Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 306/2022 vp.

Lausunto hallituksen esityksestä työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä, jossa ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia. Esitys perustuu hallituspuolueiden linjaamiin toimiin, joilla edistetään yli 55-vuotiaiden työllisyyttä. Työturvallisuuslain osalta linjaus koski iän ja ikääntymisen sekä työn fyysisen ja henkisen kuormituksen merkityksen huomioon ottamista toimissa, joilla työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työturvallisuuden korkea taso on sekä työntekijän että työnantajan kannalta erittäin tärkeää. Työturvallisuuslain muodostama sääntelykokonaisuus ottaa kuitenkin jo nykyisin huomioon työpaikkojen erot ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Myös työntekijän ikä ja ikääntyminen on huomioitava jo nykyisen sääntelyn mukaan.

Suomen Yrittäjät pitää esitystä hyväksyttävänä, mutta katsoo, että yksin työturvallisuuslain 10 §:n muuttaminen esityksen mukaisella tavalla riittäisi toteuttamaan hallituksen linjauksen tavoitteen. Esitetyillä muutoksilla on suurelta osin lähinnä selkeyttävä vaikutus, ja esityksessä onkin etenkin 8 ja 11 §:n todettu, ettei nykyistä oikeustilaa ole tarkoituskaan muuttaa.

Koska kyse on monin paikoin vain täsmentävästä sääntelystä ilman tarkoitusta aineellisesti muuttaa nykytilaa, esityksen konkreettiset vaikutukset ovat epävarmoja. Muutosten aiheuttamat toimenpiteet ja niiden kustannukset vaihtelevat suuresti erilaisten yritysten välillä. Käytännön vaikutusta on myös sillä, miten viranomaiset ja muut tahot huomioivat muutokset ohjeissaan ja oppaissaan.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8 §)

Työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden osalta Suomen Yrittäjät katsoo ensisijaisesti, että lain yleinen muotoilu on riittävä, eikä säännöksen sanamuodon muuttamisella ole varsinaista merkitystä työnantajan huolehtimisvelvollisuuden noudattamiseen. Säännöksen muuttamisen sijaan

olennaista on se, että työnantajilla on käytettävissään ohjeistusta ja opastusta työturvallisuusvelvoitteista huolehtimiseen. Työturvallisuuden kehittymisen ja sääntelyn vaikuttavuuden kannalta esitetyllä muutoksella on vaikea nähdä käytännön merkitystä.

Esitetyn muutoksen osalta on kuitenkin yleisesti perusteltua, että sääntelyä ei kohdisteta vain ikääntyviin (yli 55-vuotiaisiin) työntekijöihin. Työntekijän iästä ei voi tehdä yksinkertaistettuja johtopäätöksiä työturvallisuuden osalta suuntaan eikä toiseen. Sääntelyllä ei pidä luoda sellaisia uusia velvoitteita, jotka olisivat omiaan heikentämään kannusteita yli 55-vuotiaiden työntekijöiden palkkaamiseen.

On tärkeää, 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. Tärkeää on myös, ettei työnantajan tarkkailuvelvoite poista työntekijän oma-aloitteista velvollisuutta tuoda esiin puutteita ja epäkohtia työterveydestä tai -turvallisuudesta.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)

Esityksen mukaan 10 §:ssä mainittaisiin ikääntyminen uutena tekijänä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Muutos on sinänsä tarkoituksenmukainen korostamaan ikääntymisen tuomia vaikutuksia työkykyyn ja työturvallisuudesta huolehtimiseen. Työn fyysisten kuormitustekijöiden sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien kuormitustekijöiden erillinen maininta osana arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja 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.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)

Esityksen mukaan 14 §:ään lisättäisiin työntekijän muut henkilökohtaiset edellytykset huomioon otettavaksi seikaksi työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen ohella opetusta ja ohjausta annettaessa. Muutos on sikäli perusteltu, että ikääntyvien työntekijöiden tarpeet on syytä 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, sillä työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen on muutoinkin työnantajan intressissä.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
Asiantuntija, OTM