

**SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ**

Työ- ja tasa-arvo-osasto / Säädosyksikkö

8.9.2022

VN/16013/2022

**LAUSUNTOYHTEENVETO**

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

**1 Johdanto**

Hallituksen esityksen luonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia. Esityksessä ehdotetaan tarkennuksia työnantajan huolehtimisvelvoitetta, työn vaarojen selvittämistä ja arviointia sekä työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta koskeviin säännöksiin. Lisäksi täsmennettäisiin erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevaa säännöstä ja lisättäisiin asetuksenantovaltuudet erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä sekä yötyötä koskeviin säännöksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi hallituksen esityksestä lausuntoja eri tahoilta lausuntopalvelu.fi-palvelun kautta ajalla 13.7-24.8.2022. Lausuntoja ovat toimittaneet seuraavat tahot:

Akava ry  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue  
Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue  
Kemianteollisuus ry  
Kirkon työmarkkinalaitos  
Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT  
Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue  
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue  
Metsäteollisuus ry  
Oikeusministeriö  
Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue  
STTK ry  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
Suomen Sopimuspalokuntien Liitto  
Suomen Yrittäjät  
Työ- ja elinkeinoministeriö  
Työterveyslaitos  
Valtiovarainministeriö

Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet (jälj. työsuojeluviranomainen) toimittivat yhteisen lausunnon.

**2 Yleisiä huomioita esityksestä**

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** katsovat, että esitys on tarpeellinen, riittävän laaja-alaisesti käsitelty ja tasapainoinen. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat kuitenkin sitä mieltä, että pykälissä olisi voitu selkeämmin tuoda esiin tavoite edistää ikääntyneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Tavoite näkyy perusteluissa, ja edellyttäisi oikea-aikaisten ja riittävien toi-

menpiteiden toteuttamiseksi perustelujen vahvaa tuntemista ja tarkastelua. Hallituksen asettama tavoite on tärkeä ja työpaikoille on annettava ja tarjottava riittävästi koulutusta ja ohjeistusta säännösmuutosten ymmärtämiseksi ja toteuttamiseksi. Työsuojeluviranomaisten valvonnalla huolehditaan säännösuudistusten toteutumisesta työpaikoilla. Tämä edellyttää aluehallintovirastojen aktiivista roolia ja resurssien kohdentamista ikääntyneiden työntekijöiden työolosuhteiden valvontaan.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** toteaa olevan epäselvää, voidaanko esitetyillä työturvallisuuslain muutoksilla ainakaan huomattavissa määrin edistää työurien pidentämistä ja nostaa työllisyysastetta. Mahdollista on, että hyvin yksityiskohtaisella sääntelyllä ja ikääntyneisiin kohdistuvien velvoitteiden lisäämisellä voi olla jopa negatiivisia työllisyysvaikutuksia. EK pitää esityksen mukaisia muutoksia työturvallisuuslain 8 §:ään mahdollisina, mutta esityksellä tavoiteltava lopputulos voitaisiin tarkoituksenmukaisemmin saavuttaa lakia muuttamatta voimassa olevan lainsäädännön selkeällä ja riittävällä ohjeistuksella ja tiedottamisella sekä työpaikkojen varhaisen tuen toimenpiteillä. Toinen tarkoituksenmukainen vaihtoehto olisi toteuttaa esitetyn mukaiset muutokset vain työturvallisuuslain 10 §:ään 14 §:ään.

Työturvallisuuslain erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevan pykälän osalta EK:n katsoo, ettei esityksessä ole todettu selkeää tarvetta tarkentaa kyseistä pykälää esitetyllä tavalla. EK ei pidä tarpeellisena myöskään lisätä esitettyjä asetuksenantovaltuuksia 11 §:ään, eikä erityisesti yötyötä koskevaan 30 §:ään.

**Kemianteollisuus ry** yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n yleisiin huomioihin esityksestä. Kemianteollisuus ry katsoo, että on epäselvää, voidaanko esitetyillä työturvallisuuslain muutoksilla ainakaan huomattavissa määrin edistää työurien pidentämistä ja nostaa työllisyysastetta. Hyvin yksityiskohtaisella sääntelyllä ja ikääntyneisiin kohdistuvien velvoitteiden lisäämisellä voi olla jopa negatiivisia työllisyysvaikutuksia. Kemianteollisuus katsoo, että hallituksen esitystä koskevalla luonnoksella tavoiteltava lopputulos voitaisiin tarkoituksenmukaisemmin saavuttaa lakia muuttamatta voimassa olevan lainsäädännön selkeällä ja riittävällä ohjeistuksella ja tiedottamisella sekä työpaikkojen varhaisen tuen toimenpiteillä. Toinen tarkoituksenmukainen vaihtoehto olisi toteuttaa esitetyn mukaiset muutokset vain työturvallisuuslain 10 §:ään ja 14 §:ään.

Työturvallisuuslain erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevan pykälän osalta Kemianteollisuus ry:n mukaan esityksessä ei ole todettu selkeää tarvetta tarkentaa kyseistä pykälää esitetyllä tavalla. Kemianteollisuus ry ei pidä tarpeellisena myöskään lisätä esitettyjä asetuksenantovaltuuksia 11 §:ään, eikä erityisesti yötyötä koskevaan 30 §:ään.

**Metsäteollisuus ry** katsoo, että esitetyt muutokset työturvallisuuslakiin hallituksen esityksen perustelujen mukaan lisäävät entisestään työnantajiin kohdistuvaa hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Lainsäädännön uudistamisessa tulisi pidättäytyä kaikista toimenpiteistä, jotka lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa ja aiheuttavat lisäkustannuksia.

**Suomen Yrittäjät ry** katsoo, että työturvallisuuslain muodostama sääntelykokonaisuus ottaa jo nykyisin huomioon työpaikkojen erot ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Myös työntekijän ikä ja ikääntyminen on huomioitava jo nykyisen sääntelyn mukaan. Yksin työturvallisuuslain 10 §:n muuttaminen esitysluonnoksen mukaisella tavalla riittäisi toteuttamaan hallituksen linjauksen tavoitteen. Esitetyillä muutoksilla on monin paikoin lähinnä selkeyttävä vaikutus. Vaikka sääntelyn selkeys onkin hyvä ja kannatettava tavoite, Suomen Yrittäjät pitää esitysluonnosta siten jossain määrin ongelmallisena, koska lain sanamuodon muuttamisella lähtökohtaisesti aina merkitystä

myös lain aineellisen sisällön kannalta ja sen tulkinnassa. Vaikka tavoitteena ei olisi muuttaa oikeustilaa, esitysluonnoksen sisällölliset muutokset säännöksiin voivat antaa aiheen työnantajan velvollisuuksien nykytilasta poikkeaville tulkinnoille.

Suomen Yrittäjät toteaa, että erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä ja yötyötä koskevien säännösten ja niihin sisältyvien asetuksenantovaltuuksien osalta valmistelu on vielä kesken, sillä näitä säännöksiä, niiden perusteita ja vaikutuksia ei ole käsitelty työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa.

**Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT** ei pidä uutta sääntelyä tarpeellisena vaan katsoo, että työturvallisuuslaki on nykyisellään riittävän kattava ja työnantajaa vahvasti velvoittava. KT:n mukaan laissa on jo nykyisellään työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin perustuva ennaltaehkäisy, epäkohtiin puuttumisen, seurannan ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin periaate. Työnantajan tulee työsuojelutoimenpiteissään huomioida yleiset toimet ennen yksilöllisiä, joten myös yksilönäkökulma on huomioitu nykysäädöksessä. KT pitää tärkeänä nykyisen lainsäädännön parempaa tunnettuutta, tietoisuuden lisäämistä sekä selkeitä ohjeita, joiden laatimisessa voi hyödyntää lain valmistelutyötä. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ei myöskään näe, että tehdyillä muutosehdotuksilla edistetään tavoitteiden saavuttamista. Päinvastoin niillä saattaa olla jopa haitallisia vaikutuksia ikääntyvän henkilön työmarkkina-asemaan ja työllisyyteen. Lisäksi KT näkee, että ennen kuin työturvallisuuslakia lähdetään muuttamaan 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen vahvistamiseksi, on tärkeää huomioida ja arvioida laaja-alaisesti muiden työelämää parantavien toimenpiteiden vaikutukset. KT pitää kuitenkin osaa muutoksista kannatettavina, joista tarkemmin pykäläkohtaisissa huomioissa.

**Kirkon työmarkkinalaitos** toteaa esityksen tavoitteiden olevan yleisesti ottaen kannatettavia. Ehdotettuun toteuttamistapaan on kuitenkin kiinnitettävä huomiota. Ehdotukset sisältyvät pääosin jo olemassa olevaan lainsäädäntöön. Esityksen tavoitteet voitaisiin saavuttaa esimerkiksi työsuojeluviranomaisten suorittamalla nykyistä tehokkaammalla ohjeistuksella ja ohjaamisella. Liian yksityiskohtaisen lainsäädännön säätämistä tulisi välttää.

**Työ- ja elinkeinoministeriö** kannattaa esityksen tavoitteita työkyvyttömyyden ehkäisemisestä ja työssä jaksamisen edistämisestä. Työturvallisuuslain 8, 10 ja 14 §:iin ehdotettujen täsmennysten voidaan lähtökohtaisesti arvioida selkeyttävän nykytilaa. Työ- ja elinkeinoministeriö tarkastelee lausunnossaan erityisesti ehdotuksen vaikutuksia työnantajayrityksiin ja työllisyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää myös huomiota siihen, että myös yhteistoimintalaissa (1333/2021) asetetaan työnantajille velvoitteita, jotka koskevat muun muassa henkilöstön ikääntymisen, osaamisen kehittämisen ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden huomioimista ja käsittelyä työpaikalla.

**Valtiovarainministeriö** toteaa, että se pitää ehdotettuja nykysääntelyä täsmentäviä ehdotuksia perusteltuina. Esityksen vaikutusarviointia olisi jatkovalmistelussa kuitenkin syytä täsmentää kunta- ja hyvinvointialuevaikutusten osalta.

**Oikeusministeriöllä** ei ollut lausuttavaa luonnoksesta.

**Työterveyslaitoksen** mukaan esitys nostaa esille tärkeitä seikkoja, joilla on merkitystä työturvallisuuteen ja työllisyyteen ja siten esitys on kannatettava. Esityksessä ehdotettujen tarkennusten lisäksi olisi tarpeen tuottaa ohjeistusta lain soveltamisesta työnantajille. Yksilöllisten tekijöiden kuten iän huomioiminen työurien pidentämiseksi on kannatettavaa, mutta on hyvä muistaa, että ikääntyvien

työntekijöiden työmarkkina-asemaa tai työn muokkaamista vahvistavien velvoitteiden käytöllä saattaa olla samanaikaisia vastakkaisia vaikutuksia työpaikoilla esimerkiksi niin, että työnantajan halukkuus rekrytoida ikääntyviä työntekijöitä vähenee.

**Työsuojeluviranomainen** katsoo, että nykyiselläänkin työnantajan on työturvallisuuslain mukaan otettava huomioon kaikki työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät mm. vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä. Nykyisen työturvallisuuslain perusteluissa ja lain 10 §:ssä on jo mainittu huomiotavaksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset sekä työntekijän ikä. Näin ollen työsuojeluviranomainen katsoo, että sana ikääntyminen ei tuo säädösmuutoksella tavoiteltua lisäarvoa. Työsuojeluviranomainen kannattaa 10 §:n kohdan 4 muutosta; esityksen uusi muotoilu tarkentaa työnantajan asiaan liittyvää velvollisuutta. Työsuojeluviranomaisen mielestä 10 §:n esitetyt muutokset eivät ole yhteismitallisia nyt esitetyn 14 §:n sisällön suhteen. 10 §:ssä tarkemmin yksilöidyt asiat eivät sellaisinaan näyttäyty 14 §:n tekstimuodossa. Lausunnossaan työsuojeluviranomainen haluaa korostaa, että ikääntymisen huomioinen ja siten yli 55-vuotiaiden työllistymisen esteiden poistaminen työelämässä on kannatettava asia. Työsuojeluviranomainen toteaa, että yksittäisten säädösmuutosten sijaan olisi tärkeä varmistaa, että yhteiskunnan työelämän asiantuntijaorganisaatiot ja viranomaisvalvonta tukevat tavoitetta eri tavoilla tapahtuvan tiedottamisen, muun työpaikoille tapahtuvan ohjauksen ja valvonnan sekä muun yhteiskunnallisen vaikuttamisen avulla.

**Suomen Sopimuspalokuntien Liitto** ehdottaa uutta momenttia työturvallisuuslain 4 §:ään, jossa selvennettäisiin pelastustoiminnan työnantajavastuuta. Lausunnossa ei esitetä huomioita esitysluonnokseen.

### 3 Säännöskohtaiset huomiot

#### 3.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8 §)

##### 3.1.1 8 §:n 1 momentin muutosehdotus

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** toteavat, että yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden toteuttaminen sisältyy jo nykyisin 8 §:n 1 momenttiin. Säännöksen nykyinen muotoilu on epätarkka ja väljä. Siitä ei riittävän selkeästi käy ilmi työnantajan velvollisuus tarvittaessa sopeuttaa työtä ja työolosuhteita vastaamaan työntekijän edellytyksiä. Uudessa esityksessä selkeytetään tätä säännöstä. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että 8 §:n 1 momentissa ikääntyminen ja muut työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja niiden aiheuttamat velvoitteet työnantajalle olisi ollut mahdollista mainita. Pykälän perusteluissa nämä tuodaan selkeästi ja tarkkarajaisesti esiin viittaamalla 10§:ssä mainittuihin työntekijän yksilöllisiin henkilökohtaisiin edellytyksiin ja toteamalla, että työnantajan tulisi sopeuttaa työ näiden mukaan.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** toteaa, että työturvallisuuslain peruseriaate on toteuttaa yleiset työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä. Esityksessä hyvin täsmennetään, että pykälään lisättäväksi ehdotettuja yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä tulee toteuttaa vain, jos yleiset työsuojelutoimenpiteet eivät ole yksilölle riittäviä. Esityksessä on tuotu hyvin esille, että velvollisuuteen toteuttaa yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä vaikuttaa käytettävissä olevien toimenpiteiden kustannukset ja toteuttamisedellytykset, kuten työpaikan toiminnan luonne, laajuus ja henkilöstön määrä. Toimien tulee myös työturvallisuuslain peruseriaatteen mukaisesti olla teknisesti ja taloudellisesti taroituksenmukaisia. EK pitää esitettyä huolehtimisvelvoitteen muutosta mahdollisena. Kysymys on

voimassa olevan työnantajavelvoitteen selkeyttämisestä. Esityksen tavoite edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä pysymistä olisi kuitenkin saavutettavissa tarkoituksenmukaisemmin toteuttamalla pelkästään esitetyt työturvallisuuslain 10 §:ään ja 14 §:ään esitetyt muutokset.

**Kemianteollisuus ry** yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoon.

**Metsäteollisuus ry** katsoo, että työntekijän henkilökohtaisten edellytysten vuoksi edellytettävät yksilölliset työsuojelutoimenpiteet voivat lisätä työnantajien byrokratiaa ja kustannuksia. Lisäys voi tavoitteensa vastaisesti lisätä säännöksen tulkinnanvaraisuutta.

**Suomen Yrittäjät ry** katsoo, ettei työturvallisuuslain 8 §:n muuttaminen ei ole välttämätöntä hallituksen linjauksen vuoksi. Työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden osalta lain yleinen muotoilu on riittävä, eikä säännöksen sanamuodon muuttamisen voida katsoa tehostavan työnantajan huolehtimisvelvollisuuden noudattamista. Säännöksen muuttamisen sijaan olennaista on se, että työnantajilla on käytettävissään ohjeistusta ja opastusta työturvallisuusvelvoitteista huolehtimiseen. Työturvallisuuden kehittymisen ja sääntelyn vaikuttavuuden kannalta esitysluonnoksella on vaikea nähdä käytännön merkitystä, eikä sanamuodon muuttaminen yksin vaikuttane myöskään viranomaisten tai muiden tahojen antamaan opastukseen ja ohjeistukseen. Suomen Yrittäjät ei pidä tarkoituksenmukaisena sääntelyn muuttamista ilman tarkoitusta muuttaa lain aineellista sisältöä. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että säännöksen perusteluissa on huomioitu se, etteivät terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseksi käytettävät toimenpiteet voi olla mitä tahansa, vaan niiden kustannukset ja toteuttamisedellytykset on otettava huomioon.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT** ei pidä lisäystä 1 momenttiin tarpeellisenä. Säännös itsessään olisi hyvä pitää yleisluonteisena, koska yksilöön liittyvistä toimenpiteistä on säädetty muissa työturvallisuuslain säännöksissä tarkemmin (mm. 25 §). Mikäli säännöstä päädytään muuttamaan, KT ehdottaa sanan ”erityisesti” poistamista, sillä se korostaa liiaksi yksilöllisiä toimenpiteitä yli yleisten. KT pitää tärkeänä ottaa huomioon kaiken ikäiset työntekijät sekä sitä, että työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä huomioidaan läpi koko työuran. KT:n näkemyksen mukaan yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden huomioiminen on tärkeää työkyvyn tukemisen ja edistämisen kannalta, mutta sen lisäksi tulee huomioida myös työnantajan liiketoiminnalliset edellytykset, toiminnan luonne ja laajuus sekä tosiasialliset mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä, kuten HE luonnoksessa on todettukin. KT:n näkemyksen mukaan kirjaus ei saa tulkinnallisesti johtaa työnantajan työnjohtovallan kaventumiseen.

**Työterveyslaitos** kannattaa muutosehdotusta 8 §:n 1 momenttiin, sillä ikääntyessä perusteet ja tarpeet esim. henkilökohtaisille henkilönsuojaimille, työvälineille tai osaamisen kehittämiselle voivat muuttua.

**Työsuojeluviranomainen** katsoo 8 §:n osalta, että työnantajan yleiset velvoitteet on avattu hallituksen esitystekstissä varsin kattavasti.

### 3.1.2 8 §:n 4 momentin muutosehdotus

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** pitävät hyvänä, että 8 §:n 4 momentissa korostetaan työnantajan velvollisuutta jatkuvasti tarkkailla työympäristön, työolosuhteiden ja turvallisten työtapojen lisäksi myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Tarkkailuvelvoite selkeyttää ja täsmentää säännöksen soveltamista, auttaa havaitsemaan ongelmat ajoissa sekä ohjaa työnantajan toimenpiteitä työolosuhteiden ja muiden tukitoimintojen suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi yksittäisten

työntekijöiden kohdalla. Työnantajalla on jatkuvan tarkkailun avulla mahdollisuus saada tietoja työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormituksesta ja siten huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** pitää esitettyä tarkkailuvelvoitteen muutosta mahdollisena. Kysymys on voimassa olevan työnantajavelvoitteen selkeyttämisestä. Esityksen tavoite edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä pysymistä olisi kuitenkin saavutettavissa tarkoituksenmukaisemmin toteuttamalla pelkästään esitetyt työturvallisuuslain 10 §:ään ja 14 §:ään esitetyt muutokset.

**Kemianteollisuus ry** yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoon.

**Suomen Yrittäjät ry** pitää tarkoituksenmukaisena, että täsmennys 8 §:n 4 momenttiin jättää konkreettiset menettelytavat pitkälti työpaikkojen omien käytänteiden varaan. Samoin tärkeää on, ettei työnantajan tarkkailuvelvoite poista työntekijän oma-aloitteista velvollisuutta tuoda esiin puutteita ja epäkohtia työterveydestä tai -turvallisuudesta.

**Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n** mukaan perusteluissa on tärkeää mainita, että säädöksellä ei ole tarkoitus heikentää työnantajan työnjohtovaltaa. KT pitää tärkeänä, että sääntelyllä ei puututa siihen, miten työnantaja tarkkailun järjestää. KT pitää tärkeänä sitä, että muutoksella ei vaikuteta työntekijän velvollisuuteen ilmoittaa työnantajalle työolosuhteissaan havaitsemistaan puutteellisuuksista. KT:n mukaan tämä on tärkeää siksi, että työnantajalla on rajalliset keinot eikä myöskään kompetenssia arvioida työntekijän työkykyä.

**Työterveyslaitos** toteaa, että muutos on linjassa jatkuvasti ylläpidettävän riskinarvioinnin kanssa.

**Työsuojeluviranomainen** katsoo, että 8 § 4. mom. perusteluteksteihin voisi lisätä toimintakyvyn muutos, joka avaisi työnantajan velvollisuutta tarkkailla mm. työntekijän toimintakykyä suunniteltuihin työtehtäviin nähden.

### 3.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** pitävät hyvänä, että 10 § 1 momentin 3 kohtaan lisätään ikääntymisen huomioon otavana tekijänä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Pykälän perusteluissa todetaan, ettei ikääntymisellä viitata vain tiettyyn kronologiseen ikään. Palkansaajakeskusjärjestöjen mielestä tämä auttaa ohjaamaan vaarojen arviointia työuran eri vaiheissa, eikä pelkästään vain työuran lopussa.

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät erittäin hyvänä, että pykälän 4 kohdassa työn kuormitustekijät täsmennetään puhumalla erikseen fyysisistä kuormitustekijöistä sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä. Säännöksen muotoilu auttaa ymmärtämään ja tunnistamaan moninaiset kuormitustekijät ja auttaa työpaikkoja selvittämään täsmällisemmin työn sisältöön, työjärjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä, arvioimaan niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen sekä kehittämään ratkaisuja haitallisen kuormituksen poistamiseksi.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** pitää ikääntymisen lisäämistä koskevaa muutosta mahdollisena. EK pitää kuormitustekijöiden täsmenämistä esitetyllä tavalla lainsäädäntöä ja oikeustilaa selventävänä. Esitetyn mukainen täsmenäminen auttaisi ymmärtämään jo tällä hetkellä olemassa olevan velvoitteen sisältöä.

**Kemianteollisuus ry** yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoon.

**Suomen Yrittäjät ry** toteaa, että ikääntymisen mainitseminen erillisenä osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia täyttää hallituksen linjauksen ja on sinänsä tarkoituksenmukainen korostamaan ikääntymisen tuomia vaikutuksia työkykyyn ja työturvallisuudesta huolehtimiseen. Esitysluonnoksen mukainen muutos on kuitenkin sisällöllisesti pieni, sillä työn vaarojen selvittäminen ja arviointi edellyttää jo nykyisin työntekijän iän huomioista, mikä kattaa lähtökohtaisesti myös sen, että työntekijä ikääntyy.

Suomen Yrittäjät ry katsoo, että työn fyysisten kuormitustekijöiden sekä työn sisältöön, työn järjestykseen ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien kuormitustekijöiden erillinen maininta osana 10 §:n luetteloa on täsmällisempi ilmaus kuin nykyisen lain mukainen yleinen viittaus työn kuormitustekijöihin. Tältäkin osin on kuitenkin huomattava, että yleinenkin viittaus pitää sisällään erilaisia kuormitustekijöitä, jotka vaihtelevat erityisesti työntekijän työtehtävien ja myös työnantajan toimialan mukaan. Säännöksen voidaan kuitenkin arvioida korostavan tarvetta huomioida myös muita kuin fyysisiä kuormitustekijöitä, mitä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n** näkemyksen mukaan säännös on jo tällä hetkellä riittävän kattava ja tämänhetkinen maininta iästä kattaa myös iäkkäämmän henkilön. KT ei sinänsä vastusta sanan ikääntyminen lisäämistä, mutta tuo esille, että tämä voi toimia myös itseään vastaan vaikuttaen negatiivisesti työnantajan halukkuuteen palkata ikääntyneitä työntekijöitä, jos työnantajan velvoitteita lisätään. KT:n näkemyksen mukaan tehty ehdotus työn kuormitustekijöiden täsmäntämisestä voisi selkeyttää psykososiaalisten tekijöiden huomioimista osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

**Kirkon työmarkkinalaitoksen** mielestä lisäys psykososiaalisista kuormitustekijöistä on turha, koska ne sisältyvät jo nykyisen pykälän soveltamisalaan.

**Työ- ja elinkeinoministeriö** toteaa, että ikääntyneet työntekijät on tarpeen mukaan huomioitava myös yhteistoimintalaissa edellytetyssä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa. Työntekijöiden tuen ja osaamisen kehittämisen tarpeet vaihtelevat elämän ja työuran eri vaiheissa. Ikääntyneillä työntekijöillä voi olla tarpeita, jotka liittyvät työssä jaksamiseen tai työuran loppupään pidentämiseen. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi toimenpiteet, joiden mukaisesti osaamisen kehittämisessä tai henkilöstön työhyvinvoinnin edistämässä huomioidaan työttömyysuhan alaisten tai ikääntyvien työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä ja työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä.

**Työterveyslaitos** katsoo, että ehdotus ikääntymisen lisäämisestä huomioon otettavana seikkana auttaa työnantajaa huomioimaan riskinarvioinnissaan työntekijöiden mahdollisesti muuttuvat henkilökohtaiset ominaisuudet ajan kuluessa. Muutosehdotus työn kuormitustekijöiden täsmäntämisestä tarkentaa kuormitustekijöiden sisältävän sekä työn fyysiset että psykososiaaliset tekijät, jotka työnantajan tulee huomioida arvioidessaan työn haitta- ja vaaratekijöitä.

**Työsuojeluviranomainen** toteaa 10 §:n osalta, että työntekijän ikä löytyy nykyisen säädöksen sisällöstä osana työnantajan vaarojen selvittämistä ja arviointia. Muutosesityksessä esitettävät tarkentavat tekijät (esimerkkinä ikääntyminen) voivat aiheuttaa tilanteen, jossa laissa mainitsemattomat asiat jäävät työpaikalla vähemmälle huomiolle, esimerkkeinä ergonomia ja kemialliset tekijät. Yk-

sittäisen sanan ikääntyminen lisääminen säädökseen voi aiheuttaa työpaikoilla epätietoisuutta muiden haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisessä ja arvioinnissa. Työsuojeluviranomainen pitää 10 §:n 4. momentin tarkennuksia kannatettavina.

### 3.3 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** pitävät hyvänä, että 14 § 1 momenttiin lisätään työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen lisäksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioon otettavaksi seikaksi opetusta ja ohjausta annettaessa. Pykälässä ei tarkemmin yksilöidä muita huomioon otettavia työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä. Perusteluissa kuitenkin todetaan kattavasti, että tällaisia ovat työntekijän nuori ikä tai ikääntyminen, työntekijän kielitaito tai osatyökykyisen työntekijän yksilölliset rajoitteet tai tarpeet. Perusteluissa olevat täsmennykset ovat tarpeellisia. Koska täsmennykset esitetään vain lain perusteluissa, on palkansaajakeskusjärjestöjen mielestä tärkeää, että työpaikoille suunnataan opastusta ja koulutusta.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** toteaa, että esitys lisätä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon otettavaksi seikaksi opetusta ja ohjausta annettaessa olisi täsmäntävä muutos ja vastaisi nykyistä oikeustilaa. Esitettävä muutos korostaisi vaarojen arvioinnissa tunnistettujen, muun muassa ikääntymiseen tai kielitaitoon liittyvien, haitta- ja vaaratekijöiden huomiointia työturvallisuuslain mukaista opetusta ja ohjausta annettaessa.

**Kemianteollisuus ry** yhtyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoon.

**Metsäteollisuus ry** katsoo, että muutosehdotuksen mukaiset huomioon otettavat muut henkilökohtaiset edellytykset tulevat huomioon otettavaksi jo nykyisen työturvallisuuslain 14 §:n perusteella.

**Suomen Yrittäjät ry** pitää esitysluonnoksen 14 §:n muutosta perusteltuna, jotta ikääntyvien työntekijöiden tarpeet voidaan huomioida työpaikalla annettavassa perehdyttämisessä, opetuksessa ja ohjauksessa. Suomen Yrittäjät huomauttaa kuitenkin, ettei muutos ole välttämätön, sillä sama vaikutus voidaan saada työnantajille annettavalla ohjauksella. Lisäksi on huomattava, että käytännössä työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet opetukseen ja ohjaukseen liittyen tulevat huomioiduksi jo nykyisin varsin kattavasti.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT** toteaa, että työnantajalta voidaan jo nykyisin edellyttää, että yksilölliset erot otetaan huomioon opetuksessa ja ohjauksessa lain 8 §:n huolehtimisvelvoitteen perusteella. KT korostaa, että on tärkeää ottaa huomioon kaiken ikäiset työntekijät koko työuran ajan, ei vain nuoria ja ikääntyviä. KT muistuttaa, että ikääntyvät, kuten kaiken ikäiset työntekijät ovat sekä fyysisiltä että psyykkisiltä ominaisuuksiltaan erilaisia. Ikääntyvien huomioiminen erilaisten toimenpiteiden kohteena voi olla syrjivää ja asettaa ikääntyvät työntekijät eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla.

**Työterveyslaitos** katsoo, että huomioimalla henkilön henkilökohtaiset ominaisuudet opetuksessa ja ohjauksessa pystytään varmistamaan opetustavoitteiden parempi vaikuttavuus.

**Työsuojeluviranomainen** toteaa 14 §:n osalta, että nykyinen työturvallisuuslainsäädäntö edellyttää, että työntekijän yksilölliset erot esim. ikä tai kielitaito otetaan huomioon opetusta tai ohjausta annettaessa. Työsuojeluviranomainen katsoo, että henkilökohtaisten edellytysten lisääminen 14 §:n tekstiin ei ole tarpeen.



### 3.4 Erityistä vaaraa aiheuttava työ (11 §) ja yötyö (30 §)

#### 3.4.1 11 §:n 2 momentin täsmennys

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** toteavat, että palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat esitystä.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** katsoo, että esityksessä ei ole tuotu esille selkeää tarvetta tai epäkohtaa, jonka perusteella pykälää tulisi täsmentää esitetyllä tavalla. EK:n näkemyksen mukaan nykyisen lainsäädännön soveltamisessa ei ole ilmennyt käytännössä ongelmia ja kaikki esityksessä todetut ryhmät tulevat riittävästi suojelluiksi voimassa olevalla lainsäädännöllä. EK on kiinnittänyt huomioita siihen, että lisääntymisterveysasetusta koskeva muutostyö on parhaillaan käynnissä. Esitetty muutos työturvallisuuslain 11 §:än ei siten ole EK:n mukaan välttämätön, eikä esitettyä muutosta 11 §:n 2 momenttiin tule tehdä.

EK toteaa, että raskaudensuojeludirektiivi on Suomessa pantu kansallisesti täytäntöön työsopimuslailla ja työturvallisuuslailla sekä sen nojalla annetuilla alemmanasteisilla säädöksillä. Tämä on nimenomaisesti todettu työturvallisuuslain hallituksen esityksessä (HE 55/2002), jonka mukaan työturvallisuuslain 11 §:llä on ”tarkoitus...täydentää...direktiivin 92/85/ETY täytäntöönpano. Pykälän 2 momentti soveltuisi raskaana olevien ja imettävien työntekijöiden suojelua koskevan yllä mainitun direktiivin 6 artiklan velvoitteiden täytäntöönpanoon.” Lisäksi EK toteaa, että riittävä implementointi on todettu työsopimuslain 1.8.2022 voimaan tulleita perhevapaamuutoksia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 129/2021), jossa on nimenomaisesti todettu, että ”Säännökset olisivat siten yhteensopivia raskaussuojeludirektiivin kanssa.”

EK katsoo, että työturvallisuuslain määritelmän tulee vastata työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaista määritelmää, jonka mukaan 14 viikon aika lasketaan raskausvapaan alkamisesta. EK toteaa, että toisiaan täydentävissä laeissa ei voi selkeyden vaarantumatta olla toisistaan poikkeavia aikamääreitä käytännössä samasta asiasta. EK:n mukaan tästä aiheutuisi työpaikoille käytännön ongelmia ja mahdollisia virhetulkintoja. Työpaikoilla myös tiedetään tarkasti raskausvapaan alkamisajankohta, mutta synnytyksen ajankohta vaatisi erillistä selvittämistä.

EK toteaa, että raskaudensuojeludirektiivi mahdollistaa kansalliset määritelmät äskettäin synnyttäneelle ja imettävälle työntekijälle. Myös imettävän työntekijän määritelmä tulisi EK:n mukaan olla selkeästi aikaan sekä työnantajalle annettavaan selvitykseen sidottu. Tämä tulee ottaa huomioon lisääntymisterveysasetusta uudistettaessa.

Esitetystä muutosesityksestä EK toteaa edistettävänä selkeyttävänä asiana se seikka, että työnantaja voisi täyttää velvoitteensa torjua vaaraa myös muulla tavalla kuin siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin.

**Kemianteollisuus ry:n** mukaan esityksessä ei ole tuotu esille selkeää tarvetta tai epäkohtaa, jonka perusteella pykälää tulisi täsmentää esitetyllä tavalla. Kemianteollisuus ry:n tietoon ei ole tullut, että nykyisen lainsäädännön soveltamisessa olisi ilmennyt käytännössä ongelmia. Kemianteollisuus ry katsoo, että kaikki esityksessä todetut ryhmät tulevat riittävästi suojelluiksi voimassa olevalla lainsäädännöllä. Lisäksi Kemianteollisuus ry on kiinnittänyt huomiota siihen, että lisääntymisterveysasetusta koskeva muutostyö on parhaillaan käynnissä. Kemianteollisuus ry katsoo, että esitetty muutos työturvallisuuslain 11 §:ään ei siten ole välttämätön, eikä esitettyä muutosta 11 §:n 2 momenttiin ole tarpeen tehdä. Muilta osin Kemianteollisuus yhtyy asiassa Elinkeinoelämän keskusliiton lausuntoon.

**Metsäteollisuus ry:n** näkemyksen mukaan äskettäin synnyttänyt ja imettävä työntekijä tulevat huomioon otetuiksi nykyisen työturvallisuuslain perusteella. Esitetylle täsmennykselle ei Metsäteollisuus ry:n mukaan ole siten tarvetta.

**Suomen Yrittäjät ry** toteaa, että esitysluonnoksen mukaan 11 §:n ja 30 §:n muuttaminen liittyy lisä sääntymisterveysasetuksen uudistamiseen ja raskaussuojeludirektiiviin. Suomen Yrittäjät ry toteaa, että säännöksiä ei ole käsitelty työkuormituksen hallinta -jaostossa eikä työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa. Suomen Yrittäjät ry katsoo, että niiden perusteita ja tarkoitusta ole tuotu myöskään esitysluonnoksessa riittävästi esiin.

Suomen Yrittäjät ry toteaa, että raskaussuojeludirektiivi on implementoitu vuonna 1994 eikä se ole aiemmin katsottu aiheuttaneen tulkintaongelmia. Esitysluonnoksen mukaan erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevaa 11 §:ää ei muutettaisi sisällöllisesti. Säännöksen sanamuodon muuttaminen esitysluonnoksen mukaisella tavalla on kuitenkin Suomen Yrittäjät ry:n mukaan omiaan laajentamaan säännöksen soveltamisalaa. Esitysluonnoksessa on vain yleisesti todettu säännöksen täsmennystarve. Suomen Yrittäjät ry pitää tärkeänä, että esityksessä kuvattaisiin tarkemmin, miksi säännöstä on tarpeen muuttaa, vaikkei raskaussuojeludirektiivin täytäntöönpanossa ole noussut esiin puutteita. Samoin olisi Suomen Yrittäjät ry:n mukaan kuvattava tarkemmin, miten säännöstä on nykyisin sovellettu, koska esitysluonnoksen mukaan säännöksen sisältö ei muuttuisi sanamuodon muuttamisesta huolimatta.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT** pitää tärkeänä sitä, että työ ei vaaranna raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen työntekijän eikä sikiön tai syntyneen lapset turvallisuutta. KT toteaa, että nykyinen lainsäädäntö velvoittaa kattavasti työnantajaa huolehtimaan raskauden aikaisesta ja lisääntymisterveyteen liittyvästä työturvallisuudesta.

**Kirkon työmarkkinalaitos** katsoo, että pykälää ei pitäisi muuttaa niin, että äskettäin synnyttäneen henkilön raskaussuoja alkaisi vasta synnytyksestä. Kirkon työmarkkinalaitos toteaa, että soveltamisen pitäisi olla yhdenmukaista työsopimuslaissa (55/2001) säädetyn kanssa. Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan ei ole tarkoituksenmukaista säätää tällä työmarkkinoille yleisestä käytännöstä poikkeavaa toista käytäntöä.

**Työterveyslaitos** katsoo, että ehdotettu tarkennus auttaa työnantajaa suunnittelemaan riskienhallintatoimenpiteitään.

**Työsuojeluviranomainen** katsoo, että 11 §:n muutos on tarpeellinen ja täydentää jo voimassa olevaa lainsäädäntöä.

### 3.4.2 Asetuksenantovaltuudet

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** toteavat, että palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat esitystä. Niiden mukaan on myös tärkeää, että aluillaan oleva valmistelutyö ko. asetuksen säätämiseksi etenee ripeästi.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** ei pidä 30 §:n yhteyteen esitettyä asetuksenantovaltuutusta tarpeellisena, eikä sitä tule toteuttaa. Esitettyä asetuksenantovaltuutusta ei EK:n mukaan ole perusteltu ja se liian laaja. EK katsoo, että asetuksenantovaltuuden tulee olla täsmällinen ja tarkkarajainen. Esitetyn mukaisena asetuksenantovaltuus ei rajoitu vain raskaussuojeludirektiivin soveltamisalalle,

miltä pohjalta asetuksenantovaltuutta on valmisteltu. EK toteaa, että työturvallisuuslaki sisältää jo nykyisellään velvollisuuden arvioida työaikojen kuormittavuutta ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyviä seikkoja ja tätä tietoa voidaan hyödyntää myös yötyön yksilöllisen kuormittavuuden vähentämisessä.

EK kiinnittää huomiota myös siihen, että yötyötä koskevaa 30 §:ää muutettiin alle vuosi sitten 1.10.2021 voimaan tulleella muutoksella (HE 80/2021), jossa lisättiin työnantajalle velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Yötyötä tekevälle työntekijälle säädettiin myös oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Työturvallisuuslain 11 §:n yhteyteen esitetystä asetuksenantovaltuutussäännöksestä EK toteaa, että se on riittävän tarkkarajaisesti ja täsmällisesti määritelty.

**Kemianteollisuus ry** ei pidä 30 §:n yhteyteen esitettyä asetuksenantovaltuutusta tarpeellisena, eikä sitä tule toteuttaa. Kemianteollisuus ry:n mukaan esitettyä asetuksenantovaltuutusta ei ole perusteltu ja se liian laaja. Kemianteollisuus ry katsoo, että asetuksenantovaltuuden tulee olla täsmällinen ja tarkkarajainen. Kemianteollisuus ry katsoo, että esitetyn mukaisena asetuksenantovaltuus ei rajoitu vain raskaussuojeludirektiivin soveltamisalalle, miltä pohjalta asetuksenantovaltuutta on valmisteltu. Kemianteollisuus ry toteaa, että työturvallisuuslaki sisältää jo nykyisellään velvollisuuden arvioida työaikojen kuormittavuutta ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyviä seikkoja ja tätä tietoa voidaan hyödyntää myös yötyön yksilöllisen kuormittavuuden vähentämisessä.

Kemianteollisuus ry kiinnittää huomiota myös siihen, että yötyötä koskevaa 30 §:ää muutettiin alle vuosi sitten 1.10.2021 voimaan tulleella muutoksella (HE 80/2021), jossa lisättiin työnantajalle velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Yötyötä tekevälle työntekijälle säädettiin myös oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

**Suomen Yrittäjät ry** huomauttaa, että asetuksenantovaltuudet ovat avoimia eikä säännöksissä täsmennetä, miltä osin tarkempi sääntely on ylipäänsä tarpeen. Tätä ei perustella myöskään esitysluonnoksen perusteluissa. Suomen Yrittäjät ry pitää tärkeänä, että asetuksenantovaltuudet käsitellään yksityiskohtaisemmin myös työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa ja esityksessä kuvataan tarkemmin niiden tarve ja mahdollinen käyttöala. Sikäli kun tarve asetuksenantovaltuudelle liittyy lisääntymisterveysasetuksen uudistamiseen, tämä yhteys olisi todetta myös perusteluissa. Suomen Yrittäjät ry katsoo, että erityisesti yötyötä koskevan asetuksenantovaltuuden osalta 30 §:ssä olisi tarpeen rajata tarkemmin, mihin yötyötä koskeviin osa-alueisiin asetuksenantovaltuus kohdistuu.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT** katsoo, että nykyinen lainsäädäntö velvoittaa kattavasti työnantajaa huolehtimaan raskauden aikaisesta ja lisääntymisterveyteen liittyvästä työturvallisuudesta.

**Kirkon työmarkkinalaitos** katsoo, että pykälässä ehdotettu asetuksenantovaltuus on liian laaja ja sitä pitäisi tarkentaa.

## 4 Esityksen vaikutukset

**SAK ry, Akava ry ja STTK ry** pitävät esityksen vaikutusarvioita oikeina. Kyseisillä säännösten täsmentämisillä ja niiden käytännön toteuttamisella työpaikoilla on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä. Työolosuhteiden sopeuttaminen yksilöllisiin ominaisuuksiin esimerkiksi ikä ja ikääntyminen huomioiden, lisäävät työntekijöiden työssä jaksamista, sekä tukevat työkyvyn säilymistä työuran aikana. Näillä tekijöillä on positiivisia taloudellisia vaikutuksia yksilölle, työpaikoille ja yhteiskunnalle. Myös kuormitustekijöiden merkityksen avaamisella on positiivinen vaikutus työpaikkojen työsuojelutyölle, työturvallisuudelle ja yksilöiden työssä jaksamiselle, sillä se lisää työpaikkojen ymmärrystä siitä, mitä kuormitustekijöitä arvioitaessa tulee ottaa huomioon.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, etteivät muutosesitykset kokonaisuudessaan lisää merkittävästi työnantajien kustannuksia, sillä kyse on jo nykyisinkin noudatettavaksi tarkoitetuista työnantajan työturvallisuusvelvoitteista. On myös otettava huomioon ehdotuksesta johtuvien toimenpiteiden positiiviset vaikutukset työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työn tuottavuuteen. Esitetyt muutokset voivat pitkällä aikavälillä alentaa työnantajan työkyvyttömyyskustannuksia, kuten suoria sairauspoissaolo-, työtapaturmavakuutus- ja työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysosan kustannuksia.

Sukupuolivaikutuksien osalta palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että esitys kohtelisi todennäköisesti eri sukupuolia lähtökohtaisesti tasa-arvoisesti. Esityksellä voi olla myös myönteisiä vaikutuksia sukupuolen huomioimiseksi henkilökohtaisena ominaisuutena työsuojelutoimenpiteissä. Lain 11 §:n 2 momenttiin ehdotetuilla muutoksilla saattaisi olla myönteisiä sukupuolivaikutuksia, kun lain tasolla tuotaisiin nykyistä selkeämmin esille raskaana olevien lisäksi äskettäin synnyttäneet ja imettävät työntekijät.

Palkansaajakeskusjärjestöt kiinnittävät huomiota siihen, että ehdotus aiheuttaa työsuojeluviranomaiselle kertaluontoisen hallinnollisen tehtävän, kun säännösten vuoksi työsuojelun valvontatietojärjestelmä ja ohjeistus on päivitettävä ja uusista säännöksistä on tiedotettava. Riittävät resurssit lisätyötä aiheuttaviin toimenpiteisiin on varmistettava.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** kiinnittää huomioita siihen, että esitys koskee kaikkea palkkatyötä ja kaiken kokoisia työpaikkoja. Erityistä tukea työturvallisuussäännösten soveltamisessa tarvitsevat erityisesti pienet ja keskisuuret työnantajat. Uuden ja täsmentävänkin lainsäädännön tullessa voimaan tulee työsuojeluviranomaisen toimesta kiinnittää huomioita työnantajien tiedottamiseen, ohjeistamiseen ja opastamiseen. Ehdotetuista muutoksista muun muassa tarkkailuvelvoitteen täsmentäminen turvallisuuden ja terveyden tarkkailun osalta edellyttäisi ohjausta ja opastusta tavoiteltavan lopputuloksen saavuttamiseksi.

EK toteaa, että esityksessä tuodaan esille vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yrityksille aiheuttamat huomattavat hallinnolliset kustannukset. Muiden kustannusten arvioinnin on todettu olevan haasteellista. Esityksessä on pyritty selvittämään esitettyjen täsmennysten aiheuttamia taloudellisia hyötyjä, mutta päädytty toteamaan niiden arvioinnin olevan luotettavalla tavalla täsmällisesti mahdollonta.

Erityistä vaaraa koskevan 11 § 2 momentin osalta esityksessä on todettu, että kirjoitustavan muutos ei kohdistuisi säännöksen sisältöön, vaan se ainoastaan täsmentäisi säännöksen tarkoitusta. Esityk-

sen mukaan kyse ei olisi merkittävistä työnantajaan kohdistuvista vaikutuksista. Jotta tämä vaikutusarviointi toteutuisi, tulisi selkeästi määritellä esitettyjen täsmennysten piirissä olevat ja täsmentää sitä, että mahdollisesti aiheutuvia selvitetään työturvallisuuslain 10 §:n vaarojen selvityksen ja arvioinnin kautta.

**Kemianteollisuus ry** toteaa, että esityksessä tuodaan esille vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yrityksille aiheuttamat huomattavat hallinnolliset kustannukset. Muiden kustannusten arvioinnin on todettu olevan haasteellista. Kemianteollisuus ry katsoo, että kustannusarviointia ei ole suoritettu riittävällä tarkkuudella. Esityksessä on pyritty selvittämään esitettyjen täsmennysten aiheuttamia taloudellisia hyötyjä, mutta päädytty toteamaan niiden arvioinnin olevan luotettavalla tavalla täsmällisesti mahdotonta. Myös muilta osin Kemianteollisuus ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliiton näkemyksiin esityksen arvioiduista vaikutuksista.

**Suomen Yrittäjät ry** toteaa, että esitysluonnoksessa on arvioitu esitettyjen muutosten vaikutuksia varsin kattavasti. On oletettavaa, ettei yrityksille aiheudu esityksestä merkittäviä kustannuksia, koska kyse on monin paikoin vain täsmentävästä sääntelystä ilman tarkoitusta aineellisesti muuttaa nykytilaa. Osa vaikutuksista on kuitenkin epävarmoja ja ne jäävät sen varaan, miten yritykset huomioivat uuden sääntelyn työterveyttä ja -turvallisuutta koskevissa käytännöissään. Kustannusten määrää on pyritty esitysluonnoksessa arvioimaan yleisellä tasolla. Yksityiskohtainen arviointi on mahdotonta, sillä toimenpiteet ja niiden kustannukset vaihtelevat suuresti erilaisten yritysten välillä.

Suomen Yrittäjät katsoo, ettei esitysluonnoksessa ole arvioitu työturvallisuuslain 11 ja 30 §:n asetustenantovaltuuksien vaikutuksia riittävästi. Esitysluonnos ei anna kuvaa siitä, mihin sääntelytarpeisiin asetustenantovaltuutta kaavailaan. Siten myös säännösten vaikutukset jäävät vain yleisluontoisen maininnan varaan. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että myös esitysluonnoksen asetustenantovaltuuksien osalta vaikutuksia kuvataan ja arvioidaan tarkasti.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT** yhtyy HE luonnoksessa esitettyyn näkemykseen siitä, että yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden kustannusvaikutuksia on vaikea arvioida sen takia, että tarve toteuttaa niitä riippuu useasta tekijästä. KT toteaa, että kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä olevan korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla, joten mahdolliset kustannusvaikutukset voivat olla merkittäviä juuri kunta- ja hyvinvointialalla. KT:n näkee, että myös 8 pykälän 4 momentin tarkkailuvelvollisuuden täsmennykseen esitettyjen muutosten vaikutusten voidaan arvioida näyttyäytyvän isoimmilla työpaikoilla kuten kunta- ja hyvinvointialoilla, joilla saattaa syntyä kertaluonteisia kustannuksia siitä, että varhaisen tuen mallin ns. hälytysmerkkejä täydennetään, sekä työpaikan päivitetyn varhaisen tuen toimintamallin läpikäymisestä, ja esihenkilöiden koulutuksesta tarkkailuvelvoitteen sisältöön. KT:n näkemyksen mukaan näillä lisätään työnantajien hallinnollista taakkaa. Ehdotettu lain 10 §:ään tehtävä työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskeva muutos lisää erityisesti kunta- ja hyvinvointialalla hallinnollista taakkaa ja aiheuttaa lisäkustannuksia samoin kuin esihenkilöiden lisääntyvän työmäärän vuoksi.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ei näe, että työnantajaa velvoittavampi sääntely edistäisi työntekijöiden oikeutta turvallisiin ja terveellisiin työoloihin kuten HE luonnoksessa esitetään. KT:n näkemyksen mukaan työturvallisuuslain muutoksia tärkeämpää on laatia nykyisen lain perusteella selkeät, työnantajan työsuojeluosaamista vahvistavat ohjeet sekä lisätä niin työnantajien kuin henkilöstönkin työsuojelutietoisuutta. KT katsoo, että muutosehdotuksilla saattaa olla jopa haitallisia vaikutuksia ikääntyvän henkilön työmarkkina-asemaan ja työllisyyteen. Esitettyjen muutosten laajemat vaikutukset 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden työmarkkina-asemaan tulisi huomioida osana muutosten vaikutusten arviointia.

**Työ- ja elinkeinoministeriö** katsoo, että esityksen yritysvaikutusten arviointi on tehty pääosin asianmukaisesti, mutta esittää vaikutusarvioista eräitä huomioita. Esityksessä olisi hyvä tuoda esille, että enimmillään 5 % hallinnollinen taakka ikääntymisen sekä työn fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden huomioimisesta vaarojen selvittämisessä olemassa olevien kustannusten päälle tarkoittaisi vuoden 2010 selvityksen mukaan 80 miljoonan euron hallinnollista taakkaa tuolloisilla hinnoilla. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että tämä arvio olisi hyvä esittää myös euromääräisesti eli kertaluonteinen kustannus olisi nykyhinnoilla 0-100 miljoonaa euroa. Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lisäksi esitysluonnoksen työnantajayritysten määräärvion täsmentämistä. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota lisäksi siihen, että jos muutosehdotusten ei arvioida muuttavan olennaisesti nykytilaa eikä toisaalta aiheuttavan kustannuksiaan, jäävät niistä koituvat myönteiset vaikutuksetkin ja muutokset toimintatapoihin oletettavasti melko vähäisiksi. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota myös siihen, että työllisyysvaikutuksia koskevassa osiossa ei huomioida työnantajakustannusten mahdollista kielteistä vaikutusta työllisyyteen.

**Valtiovarainministeriö** kiinnittää huomiota siihen, ettei esitystä koskevassa vaikutusarvioinnissa ole otettu erikseen kantaa ehdotettujen muutosten vaikutuksiin kunnissa ja hyvinvointialueilla niiden toimiessa työnantajina. Vaikka ehdotetut muutokset ovat lähinnä nykysääntelyä täsmentäviä, voi esityksellä olla kuitenkin merkittäviä vaikutuksia kunta-alan työnantajiin, mikäli esitys lisää työpaikoilla työturvallisuuden ja terveyden edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alan ikärakenne huomiota ottaen esitys voi lisätä työnantajan hallinnollisia kustannuksia. Ehdotettujen muutosten vaikutukset voivat myös kohdistua eri kuntiin eri tavoin, sillä selvitysten mukaan henkilöstö on iäkkäämpää kokoluokiltaan pienemmissä kunnissa. Vaikutukset kunta-alalla ja hyvinvointialueilla seuraisi jo heti lain voimaantullessa henkilöstön ollessa jo nykyisin iäkkäämpää.

**Työterveyslaitoksen** näkemyksen mukaan voidaan arvioida, että tietyissä työpaikoissa kyseiset tarkennukset ovat jo käytännössä otettuna käyttöön hyvin tehdyn riskinarviointiprosessin kautta. Muutoksista on riskinarviointia ja toimenpiteitä ohjaavaa hyötyä monille työpaikoille, mutta monet työpaikat hyötyisivät yksinkertaisesta ohjeistuksesta toteuttaa tarkennukset.

**Työsuojeluviranomainen** katsoo, että muutosesitykset eivät sinällään ole muuttamassa työsuojeluviranomaisen valvontaroolia. Lain muutosesityksen taustalla oleviin tavoitteisiin voidaan valvonnan lisäksi vaikuttaa esim. neuvonnan ja ohjauksen sekä sidosryhmäyhteistyön keinoin.