

Asia: VN/18662/2022

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Lausunnon antaja

Lausunto on laadittu yhteistyössä Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueiden kesken. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet (jäljempänä työsuojeluviranomainen) lausuvat luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lainmuuttamisesta seuraavaa:

LAUSUNTO

Työsuojeluviranomainen sinänsä kannattaa lakiesitystä, koska sen tavoitteena on tuoda lisää keinoja valvontaan, työntekijöiden suojeluun ja harmaan talouden torjuntaan. Työsuojeluviranomainen pitää tarpeellisena esitystä toimivallan lisäämiseksi alipalkkauksen valvontaan sekä työsuojeluviranomaisen ilmoitus-velvollisuutta kunnille sisäilmasioissa ja työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuutta poliisille rikoslain mukaisissa petos- ja kiskontarikoksissa.

Kokonaisuus kuitenkin näyttää monin osin sillä tavalla haasteelliselta, ettei ehdotuksella välttämättä tulla tosiasiallisesti saavuttamaan niin suurta vaikutta-vuutta kuin sillä tavoitellaan. Lakiehdotukseen liittyviä mahdollisia ongelmia ja haasteita kuvattu tarkemmin alla.

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen alipalkkaustilanteissa

Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksien laajentaminen alipalkkauksen valvonnan osalta ehdotetaan, että kirjallinen kehoitus ja velvoittava hallintopäätös voitaisiin antaa asiassa, joka koskee työnantajan velvollisuutta maksaa vähintään lain ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa.

Uudistuksella olisi lähtökohtaisesti myönteinen vaikutus työsuojeluviranomaisen toimintaan, koska näin voidaan puuttua tehokkaammin alipalkkaukseen työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnassa. Tämä on olennaista erityisesti ulkomaalaisvalvonnassa, koska ulkomaalaisella työntekijällä ei välttämättä ole tietoa työehtosopimuksen mukaisista palkoista eikä aina samanlaisia mahdollisuuksia puuttua epäkohtiin kuin suomalaisella työntekijällä. Koska hallinnolliseen seuraamusmaksun säätämiseen ei ole katsottu olevan perusteita, tämä on ”kompromissi” yrittää puuttua valvonnassa niihin selkeisiin alipalkkaustilan-teisiin, jotka eivät vielä rikosilmoituskynnystä ylitä.

Haasteellista tulee olemaan valvonnassa määritellä ”yksiselitteinen peruste ja määrä” ja se, milloin on kyse vähäistä suuremmasta haitasta. Nämä kriteerit joudutaan ainakin rajatapauksissa linjaamaan työsuojelun valvontakäytännössä ennen mahdollisen oikeuskäytännön muodostumista. Säännöksen sanamuoto viittaa siihen, että epäselvässä tulkintatilanteessa työsuojeluviranomainen ei voisi pyytää liitoilta lausuntoa työehtosopimuksen tulkinnasta. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan olisi edelleenkin, säännöksen sanamuodosta huolimatta, mahdollista pyytää liitoilta lausuntoa epäselvästä työehtosopimusmäärä-ryksestä. Lausuntoa ei kuitenkaan voitaisi pyytää siitä, mikä on työntekijälle tehtävästä maksettava määrä.

Palkkausjärjestelmän soveltamiseen valvonnassa ei edelleenkään voitane ottaa kantaa. Esityksessä todetaankin, ettei viranomainen voi lähteä kovin syvälle sellaisiin työehtosopimusten tulkintoihin, jotka perustuvat työpaikalla tapahtuvaan työn vaativuuden ja työntekijän henkilökohtaisen osaamisen ja suoriutumisen arviointiin. Näin ollen myös työnantajalle annettavien toimintaohjeiden tulee olla riittävän yksiselitteisiä. Selkeät alimman palkkaluokan alitukset samoin kuin puhtaasti ammattinimikkeittäin määräytyvät selkeät, ilman tulkinnan varaa jäävät palkkausjärjestelmät antavat mahdollisuuden viedä valvonta-asian kehoitusmenettelyyn ja edelleen hallinnollisen valmistelun prosessiin.

Lakiehdotuksen säännöskohtaisissa perusteluissa 13 §:n osalta on esitetty perusteluja sille, miksi palkkauksen osalta ei pitäisi voida edetä toimintaohjeesta kehoitukseen. Voimassa olevan 2 momentin mukaan tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen myös silloin, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta. Kyseistä virkettä ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen lisättäisiin rajausta, jonka mukaan mahdollisuus kirjallisen kehotuksen antamiseen toimintaohjeen laiminlyönnin johdosta ei koskisi pykälän 3 momentin uuden 9 kohdan mukaisia asioita. Perustelujen mukaan palkkauksessa voi olla vähäisiä puutteita, joista ei ole tarkoituksenmukaista edetä kehoitukseen. Ei ole tarkoituksenmukaista, että sinänsä vähäinen tai yksittäinen palkkausta koskeva rikkomus voisi tulla nyt ehdotetun kehoitusmenettelyn piiriin.

Lähtökohtana on, että työnantaja korjaa oma-aloitteisesti vähäiset puutteet, joista työsuojelutarkastaja on antanut toimintaohjeen.

Työsuojelutarkastajat ovat kuitenkin huomanneet, että työnantaja voi vuodesta toiseen jättää palkkaukseen liittyvät velvoitteet huomioimatta, koska työsuoje-luviranomaisella ei annetun toimintaohjeen perusteella ole tehokasta keinoa asiantilan korjaamiseksi. Esityksen perusteluissa esitetty, että työnantaja lähtö-kohtaisesti itse korjaa vähäiset puutteet, ei siis ole valvontahavaintojen valossa aina toteutunut. Etenemismahdollisuus toimintaohjeesta kehotukseen korjaisi tämän epäkohdan.

Työsuojeluviranomainen katsoo, ettei ole olemassa perusteita tehdä palkkauksen osalta poikkeusta toimintaohjeesta kehotukseen siirtymisessä. Perusteltua olisi, että toimintaohjeen esimerkiksi yksinkertaisten kokemusvuosilisien maksamisesta voisi nostaa kehotukseksi, mikäli työnantaja ei noudata toimintaoh-jetta. Pelkkä kokemuslisien maksu tuskin on yksinään vähäistä suurempi asia, josta voisi kehotuksen antaa, mutta se on kuitenkin olennainen osa työntekijän palkkaa vuosien kertyessä.

Resurssien tarve ja hallinnollisen taakan lisääntyminen

Esityksen vaikutuksia on vaikea arvioida etukäteen. Työsuojelun vastuualueilta on esitetty näkemyksiä, että työsuojeluviranomaisen työmäärä tulisi lakimuu-toksen myötä lisääntymään erityisesti ulkomaalaisasioissa. Palkkaus on sen verran merkittävästi työnantajan toimintaan vaikuttava seikka, että sen voidaan olettaa etenevän muita kehotuksia useammin (voidaan verrata ehkä työtodistus- ja palkkalaskelma-asioihin) hallinnolliseen valmisteluun, mikä puolestaan lisää työsuojeluviranomaisen tarvitsemia resursseja ainakin seuraaviin seikkoihin liittyen: asian valtakunnalliseen linjaamiseen työsuojeluviranomaisissa, tar-kastajakunnan ja lakimiesten perehdyttämiseen sekä resursseja asioiden mahdolliseen (ja todennäköiseen) jatkokäsittelyyn niin hallinnollisessa kuin rikosoi-keudellisessä prosessissa.

Lakiehdotuksessa esitetty toteamus, että ko. muutos lisäisi jonkin verran työsuojeluviranomaisen tehtävien määrää, ei ole työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan realistinen. Käytännössä kyseinen muutos tarkoittaa, että tarkastaja joutuu laskemaan maksamatta jääneitä palkkoja voidakseen arvioida, ylittyykö kehotuskynnys kyseisessä yksittäistapauksessa. Koska nyt kyseessä olevat alipalkkausasiat voivat edetä velvoittavaan päätökseen, uhkasakon tuomitsemiseen ja/tai rikosprosessiin, maksamatta jäänyt palkka on selvitettävä huolella ja osaamisella tarkasti jo tarkastusvaiheessa. Kovin tarkkoja laskelmia ei kuitenkaan edellytetä esimerkiksi tapauksissa, joissa ylityökorvaukset ovat kokonaan maksamatta.

Työsuojeluviranomaisen nykyiseen rooliin ei ole kuulunut palkan määrää koskevien laskelmien laadinta, joten esitys muuttaa tätä roolia ja se poikkeaa osaamisvaatimuksiltaan nykyisestä. Uusien

osaamisvaatimusten täyttäminen on mahdollista joko lisäämällä resursseja tai poistamalla resurssia jostakin ny-kyisistä tehtävistä ja suuntaamalla ne uudestaan. Koska yksittäisen tarkastuksen työmäärä kasvaa, muutoksella on myös vähentävä vaikutus työsuojeluviranomaisen valvontakäyntien määrään. Lisäksi viestinnän rooli tulee olemaan merkittävä informoitaessa lakimuutokseen liittyvästä työsuojeluviranomaisen toimivallan muutoksesta ulospäin.

Työsuojeluviranomainen voisi itse päättää minkälaiset resurssit kohdistetaan alipalkkauksen valvontaan viranomaisaloitteisesti. On kuitenkin varsin toden-näköistä, että asiakkaat lähettävät mahdollisen lakimuutoksen jälkeen huomattavan määrän valvontapyyntöjä alipalkkaukseen liittyen. Ehdotusten luonteesta johtuen työntekijät saattavat lähettää myös perusteettomia valvontapyyntöjä, koska työsuojeluviranomaisen toimivallan edellytyksenä on palkan yksiselitteisyys, jota työntekijä voi arvioida työsuojeluviranomaisesta poiketen.

Myös kaikkiin näihin valvontapyyntöihin työsuojeluviranomaisen on vastattava perustellusti. Muutoksen myötä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi saattaa myös tulla enemmän muistutuksia siihen liittyen, onko tarkastajalla ylipäänsä ollut oikeutta antaa asiassa kehoitus. Näin ollen kokonaisvaikutus resursseihin tullee olemaan merkittävä.

Kehotuksen ja toimintaohjeen periaatteellinen tarkoitus on korjata lainvastainen olotila vastaisuudessa, ei siis korjata jo tapahtunutta, vaan yrittää estää ennalta tulevat laiminlyönnit ja rikkomukset. Palkkaukseen liittyvissä asioissa tämä voi olla haaste, koska palkkauksen perusteet muuttuvat osassa työtä merkittävästi. Esimerkiksi maksamattomia ilta-, yö- tai viikonlopputyöläisiä ei välttämättä tulekaan maksettavaksi jatkossa, jos työ ei ajoitu em. ajoille. Toimintaohje on luonteeltaan nimensä mukaisesti ohje/neuvo, eli jos vastaava tapaus tulee jatkossa esille, toimikaa ohjeen mukaisesti (ja jos asia ei tule eteen, ohje jää voimaan, mutta asia ei edellytä toimia). Kehotuksessa taas vaaditaan konkreettinen näyttö/todistus siitä, että annettua kehoitusta on noudatettu. Tilanne, jossa vaikkapa edellä kuvattua poikkeavaan aikaan sijoittunutta työtä ei edes tehdä johtaa tilanteeseen, jossa sekä työnantaja että tarkastaja tekevät turhaa työtä. Työnantaja raportoidessaan viranomaiselle, ettei työtä ole ollut ja tarkastaja valvoessaan asiaa.

Velvoitteiden noudattamisen jälkivalvontaa ei tule myöskään unohtaa. Palkkauksen valvonta vaatii työaika- ja palkkakirjanpidon tutkimista, mikä vie aikaa. Usein pitää myös pyrkiä varmistumaan työnantajan toimittaman kirjanpidon oikeellisuudesta esim. pyytämällä kulunvalvontatietoja käyttäjäyritykseltä/päätoteuttajalta tai haastattelemalla työntekijöitä. Oletettavaa on, että myös asiakasaloitteisen valvonnan tarve palkkauksen osalta tulee lisääntymään pal-jonkin, koska moni asiakasyhteydenotto jo nykyisellään koskee palkkausta.

Entistä raskaammaksi asian hallinnollinen taakka muuttuu, jos tarkastaja joutuu siirtämään kehoituksen hallinnollisen valmistelun prosessiin työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemiseksi. Hallintolaki ja uhkasakkolaki velvoittavat, että päävelvoitteen, jonka tehosteeksi uhkasakko määrätään, täytyy olla selkeä ja yksiselitteinen ja että sakon uhalla määrätty velvoite voidaan

riidattomasti valvoa joko toteutuneeksi tai laiminlyödyksi. Esimerkiksi lomapalkka tulee seuraavan kerran maksettavaksi vasta vuoden päästä, jolloin ongelmana on, kuinka kuulemisen ja/tai velvoittavan päätöksen määräaika tässä tilanteessa määritellään, ja tämä tulee linjattavaksi työsuojeluhallinnon sisällä.

Hallinnollisessa prosessissa työnantaja ei useinkaan vastaa kuulemiseen, velvoittavaan päätöksen tai edes maksuunpanokuulemiseen mitään, vaan reagoi asiaan vasta siinä vaiheessa, kun ns. saa sakon. Tässä vaiheessa työnantaja valittaa hallinto-oikeuteen, mikä kasvattaa hallinnollinen taakka sekä työnantajalla että viranomaisella.

Hyöty työntekijälle

Ehkä suurin kysymysmerkki tai epäilyn kohde koko lakimuutoksessa liittyen alipalkkauksesta annettavaan kehotukseen ja/tai velvoittavaan päätökseen on työntekijän/työntekijöiden samaa hyöty.

Esitetty lakimuutos ei velvoita työnantajaa maksamaan taannehtivasti maksamatta jääneitä palkkoja. Myös tulevaisuuden osalta työnantaja voi harkita, kuinka hän haluaa toimia. Tarkastajan antama kehoitus ei velvoita työnantajaa oikeudellisesti. Tässä tilanteessa kehotuksen noudattamatta jättäminen ei johda minkäänlaiseen lisäseuraamukseen työnantajalle, eikä kehtouksen antaminen työnantajalle myöskään hyödytä työntekijää.

Mahdollinen velvoittava päätös voi johtaa siihen, että työnantaja joutuu maksamaan uhkasakon, mutta tässäkin tilanteessa maksettu uhkasakko ei hyödyttäisi välittömästi työntekijää, koska se tuomitaan maksettavaksi valtiolle, ei työntekijälle. Hyvä hallintotapa edellyttää, että työnantajalle on annettava kohtuullinen aika korjata tilanne ja että työnantajaa on kuultava hallintolain edellyttämällä tavalla. Aika kehotuksesta lainvoimaiseen velvoittavaan päätökseen on vähintään pari kuukautta. On siis kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että uhka on riittävän suuri, mutta samaan aikaan on tunnistettava, että koko velvoittamisprosessi voi vesittyä työntekijän työsuhteen päättymiseen tai siihen, että asia korjautuu itsestään (esim. ei tehdä ylitöitä).

Työntekijä siis joutuu joka tapauksessa hakemaan saatavalleen lainvoimaisen päätöksen, jonka jälkeen hän voi alkaa perimään saataviaan tai hakea niitä palkkaturvan kautta.

Lakimuutoksen jälkeen työsuojeluviranomainen olisi kuitenkin velvollinen ilmoittamaan epäillystä rikoslain 36 luvun mukaisesta petoksesta esitutkintaviranomaiselle, jolloin palkan maksamatta jättämistä käsiteltäisiin rikosprosessissa.

Kehotuksen käyttömahdollisuus

Tilanne, jossa ns. alipalkkauskehotus voitaisiin antaa, on työsuojeluhallinnon valvontakentän kokonaisuuteen nähden arvioituna varsin suppea. Ensinnäkin järjestäytyneiden työnantajien sopimien sopimusten valvonta ei edes kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Lisäksi on olemassa työpaikkoja/toimialoja, joilla ei ole ns. normaalisitovaa työehtosopimusta tai ainakaan yleissitovaa työehtosopimusta ja koska lainsäädännössä ei ole määritelty selkeää minimipalkkaa tai oikeastaan palkkaa ollenkaan, jää tämäkin kenttä valvonnan ulkopuolelle.

Valvonnan kohteiksi jäävät siten järjestäytymättömät työnantajat niillä toimialoilla tai töissä, joissa on olemassa yleissitova työehtosopimus. Esitysluonnoksessa todetaan, että kehotus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee työnantajan velvollisuutta maksaa palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa. Tämä sulkee kehotuksen käyttöalan ulkopuolelle huomattavan määrän työn vaativuuteen, joutuisuuteen tai vastaavaan arviointiin/tulkintaan perustuvan palkkauksen. Jäljelle jäävä osuus on siten varsin vähäinen.

Koska työsuojeluviranomainen ei voi valvoa ns. normaalisitovien työehtosopimusten noudattamista, on todennäköisempää, että järjestäytyneitä ja järjestäytymättömiä työnantajia kohdellaan eri tavalla, mikä on omiaan aiheuttamaan eriarvoisuutta työnantajien ja työntekijöiden kesken riippuen siitä, ovatko järjes-täytyneitä tai järjestäytymättömiä.

Ulkomaalaiset työntekijät tai muulla perusteella syrjityt

Todennäköinen suurin kohderyhmä, jossa kehotusta tultaisiin käyttämään, on ulkomaalaiset työntekijät, jotka ovat kielitaitonsa ja työmarkkinatuntemuksen puutteen vuoksi alttiita työperäiselle hyväksikäytölle. Kehotus ei tosiasiallisesti vaikuta tässäkään kohdejoukossa oikeastaan mitenkään, koska mikä tahansa epäedullinen asemaan asettaminen on jo nykyisinkin kriminalisoitu syrjintänä ja josta työntekijän on mahdollisuus saada yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys. Se, onko työnantajalle annettu asiasta toimintaohje vai kehotus, ei siten vaikuta syrjintäasian käsittelyyn mitenkään. Niissä tilanteissa, joissa syrjintäperustetta ei pystytä osoittamaan, alipalkkauksesta annettava kehotus on kuitenkin aiheellinen.

Työntekijän suojelun näkökulma

Työnantajalle annettava kehotus on perusteltava selkeästi. Kehotuksen perusteeksi ei riitä anonyymi perustelu ”työpaikan työntekijöille ei oltu maksettu asialista palkkaa”, vaan se on perusteltava yksiselitteisesti ja jälkikäteen todennettavasti. Kehotuksen antaminen vaatii tarkempaa asian kuvailua siitä, mitä työn-antajan on asiassa toimittava. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että

mahdollinen alipalkkaus tulee työnantajan tietoon henkilö- tai vähintäänkin henkilöryhmätasolla, mikä voi johtaa joissakin tapauksissa työntekijän kannalta epäedulliseen lopputulokseen, esimerkiksi työsuhteen päättämiseen. Näissä tilanteissa työn-tekijän etu ei siten välttämättä ole se, että asia tulee esiin. Eri tilanne on asiakasaloitteisten asioiden kohdalla, jolloin työntekijä tekee työsuojeluviranomaiselle valvontapyynnön itse omassa intressissään.

Hallinnollisesti asia toki tulee tässä tapauksessa kuntoon (lain noudattamatta jättäminen siis loppuu), mutta onko lopputulema kuitenkin hyvä. Tilanne voi olla myös se, että työntekijä itse on tyytyväinen saamaansa palkkaan, mutta työsuojelutarkastajan havainnon tai työpaikalta tehdyn ilmiannon perusteella asia tulee valvonnan kohteeksi ja joutuu epäsuosioon työnantajansa silmissä, vaikkei ole missään vaiheessa ollut tyytymätön mihinkään.

Ilmoitusvelvollisuuden laajentaminen petos- ja kiskontarikoksiin

Työsuojeluviranomainen pitää ehdotusta kannatettavana. Tällä hetkellä esiintyy tilanteita, joissa teon ei voida osoittaa liittyvän kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai tilanteita, joissa työntekijöitä käytetään hyväksi, mutta teko ei johda huomattavan epäedulliseen asemaan. Näissä tilanteissa kiskonnantapaisen työsyöjinnän tunnusmerkistö ei täyty, joten asia jää työsuojeluviranomaisen toimivallan ulkopuolelle. Näissä tilanteissa muutkaan viranomaiset useinkaan vie asiaa eteenpäin.

On luultavaa, että näitä tekoja todennäköisesti on jossain määrin enemmän kuin mitä lakiluonnoksessa esitetään, mikä osaltaan lisää työsuojeluviranomaisen työmäärää. Koska uudistuksen myötä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi tulee enemmän tapauksia ja rikosnimikkeitä harkittaviksi ja perusteltaviksi, kokonaisuudet kasvavat entisestään ja tarvitaan myös lisää tekijöitä ja aikaa.

Ilmoitusvelvollisuus rakennusten sisäilmastoon ja kunnossapitoon liittyvistä epäkohdista

Ehdotettu valvontalain 49 §:n 3 momentin säännös on tarpeen erityisesti valvontatilanteissa, joissa kiinteistön omistaja on haluton tekemään korjauksia kiinteistöön, ja työsuojelun vastuualue on velvoittanut vuokralla olevaa työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin, samoin kuin silloin, kun työnantaja muuttaa pois sisäilmasto-ongelmaisesta kiinteistöstä ja työsuojeluviranomaisen toimivalta päättyy. Näissä valvontatilanteissa on äärimmäisen hyvä, että asian voisi jatkossa ilmoittaa rakennusvalvontaviranomaiselle, jotta välttyttäisiin tilanteilta, joissa samaan kiinteistöön tulee uusi työnantaja ilman kiinteistöön kohdistuvia korjaustoimenpiteitä.

Ehdotetussa säännöksessä todetaan, että ”Työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava kunnan terveys- ja työsuojeluviranomaiselle/rakennusvalvontaviranomaiselle ...” Tämän kohdan osalta jää

epäselväksi tarkoitetaanko ilmoittamiselle virallista ilmoittamista diaarinumerolla toiselle viranomaiselle vai ainoastaan

tiedoksi saattamista esim. lähettämällä tarkastuskertomus tiedoksi toiselle viranomaiselle. Tähän lainsäätäjän ei kuitenkaan tarvitse ottaa kantaa, vaan asia voidaan linjata työsuojeluviranomaisen sisällä ja yhteisten menettelyjen sopimista kuntaliiton kanssa.

Sisäilmastoasioiden valvontatapaukset ovat usein kestoaltaan pitkiä ja uuden 49 §:n 3 mom. osalta jää ristiriitaa siihen, missä vaiheessa valvontaa työsuojeluviranomaisen tulee ilmoitus muille viranomaisille tehdä. ”Työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava kunnan terveys- ja turvallisuusviranomaiselle valvonnassaan tekemistään rakennuksen sisäilmastoa koskevista havainnoista”. Tämän kohdan perusteella ymmärtää, että ilmoitus tulisi tehdä aika alkuvaiheessa valvontaa. Toisaalta momentin perusteluissa sanotaan, että ”ilmoittaminen olisi tarpeetonta tilanteissa, joissa työsuojeluvalvonnan keinoin on päästy tavoitteeseen”.

Tehtävien ilmoitusten määrään vaikuttaa oleellisesti se, missä vaiheessa työsuojeluviranomainen ilmoituksen tekee. Jatkossa valvonnassa voinee käydä niin, että työsuojeluviranomainen ja/tai terveys- ja turvallisuusviranomaisen tekevät samoihin valvontakohteisiin valvontaa samaan aikaan samaan asiaan liittyen. Tämä tilanne vaatii eri viranomaisilla yhteistyötä esim. aikataulujen sovittamisen osalta.

Työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota myös lakiesityksessä käytettyihin termeihin ja käsitteisiin. Uudessa momentissa puhutaan ”rakennuksesta”, kun taas terveys- ja turvallisuuslaissa käytetään ilmaisua ”asuntoa tai muuta oleskelutilaa”. Tämä voi aiheuttaa sekaannusta. Myös käytetty ilmaisu ”rakennuksen sisäilmastoa koskeva havainnot” on hyvin laaja käsite, johon sisältyy paljon muutakin kuin rakenteiden kosteusvaurioiden aiheuttamat havainnot. Myös ”kosteus- ja homevauriotilanne”- sana kuulostaa huonolta kielenkäytöltä. Parempi olisi puhua ”kosteus- ja homevaurioista” tai ”rakennusteknisistä vaurioista”. ”Rakennustekniset vauriot” on laajempi käsite kuin ”kosteus- ja homevauriot”. Esimerkiksi rakennuksessa oleva rakennustekninen vaurio (kuluma, halkeama, murtuma) voi johtaa kosteus- ja homevaurioihin. Näitä em. käsitteitä on käytetty esim. sivuilla 16, 30 ja 31.

Santelimäki Casper
Etelä-Suomen aluehallintovirasto - Työsuojelun vastualueet