Lausunto 4/2025/L

Inka Douglas

11.2.2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV perjantai 14.2.2025 klo 11.00

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsuojelun yhteistoiminta-henkilöiden rekisteröinnistä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 47 §:n ja panostajalain muuttamisesta, HE 200/2024 vp

Esityksessä ehdotetaan työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinnistä annettavaa lakia, joka korvaisi voimassa olevan työsuojeluhenkilörekisteristä annetun lain. STTK pitää ehdotettavaa sääntelyä pääosin perusteltuna ja kannatettavana, mutta kiinnittää erityistä huomiota ehdotetun 4 §:n työnantajan ilmoitusvelvollisuuden piirissä olevien työnantajien rajaamisen tarkoituksenmukaisuuteen.

1 § Lain soveltamisala

Voimassa olevan lain 1 §:n mukaan rekisterin käyttötarkoituksena on välittää työsuojelutietoa ja -materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa ja edistää työsuojelun työpaikkakohtaista valvontaa sekä tarkastustoimintaa. Rekisterin tarkoituksena on myös palvella ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä niiden suunnitellessa ja järjestäessä työsuojelukoulutusta. Ehdotetun lain 1 §:n soveltamisalasäännöksen mukaan laissa säännellään tietojen rekisteröinnistä ja luovutuksesta työsuojelun edistämiseksi. Vaikka ehdotetussa säännöksessä ei enää kuvata konkreettisia edistämistoimia, ilmenevät ne ehdotetun lain 12 §:stä. Lain tavoitteena on siis selkeästi edistää työsuojelun toteuttamista ja toteutumista.

4 § Työnantajan velvollisuus ilmoittaa tietoja työpaikan työsuojelun yhteistoimintahenkilöistä

Edellä kuvattu lain tarkoitus huomioon ottaen STTK ei pidä perusteltuna ja lain tavoitteen toteumista edistävänä ehdotusta työnantajan ilmoitusvelvollisuutta koskevan 4 §:n soveltamisalan rajaamiseksi. Voimassa oleva työnantajan ilmoitusvelvollisuus koskee kaikenlaisia työnantajia ja työpaikkoja. Ehdotuksen mukaan ilmoitusvelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, jotka täyttäisivät kaikki kolme säännöksessä mainittua edellytystä:

Inka Douglas

11.2.2025

Työpaikalla tulee olla valittu työsuojeluvaltuutettu, työnantaja teettää henkilöstöllä työtä työpaikalla yli 50 kalenteripäivänä ja työpaikan henkilöstöön kuuluu vähintään kymmenen henkilöä. Kalenteripäivää koskeva edellytys on jopa kiristynyt ehdotuksen lausuntokierroksella olleesta versiosta (30 kp).

Ilmoitusvelvollisuutta koskevan säännöksen muuttamista perustellaan ilmoitusvelvollisuuden aiheuttamalla hallinnollisella taakalla ja resurssikysymyksillä. Jos lain soveltamisala kattaa nykyisin kaikki työnantajat, on epäselvää, millä perusteella ilmoitusten määrän oletetaan kasvavan nykyisestä, ellei soveltamisalaa rajata. Lisäksi hallituksen esityksen perusteluissa sivulla 55 todetaan, että ” Osa työnantajista voi käytännössä jäädä passiivisiksi ehdotettavassa laissa tarkoitetun ilmoittamisen suhteen, koska työnantajien tietoisuus lainsäädännöstä, resurssit ja motivaatio vaihtelevat”.

Voimassa olevan sääntelyn säilyttämisen hyötyjä kuvataan hallituksen esityksessä jaksossa 5.3 sivulla 54. ”Esityksen valmistelun aikana harkittiin, että ehdotettavan työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinnistä annettavan lain 4 §:ssä tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus olisi koskenut jatkossa kaikkia työnantajia työpaikan henkilöstön määrästä riippumatta. Tällä tavalla olisi saatu rekisteriin myös pieniltä työpaikoilta vähintään työsuojelupäälliköt ja heille olisi voitu lähettää työsuojelua edistävää tietoa. Pienet työpaikat hyötyvät usein eniten etenkin käytännöllisiin tarpeisiin räätälöidystä työsuojelutiedosta. Tätä kautta olisi voitu kehittää työsuojelun tasoa työpaikoilla merkittävästi tätä esitystä laajemmin.”

Edellä todettu kuvaa hyvin sitä, miten ehdotettu työnantajan ilmoitusvelvollisuuden piiriin kuuluvien työnantajien merkittävä kaventaminen heikentää lain tavoitteiden toteutumista etenkin pienissä yrityksissä, joille ilmoitusvelvollisuudesta on saatavissa myös merkittäviä hyötyjä. Lisäksi sitaatista ilmenee ristiriita voimassa olevan sääntelyn ja toisaalta säännöksen soveltamiskäytännön välillä. Laissa rajausta ei ole ollut, joten ilmaisu ”ilmoitusvelvollisuus olisi koskenut ***jatkossa***” ei lain säännöstekstin tasolla pidä paikkaansa, koska ilmoitusvelvollisuus on laissa koskenut kaikkia työnantajia jo nykyisin. Näin ollen nykyisen sääntelyn säilyttämisessä ei olisi ollut säännöstekstitasolla kyse ilmoitusvelvollisuuden laajentamisesta.

Työsuojelun valvontalain (44/2006) 29 §:n 1 momentin tai 23 §:n mukaisen yhteistoimintasopimuksen nojalla henkilöstö voi olla valinnut työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut myös 10 työntekijää pienemmille työpaikoille. Soveltamisalan rajaaminen vähintään 10 työntekijän työpaikkoihin on ongelmallinen, koska rekisteri ei siten sisältäisi kattavaa tietoa työpaikoille valituista työsuojeluedustajista eli yhteistoiminnan yhteistoimintahenkilöistä. Rekisterin tiedot olisivat sen tarkoitukseen nähden vajavaiset. STTK katsoo, että lain tavoitteiden toteutumisen ja työsuojelun edistämisen näkökulmasta työnantajan ilmoitusvelvollisuutta pitäisi soveltaa myös niissä alle 10 työntekijän työpaikoissa, joissa työsuojeluvaltuutettu on valittu.

Inka Douglas

11.2.2025

Ilmoitusvelvollisuuden supistaminen myös eriarvoistaa työsuojeluvaltuutettujen toimintamahdollisuuksia mm. tietojen saannin ja muun kommunikoinnin näkökulmasta pelkästään työnantajan koon perusteella eikä tätä voida pitää tarkoituksenmukaisena ottaen huomioon lain tavoitteen edistää tietojen välittämistä ja työsuojelua rekisteritoiminnan avulla.

Voimassa olevassa sääntelyssä ilmoitusvelvollisuudelta ei ole edellytetty tietyn määräistä työpaikan työntekijöiden työskentelypäivien täyttymistä. Ehdotusta 50 työskentelypäivän edellytyksestä ei voida pitää perusteltuna ottaen huomioon työn ja työntekemisen tapojen jatkuva muuttuminen. Heikennys kohdistuu erityisesti erilaisiin kausiluontoisiin töihin. 50 kalenteripäivän täyttymisen laskenta vaikuttaa perustelutekstien perusteella monimutkaiselta ja saattaisi lisätä eikä vähentää hallinnollista taakkaa.

On selvää, että työnantajan ilmoitusvelvollisuuden soveltamisala supistuu ehdotetun sääntelyn perusteella merkittävästi. Näin ollen lain tarkoitus ja tavoite työsuojelun edistämisestä ei voi toteutua nykyistä sääntelyä vastaavalla tavalla. Hallituksen esityksessä sivulla 48 todetaan, että ”työsuojelun edistämisen kautta lailla olisi myönteinen vaikutus työtapaturmiin, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen ja sitä kautta työnantajien, kuten yritysten ja organisaatioiden, talouteen, mutta näitä vaikutuksia ei voida arvioida tarkasti.” Ilmoitusvelvollisuuden kaventamisen vuoksi näitä hyötyjä ei voida saavuttaa täysimääräisesti.

Kaikki edellä todettu huomioon ottaen STTK katsoo, että työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ei ole perusteltua muuttaa.

Lisätietoja Inka Douglas, juristi
inka.douglas@sttk.fi