

Asia: VN/16013/2022

## **Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta**

### **1. Yleiset huomiot esityksestä**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Otsikkoasiassa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry lausuvat seuraavaa:

Esitys on palkansaajakeskusjärjestöjen mielestä 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 toimenpiteiden toteuttamiseksi perustelujen vahvaa tuntemista ja tarkastelua.

Hallituksen asettaman 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.

### **2. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8 §)**

#### **Huomionne lain 8 §:n 1 momentin muutosehdotuksesta**

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.

Perusteluissa tuodaan myös hyvin esille työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen yksilöllisten toimenpiteiden määrittelemiseksi. Esityksen toteutuminen edellyttää riittävää tiedotusta ja koulutusta työterveyshuollon toimijoille.

Kokonaisuutena on tärkeää, ettei esityksellä lisätä ikäsyrajintää, vaan autetaan työpaikkoja ymmärtämään, että ikääntyminen on yksilöllistä.

### **Huomionne lain 8 §:n 4 momentin muutosehdotuksesta**

Palkansaajakeskusjärjestöt 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.

8 §:n 4 momentissa ei säädetä erityisiä menettelytapoja siitä, miten tarkkailu tulisi järjestää. Perusteluissa viitataan siihen, että näistä on usein sovittu työpaikan varhaisen tuen toimintamallissa. Työpaikkojen erilaisten lähtökohtien vuoksi on tärkeää, että työpaikoille annetaan ja tarjotaan koulutusta ja opastusta tarkkailukeinojen suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi.

## **3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)**

### **Huomionne ikääntymisen lisäämisestä huomioon otettavana seikkana (3 kohta)**

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät hyvänä, että 10§ 1 momentin 3 kohtaan lisätään ikääntyminen huomioitavana 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.

Kokonaisuutena 10§:n avulla varmistetaan paremmin eri ikäisiin työntekijöihin liittyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen.

#### **Huomionne työn kuormitustekijöiden täsmentämisestä (4 kohta)**

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. Lisäksi on hyvä, että perusteluissa avataan esimerkein mitä näillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan.

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.

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät myös hyvänä, että perusteluissa tuodaan esille työterveyshuollon rooli vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa sekä työnantajan mahdollisuus hyödyntää näitä palveluita.

## **4. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)**

#### **Huomionne 14 §:n 1 momentin muutosehdotuksesta**

Palkansaajakeskusjärjestöt 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.

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

### Huomionne 11 §:n 2 momentin täsmennyksistä

Pykälän 2 momentti koskee raskaana olevan työntekijän osallistumista hänelle tai sikiölle vaaraa aiheuttavaan työhön. Työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä toimenpiteisiin huolehtiakseen työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että siinä ilmaistaisiin selkeästi, että raskaana olevan työntekijän lisäksi myös äskettäin synnyttänyt sekä imettävä työntekijä kuuluvat säännöksen piiriin. Tämä selkeyttäisi raskaussuojeludirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Momentin nykyisestä sanamuodosta on tarkoitus myös poistaa erillinen maininta sikiöstä ja näin ollen momentissa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemisella on tarkoitus suojella myös sikiötä ja syntynyttä lasta.

Ehdotuksen tarkoituksena ei ole muuttaa säännöksen sisältöä. Työturvallisuuslain 11 §:ään esitetyt muutokset tukevat sitä, että lain alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti myös äskettäin synnyttäneet ja vielä imettävät työntekijät ovat saman suojelun piirissä kuin raskaana olevat työntekijät.

Palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat esitystä.

### Huomionne ehdotetuista asetuksenantovaltuuksista

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa säädettäisiin asetuksenantovaltuudesta. Tarkoitus on lisätä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden sekä imettävien työntekijöiden suojelua koskevan perussäännöksen yhteyteen valtuutussäännös.

Ehdotetun asetuksenantovaltuuden nojalla valtioneuvoston asetuksella voitaisiin nykyistä selkeämmin antaa tarkempia säännöksiä raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, tiedottamisesta, ilmoittamisesta sekä torjuntatoimenpiteistä.

Palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat esitystä. On myös tärkeää, että aluillaan oleva valmistelutyö ko. asetuksen säätämiseksi etenee ripeästi.

## 6. Esityksen vaikutukset

## Huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esitetyillä työturvallisuuslain muutoksilla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyttä, parantamaan työkykyä ja vähentämään varhaista työelämästä poistumista. Tavoitteena on myös varmistaa, että työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehditaan työntekijän edellytysten mukaisilla yksilöllisillä työsuojelutoimenpiteillä. Lisäksi tavoitteena on ehkäistä ikääntymiseen liittyviä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja.

Esityksen tavoitteena on myös korostaa, että työn vaarojen arvioinnissa huomioon otettavat työn kuormitustekijät voivat olla sekä fyysisiä että psykososiaalisia. Lisäksi esityksen tavoitteena on raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä sekä imettäviä työntekijöitä koskevan sääntelyn selkeyttäminen. Tavoitteena on myös mahdollistaa nykyistä paremmin kyseisiä työntekijöitä koskevien tarkentavien säännösten antaminen.

Nykyisiä säännöksiä on tarpeen selkiyttää, jotta työnantajat osaisivat paremmin toimia työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Nykyisessä työturvallisuuslaissa ikääntyneiden kuormittumista lisäävät tekijät kuten ikä ja ikääntyminen, työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät eivät tule riittävän selkeästi esille.

Esitetyt muutokset poistaisivat työpaikoilla epätietoisuutta siitä, että työturvallisuuslain mukaan työnantajan on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaissa tulee selkeästi käydä ilmi, että myös ikä ja ikääntyminen ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tulee huomioida työnantajan huolehtimisvelvoitteessa, tarkkailuvelvoitteessa, työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa sekä työn opastuksessa ja ohjauksessa.

Palkansaajakeskusjärjestöt 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.

Työturvallisuuslakiin esitettyjen muutosten tarkoitus on selkiyttää jo nykyisin työnantajalle säädettyjä velvoitteita. Tämän vuoksi esitetyt muutokset eivät lisää merkittävästi työnantajan kustannuksia. 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 suoraa

sairauspoissaolo-, työtapaturmavakuutus- ja työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysoosan kustannuksia.

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.

Kuten hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, lainsäädännön muutosten vaikutus riippuu siitä, missä määrin uudet säännökset muuttavat ja ohjaavat työpaikkojen toimintaa nykyiseen verrattuna. Tähän voidaan vaikuttaa hyvällä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, työpaikkojen koulutuksella ja ohjeistuksella sekä viranomaisvalvonnalla ja -ohjeilla. Esityksessä ei ehdoteta työnantajalle uusia velvollisuuksia, vaan korostetaan ikääntymisen olevan koko työuran aikainen prosessi.

Kokonaisuudessaan muutosesitykset eivät lisää merkittävästi työnantajien kustannuksia, sillä kyse on jo nykyisinkin noudatettavaksi tarkoitetuista työnantajan työturvallisuusvelvoitteista.

#### Sukupuolivaikutukset

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. Momentin alkuperäinen tarkoitus ei kuitenkaan muuttuisi, vaan sitä ainoastaan selkeytettäisiin.

#### Vaikutukset julkiselle taloudelle ja viranomaistoimintaan

Ehdotus ei merkittävästi vaikuttaisi työsuojeluviranomaisten nykyisiin valvontatehtäviin tai toimintatapoihin, koska työsuojelutarkastajat valvovat työturvallisuuslain noudattamista jo nyt. Ehdotus aiheuttaa kertaluontoisen hallinnollisen tehtävän, kun säännösten vuoksi työsuojelun valvontatietojärjestelmä ja ohjeistus on päivitettävä ja uusista säännöksistä on tiedotettava. Riittävät resurssit lisätyötä aiheuttaviin toimenpiteisiin on varmistettava.

Lisätietoja: Erkki Auvinen, työelämäasiantuntija, STTK ry

Gylling Päivi  
STTK ry.