen ja kohtelevat työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Työntekijöihin luotetaan ja heille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja kehittyä siinä.

- Työpaikalla tieto kulkee ja ilmapiiri on hyvä ja luottamuksellinen. Yhteistoiminta on sujuvaa ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen ja yhdessä tekemiseen kannustavaa.
- Jokaisella on oikeus tietää, ottaa kantaa ja vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin ja ratkaisuihin.
- Työpaikalla laaditaan säännöllisesti henkilöstöraportti, jossa seurataan johtamisen, hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden kehittymistä.
- Työpaikalla toimitaan lakien edellyttämällä tavalla ja laaditaan lakisääteiset kehittämissuunnitelmat mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmia käytetään työpaikan yhteistoiminnallisen kehittämisen välineinä.

2 Työturvallisuus

- Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa työpaikan käytännön johtamista. Esimiesten koulutukseen sisältyy työturvallisuus- ja työterveysasiat.
- Työturvallisuus- ja työterveysasiat on sisällytetty henkilöstön perehdytykseen ja koulutukseen.
- Työpaikalla on tehty systemaattinen vaarojen ja riskien arviointi, jota hyödynnetään työsuojelun toimintaohjelman laadinnassa. Arviointitulokset tarvittavine toimenpiteineen kirjataan, pidetään ajantasalla ja käsitellään yhteistoiminnassa.
- Työtapaturmat, vaaratilanteet ja ns. läheltä-piti-tapaukset on rekisteröity ja käsitelty yhteistoiminnassa. Tarvittavat toimenpiteet vastaavien tilanteiden torjumiseksi käynnistetään viipymättä ja niiden vaikutuksia seurataan.
- Työpaikalla on laadittu työsuojelun toimintaohjelma yhteistyössä henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Ohjelmassa on konkreettiset toimenpide-esitykset, jotka toteutetaan ja niiden vaikuttavuutta seurataan yhteistoiminnassa.
- Työpaikalla seurataan säännöllisesti tapaturma- ja sairaspöissaolotilastoja ja toimitaan ennaltaehkäisevästi niin, että työstä johtuvat tapaturmat ja sairaspöissaolot vähenevät.
- Työpaikalla huolehditaan työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta. Työssä ei ole ylikuormitusta eikä alikuormitusta. Sairaana ja puolikuntoisena ei työskennellä.

3 Työsuojelun yhteistoiminta

- Työpaikalla on nimetty työnantajan edustaja, työsuojelupäällikkö, joka aidosti hoitaa työnantajan vastuulla olevia työsuojelusäädösten mukaisia tehtäviä. Työnantajan edustaja on kouluttautunut työsuojelutehtäviin ja hänellä on mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa työsuojelupäällikön tehtävien hoitamiseen.
- Työpaikalla on valittu työsuojeluvaltuutettu, joka on koulutettu tehtäviinsä ja jolle on varattu riittävästi aikaa tehtäviensä hoitamiseksi. Ajankäytössä on huomioitu työntekijöiden ja työskentelypaikkojen lukumäärä sekä haitta-, vaara- ja kuormitustekijät. Yhteisellä työpaikalla on pelisäännöt yhteisen työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ja toimivaltuuksista.
- Työpaikan työsuojeluasiamiehet on koulutettu ja heillä on riittävät toimintaedellytykset.
- Työpaikalla on toimiva työsuojelutoimikunta (yli 20 työntekijää). Toimikunnan työskentelyn käynnistämisestä ja ylläpitämisestä vastaa työnantaja. Työsuojelutoimikunnassa on edustettuna kaikki henkilöstöryhmät ja yhteistoiminta työterveyshuollon kanssa on järjestetty.
- Työpaikan työsuojeluedustajien henkilö- ja koulutustiedot sekä esim. työterveyspalvelun tuottaja on ilmoitettu työsuojeluhenkilörekisteriin.

4 Työterveyshuolto

- Työterveyshuolto on järjestetty kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta riippumatta. Lakisääteiset työhöntulo- ja määräaikaiset terveystarkastukset on tehty. Vapaaehtoisen työterveyshuollon osalta kohdellaan työntekijöitä samanarvoisesti.
- Työpaikalla on laadittu työpaikkaselvitys yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa. Selvityksessä on kuvaus työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvista terveysvaaroista ja -haitoista. Selvityksen perusteella on laadittu toimenpide-ehdotukset todettujen vaarojen ja muiden epäkohtien korjaamiseksi ja ehkäisemiseksi, työympäristön parantamiseksi ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto käy säännöllisesti työpaikalla, seuraa työolojen kehittymistä ja tekee ennaltaehkäisevää työtä. Työhygieniset mittaukset on suoritettu asiantuntemuksella.
- Työpaikalla on johdon ja työterveyshuollon yhteistyössä laatimat toimivat suunnitelmat ja käytännöt pitkiltä sairaslomilta ja kuntoutuksesta palaavien työhön paluun tukemiseksi. Työpaikalla on hoitoonohjaussuunnitelma ja valmiudet koulutettuine henkilöineen päihdeongelmien käsittelyyn ja ennalta ehkäisyyn.

5 Työolosuhteet

- Työ ja työolot on suunniteltu siten, että työntekijälle ei tule terveydellistä haittaa fysiologisista, kemiallisista, biologisista tai psykologisista tekijöistä. Melu, värinä ja kemialliset altistukset on tunnistettu ja niiden aiheuttamat haitat on poistettu tai minimoitu. Työpaikan sisäilma on terveellistä eikä home- tai muita pienhiukkasongelmia ole.
- Työterveyshuolto on analysoinut työhön liittyvät tuki- ja liikuntaelinten kuormitustekijät. Haittojen torjumiseksi on toteutettu mahdollisimman toimivat ergonomiset ratkaisut ja viimeisin tieteellinen ja tekninen tietämys käytetään hyväksi toimintatapoja kehitettäessä.
- Hyvällä johtamisella, työjärjestelyillä, työn oikealla mitoituksella ja riittävällä työntekijämäärällä on huolehdittu siitä, ettei työ aiheuta liiallista henkistä kuormitusta. Työpaikalla tiedostetaan, että stressi voi aiheuttaa psyykkisten oireiden lisäksi myös fyysistä sairastavuutta.
- Fyysiselle väkivallalle alttiit työtehtävät on tunnistettu ja henkilöstölle on annettu riittävät ohjeet ja valmiudet toimia väkivaltatilanteissa. Myös väkivallan uhkaan liittyvät tilanteet on käsitelty yhdessä ja tarvittaessa järjestetään kriisiapua tilanteiden jälkeen. Työpaikalla on pelisäännöt häirinnän ja työpaikkakiusaamisen ennalta ehkäisemiseksi sekä toimintamalli, miten epäasiallisen kohtelun tilanteissa menetellään.
- Työpaikalla on yhteistyössä kehitetty toimivat työaikajärjestelmät, jotka huomioivat yksilölliset tarpeet esimerkiksi liittyen perhe-elämään ja ikääntymiseen. Työpäivien pituudet ja työvuorot ovat sellaisia, että ne tukevat terveyden säilymistä. Vuorojärjestelyissä otetaan huomioon ihmisen fyysisiä ja psyykkisiä reaktioita ja sopeutumista sekä terveyttä koskeva tutkimustieto. Liian lyhyitä tai liian pitkiä työvuoroja vältetään. Henkilöstömäärän mitoituksessa otetaan huomioon myös sairauspoissaolojen, perheen ja työn yhteensovituksen ja loma-aikoihin liittyvät tarpeet.
- Työpaikalla on käytössä ympäristöjohtamis- ja ympäristötarkastusjärjestelmä. Työsuojelu- ja ympäristöasiat on sisällytetty yrityksen omiin laatujärjestelmiin ja erityisosaamista vaativat asiat työsuojelu- ja yhteistoimintaorganisaation tehtäviin.

6 Työsuhteet

- Työpaikalla noudatetaan alan työehtosopimuksia ja lakeja. Pääsääntöisesti työt tehdään vakituisissa ja kokopäiväisissä työsuhteissa. Määräaikaiselle ja osa-aikaiselle työlle on perustellut ja työntekijöiden sekä luottamushenkilöiden tiedossa olevat syyt.
- Työstä maksetaan sopimusten mukaiset palkat ja noudatetaan muita yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja. Myös alihankkija- ja vuokrausyritykset sitoutuvat noudattamaan samoja ehtoja ja niiden noudattamista valvotaan.
- Työpaikan luottamushenkilöt saavat tiedot alihankkijan tai vuokrausyrityksen palveluksessa olevista henkilöistä, työn kestosta, työtehtävistä ja sovellettavasta työehtosopimuksesta.

PAREMPAAN TYÖYMPÄRISTÖÖN

Kehittämisehdotuksia

1 Työpaikan työsuojelun yhteistoiminta toimivaksi

- Työnantajan edustajan pätevyysedellytyksistä tulee säätää kansallisessa lainsäädännössä siten, että työnantajan edustajalla on työsuojeluosaamisen takaava toimialansa työsuojelukoulutus työsuojelun yhteistoiminnan käynnistämisen ja ylläpitämisen osalta. Mikäli työsuojelupäälliköllä tai muulla esimiehellä on myös linjavastuuta työsuojeluasioissa, tulee hänellä olla asianomaisen työtehtävän kannalta osoitettavissa oleva pätevyys työsuojeluasioiden osalta. Pätevyysvaatimukset ja koulutuskriteerit tulee vahvistaa niin, että viranomainen voi niitä myös valvoa. Työnantajan edustajalla tulee olla tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtävänsä, mikä tarkoittaa osaamisen lisäksi riittävää toimivaltaa sekä taloudellisia resursseja.
- Työsuojeluvaltuutetun valintarajan alentaminen 10 työntekijän työpaikoista vähintään viiden työntekijän työpaikkoihin tulee toteuttaa. Kun valintaraja on pysynyt ennallaan yrityskoon pienentyessä, ovat henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa työsuojeluasioihin vähentyneet.
- Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa on lisättävä vastaamaan työpaikan tarpeita. Varavaltuutetun koulutusoikeus on säädettävä lakitasolla alkamaan heti suoritetun valinnan jälkeen. Samoin työsuojeluvaltuutetun ja –varavaltuutetun irtisanomissuoja on laajennettava kattamaan lakitasolla myös ehdokas- ja jälkisuojaa ja varavaltuutetun osalta myös varavaltuutettuna toimimisaikaa.
- Tulee selvittää erillisen laiminlyöntimaksun käyttöönottoa silloin, kun lakisääteinen työsuojeluhenkilörekisteriin tehtävä ilmoitus on jätetty

tekemättä. Työsuojeluviranomaisten tulee myös tehokkaasti valvoa tietojen rekisteriin ilmoittamista.

2 Työterveyshuolto ennaltaehkäiseväksi

- Ennaltaehkäisevän lakisääteisen työterveyshuollon tehostamiseksi tulee selvittää koko palvelujärjestelmän toimivuus- ja kehittämistarpeet. Työterveyshuollon palvelujärjestelmään tulee luoda laatu-, auditointi- ja valvontajärjestelmä.
- Työterveyshuolto on kytkettävä kiinteäksi osaksi työyhteisön ennaltaehkäisevää työterveys- ja työsuojelutoimintaa. Työterveyshuollon keskeinen tehtävä on laatia työpaikalle työpaikkaselvitys yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa sekä toimia todettujen vaarojen ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi.
- Työsuojeluviranomaisten tulee valvoa entistä tehokkaammin, että työnantaja toimii hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, mikä tarkoittaa mm. sitä, että työterveyshuolto osallistuu ennaltaehkäiseviin toimiin kuten työpaikkaselvityksen ja toimenpiteiden laadintaan ja toteuttamiseen.
- Pitkältä sairauslomalta, kuntoutuksesta tai määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön paluuseen on varmistettava riittävä tuki ja toimivat mallit. Työterveyshuollon tulee tarvittaessa, työntekijän luvalla, olla aktiivisesti yhteydessä työnantajaan työhön paluutilanteessa liittyen töiden järjestelyyn ja mitoitukseen.
- Vakituisten työntekijöiden kanssa samanarvoinen ja ennalta ehkäisevä työterveyshuolto on taattava myös epätyypillisissä työsuhteissa. Lakisääteisten töihintulo- ja määräaikaistarkastusten suorittaminen on varmistettava ja niitä tulee kehittää sekä vakituisten että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien osalta.
- Työntekijöiden työterveyshuollon varmistamiseksi perustetaan valtakunnallinen työterveyskorttijärjestelmä, jossa jokaisella työntekijällä on yksilöity ja henkilökohtainen työterveyskortti. Kortti helpottaa lakisääteisten terveystarkastusten seurantaa erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien osalta.

3 Työolosuhteet kuntoon

- Tapaturma- ja ammattitautilainsäädäntöä uudistettaessa tulee psyykkiset työperäiset sairaudet sisällyttää ammattitautikäsitteen piiriin nykyistä laajemmin. Noin puolet työkyvyttömyystapauksista liittyy mielenterveyteen.
- Työhön liittyvien sairauksien merkitys terveydelle ja työkyvyille, yhteys työhön ja ehkäisymahdollisuudet tulee selvittää.

- Tuki- ja liikuntaelinongelmien ennaltaehkäisemiseksi tulee selvittää mahdollisuus säätää lakitasolla enimmäisnostorajoitukset fyysistä työtä suorittaville.
- Työsuojelulainsäädäntöön tulee sisällyttää kiinteistön omistajien ja vuokranantajien vastuu työtiloina käytettävien tilojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Koko maan julkisten kiinteistöjen kuten esim. sairaalarakennusten sisäilmaongelmat on korjattava nopeasti huolehtimalla kiinteistöjen peruskorjauksista. Työntekijöiden toimeentulo on turvattava tilanteissa, joissa työntekijä saa oireita työpaikan sisäilmasta, mutta sairautta ei ole todettu ammattitaudiksi.
- Kemiallisten haittojen tunnistamista ja torjuntaa tulee tehostaa sekä työpaikkatasolla että valvontatoiminnassa.
- Haitallisten henkisten ja fyysisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi olisi kehitettävä joko lainsäädännöllisin, sopimuksellisin tai muulla tavoin toimivia menettelytapoja kuormitustekijöiden seuraamiseksi ja arvioimiseksi työpaikoilla sekä parannettava työntekijän omia mahdollisuuksia hyödyntää joustomahdollisuuksia (esim. lyhennetty työaika, työaikapankit yms.). Huomiota on kiinnitettävä erityisesti henkilöstömäärän ja työmäärän yhteensovitukseen, jotta tästä syystä aiheutuvaa haitallista kuormitusta ei syntyisi.
- Ammattitautien ja työperäisten sairauksien toteamis- ja tutkimuskäytäntöä tulee tehostaa. Ammattitautiepäilyt on selvitettävä ja tutkittava riippumattomana asiantuntijapalveluna ja siten, että tutkimukseen ja mahdollisesti hoitoon pääsyä ei rajata vakuutustaloudellisin tai muin perustein. Sellaiset ammattitautiepäilytapaukset, joiden tutkimukselle ei löydy korvaajaa tulee selvittää julkisin varoin. Lisäksi tulee kehittää valtakunnallista työperäisten altistusten seurantarekisteriä ja lääketieteellistä seurantamenettelyä esim. asbestille ja syöpää aiheuttaville kemikaaleille altistuneille työntekijöille.

4 Työturvallisuus paremmaksi

- Työturvallisuuslakiin tulee sisällyttää työpaikan vaarojen arvioinnin ja sen perusteella tehtävien toimenpiteiden dokumentointi kirjallisesti kaikilla työpaikoilla. Myös läheltä piti-tilanteiden ja vaaratilanteiden osalta on säädettävä kirjaamisvelvollisuus.
- Työturvallisuuskorttijärjestelmän käyttöönottoa tulee kehittää osana laatu- ja auditointijärjestelmää teollisuusalojen lisäksi muillekin aloille siten, että järjestelmässä on varmistettu työturvallisuusosaaminen sekä esimiesettä työntekijätasolla ja myös alihankintaketjussa.
- Tapaturmavakuutusmaksujärjestelmää tulee kehittää palkitsemaan työpaikan tuloksellista tapaturmien torjuntaa myös pienten ja keskisuurten yritysten osalta.

- Työturvallisuus- ja työterveysasiat tulee sisällyttää vakituiseksi osaksi ammatilliseen perus- ja jatkokoulutukseen alan vaatimusten mukaan.
- Valmistellaan yksintyöskentelyä ja työväkivaltaa koskevat asetukset. Selvitetään mahdollisuus laatia tarkempia säännöksiä kuormitustekijöiden ennalta ehkäisyn osalta (esim. lakisääteiset työolokartoitukset) riskialoilla.

5 Harmaa talous kuriin

- Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan resurssit tulee turvata. Työturvallisuusrikosten tutkinta tulee keskittää mahdollisuuksien mukaan talousrikosyksiköihin tai muihin vastaaviin yksikköihin, joissa taataan perusteellinen ja asiantunteva käsittely. Työturvallisuusrikkomukset liittyvät säännömukaisesti harmaaseen talouteen, kun työturvallisuuden laiminlyönnillä yritetään tavoitella taloudellista hyötyä. Rikoksella saadun taloudellisen hyödyn menettämissäännöksiä ja käytäntöjä tulee kehittää lakitasolla ja käytännössä.
- Ammattiliitoille tulee antaa Ruotsin myötämääräislain kaltainen veto-oikeus yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tapauksissa, jossa asianomainen liitto toteaa alihankkijan tai työvoiman vuokrausyrityksen toimivan harmaassa taloudessa.
- Tulee selvittää mahdollisuudet työaikalain ulottamisesta myös työssäoppijoihin, työharjoittelijoihin ja muihin opiskeluun liittyvien harjoittelujaksojen suorittajiin siten, että mainitut harjoittelijat eivät joudu työaika-järjestelyissä täysin eriarvoiseen asemaan työsuhteisiin työntekijöihin nähden.
- Vuokratyöntekijöille on taattava vakituinen työsuhde joko työsopimuslain muutoksella tai säätämällä vuokratyöstä erillislaki. Lisäksi vuokratyöalalle on luotava takuupalkkajärjestelmä niitä aikoja varten, jolloin vuokratyönantajalla ei ole tarjota työntekijälle työtä.
- Määräaikaisen työsuhteen solmimismahdollisuuksia tiukennetaan niin, että työnantajalle säädetään työntekijän takaisinottovelvollisuus tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa yritykseen. Lisäksi työnantajalla tulee olla velvollisuus tarjota määräaikaiselle vakituista työtä, jos työnantaja määräaikaisen työsuhteen kestäessä tai sen päättyessä tarvitsee vakituista työtä.

6 Työsuojeluvalvonta tehokkaammaksi

- Työturvallisuusrikoksesta rikoslaissa säädettyä enimmäisrangaistusta on nostettava vertailukelpoiseksi esimerkiksi ympäristö- ja talousrikoksista annettaviin rangaistuksiin. Vuoden enimmäisvankeusrangaistusta tulee nostaa merkittävästi. Koska työsuojelulainsäädösten keskeinen tavoite on hengen, terveyden ja työkyvyn turvaaminen, on niiden laiminlyönnistä koiduttava yleisen oikeuskäytännön mukaisesti seuraamukset, jotka ovat suhteessa asian vakavuuteen.
- Työsuojelupiireille on turvattava riittävät resurssit ja huolehdittava siitä, että työsuojelupiirien voimavarat suunnataan määrällisesti ja laadullisesti tehokkaaseen työpaikkavalvontaan. Työsuojeluviranomaisten konsultoivan toiminnan yli lainsäädännön minimitason ei tule kuulua normaalitoiminnan piiriin. Työsuhdevalvonnan osalta tulee keskittyä työsuhteen ehtoja sääntelevien työsuojelusäännösten noudattamisen valvontaan.
- Työterveyshuoltopalvelujen osalta työsuojeluviranomaisten tulee valvoa nykyistä tehokkaammin, että työnantaja edellyttää työterveyshuollon toimivan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, jolloin työterveyshuolto toimii ennaltaehkäisevästi työpaikalla mm. työpaikkaselvityksen laadinnassa.
- Tulee selvittää, voidaanko työsuojeluviranomaisille antaa oikeus uhkasakon nojalla saada selvitys työnantajalta määräaikaisuuden perusteista.
- Työsuojeluvalvonnan tehostamiseksi tulee selvittää pakkokeinojen tehostamismahdollisuutta. Työsuojeluviranomaisille tulisi antaa mahdollisuus määrätä pikasakko ilmiselvistä työsuojelupuutteista.
- On selvitettävä, voidaanko työnantajalle säätää tarkastusmaksu tilaneessa, jolloin työpaikalla on havaittu ilmiselviä puutteita, joiden johdosta työsuojeluviranomaisille aiheutuu ylimääräisiä toimenpiteitä. Maksu kattaisi näistä toimenpiteistä aiheutuvat kulut.
- Markkinoille tulevien tuotteiden turvallisuuteen liittyvää markkinavalvontaa on tehostettava turvallisten koneiden, työvälineiden ja materiaalien takaamiseksi.
- Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun edistämiseksi ja syrjintätapausten valvonnan ja käsittelyn tehostamiseksi tulee yhtenäistää syrjintäasioiden valvontaa ja käsittelyä. Työsuojelupiirien roolia alueellisina toimijoina tulee vahvistaa kaikissa syrjintäasioissa.
- Arvioidaan nykyisen työsuojeluhallinnon ja -valvonnan toimivuus ja tehokkuus. Arvion perusteella punnitaan kolmikantaisesti työsuojeluhallinnon ja valvonnan mahdollisia muutostarpeita.

7 Kansallinen työsuojelustrategia ja toimintapolitiikka

- Valmistellaan kolmikantaisesti ILO:n sopimuksen edellyttämä kansallinen työsuojelun toimintapolitiikka ja sen toteuttamiseksi tarvittava kansallinen strategia toteutusohjelmineen. Laaditaan ILO:n sopimusten mukaisesti eduskunnalle vuosittainen raportti työsuojelun valvonnasta ja hallinnosta sekä kehitetään tilastointia ennaltaehkäisevän toiminnan tehostamiseksi.
- Toteutetaan Euroopan yhteisön työturvallisuus- ja terveysstrategiat kolmikannassa sovitulla tavalla ja kehitetään kansallista työsuojeluhallinnon strategiaa konkreettisemmaksi ja vastaamaan työelämän muuttuvia tarpeita.
- Selvitetään ministeriötason työnjaon tarkoituksenmukaisuutta työsuojeluasioihin liittyen. Tarkastelussa tulee selvittää muun muassa onko tarkoituksenmukaista että työsuojeluasiat ja työterveyshuoltoon liittyvät asiat ovat eri ministereillä niin kuin nykyisin, vai onko järkevämpää saattaa kaikki työsuojeluun ja työterveyteen liittyvät asiat poliittisen ohjauksen osalta saman ministerin alaisuuteen.