Asiakkuus- ja kehitysjohtaja Jarna Savolainen

9.1.2023

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 306/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

Työturvallisuuskeskus tekee tiivistä yhteistyötä erikokoisten ja eri toimialoilla toimivien työpaikkojen kanssa. Tämä antaa meille laaja-alaisen ymmärryksen työelämän tarpeista työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin saralla. Kannatamme ehdotettuja lakimuutoksia. Lakiehdotus perustuu STM:n Kuormituksen jaos -työryhmässä tehtyyn valmisteluun, jossa myös Työturvallisuuskeskus on ollut mukana. Työturvallisuuskeskuksen havainnot tukevat työturvallisuuslain täsmennystarvetta ehdotetulla tavalla.

Lakimuutos täsmentää työturvallisuuslain 8 §:n työnantajan huolehtimisvelvollisuutta, ja korostaa terveellisten ja turvallisten työolojen rinnalla erityisesti yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Henkilökohtaisten edellytysten huomioiminen on ollut jo aiemmin laissa. Muutosehdotus ohjaa työnantajaa tarkkailemaan työntekijän ammattitaidosta, työkokemuksesta, iästä, sukupuolesta ja muista yksilöllisistä tarpeista nousevia työn mukauttamisen tarpeita ja tekemään toimenpiteitä tarpeiden mukaan. Sama täsmennys ehdotetaan myös työturvallisuuslain 14 §:ssä työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen velvoitteeseen. 10 § mukaisesti työn haitta- ja vaaratekijöitä tunnistettaessa ja niiden terveydellistä merkitystä arvioitaessa lakimuutos ohjaa ottamaan huomioon ikääntymisen ja sekä työn fyysiset kuormitustekijät että työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Lakimuutoksella tuetaan myös + 55-vuotiaiden työuran pidentämistä.

Työturvallisuuskeskus pitää hyvänä, että lakimuutosehdotukset eivät kohdistu pelkästään + 55-vuotiaisiin työntekijöihin, vaan yhdenvertaisesti kaikkiin työntekijöihin, joiden tilanne edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Täsmennys ohjaa näkemään työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, ts. työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tarpeet ja toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset työuran eri vaiheissa.

Työturvallisuuskeskus näkee, että 8 §:n ja 14 §:n mukainen yksilöllisten työsuojelutoimien konkretisoiminen työpaikoille suunnatussa lakimuutosohjeistuksessa ja -viestinnässä on tarpeen. Tässä yhteydessä esim. toimintakäytännöt ja -mallit, joiden avulla poistetaan tunnistettuja yksilölle haitallisia kuormitustekijöitä, niiden vaikutuksia tai kielteisiä seuraamuksia, auttavat työpaikkoja toimimaan lain hengen mukaisesti. Yksilökohtaisten toimenpiteiden on hyvä pohjautua työpaikan yleisiin toimintamalleihin. Näin toimien myös työelämän muu lainsäädäntö, kuten yhdenvertaisuus, toteutuu. Toimintakäytännöt ja –mallit auttavat kriittisen solmukohdan, työturvallisuuslain 16 §:n toteutumista. Työturvallisuuslain 16 §:ssä määritellään, että työnantajan edustajalla on oltava riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tehtäviensä hoitamiseen.

Työpaikat ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana onnistuneet tukemaan työkykyisyyttä varhaisen tuen mallilla. Malli on tuonut selkeyttä ennakoivaan työturvallisuustyöhön ja auttanut esihenkilöitä työkyvyn puheeksi ottamisessa ja tarvittavien toimenpiteiden tekemisessä. Työturvallisuuskeskus näkee tärkeänä, että tätä hyvää kehitystä tuetaan ja entisestään vahvistetaan, kun lakiuudistusta jalkautetaan työpaikoille. Varhaisen tuen mallin ensimmäiseksi portaaksi voitaisiin lisätä koko henkilöstölle suunnatut säännölliset työurakeskustelut. Työurakeskustelujen fokuksessa olisi työ ja sen painopisteen muutokset, palautuminen, jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpito. Näissä keskusteluissa myös voimavaratekijät kuormituksen hallinnassa tulisivat huomioonotetuiksi.

10 §:n määrittelyt täsmentävät ja auttavat työpaikkaa kiinnittämään huomiota oleellisiin kuormitustekijöihin työn vaaratekijöiden selvittämisessä ja arvioinnissa. Uutta tutkimustietoa tulee koko ajan työn kuormitustekijöistä ja niiden hallinnasta (esim. kognitiivinen kuormitus, affektiivinen tai eettinen kuormitus). Työn ja työolojen (ml. digitaaliset työympäristöt) muuttuessa tarve jatkuvalle vaarojen

Työturvallisuuskeskus ry
Työpajankatu 13 A • 00580 Helsinki • Puh. 09 616 261
Y-tunnus 0202500-9 • ttk.fi

arvioinnille – ja tutkitun tiedon hyödyntämiselle - kasvaa. Tämä olisi myös hyvä ottaa viestinnällisesti esiin lainsäädäntömuutoksesta ohjeistettaessa.

Viestinnässä olisi tarpeen myös selkiyttää työpaikoille eri lakisääteisten toimien kokonaisuus työkyvyn tukemisessa (esim. yhteistoimintalain mukaisen työhyvinvointisuunnitelman, työsuojelun valvontalain mukaisen työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuoltoyhteistyökäytäntöjen painotukset ja yhtymäkohdat). Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä on ensiarvoista lakiehdotuksen jalkauttamisessa.

Lakimuutos luo tarpeita työsuojelutoimijoiden (johto, esihenkilöt, työsuojelutoimijat, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja henkilöstö) työturvallisuusosaamisen ja -valmiuksien kehittämiselle. Onnistuneet työturvallisuusjohtamisen toimenpiteet edellyttävät johdon ja esihenkilöiden osaamista ja valmiuksia ottaa huomioon yksilöllisiä tarpeita. Heillä pitää olla myös vahva ymmärrys, milloin tukeutua ulkopuoliseen apuun, esim. työterveyshuoltoon.

Työturvallisuuskeskus ry:n puolesta

Jarna Savolainen
Asiakkuus- ja kehitysjohtaja