Marjaana Walldén 9.1.2023 431/04.01.01/2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 306/2022 vp hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Esityksen pääasiallisena tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta täsmennettäisiin säätämällä työnantajan velvollisuudeksi erityisesti ottaa huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Työnantajan tarkkailuvelvollisuuden piiriin lisättäisiin työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa säännöstä tarkennettaisiin säätämällä työntekijän ikääntyminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi. Velvollisuutta arvioida työn vaaroja täsmennettäisiin myös säätämällä sekä työn fyysiset että psykososiaaliset kuormitustekijät huomioon otettavaksi. Lisäksi työnantajalle säädettäisiin velvollisuus ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset opetusta ja ohjausta annettaessa.

Työturvallisuuslakia ehdotetaan täsmennettäväksi myös siten, että erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevassa säännöksessä mainittaisiin raskaana olevan työntekijän lisäksi myös äskettäin synnyttänyt sekä imettävä työntekijä. Lisäksi erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevaan säännökseen lisättäisiin uusi asetuksenantovaltuus

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on osallistunut esityksen valmisteluun työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan (TTN) alaisessa työkuormituksen hallinta -jaostossa, jonka yhtenä tehtävänä oli tehdä ehdotus siitä, miten hallituksen linjaus yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi tehtävästä työturvallisuuslain tarkistamisesta toteutetaan. Lisäksi KT on osallistunut asian käsittelyyn TTN:ssa. KT kannattaa hallituksen esitystä eikä esitä varsinaisia muutoksia esitykseen. KT on kuitenkin tuonut valmistelun aikana esille, ettei uusi sääntely olisi tarpeellinen, koska työturvallisuuslaki on nykyisellääänkin vahvasti työnantajaa velvoittava ja asian osalta riittävän kattava.

KT:n näkemyksen mukaan laissa on jo nykyisellään työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin perustuva ennaltaehkäisyn, epäkohtiin puuttumisen, seurannan ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin periaate. Työnantajan tulee jo nykylainsäädännön puitteissa huomioida työsuojelutoimenpiteissään yleisten toimien lisäksi myös yksilölliset. Valmistelun aikana KT on tuonut esille, että käytännön toiminnan kannalta uutta sääntelyä tärkeämpää on se, että nykylainsäädännön tunnettuutta ja tietoisuutta lisätään.

Tätä voitaisiin tehdä mm. hyödyntämällä lain valmistelutyötä selkeiden ohjeistusten laatimiseen.

KT yhtyy hallituksen esityksen toteamukseen (s. 33), että tiedottaminen ja ohjaus ovat sidoksissa säännöksiin ja niiden selkeyteen. Mutta toisin kuin hallituksen esityksessä (s. 33) todetaan, KT:n näkemyksen mukaan tiedottaminen ja ohjeistus ovat riittäviä toimenpiteitä työnantajien työsuojeluosaamisen lisäämiseen. Näillä keinoin voitaisiin vaikuttaa työllisyystavoitteiden edistämiseen paremmin kuin sääntelyä lisäämällä.

KT:n on tuonut valmistelussa esiin, että esitetyillä muutosehdotuksilla saattaa olla jopa, niille asetettujen tavoitteiden vastaisesti, haitallisia vaikutuksia ikääntyvän henkilön työmarkkina-asemaan ja työllisyyteen.

KT on korostanut valmistelun aikana, että on tärkeää huomioida ja arvioida laaja-alaisesti muiden jo tehtyjen, ja vuoden 2023 alusta voimaan tulleiden työelämää parantavien toimenpiteiden vaikutukset ennen lainsäädännöllisiä muutoksia 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen vahvistamiseksi.

Lisäksi KT pitää tärkeänä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviä keinoja, joilla edistetään kaiken ikäisten työssä hyvinvointia ja työkykyä sekä työllistymistä, työelämässä pysymistä ja työurien pidentämistä.

8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Valmistelun yhteydessä KT on tuonut esiin, että 8 §:n 1 momenttiin esitetty lisäys ei olisi tarpeellinen. KT korostaa, että kirjaus ei saa tulkinnallisesti johtaa työnantajan työnjohtovallan kaventumiseen. KT:n näkemyksen mukaan säännös olisi hyvä pitää yleisluonteisena, koska yksilöön liittyvistä toimenpiteistä on säädetty muissa työturvallisuuslain säännöksissä tarkemmin (mm. 25 §). KT korostaa, että työnantajan liiketoiminnalliset edellytykset, toiminnan luonne ja laajuus sekä työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä on huomioitava, vaikka yksilölliset työsuojelutoimenpiteet ovatkin tärkeitä yksilön työkyvyn edistämisen kannalta.

Tähän liittyen KT ehdotti aiemmin antamassaan lausunnossaan (255/04.01.00/202), ”erityisesti” sanan poistamista, sillä se korostaa liiaksi yksilöllisiä toimenpiteitä yli yleisten toimenpiteiden. KT:n näkemyksen mukaan kirjaus ei saa tulkinnallisesti johtaa työnantajan työnjohtovallan kaventumiseen.

KT:n pitää tärkeänä, että säädöksen 8 §:n 4 momentin perusteluissa todettaisiin, ettei muutoksella ole tarkoitus heikentää työnantajan työnjohtovaltaa. Sääntelyllä ei pidä puutua siihen, miten työnantaja tarkkailun järjestää. KT toteaa, että työnantajalla on rajalliset keinot arvioida työntekijän työkykyä.

10 § työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n näkemyksen mukaan säännös on jo tällä hetkellä riittävän kattava ja tämänhetkinen maininta iästä kattaa myös iäkkäämmän

henkilön. KT tuo näkemyksenään esille, että ikääntyminen-sanan lisääminen voi vaikuttaa työnantajien halukkuuteen palkata heitä.

KT:n näkemyksen mukaan tehty ehdotus työn kuormitustekijöiden täsmentämisestä voisi selkeyttää psykososiaalisten tekijöiden huomioimista osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

14 §:n työntekijälle annettava opetus ja ohjaus muutosehdotus

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT toteaa, että työnantajalta voidaan jo nykyisin edellyttää, että yksilölliset edellytykset on huomioitava opetuksessa ja ohjauksessa lain 8 §:n huolehtimisvelvoitteen perusteella. KT korostaa, että on tärkeää ottaa huomioon kaiken ikäiset työntekijät koko työuran ajan, eikä vain tietyn ikäisiä. KT muistuttaa, että ikääntyvät, kuten kaiken ikäiset työntekijät, ovat sekä fyysisiltä että psyykkisiltä ominaisuuksiltaan erilaisia. Erilaisten toimenpiteiden kohdistaminen pelkästään ikääntyneisiin työntekijöihin voi asettaa ikääntyvät työntekijät eriarvoiseen asemaan työmakkinoilla.

11 § erityistä vaaraa aiheuttava työ

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 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.

Esityksen vaikutukset

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT yhtyy hallituksen esityksessä (s. 25) 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 on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla, joten mahdolliset kustannusvaikutukset voivat olla merkittäviä juuri kunta- ja hyvinvointialalla. Hallituksen esityksessä (s. 25) todetaan, että vaikutukset kohdistuvat laajemmin niiden toimialojen työnantajiin, joilla on enemmän vanhempia työntekijöitä, kuten kunta- ja hyvinvointialuetyönantajiin.

KT:n näkee, että myös 8 pykälän 4 momentin tarkkailuvelvollisuuden täsmennykseen esitettyjen muutosten vaikutusten voidaan arvioida näyttäytyvän isoimmilla työpaikoilla kuten kunta- ja hyvinvointialoilla. Tästä saattaa syntyä kertaluonteisia kustannuksia, kun varhaisen tuen mallin ns. hälytysmerkkejä täydennetään, toimintamallia läpikäydään ja esihenkilöitä koulutetaan tarkkailuvelvoitteen sisältöön. KT:n näkemyksen mukaan sekä 8 § 4 mom että 10 § ehdotetut muutokset lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa erityisesti hyvinvointialueilla.

KT pitää työturvallisuuslain muutoksia tärkeämpänä laatia nykyisen lain ja lain valmistelutyötä hyödyntäen selkeät, työnantajan työsuojeluosaamista vahvistavat ohjeet sekä

lisätä niin työnantajien kuin henkilöstönkin työsuojelutietoisuutta. KT on tuonut valmistelun yhteydessä esiin, että muutosehdotuksilla saattaa olla jopa haitallisia vaikutuksia ikääntyvän henkilön työmarkkina-asemaan ja työllisyyteen. Esitettyjen muutosten laajemmat vaikutukset 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden työmarkkina-asemaan tulisi huomioida osana muutosten vaikutusten arviointia.