

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslain työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa pykälää. Lakia täsmennettäisiin siten, että työajat nimenomaisesti mainittaisiin yhtenä seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvitettävä ja arvioitava. Esityksen tavoitteena on, että työajoista johtuviin haitta- ja vaaratekijöihin kiinnitettäisiin vaarojen selvittämi-

sessä ja arvioinnissa nykyistä enemmän huomiota. Esityksen taustalla on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi kahta viittaussäännöstä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 NYKYTILA.....	3
2 NYKYTILAN ARVIOINTI.....	4
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	6
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	7
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	7
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	7
4.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	7
5 ASIAN VALMISTELU.....	7
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	8
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT.....	8
2 VOIMAANTULO.....	8
LAKIEHDOTUS.....	9
työturvallisuuslain muuttamisesta.....	9
LIITE.....	11
RINNAKKAISTEKSTIT.....	11
työturvallisuuslain muuttamisesta.....	11

## YLEISPERUSTELUT

## 1 Nykytila

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain 8 §:n perusteella työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voinut välttää kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä huolimatta.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden toteutumisen kannalta lain keskeinen päämäärä on kiinnittää huomiota järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työturvallisuuden kannalta lähtökohta on se, että työnantajan tulee olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;

2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;

3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

4) työn kuormitustekijät; ja

5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole edellä mainittuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, joilla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työnantajalla tulee olla hallussaan työn vaaroja koskeva selvitys ja arviointi ja sitä on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työturvallisuuslain 10 § on keskeisellä sijalla turvallisuuden hallinnassa. Säännöksen tarkoituksena ei ole vain työpaikan vaarojen ja haittojen tunnistaminen sinänsä, vaan että arvioinnin seurauksena työnantaja poistaa tai alentaa havaitut vaarat ja haitat sille tasolle, että työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säädösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuvat mahdollisimman vähän. Tarkoituksena on, että työpaikan kaikki mahdolliset haitta- ja vaaratekijät tulisivat riittävästi käsitellyiksi.

Työturvallisuuslain 13 §:ssä on säädetty, että työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Säännöksen tavoitteena on poistaa tai vähentää työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haitta tai vaara jo suunnitteluvaiheessa.

Työpaikalla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niitä koskevia torjuntatoimenpiteitä koskevat säännökset on koottu työturvallisuuslain 5 lukuun, jossa niitä on käsitelty aihepiireittäin. Työaikaan liittyviä säännöksiä työturvallisuuslain 5 luvussa ovat erityisesti 25 § työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä, 30 § yötyöstä sekä 31 § työn tauottamisesta.

Työterveyshuollolla on myös merkittävä rooli työn sisältämien vaarojen ja terveyshaittojen ehkäisemisessä. Työterveyshuoltolain 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä

ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa selvitetään esimerkiksi työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä työympäristöstä ja työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen sairastumisen vaara. Näin pyritään ehkäisemään ennakolta näiden tekijöiden aiheuttamia terveyshaittoja. Siitä huolimatta, että työpaikkaselvitys sisältää samankaltaisia asioita kuin työnantajan työturvallisuuslain perusteella tekemä työpaikan vaarojen selvittäminen ja arviointi, ne eivät ole toistensa vaihtoehtoja, vaan molemmat tulee toteuttaa. Työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi on työnantajan velvollisuus ja työterveyshuoltolain mukaisen työpaikkaselvityksen laatiminen työterveyshuollon velvollisuus. Eroavaisuuksia on muun muassa siinä, että vaikka hyvin tehdyssä työpaikkaselvityksessä arvioidaan työn vaarat ja haitat, siinä ei useinkaan aseteta havaittuja riskejä tärkeysjärjestykseen. Toisaalta työpaikkaselvityksessä voi myös jäädä huomioimatta harvoin suoritettaviin töihin liittyvät vaarat. Joka tapauksessa työpaikkaselvitystä voidaan käyttää työturvallisuuslain mukaisessa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa apuna. Sama pätee myös toisinpäin. Ne voidaan myös suorittaa samanaikaisesti yhteisessä prosessissa.

Työterveyshuoltolain nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) on todettu, että yötyö voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Edellä mainitussa valtioneuvoston asetuksessa on säädetty terveystarkastusten järjestämisestä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Työaikaan liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä torjutaan erityisesti myös työaika- ja vuosilomaa koskevan sääntelyn kautta. Keskeisin työaikoja sääntelevä laki on työaikalaki (605/1996), joka on työaika- ja vuosilomalaki. Lakia sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla tehtävään työhön, ellei toisin ole säädetty. Työaikalain soveltamisalaa on supistettu luettelemalla 2 §:n 1 momentissa useita aloja ja tilanteita, joilla

tehtävä työ ei kuitenkaan ole lain soveltamisalan piirissä. Lain ulkopuolelle jäävät esimerkiksi työ, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä sekä sellaisten ylempien toimihenkilöiden työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai välittömästi tähän rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Työaikalaisa on myös määritelty, mikä aika luetaan työaikaan. Työaikalain 4 §:n perusteella matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

Työaikalakiin sisältyy säännökset muun muassa työajan käsitteestä, liukuvasta ja lyhennetystä työajasta, työajan tasoittumisjärjestelmästä, lepoajoista ja sunnuntaityöstä, työvuoroluettelosta, lisätyöstä ja ylityöstä, työnantajan velvollisuudesta pitää työaikakirjanpitoa sekä ylityötuntien enimmäismääristä.

Työaika- ja vuosilomaa koskevia säännöksiä on lisäksi muun muassa merityöaikalaisa (296/1976), työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettussa laissa (248/1982), tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annettussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 561/2006 ja nuorisista työntekijöistä annettussa laissa (998/1993) sekä kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettussa laissa (951/1977). Vuosilomalaissa (162/2005) on puolestaan säädetty muun muassa vuosiloman pituudesta ja antamisesta.

## 2 Nykytilan arviointi

Työelämän muutostahti on kahden viime vuosikymmen aikana voimistunut. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan vajaa puolet (46 %) palkansaajista arvioi vuonna 2009, että omalla työpaikalla oli tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana sellaisia muutoksia, jotka ovat muuttaneet työtä, työtehtäviä tai työmäärää. Toimihenkilöt kokivat muutoksia tapahtuneen useammin kuin työntekijäasemassa olevat. Eniten muutoksia

oli tapahtunut työtehtävien sisällössä. Työtehtävien sisällön muuttumiseen on vaikuttanut teknologian kehittyminen, tiedon määrän kasvu, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälisyys. Muutokset ovat vaikuttaneet myös työn tekemisen aikaan ja paikkaan.

Kokonaistyöaika ja pitkät työajat ovat pitkällä aikavälillä lyhentyneet. Tilastokeskuksen mukaan suurimmalla osalla palkansaajista (73 prosentilla) säännöllinen työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2010. Eri palkansaajaryhmien välillä erot olivat pienehköjä. Palkansaajista noin yhdeksän prosenttia teki yli 40-tuntista työviikkoa. Ylemmät toimihenkilöt tekivät palkansaajista useimmin pitkää säännöllistä työaika. Heistä pitkä viikkotyöaika oli 16 prosentilla.

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan valtaosa (73 %) palkansaajista teki säännöllistä päivätöitä. Yötöitä teki säännöllisesti vähintään kerran kuukaudessa 15 % ja viikonlopputyötä ainakin yhtenä lauantaina tai sunnuntaina kuukaudessa 19 % palkansaajista.

Joustavat työajat ovat yleistyneet Suomessa viime vuosina ja on arvioitu, että tarve monipuolisiin työaikatarkaisuihin kasvaa edelleen. Yrityksille on tärkeää kyetä sopeutumaan kiristyvään kilpailuun, joka edellyttää muun muassa kykyä reagoida nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja tuotantotarpeisiin. Erilaisten palvelujen merkitys on lisääntynyt selvästi yhteiskunnassa. Palveluja edellytetään olevan saatavilla myös ilta-aikaan ja viikonloppuisin. Tämä kehitys on vaikuttanut myös työaikajärjestelyihin palvelualoilla. Esimerkiksi vähittäiskaupan aukioloaikojen laajentuminen on johtanut epäsäännöllisempiin työaikoihin lisäten viikonloppu-, ilta- ja yötöiden määrää. Viikonlopputyö on jo nyt yleistä kaupan alalla, sillä puolet kaupan alan palkansaajista tekee kuukausittain vähintään yhtenä viikonloppuna töitä.

Nykyisin on myös yhä tavallisempaa, että työtä tehdään muualla kuin päätyöpaikalla. Tieto- ja viestintätekniikan kehityksen myötä työtä voidaan tehdä varsinaisen päätyöpaikan ohella muun muassa kotona, työnantajan toisessa toimipisteessä, asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa tai matkustettaessa kulkuneuvossa. Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tekee joka kolmas palkansaaja.

Työelämän kansainvälistyessä myös ulkomaan työmatkat ovat yleistyneet. Lisäksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan työhön sidoksissa oleva aika on lisääntynyt.

Työajat vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Työterveyslaitoksen Terveet ja toimivat työajat -tutkimuksessa on esitetty työtapaturmien sekä työperäisten vammojen ja sairauksien lisääntyvän tasaisesti viikkotyön ylittäessä 40 tuntia. Tapaturmariskin suuruuteen vaikuttaa työajan keston lisäksi työn tauottaminen. Myös suoritettavalla työllä on merkitystä, sillä useat työtehtävät ovat muuttuneet teknologian kehityksen myötä yhä enemmän tarkkaavaisuutta vaativiksi. Tarkkaavaisuuden ylläpitäminen heikkenee selvästi vireystilan laskiessa. Esimerkiksi teollisuudessa, terveydenhuollossa ja liikenteessä on tehtäviä, joissa tehdyllä virhehavainnolla tai -suorituksella saattaa olla merkittäviä haitallisia seuraamuksia.

Vuorotyöhön yhdistettyjä terveyshaittoja ovat muun muassa väsymys, unihäiriöt, lisääntynyt onnettomuusriski ja ruoansulatuselimistön oireet. Yksilölliset erot haittojen määrässä ovat kuitenkin suuret.

Työterveyslaitoksen vuonna 2011 julkaisteman Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset - tutkimusraportin mukaan ulkomaan työmatkoihin liittyvät pääasialliset kuormitustekijät olivat työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset, pitkät työpäivät sekä työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmat. Ulkomaan työmatkoihin liittyy kuormitustekijöiden ohella myös voimavarakelijöitä. Työterveyslaitoksen tutkimusraportin perusteella erityistä huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamisen helpottamiseen sekä työssään matkustavien riittävään palautumiseen ja lepoon.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudella työaikoihin on esitetty olevan yhteys parempana koettuun terveydentilaan ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Stressioireita on selvästi vähiten silloin, kun on yksilöllisen jouston mahdollisuus ja työaikoihin voi itse vaikuttaa. Suomessa työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin on hyvällä tasolla verrattuna muihin Euroopan Unionin jäsenvaltioihin. Yksilöllisen työajan mahdollista-

via käytäntöjä – kuten työaikapankki ja liukuva työaika – on yleisesti käytössä.

Työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi on keskeinen väline työhön liittyvien eri haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi ja hallinnassa pitämiseksi. Nykyisen työturvallisuuslain 10 §:n tarkoituksena on ollut kattaa kaikki työpaikalla kysymykseen tulevat haitta- ja vaaratekijät. Siten työaikaan liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden tulisi nykyiselläänkin sisältyä vaarojen selvittämisen ja arvioinnin piiriin. Työturvallisuuslain ja sen 10 §:n sisältöön on vaikuttanut toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY. Myös tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työn vaaroihin. Direktiivin perusteella työnantajan työssä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi toteuttamien toimenpiteiden tulisi kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Nykyinen työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa 10 §:ä ei ole lain säätämisen jälkeen muutettu. Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyslaitoksella teettämän työturvallisuuslain toimeenpanoa työpaikoilla koskevan selvityksen (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:4) mukaan laki oli tavoittanut työpaikat hyvin ja lain tavoitteet olivat tulleet suhteellisen hyvin otetuksi huomioon työpaikkojen turvallisuustyössä. Tosin selvityksen perusteella lain toteutuminen on tuolloin ollut eritasoista. Selvityksen mukaan haitta- ja vaaratekijöiden aiheuttamia riskejä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle oli arvioitu 72 %:ssa työpaikoista. Viidesosassa työpaikoista riskiä ei tuolloin oltu arvioitu. Mitä suuremmasta työpaikasta on ollut kysymys, sitä paremmin vaaroja on selvitetty ja arvioitu.

Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus - selvityksen (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:22) mukaan eri vaara- ja kuormitustekijät otettiin pääsääntöisesti hyvin huomioon riskinarvioinnissa, poikkeuksena henkinen kuormittuminen. Selvityksen mukaan työn henkisten kuormitustekijöiden osalta kuudesosa työnantajista ja yli kolmasosa

työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei sitä ole otettu huomioon vaikka olisi pitänyt. Tulokseen voi vaikuttaa useampi syy, mutta yhtenä syynä on, että arviointi on eräiden muiden vaara- ja haittatekijöiden osalta yksinkertaisempi suorittaa. Työympäristön eri osaluokkien riskejä voidaan mitata ja niiden arvioinnissa voidaan hyödyntää erilaisia viitearvoja, kun taas henkisen kuormittumisen arvioimiseen on vaikeampi asettaa vastaavia viitearvoja. Henkinen kuormittuminen voidaan myös mieltää vain tietyillä toimialoilla esiintyvänä tai siihen liittyviä asioita voidaan joissakin työpaikoissa väheksyä, jolloin ne jäävät huomioimatta. Henkistä kuormittumista aiheuttavat työn ominaisuudet voivat liittyä muun muassa töiden organisointiin, kuten työaikajärjestelyihin.

Vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevien selvitysten perusteella voidaan todeta työturvallisuuslain 10 §:n mukaisen vaarojen selvittämisen ja arvioinnin vakiintuneen työpaikkojen työturvallisuustyön keskeisenä välineenä suhteellisen hyvin. Vaarojen selvittämistä ja arviointia voidaan työpaikoilla kuitenkin yhä parantaa. Nostamalla työajat nimenomaisesti esiin työturvallisuuslain 10 §:n haitta- ja vaaratekijöiden luettelossa voitaisiin vahvistaa sitä, että työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät tulisivat myös käytännössä paremmin otetuksi huomioon.

Yhteenvedon voi todeta, että työajoilla on vaikutusta työntekijän terveydentilaan, vaikka vaikutukset voivat ilmetä yksilöllisesti. Työajojen terveydellisten vaikutusten vuoksi on välttämätöntä, että myös työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät selvitetään ja arvioidaan työpaikoilla ja että työpaikoilla sen jälkeen ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin havaittujen haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

### **3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

Esityksen tavoitteena on työturvallisuuslain 10 §:ää täsmentämällä parantaa työn vaarojen selvittämistä ja arviointia siten, että myös työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät tulisivat aikaisempaa paremmin huomioon otetuiksi vaarojen selvittämisessä ja arvioimisessa. Lainsäädännölliseen ratkaisuun on

päädytty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen aloitteesta. Keskusjärjestöjen välisessä syksyllä 2011 laaditussa raamisopimuksessa edellytettiin, että työsuojelulainsäädäntöä täsmennetään siten, että työaikojen kuormitustekijät ja niiden vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen selvitetään etukäteen.

Työaika-suojelun kannalta keskeisin säädös on työaikalaki, mutta sen soveltamisalaa koskevan säännöksen perusteella sen ulkopuolelle jää useita aloja ja tilanteita. Työturvallisuuslaki on soveltamisalaltaan työaikalakia laajempi. Työturvallisuuslaissa on myös jo säädetty työn vaarojen selvittämistä ja arvioimisesta. Siten on tarkoituksenmukaista säätää työajoista johtuvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisestä ja arvioinnista työturvallisuuslaissa.

## 4 Esityksen vaikutukset

### 4.1 Taloudelliset vaikutukset

Työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi on työnantajille sitä koskevien kustannusten osalta huomattava velvollisuus. Esitys ei kuitenkaan merkittävästi enää lisää työnantajien kustannuksia tältä osin, sillä se täsmentää työnantajan jo nykyisin noudatettavaksi säädettyä velvollisuutta vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Osa työnantajista ottaa jo nykyisellään työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon. Niidenkään työnantajien, jotka eivät ole tätä aiemmin tehneet tai ovat tehneet sen riittämättömällä tavalla, kustannukset eivät kasva merkittävästi.

Työaikoihin liittyvien vaarojen selvittäminen ja arviointi toisaalta myös hyödyttävät työnantajaa. Haittojen ja vaarojen poistamisen seurauksena pitäisi olla vähemmän sairauspoissaoloja ja suotuisampi tapaturmakehitys. Työaika koskevat järjestelyt vaikuttavat työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös organisaation tehokkuuteen. Työhönsä tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia. Esityksen positiiviset vaikutukset ovat vähäisemmät niillä työpaikoilla, joilla työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät ovat jo aiemmin tulleet vaarojen selvittämisessä ja

arvioinnissa riittävästi huomioon otetuiksi. Esityksen taloudellisten hyötyjen ja haittojen esittäminen luotettavalla tavalla täsmällisesti ei ole mahdollista.

### 4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa työturvallisuuslain noudattamista. Esityksellä ei ole organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia työsuojeluviranomaisten toimintaan.

### 4.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Esitys vahvistaa työaika-suojelua. Ottamalla vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa entistä paremmin huomioon työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät voidaan ehkäistä sairauspoissaoloja ja tapaturmia sekä edistää työntekijän työssä jaksamista läpi työuran.

Työntekijän työskentely väsyneenä muodostaa monissa työtehtävissä riskin myös toisille työntekijöille sekä ulkopuolisille. Työaikojen haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen sekä niiden poistaminen tai vähentäminen vähentää muille työntekijöille tai ulkopuolisille aiheutuvaa tapaturmariskiä sekä omaisuuden vahingonvaaraa.

Esitys kohtelisi kumpaakin sukupuolta lähtökohtaisesti neutraalisti. Liikkuvaa ja monipaikkaista työtä tekevät useammin miehet. Naisten osalta yötyön on esitetty sisältävän naisille suuremman riskin eri terveystahoihin.

## 5 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Esitys on käsitelty ja hyväksytty yksimielisesti työturvallisuussäännöksiä valmisteleivassa neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina keskeisimmät työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut yhteistyötahot.

Esityksestä on pyydetty lausunto työ- ja elinkeinoministeriöltä. Lausunnossaan työ- ja elinkeinoministeriö totesi pitävänsä esitystä tarpeellisena ja että työntekijöiden suojan ja jaksamisen kannalta on erityisen tärkeää selvittää ja arvioida työn rasittavuutta nykyistä enemmän.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1 Lakiehdotuksen perustelut

**10 §.** *Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.* Säännöksen 1 momentin selvittävien ja tunnistettavien haitta- ja vaaratekijöiden joukkoon ehdotetaan lisättävän työajoista aiheutuvat tekijät. Muutos täsmentää työturvallisuuslakia. Työajoista aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden tulisi jo nykyisin kuulua selvittäviin asioihin, mutta täsmennyksen ansiosta työaikaan liittyvien tekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle korostuu. Työajoilla on merkitystä myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta ja sitä kautta myös laajemmin työntekijän hyvinvointiin.

Työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on ymmärrettävä laajasti. Työajoilla tarkoitettaisiin työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuorotyötä, ylityötä ja riittäviä lepotaukoja, mutta myös muuta työntekijän työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa.

Vaarojen arvioinnissa huomioon otettavan työhön sidonnaisuuden tulee kuitenkin olla työnantajan toimenpiteistä johtuvaa. Työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa olisi esimerkiksi matkustaminen, jonka ei pääsääntöisesti katsota kuuluvaan työaikaan. Työhön sidonnaisuuden piiriin lukeutuisivat myös ne tilanteet, joissa työnantaja edellyttää työntekijän vastaavan puhelimeen tai sähköposteihin varsinaisen työaikansa ulkopuolella.

Työnantajan tulisi työaikojen osalta ottaa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa työn ja toiminnan luonteesta riippuen huomioon esimerkiksi seuraavia seikkoja: työpäivien pituus, työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta, kokonaistyöaika, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus, työvuorojen kiertosuunta, ylityöt ja niiden määrä, työn suorittamisajankohta, työaikojen ennakoitavuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä.

Työaikoihin liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä ja arviointia ei tule toteuttaa erillisenä muista haitta- ja vaaratekijöistä, vaan kaikki työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät tulee ottaa selvittämisessä ja ar-

vioinnissa huomioon. Tämä siksi, jotta myös eri haitta- ja vaaratekijöiden keskinäiset vaikutukset tulevat selvitettyiksi ja arvioituiksi.

Työaikoihin liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisessä tarvittavia tietoja saa muun muassa työaikakirjanpidosta, vuoroluetteloista, ajopiirturista sekä suoraan työntekijöiltä, esim. työaikakyselyjen kautta. Työntekijän työmatkoista saa tietoa puolestaan esimerkiksi taloushallinnon dokumenteista. Työnantaja voi hyödyntää vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa myös työterveyshuoltoa, sillä hyvään työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa poikkeavista työajoista johtuvien terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja tunnistaminen.

**14 §.** *Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus.* Pykälän 2 momentissa viitataan Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaannosta annettuun lakiin (1597/1992), joka on kumottu ammattipätevyyden tunnustamisesta annetulla lailla (1093/2007). Pykälän viittaussäännös muutettaisiin vastaamaan voimassa olevaa lakia. Muutos on luonteeltaan tekninen.

**47 §.** *Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta nimetä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jollei työnantaja ole pelastustoimilaisissa (561/1999) tarkoitettussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Pelastustoimilaki on kumottu pelastuslailla (468/2003). Tämä laki on puolestaan kumottu 1 päivänä heinäkuuta 2011 voimaan tulleella pelastuslailla (379/2011). Pykälän viittaussäännös muutettaisiin vastaamaan voimassa olevaa lakia. Muutos on luonteeltaan tekninen.

### 2 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:



## Laki

### työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 1 momentti, 14 §:n 2 momentti ja 47 § seuraavasti:

#### 10 §

##### *Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi*

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;

2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;

3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

4) työn kuormitustekijät;

5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;

6) muut vastaavat seikat.

#### 14 §

##### *Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus*

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

#### 47 §

##### *Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen*

Työnantajan on, jos työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jolle työnantaja ole pelastuslaissa (379/2011) tarkoite-

tussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä

työpaikan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_ .

Helsingissä 10 päivänä tammikuuta 2013

**Pääministeri**

**JYRKI KATAINEN**

Sosiaali- ja terveysministeri *Paula Risikko*

*Liite  
Rinnakkaistekstit*

## Laki

### työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 1 momentti, 14 §:n 2 momentti ja 47 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

10 §

*Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi*

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon *muun ohella*:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

14 §

*Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus*

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle an-

*Ehdotus*

10 §

*Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi*

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, *työajoista*, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, *jos* niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) *muut vastaavat seikat.*

14 §

*Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus*

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle an-

nettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä amma- teista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityis- tä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta an- nettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä sää- detään Euroopan yhteisön yleisen tutkinto- jen tunnustamisjärjestelmän voimaanpanos- ta annetussa laissa (1597/1992) tai määrät- tään Suomea sitovissa kansainvälisissä so- pimuksissa.

## 47 §

*Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeämi-  
nen*

Työnantajan on, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontor- junta- ja pelastustoimenpiteiden täytän- töönpanemiseksi yksi tai useampi työnteki- jä, jollei työnantaja ole pelastustoimilaissa (561/1999) tarkoitetussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumää- rän ja koulutuksen sekä heidän käytettävis- sään olevien varusteiden on oltava asian- mukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpai- kan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

nettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä amma- teista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoit- tamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hy- väksytään myös ulkomailla suoritettu tut- kinto, todistus tai muu koulutuksesta annet- tu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä sääde- tään *ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007)* tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuk- sissa.

## 47 §

*Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeämi-  
nen*

Työnantajan on, jos työntekijöiden luku- määrä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontor- junta- ja pelastustoimenpiteiden täytän- töönpanemiseksi yksi tai useampi työnteki- jä, jollei työnantaja ole *pelastuslaissa (379/2011)* tarkoitetussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumää- rän ja koulutuksen sekä heidän käytettävis- sään olevien varusteiden on oltava asian- mukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpai- kan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

—————  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-  
ta 20 .  
—————