SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Asiantuntijalausunto

9.1.2023

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 10.1.2023

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI TYÖTURVALLISUUSLAIN MUUTTAMISESTA (HE 306/2022 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriöltä asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta (HE 306/2022 vp).

Esityksen tausta ja valmistelu

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman tavoitteeseen vahvistaa julkista taloutta työllisyysastetta nostamalla. Hallitusohjelman mukaan työllisyysastetavoite edellyttää ikääntyvien lisääntyvää osallistumista työmarkkinoille ja työurien pidentämistä. Hallitus linjasi joulukuussa 2020 toimia, joilla edistetään yli 55-vuotiaiden työllisyyttä. Tähän toimenpidekokonaisuuteen sisältyi linjaus työturvallisuuslain tarkistamisesta muutoksilla, joilla korostetaan iän ja ikääntymisen sekä työn fyysisen ja henkisen kuormituksen merkityksen huomioon ottamista.

Esitys on käsitelty ja hyväksytty työturvallisuussäännöksiä valmistelevassa neuvottelukunnassa, jonka tehtävänä on valmistella työturvallisuutta ja muuta työsuojelua koskevia säädöksiä. Neuvottelukunnassa ovat edustettuina keskeisimmät työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut yhteistyötahot. Esitys on valmisteltu työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan asettamassa kolmikantaisessa työkuormituksen hallinta –jaostossa.

Esityksen sisältö

Esityksen pääasiallisena tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteita tarkentamalla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä pidempään työkykyisenä.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta koskevaa työturvallisuuslain 8 §:ää selkeytetään. Ehdotuksen mukaan työnantajan on huolehtiessaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Ehdotetun muutoksen tarkoituksena on pykälän selkeyttäminen siten, että pykälästä kävisi ilmi työnantajan velvollisuus toteuttaa yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden lisäksi tarvittaessa myös yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Työnantajan tulisi ottaa huomioon, että ihmisillä on erilaiset edellytykset suoriutua työssä ja ne voivat myös vaihdella työuran eri vaiheissa. Työnantajan velvollisuus toteuttaa yksilöllisiä toimenpiteitä koskisi työntekijöitä, joihin liittyy jokin turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta merkityksellinen henkilökohtainen edellytys.

Lisäksi ehdotuksessa täsmennetään 8 §:ssä säädettyä työnantajan tarkkailuvelvoitetta siten, että työnantajan olisi jatkuvasti tarkkailtava työympäristön, työolosuhteiden ja turvallisten työtapojen lisäksi myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Muutos selkeyttää ja täsmentää säännöksen soveltamista. Ehdotetun tarkkailun kautta työnantajalla olisi mahdollisuus havaita ajoissa, jos on tarvetta toteuttaa yksilöllisiä toimenpiteitä työntekijän terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address**	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
Sosiaali- ja terveysministeriö				
PL 33 00023 Valtioneuvosto	Meritullinkatu 8 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	02951 63415 +358 2951 63415	kirjaamo.stm@gov.fi stm.fi

Esityksessä ehdotetaan myös, että työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa 10 §:ää tarkennettaisiin. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen lisättäisiin ikääntyminen huomioon otettavana seikkana osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Kun iän ohella säännöksessä mainittaisiin ikääntyminen tulisi työuran kaikki vaiheet paremmin huomioon otetuiksi vaarojen arvioinnissa. Ehdotus korostaisi ikääntymiseen liittyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamista, jotta työnantaja voisi toteuttaa vanhempien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edellyttämiä työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavia toimenpiteitä.

Lisäksi ehdotetaan, että työnantajan 10 §:ssä säädettyä velvollisuutta ottaa huomioon työn kuormitustekijät osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia täsmennettäisiin siten, että työnantajan olisi otettava huomioon työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Muutoksella selkeytettäisiin nykytilaa ja korostettaisiin, että sekä fyysiset että psykososiaaliset työolosuhteet on huomioitava työn kuormitustekijöitä tunnistettaessa. Ehdotettu muutos koskee lähtökohtaisesti kaikkia työpaikkoja, sillä työn fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöistä esiintyy kaikilla työpaikoilla koosta ja toimialasta riippumatta.

Esityksessä ehdotetaan työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta koskevan 14 §:n täsmentämistä. Pykälään lisättäisiin työntekijän muut henkilökohtaiset edellytykset huomioon otettavaksi seikaksi työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen ohella opetusta ja ohjausta annettaessa. Muutoksella täsmennetään pykälää vastaamaan nykyistä oikeustilaa. Ehdotuksen myötä korostettaisiin henkilökohtaisten edellytysten huomioon ottamista opetusta ja ohjausta annettaessa. Työntekijän nuori ikä tai ikääntyminen olisi tällainen opetuksessa ja ohjauksessa huomioon otettava henkilökohtainen edellytys, kuten myös työntekijän kielitaito tai osatyökykyisen työntekijän yksilölliset rajoitteet tai tarpeet.

Esitykseen sisältyy myös ehdotus erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevan 11 §:n täsmentämisestä. Pykälän raskaana olevaa työntekijää koskevaan 2 momenttiin lisättäisiin maininta äskettäin synnyttäneestä sekä imettävästä työntekijästä. Muutoksen myötä momentista kävisi nykyistä selkeämmin ilmi se, että myös nämä työntekijät kuuluvat säännöksen soveltamisalan piiriin. Tämä selkeyttäisi raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY kansallista täytäntöönpanoa. Lisäksi momentin kirjoitustapaa selkeytettäisiin toteamalla, että työntekijän toisiin tehtäviin siirtämisen lisäksi työnantajan käytettävissä on myös muita toimenpiteitä vaaran torjumiseksi.

Lisäksi 11 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi asetuksenantovaltuus, jonka nojalla valtioneuvoston asetuksella voitaisiin nykyistä selkeämmin antaa tarkentavia säännöksiä koskien raskaana olevaa, äskettäin synnyttänyttä ja imettävää työntekijää. Työturvallisuuslain nojalla annettua valtioneuvoston asetusta lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta (603/2015) on tarkoitus uudistaa, ja työturvallisuuslain raskaussuojelun perussäännökseen on tarpeen lisätä valtuutussäännös, jotta valtioneuvoston asetuksella voitaisiin selkeämmin antaa näitä työntekijöitä koskevia tarkentavia säännöksiä.

Esityksen pääasialliset vaikutukset

Esityksestä ei arvioida aiheutuvan nykytilaan nähden merkittäviä kustannuksia työnantajille, sillä ehdotus selkeyttää ja täsmentää jo nykyisin työnantajalle säädettyjä velvollisuuksia. Taloudellisten vaikutusten suuruus riippuu siitä, missä määrin työnantajan menettely muuttuu lain tarkentamisen jälkeen. Huolehtimisvelvollisuuden täsmennys tarkoittaisi työnantajille kustannuksia, jos yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä toteutetaan nykyistä enemmän. Tarkkailuvelvollisuuden täsmennys voisi tarkoittaa työnantajille kustannuksia, jos nykyisiä menettelytapoja ja vastuita työpaikalla on tarvetta tarkentaa. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevat täsmennykset voivat aiheuttaa kustannuksia sellaisille työnantajille, joilla ikääntymistä tai työn kuormitustekijöitä ei ole tähän mennessä otettu riittävästi tai lainkaan huomioon.

Esitetyt muutokset voivat toisaalta pitkällä aikavälillä alentaa työnantajan työkyvyttömyyskustannuksia. Esityksestä voi syntyä taloudellista hyötyä, jos vaarojen selvittämisen ja arvioinnin lopputuloksena löydetään toimivia keinoja haitallisen kuormituksen tai ikääntymiseen liittyvien riskien vähentämiseksi. Yksilötason työsuojelutoimenpiteistä voi syntyä taloudellista hyötyä, jos niillä voidaan estää työntekijän työkyvyn heikkeneminen.

Esityksellä ei arvioida olevan välittömiä vaikutuksia työllisyyteen ottaen huomioon, että ehdotus on nykylainsäädäntöä täsmentävä. Esitettyjen muutoksien voidaan kuitenkin odottaa tuovan pitkällä

aikavälillä myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen ja julkiseen talouteen, kun työntekijöiden mahdollisuudet työskennellä pidempään työkykyisenä paranevat. Ehdotuksen voidaan osaltaan nähdä tukevan ikääntyvien työllisyysasteen nostamista. Työntekijän työkyvyn turvaaminen vaikuttamalla työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuuteen ja terveyteen, voidaan nähdä olevan olennainen edellytys sille, että ikääntyvien työllisyysastetta voidaan edelleen nostaa.

Työturvallisuuslain täsmentäminen esitetyllä tavalla vaikuttaisi lähtökohtaisesti myönteisesti työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä, ja voisi sen myötä ehkäistä sairauspoissaoloja ja tapaturmia sekä edistää työntekijän työssä jaksamista läpi työuran. Vaikutusten merkityksellisyys turvallisuuteen ja terveyteen riippuisi siitä, missä määrin uudet säännökset vaikuttavat työnantajien toimintaan aikaisempaan verrattuna. Huolehtimisvelvoitteen täsmennyksellä voidaan arvioida olevan vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn, jos nykyistä enemmän tai varhaisemmassa vaiheessa toteutetaan yksilötasolla työsuojelutoimenpiteitä. Vaarojen arviointivelvollisuuden muutoksilla voi olla vaikutuksia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä, jos ikääntyminen ja työn kuormitustekijät työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon otettavana seikkana johtaa nykyistä paremmin ennakoiviin korjaustoimenpiteisiin. Työn kuormitustekijöiden täsmentäminen työturvallisuuslakiin voi lisätä tietoisuutta työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja vaikuttaa myönteisesti työnantajan toimenpiteisiin psykososiaalisen työympäristön parantamiseksi.

Esityksen myönteiset vaikutukset voidaan arvioida kohdistuvan erityisesti ikääntyviin työntekijöihin, mutta myös osatyökykyisiin, vammaisiin ja muihin työntekijäryhmiin, joilla on jokin työn turvallisuuden ja terveyden näkökulmasta merkityksellinen henkilökohtainen edellytys. Koska esityksessä ei ehdoteta uusia velvollisuuksia työnantajille ikääntyvien työntekijöiden osalta, pidetään epätodennäköisenä, että esitys heikentäisi työnantajien halukkuutta palkata 55 vuotta täyttäneitä tai tätä ikää lähestyviä. Esitys ei kohdistu pelkästään ikääntyviin työntekijöihin, vaan yhdenvertaisesti kaikkiin työntekijöihin, joiden henkilökohtaiset edellytykset edellyttävät työsuojelutoimenpiteitä.

Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.6.2023.

Erityisasiantuntija Jenny Rintala

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta