

Asia: VN/203/2020

Lausuntopyyntö työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinnistä annettavasta laista ja eräistä muista lakimuutoksista

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu pyydettyä lausuntona kunnioittavasti seuraavaa.

1. Lain taustasta ja tavoitteesta

Lausuntopyynnön kohteena olevien lakimuutosten taustasta ja tavoitteesta on esitetty hallituksen esityksessä ja Sosiaali- ja terveysministeriön STM lausuntopyyntölähteessä mielestämme väärää tietoa.

Esityksessä on todettu olevan kyse säädöshuollosta ja valmistelussa on todettu otettavan huomioon hallitusohjelman kirjaus työsuojelun edistämisestä sekä yritysten hallinnollisen taakan keventämisestä. SAK lausuu tältä osin, että näistä kaksi ensin mainittua on tosiasiallisesti päinvastoin. Lakiesityksessä nimittäin jätetään nykyiseen lakiin verrattuna runsas 97 % kaikista yrityksistä lain soveltamisalan ulkopuolelle. Nykyisin voimassa olevan lain mukaan kaiken kokoisten organisaatioiden työntäjillä on velvollisuus ilmoittaa työpaikan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt rekisteriin, mutta esityksessä työnantajan ilmoitusvelvollisuus on rajattu vain työnantajiin, joiden palveluksessa on vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvalvontalain mukaan vähintään 10 työntekijän työpaikoilla henkilöstön tulee valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu, mutta myös tätä pienemmissä työpaikoissa heillä on oikeus valita sellainen.

Tilastokeskuksen viimeisimmän julkaistun yritysmääräluvun mukaan Suomessa on yhteensä 571742 yritystä, joista alle 10 työntekijän yrityksiä on 551539. Koko tämä viimeksi mainittu määrä yrityksiä tippuu siis tämän lakiuudistuksen myötä uuden lain ulkopuolelle ilmoitusvelvollisuuden osalta. Lain piiriin jää siis jatkossa entisen 571742 yrityksen sijasta ainoastaan 20203 yritystä eli noin 28-osa. Henkilötyövuosina mitattuna uuden lain soveltamisen piiriin jää edelleen noin puolet työvoimasta, mikä sekin tosin pienenee pienten yritysten työllistävytyden lisääntyessä. Työsuojeluvaarat ja

erityinen tiedottamisen tarve kohdistuu nimenomaan pieniin yrityksiin, joissa ei ole välttämättä työsuojeluasioihin koulutettua henkilöstöhallintoa pienistä henkilöresursseista johtuen. SAK lausuu, että esitettyjen muutosten ei voida hyvällä tahdollakaan väittää edistävän työsuojelua.

Sen sijaan lakimuutos vähentää merkittävästi työnantajien ja yritysten hallinnollisia kuluja. Näin käy, kun työsuojelupäällikköä, työterveyshuollon toteuttajaa ja mahdollisia työsuojelun henkilöstöedustajia ei tarvitse jatkossa ilmoittaa alle 10 työntekijöiden yritysten osalta. Todettakoon myös, että nykylain mukaan työnantajan tulee ilmoittaa rekisteriin myös työterveyshuollon palvelujen tuottajan nimi ja yhteystiedot, mutta esityksessä tämä on poistettu kokonaan. SAK toteaa tältä osin, että Suomessa ei tämän lakiuudistuksen jälkeen ole olemassa mitään toista rekisteriä, johon ko. tietoja pitäisi ilmoittaa yhtä kattavasti. Mahdollisuus työpaikoille tarjottavan työsuojeluinformaation ja koulutustarjonnan markkinointiin heikentyy tarpeettomasti lakiuudistuksen myötä. Pienten työpaikkojen työsuojelupäälliköille, ko. työpaikan työterveyshuollolle sekä mahdollisille työsuojeluvaltuutetuille ja varatyösuojeluvaltuutetuille ei saataisi toimitettua informaatiota ko. rekisterin kautta. SAK:n mielestä olisi ollut järkevämpää kehittää tilannetta niin, että rekisteri täydentyy pienten työpaikkojen tiedoilla. Sen sijaan se ajetaan nyt käytännössä alas pienten työpaikkojen osalta. Perustelemme tätä kantaamme lisää myöhemmin tässä lausunnossa.

2. Ilmoitusvelvollisuuden rajaaminen vain työpaikoille, joissa työskentelee vähintään 10 työntekijää ja ainoastaan yli 30 kalenteripäivää työpaikalla työskentelevään henkilöstöön.

2.1. Soveltamisalan rajaaminen vähintään 10 työntekijän mukaan

Nykyisen lain mukaan ilmoitusvelvollisuus koskee kaikenkokoisia työpaikkoja. SAK lausuu, että luonnoksesta tulee poistaa vähintään 10 työntekijän soveltamisalaraja, jota ei ole nykyisessäkään laissa.

Luonnoksessa on perusteltu rajausta hallinnollisen taakan vähentämisellä. Tämä ei pidä paikkaansa kaikilta osin, sillä työntekijöillä on ensinnäkin aina oikeus valita työsuojeluvaltuutettu. Mikäli työpaikalla valitaan työsuojeluvaltuutettu, tulee työnantajan rekisteröidä ja muutoinkin huomioida toiminnassaan valittu henkilöstöedustaja. Tässä tarkoitettu viranomaisilmoitus on vain pieni ja nopea tietojen toimitus useampivuotisen valtuutetun toimikauden alussa. Edelleen SAK katsoo, että valitut valtuutetut saavat rekisteriin ilmoitettuna arvokasta tietoa koulutusmahdollisuuksista, lainsäädännöstä ja esim. hyvistä käytännöistä muilla työpaikoilla. Ennalta ehkäisevä työsuojelu, johon kuuluu osaamisen lisääminen työpaikkojen vaarojen ja uhkien tunnistamiseen on toimivin ja tehokkain tapa estää työtapaturmia ja lisätä työhyvinvointia. Erityisesti pienemmillä alle 10 työntekijän työpaikoilla ei useinkaan ole koulutettua HR-osaamista työsuojeluasioista. Työnantaja on kuitenkin lakisääteisesti työturvallisuuslain mukaan velvollinen hankkimaan oman alansa kannalta tarpeellisen työsuojeluosaamisen. Työsuojeluvaltuutettujen osaamisen ylläpitäminen on myös työnantajan vastuulla. Kaikki lisätieto, mitä työpaikalle saadaan välitettyä esim. työsuojeluvaltuutettujen osaamistason ja tietämyksen lisäämisen kautta, on omiaan tukemaan työpaikkojen osaamista ja tuottavuutta.

Luonnoksessa on esitetty, että valtuutetun valinnasta voitaisiin kuitenkin vapaaehtoisesti ilmoittaa rekisteriin. Tämän osalta todettakoon, että vapaaehtoisuuteen perustuva ilmoitusvelvollisuus ei olisi ensinnäkään valvonnan piirissä. Sitä ei siis valvota. Vapaaehtoisuuden rikkomisesta ei myöskään voi seurata mitään rangaistusta. Tästä huolimatta ehdotuksessa luotetaan kovin paljon vapaaehtoisuuden toteutumiseen säätämällä siitä useassa eri pykälässä.

Henkilöstöedustajien valinnassa saattaa eräillä työpaikoilla esiintyä tilanteita, joissa työnantaja ei välttämättä suhtaudu kovin positiivisesti henkilöstön ilmoitukseen valita henkilöstöedustaja eli työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan vapaaehtoisuus ilmoitusvelvollisuuden osalta ei ainakaan edistä henkilöstön aloitteellisuutta valita työsuojeluvaltuutettu. Tällöin on SAK:n mielestä huonoa lainsäädäntöä, mikäli tässä tilanteessa työnantaja voi vapaaehtoisesti ilmoittaa tietoja työpaikalta. Jos henkilöstö päätyy valitsemaan työsuojeluvaltuutetun niin työnantajan olisi tämä ilmoitettava rekisteriin. Viime kädessä ilmoituksen tekeminen valitusta valtuutetusta saattaa jäädä työntekijäpuolen edustajan tehtäväksi, jolloin ilmoituksia tulee ”useaa kanavaa” pitkin, mikä taas lisää hallinnollisen työn taakkaa rekisterin pitämisen osalta.

Työsuojelupäällikkö pitää lain mukaan olla nimettynä jokaisella työpaikalla. Tältä osin on perusteltua kysyä, pitäisikö lakisääteisesti nimettävä työsuojelupäällikkö kuitenkin ilmoittaa rekisteriin pieniltäkin työpaikoilta? Esityksessä säädetään selkeästi, että myöskään työsuojelupäällikköä ei tarvitsisi ilmoittaa jatkossa pieniltä työpaikoilta. Tämä ilmoitusvelvollisuuden puuttuminen ei SAK:n mielestä ole oikein, kun työsuojelupäällikön olemassaolo (nimeäminen, ellei työnantaja itse hoida tehtävää) on pakollinen. Työnantaja on usein delegoinut työsuojelupäällikön tehtävän omassa organisaatiossaan. Mahdollistaapa nykyinen laki jopa työsuojelupäällikön ulkoistamisen, mikä tieto on mm. viranomaisvalvonnan kannalta varsin olennainen. Työsuojelupäälliköllä on keskeinen rooli työnantajan ja esimiesten työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa. Hänellä on myös käytännössä usein organisointi- ja seurantavastuuta työpaikan työsuojeluasioista.

Työsuojeluvalvontalain mukaan myös alle 10 työntekijän työpaikoilla työntekijät voivat halutessaan valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun, mikä onkin suositeltavaa työpaikan työsuojelun edistämiseksi. Rekisterin soveltamisrajaksi kaavailtu 10 työntekijän raja ei ole omiaan edistämään henkilöstön oikeutta valita valtuutettu pienille työpaikoille. Ilmoittamisvelvollisuuden rajaaminen päinvastoin viestittää työpaikoille, että pienillä työpaikoilla valinta aiheuttaa työnantajalle kohtuutonta hallinnollista taakkaa. Ilmoitus on vapaaehtoinen ja sen tekeminen jää siis joissakin tapauksissa laillisesti tekemättä, kun se nykyään on lain mukaan aina pakollista. Tämä on omiaan nostamaan tosiasiallisesti kynnystä valita työsuojeluvaltuutettu työpaikalla. Uudistuksen tulisi edistää työsuojelutoimintaa Suomessa, eikä viestittää työpaikoille käytäntöä, jossa pienet ja suuret työpaikat asetetaan eriarvoiseen asemaan.

2.2. Soveltamisalan rajaus työsuhteen keston mukaan

Nykyisen lain mukaan ilmoitusvelvollisuutta ei ole rajattu työsuhteiden keston mukaan. Uuden säädettävän lain mukaan esitetään työnantajan ilmoitusvelvollisuuden poistamista, kun työsuhteet kestävät alle 30 kalenteripäivää kullakin työpaikalla. SAK lausuu, että luonnoksesta tulee poistaa rajausta työsuhteen keston edellytyksestä.

Perusteena SAK esittää, että esitys saattaa eriarvoiseen asemaan ns. epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät työntekijät kuten määräaikaiset, nollatyösuhteiset, kutsutyöntekijät ja usein vuokratyöntekijät. Kaikki nämä ryhmät tekevät yleisimmin lyhyitä työsuhteita tai työskentelevät työpaikoilla/työkeikoilla, jotka kestävät alle 30 kalenteripäivää. Esityksen soveltamisala on rajoitettu 30 kalenteripäivän osalta kunkin yksittäisen työpaikan olemassaoloon, mikä tarkoittaa käytännössä mitä erilaisempia työpaikkoja ja työaloja. Näitä ovat esimerkiksi lyhyet rakennus-, asennus- ja korjaustyömaat, lyhyet messut, erilaiset kulttuurialan tapahtumat ja vaikkapa kiertävä näyttely tai sirkus/huvipuisto. Nimenomaan tämän tyyppisillä työpaikoilla ja työsuhteissa työsuojelun uhat ja vaarat korostuvat, jolloin tiedotuksella ja valvonnalla on korostunut merkitys sekä työntekijä- että työnantajapuolella. Näillä aloilla työskentelee myös paljon nuoria ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joiden osalta työsuojelutietämys on keskimääräistä heikompaa. Ko. aloilla esiintyy myös keskimääräistä enemmän erityisiä työturvallisuusriskejä kuten väkivallan uhkaa, liikkuvan työn vaaroja sekä muuttuvaan työympäristöön liittyviä tekijöitä.

3. Tietojen luovuttaminen, markkinointitarkoitus, Työturvallisuuskeskuksen asema vastuutahona

SAK lausuu tietojen luovuttamisen osalta, että esityksessä on huomioitu asianmukaisesti eri tahojen tarpeet tiedonsaannille. Ammattiliittojen osalta esityksessä on huomioitu, että tietoja rekisterin tietokannasta on saatavissa jatkossakin mm. koulutusten järjestämiseen. Tasapuolisuuden nimissä tämä oikeus on myös annettu ehdotuksessa työnantajajärjestöille, mikä on hyvä asia monipuolisen tiedonvälityksen osalta. Maksua ei myöskään peritä viranomaisilta esim. valvonnan suorittamiseksi eikä tutkimuslaitoksilta työsuojelututkimuksen edistämiseksi tai konkreettiseksi suorittamiseksi. Ainoa suuri ongelma esityksessä tietojen luovuttamisessa ja niiden käyttämisessä em. tarkoituksiin on, että tietoja ei jatkossa saisikaan pienten alle 10 työntekijän yritysten osalta. Tämä rapauttaa kattavaa neuvontajärjestelmää, jolla olisi mahdollisuus saattaa työsuojelutietoutta pieniin työpaikkoihin. Tietoja voisi käyttää jatkossa järkevästi laajemmin hyviin tarkoituksiin, mutta tietoja olisi käytettävissä vain suurempien yritysten osalta. Yleensä näillä suuremmilla yrityksillä on asiat jo muutenkin paremmin tiedossa laajempien resurssien ansiosta.

Työturvallisuuskeskus TTK ry on työmarkkinajärjestöjen hallinnoima yhdistys, jonka tehtäväksi yhteistoimintahenkilöiden rekisterin ylläpito luontevasti kuuluu. Tältä osin esitys on kaikilta osin perusteltu rekisterin pitämisen osalta. TTK:n tehtävänä on edistää työsuojelua ja sitä koskevaa tiedottamista laajasti.

SAK katsoo, että työsuojelun edistämiseksi kaikilla suomalaisilla työpaikoilla työnantajan ilmoitusvelvollisuuden tulisi edelleen koskea kaikenkokoisia työpaikkoja.

