

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 7/2005 vp

Hallituksen esitys laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 8 päivänä syyskuuta 2005 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 94/2005 vp).

Lausunto

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta on antanut asiasta lausunnon (PeVL 42/2005 vp), joka on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- johtaja Leo Suoma, valvontajohtaja Jaakko Itäkannas, osastopäällikkö Mikko Hurmalainen, neuvotteleva virkamies Olli Hämäläinen, ylitarkastaja Jussi Murto ja ylitarkastaja Arto Teronen, sosiaali- ja terveysministeriö
- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- työsuojelutoimikunnan varapuheenjohtaja Jaana Ylä-Mononen, työsuojelupäällikkö Martti K. Korhonen, vastaava työterveyslääkäri Anita Pienimäki ja työsuojeluvaltuutettu Jorma Salminen, eduskunta
- projektipäällikkö Rauno Hanhela, Työterveyslaitos
- asiamies Kerttuli Harjanne, Työturvallisuuskeskus

- piiripäällikkö Hannu Mäkinen ja lakimies Jouni Kallioluoma, Hämeen työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Seppo Tarnanen, Itä-Suomen työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Pasi Hasu, Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Marja-Leena Pohjola, Keski-Suomen työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Pentti Pekkala, Pohjois-Suomen työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Seppo Pekkala, Turun ja Porin työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Markku Marjamäki, ylitarkastaja Arto Lapiolahti ja työsuojeluinsinööri Tuula Muinonen, Uudenmaan työsuojelupiiri
- piiripäällikkö Hannu-Tuomas Kokko, Vaasan työsuojelupiiri
- johtaja Markku Salomaa, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- lakimies Jaana Meklin, Akava ry
- asiantuntija Jyrki Hollmén, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- lainopillinen asiamies Janne Makkula, Suomen Yrittäjät
- työympäristötoimitsija Anne Mironen, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry edustaan myös Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:tä
- vastaava työsuojelusihteeri Juha Pesola, Metallityöväen Liitto ry
- puheenjohtaja Pertti Ollila, Ammatillisten Perhekotien Liitto APKL ry

- työsuojeluvaltuutettu Matti Välimäki, Atria Yhtymä Oyj, Nurmon tehdas
- työsuojeluvaltuutettu Ahti Koivu, Metsä Tissue Oyj.

Lisäksi kirjallisen lausunnon on antanut Perhehoitoliitto ry.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Esityksellä pyritään tehostamaan työsuojelun viranomaisvalvontaa ja vahvistamaan työntekijöiden osallistumista työsuojeluasioiden käsittelyyn.

Keskeiset työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvat lait on uusittu muutaman viime vuoden aikana. Samoin yleinen lainsäädäntö on olennaiselta osaltaan uudistettu. Esityksellä uusitaan vuonna 1973 työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettu laki vastaamaan muuttuneita tarpeita ja oikeusturvan vaatimuksia. Valvontamenettelyä koske-

via säännöksiä sovelletaan sekä työnantajien valvontaan että muiden työsuojeluviranomaisten valvottavina olevien tahojen valvontaan. Yhteistoimintasäännökset koskevat vain työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa työpaikalla.

Yleiseltä sisällöltään ehdotus vastaa voimassa olevaa lakia.

Esitykseen sisältyy 12 muun lain lähinnä säädöstekniset muutokset.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Yleistä

Esityksen tavoitteena on tehostaa työsuojelun viranomaisvalvontaa ja vahvistaa työntekijöiden osallistumista työsuojeluasioiden käsittelyyn. Näillä toimenpiteillä pyritään työolojen parantamiseen ja työntekijöiden entistä parempaan suojelemiseen työstä aiheutuville fyysisiltä ja psyykkisiltä kuormitustekijöiltä. Valiokunta pitää työsuojelun parantamista erittäin tärkeänä ja katsoo, että ehdotetut muutokset ovat tarpeellisia ja tarkoituksenmukaisia viranomaisvalvonnan tehostamiseksi ja työpaikoilla tapahtuvan työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseksi. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Työtaturma- ja ammattitautitilanne

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan työtaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle olivat vuonna 2000 noin 2,9 miljardia euroa, mikä oli runsaat 2 % BKT:sta. Suurimmat menetykset aiheutuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

Työtaturmat ovat selvästi vähentyneet viime vuosikymmenien aikana. Myönteisestä kehityksestä huolimatta niitä tapahtuu kuitenkin yhä runsaasti. Vuonna 2003 korvattiin 117 000 palkansaajille sattunutta työtaturmaa tai ammattitautia. Kuolemantapauksia korvattiin 151, joista ammattitautien aiheuttamia oli 91, työpaikka-kuolemia 40 ja työmatkakuolemia 20. Työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitettiin vuonna 2002 noin 4 800 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä. Suurimmat tautiryhmät olivat toistotyöhön liittyvät rasitussairaudet (28 %) ja ammatti-ihotaudit (20 %).

Ammatti- ja alakohtaiset erot ovat merkittäviä. Kaikista työtapaturmista tapahtui vuonna 2002 teollisuuden, rakentamisen ja kunnan töissä noin 60 %. Teollisuus- ja rakennustyöntekijän tapaturmariski on noin kymmenkertainen ja kuljetus- ja metsätaloustyöntekijän noin kuusinkertainen hallinnollista työtä tekevään verrattuna.

Työvoimasta työskentelee yhä noin 25—30 % työympäristöissä, joissa on huomattavia ergonomisia, fysikaalisia ja kemiallisia haittoja. Samaan aikaan kun perinteisiä työympäristöriskejä joudutaan yhä käytännössä torjumaan ja ehkäisemään, tulee kuitenkin vastata myös uusiin riskeihin, joita liittyy muun muassa henkisen kuormituksen kasvuun, kiireen lisääntymiseen, tietotyön ongelmiin, ikääntyvien työntekijöiden jaksamiseen nopeasti muuttuvassa, entistä vaativammassa ja haasteellisemmässä työssä, yksintyöskentelyn lisääntymiseen sekä työssä kohdattuun väkivaltaan ja väkivallan uhkaan. Euroopan työsuojelustrategiassa vuosiksi 2002—2006 todetaan, että stressi, masennus ja ahdistuneisuus sekä häirintä ja kiusaaminen työelämän riskeinä muodostavat 18 % työterveyteen liittyvistä ongelmista.

Stressin tiedetään synnyttävän ja pahentavan mielenterveyden häiriöitä. Mielenterveyden häiriöiden perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on 1990-luvun alusta lähtien kasvanut. Vuonna 2003 noin kolmannes uusista työkyvyttömyyseläkkeistä myönnettiin mielenterveyden häiriöiden perusteella. Masennuksen osuus mielenterveyseläkkeistä on kolminkertaistunut samaan aikaan, kun muiden mielenterveyshäiriöiden osuudet ovat pysyneet entisen suuruisina.

Puutteellisista työoloista työpanosmenetyksinä, sairaanhoitokuluina ja ennenaikaisina eläköitymisinä niin kansantaloudelle kuin työnantajillekin aiheutuvat kustannukset ovat suuret. Valiokunta pitää tärkeänä, että taloudellisiin näkökohtiin kiinnitetään työsuojelua koskevasa tiedotustoiminnassa entistä enemmän huomiota ja lisätään työnantajien tietoisuutta hyvien työolojen merkityksestä tuottavuudelle, laadulle ja suorituskyvylle.

Työsuojelun valvonnan kehittäminen

Esityksellä uusitaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettu laki (131/1973) vastaamaan muuttuneita tarpeita ja oikeusturvan vaatimuksia. Lakiehdotus selkiyttää ja tehostaa työsuojelutarkastajien tarkastustoimintaa. Neuvontatoiminta erotetaan entistä selvemmin puutteisiin ja laiminlyönteihin kohdistuvista viranomaistoimista. Valvonnassa otetaan käyttöön toimintaohje, jota käytetään vähäisiin puutteisiin. Tätä vakavampiin puutteisiin ja laiminlyönteihin tulee käyttää kehotusta tai saattaa asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Valiokunta pitää valvonnan tehostamiseksi ehdotettuja muutoksia perusteltuina. On tärkeää, että työpaikkojen puutteisiin puututaan heti alusta alkaen riittävän jämerällä tavalla ja asetetaan selkeät määräajat puutteiden korjaamiselle.

Työsuojeluviranomaiset valvovat kokonaan tai osittain noin kahdenkymmenen lain, noin sadan alemmanasteisen säädöksen sekä kahden EU-asetuksen noudattamista. Keskeiset lait — työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki — on vastikään uudistettu kokonaisuudessaan. Niihin sisältyy uusia, valvonnan laatuun ja määrään vaikuttavia säännöksiä, kuten esimerkiksi epäasiallisen kohtelun kielto (työssä kiusaaminen). Lisätehtäviä työsuojeluhallinnolle on tullut ja tulossa myös autonkuljettajien ajo- ja lepoaikojen valvontaan, työpaikkatupakointiin, yksityisyyden suojaan työelämässä sekä lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtojen ja ulkomaalaisten työlupien valvontaan liittyen. Vuoden 2004 alusta voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki toi työsuojelupiirien valvonnan piiriin uutena kohde-ryhmänä noin 550 000 kuntien ja valtion virkamiestä.

Valiokunta on kiinnittänyt useissa yhteyksissä huomiota työsuojelupiirien resurssien riittävyyteen. Valtion vuoden 2005 talousarvion käsittelyn yhteydessä eduskunta lisäikin valiokunnan lausunnon mukaisesti talousarvioon määrärahat 13 tarkastajan palkkaamiseen työsuojelupiireihin huolehtimaan erityisesti yhdenvertaisuuslain ja ulkomaalaislain valvonnan

aiheuttamista lisääntyneistä tehtävistä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa työsuojelupiirien resurssien riittävyyttä ja huolehtii siitä, että työsuojelupiirit pystyvät hoitamaan niille säädetty valvontatehtävät lakien edellyttämällä tavalla.

Työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnalla on suuri merkitys käytännön työsuojelutyön onnistumiselle. Valtakunnallisilla ja liittokohtaisilla sopimuksilla on sovittu melko kattavasti työsuojeluyhteistoiminnasta. Lakiehdotuksella on kuitenkin sekä suoraa että välillistä vaikutusta yhteistoiminnan toteuttamiseen.

Lain yhtenä tavoitteena on, että yhä useammalle työpaikalle valitaan työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelustrategian seurantaraportin (STM:n selvityksiä 2005:5) mukaan erityisesti pienillä työpaikoilla työsuojeluvaltuutettu on viime aikoina aikaisempaa useammin jäänyt valitsematta. Valiokunta pitää tärkeänä, että työsuojeluvaltuutettu valittaisiin myös pienille työpaikoille. Tilanteen parantamiseksi valiokunta painottaa, että lakiehdotuksen mukaan työnantajan tulee antaa työntekijöille tarpeellista tietoa valtuutetun valinnasta. Valiokunta pitää tärkeänä, että työsuojeluviranomaiset kiinnittävät asiaan huomiota ohjaus- ja neuvontatoiminnassaan.

Jotta työsuojelutoimintaan työpaikoilla tulisi syvyyttä ja vaikuttavuutta, on tärkeää, että työsuojeluyhteistoimintaan osallistuvat henkilöt koulutetaan ja perehdytetään hyvin työsuojeluasioihin. Lakiehdotuksen mukaan työsuojeluvaltuutetun koulutustarve tulee käydä läpi kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Valiokunta pitää tärkeänä, että uuden työsuojeluvaltuutetun koulutustarve selvitetään heti valinnan jälkeen ja tehdään tarvittavat päätökset koulutuksen hankkimisesta, vaikka koulutukseen ei aina välittömästi pääsisikään.

Valiokunta korostaa myös työsuojelupäällikön koulutustarvetta sekä tarvetta varata hänelle riittävästi aikaa työsuojeluasioihin perehtymiseen ja niiden hoitamiseen. Monissa työpaikois-

sa työsuojelupäällikkö hoitaa tätä tehtäväänsä monien muiden tehtävien ohella eikä aikaa ja mahdollisuuksia riittävään paneutumiseen aina ole. Samalla valiokunta pitää tärkeänä, että pienten työpaikkojen työsuojelutoiminnan kehittämiseksi selvitetään mahdollisuuksia yhteisten työsuojelupäällikköiden käyttämiseksi.

Toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden on usein vaikea irrottautua työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtäviin. Tällaisissa tehtävissä työsuojeluvaltuutetun vapauttaminen tietyksi määrätyksi ajaksi ei välttämättä ole toimiva ja riittävä tapa vapauttaa työtehtävistä. Valiokunta pitääkin tärkeänä, että lakiehdotuksen mukaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöoikeus tulee ottaa huomioon myös töiden järjestelyssä. Työt tulee järjestää siten, että valtuutetun tehtävien hoitaminen on tosiasiallisesti mahdollista.

Nykyiseen lakiin ja asetukseen verrattuna yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on kirjattu lakiehdotukseen aiempaa laajemmin ja ne käsiteltävät nykyistä kattavammin esimerkiksi töiden järjestelystä ja mitoituksesta aiheutuvat työsuojeluvaikutukset. Perustelujen mukaan esimerkiksi henkilöstövähennyksiä tulisi käsitellä etukäteen työyhteisössä myös työsuojelunäkökulmasta. Valiokunta pitää ehdotusta tärkeänä ja katsoo, että saneeraustoimenpiteitä suunniteltaessa tulisi nykyistä enemmän huomiota kiinnittää työpaikalle jäävien henkilöiden jaksamisen tukemiseen. Tutkimuksissa on selvitetty laman aikana tehtyjen henkilöstövähennysten vaikutuksia ja todettu työpaikalle jääneiden henkilöiden terveydentilassa merkittävää huononemista ja sydänperäisten kuolemantapausten lisääntymistä.

Lakiehdotuksessa säädetään nykyistä laajemmin niistä seikoista, jotka tulee ottaa huomioon laskettaessa työsuojeluvaltuutetulle muista töistä annettavan vapautuksen määrää. Lakiin ehdotetaan otettavaksi myös vapautusaikaa koskeva minimisäännös (4 tuntia / 4 viikon jakso). Valiokunta pitää työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä koskevien säännösten ottamista lakiin perusteltuna. Ottaen huomioon työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus on selvää, että yksi tunti viikossa ei riitä, jos kyseessä on isompi työpaikka

tai työpaikka, jossa on runsaasti työsuojelutarpeita.

Samalla valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että lakiehdotukseen ei sisälly määräyksiä työsuojelutoimikunnan kokousten vähimmäismäärästä. Kokouksia tulee pitää tarpeen mukaan, ja minimimäärän ottamisella lakiin on pelätty olevan liian ohjaava vaikutus. Valiokunta toteaa, että työsuojelutoimikunnalle kuuluu lakiehdotuksen mukaan paljon merkittäviä tehtäviä, joiden kunnollinen käsitteleminen edellyttää riittävän usein pidettäviä kokouksia. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa kehitystä ja palaa asiaan, mikäli tarvetta ilmenee.

Työsuojelu yhteisillä työpaikoilla

Viime vuosina ovat yhteiset työpaikat eri toimialoilla lisääntyneet. Työt jakautuvat usein monille alihankkijoille ja urakoitsijoille. Urakoitsija- ja alihankintaketjut voivat olla hyvinkin pitkiä. Erityisesti lyhytkestoisissa asennus-, huolto- ja korjaustöissä työskentelee usein monen työnantajan työntekijöitä samalla työpaikalla. Kuolemaan johtaneista tapaturmista sattui 22 % vuosina 1992—1996 ja 44 % vuosina 1997—2002 yhteisillä työpaikoilla. Tyypillisiä tapaturmavaarallisia yhteisiä työpaikkoja ovat rakennustyömaat, prosessiteollisuuden laitokset, telakat ja tavaraterminaalit.

Yhteisillä työpaikoilla erityinen haaste työturvallisuuden parantamisen kannalta on eri työnantajien töiden yhteen sovittaminen. Riskit yhteisellä työpaikalla ovat usein ennalta arvaamattomia, ja niiden ehkäiseminen vaatii kaikkien toimijoiden kiinteää yhteistyötä.

Työturvallisuuslain mukaan yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaaroista ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Työsuojeluvaltuutettujen oikeudet ja työsuojelun yhteistoiminta koskevat kuitenkin vain oman työnantajan toimintaa.

Hallituksen esitykseen ei sisälly ehdotuksia, joilla työsuojelun yhteistoimintaa yhteisillä työpaikoilla parannettaisiin. Työsuojeluvaltuutettujen oikeudet koskevat lakiehdotuksen mukaan edelleen vain oman työnantajan töitä, ja esimerkiksi välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttavan työn työsuojeluvaltuutettu voi keskeyttää vain edustamiensa työntekijöiden osalta.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tulopoliittisissa neuvotteluissa marraskuussa 2004 sovittiin, että käynnistetään selvitys ja mahdollisten ehdotusten laadinta yhteistä työpaikkaa ja työpaikkojen yhteisiä vaaroja koskevaksi säännöstykseksi liittyen työsuojeluvaltuutetun valintaan, oikeuksiin ja toimintaedellytyksiin lähtökohtana niiden yhteensovittaminen työturvallisuuslain 6 luvun tarkoittamien työnantajavelvoitteiden kanssa. Mainittu sosiaali- ja terveysministeriön johdolla tehtävä selvitys, johon osallistuvat kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt ja työmarkkinalaitokset, on meneillään, ja työn arvioidaan valmistuvan vuoden vaihteessa.

Yhteisten työpaikkojen osuus kaikista työpaikoista kasvaa koko ajan, ja niissä tapahtuu muita enemmän onnettomuuksia. Työtapaturmien ehkäisyn ja työsuojelun parantamisen kannalta yhteiset työpaikat ovatkin avainasemassa. Valiokunta korostaa työpaikoilla tapahtuvan työsuojeluyhteistoiminnan merkitystä ja pitää välttämättömänä, että yhteisille työpaikoille saadaan mahdollisimman nopeasti toimivat pelisäännöt yhteistoiminnan järjestämisestä. Valiokunta pitää tärkeänä edellä mainitun selvitystyön valmistumista määräajassa ja siihen liittyvän hallituksen esityksen saamista eduskuntaan mahdollisimman pian.

Työturvallisuus kodeissa tehtävässä työssä

Kodeissa tehtävät työt ovat viime vuosina lisääntyneet, ja niiden ennustetaan edelleen lisääntyvän muun muassa väestön ikääntymisen myötä. Kodeissa tehtävien töiden työturvallisuuden ja -terveyteen tuleekin kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on noudatettava työturvallisuuslakia myös työssä,

jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa. Velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on kuitenkin noudatettava koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden käytöstä annettuja säännöksiä.

Työnantajalla on vastuu työsuojelun toteutumisesta kaikissa tilanteissa. Suurilla työpaikoilla työnantajalla on yleensä käytettävissään asiantuntemusta ja toimiva työsuojelun yhteistoimintajärjestelmä, jolla hoitaa työpaikan ja työntekijöiden työsuojelua. Sen sijaan pienillä työpaikoilla työnantajan työsuojelullinen tietämys voi olla heikompaa eikä työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiota ole. Tärkeää on ylläpitää ja vahvistaa työnantajan ja työntekijöiden myönteistä suhtautumista työsuojeluun. Työsuojelutarkastusten yhteydessä tarkastaja voi antaa työnantajalle suositusluontoisia neuvoja työsuojelun edistämiseksi sekä toimintaohjeita ja kehoituksia havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaisesti lakiehdotusta ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kotiin voi tehdä tarkastuksen vain silloin, kun on perusteltua syytä epäillä, että siellä esiintyy vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että muutoksesta huolimatta työnantajalla säilyy mahdollisuus saada työsuojeluviranomaisilta suositustyyppisiä neuvoja kodissaan olevien työolosuhteiden korjaamiseksi, vaikka siellä ei ilmenekään vaaraa hengelle tai olennaista vaaraa terveydelle. Työntekijöiden kannalta on välttämätöntä, että myös kodeissa tehtävien töiden terveellisyydestä ja työturvallisuudesta huolehditaan kattavasti.

Yksityiskohtaiset perustelut

3 §. *Valvonta.* Viitaten perustuslakivaliokunnan lausuntoon pykälän 2 momenttiin ehdote-

taan lisättäväksi maininnat kielilaisista ja saamen kielilaisista.

9 §. *Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa.* Perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitetyin perusteluin säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi sanat "muutoin kuin asukkaan omasta pyynnöstä".

12 §. *Asiantuntijan käyttö.* Perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitetyin perusteluin 1 momentin alkuun ehdotetaan lisättäväksi asiantuntijalle pätevyyttä koskeva määrite. Momentin loppua ehdotetaan muutettavaksi siten, että asiantuntija voi suorittaa tehtävänsä kotirauhan piiriin kuuluvissa paikoissa vain tarkastajan avustajana ja yhdessä tarkastajan kanssa. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitetyin perusteluin ja vastakohtaispäätelmän välttämiseksi 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maininta kielilaeista.

23 §. *Sopimusoikeus.* Asiantuntijakuulemisen yhteydessä on noussut esiin kysymys siitä, pitäisikö pykälän 2 momenttia muuttaa siten, että mahdollisuus tehdä 1 momentissa tarkoitettuja sopimuksia olisi myös eduskunnan virkamieslaissa tarkoitetuilla sopimusosapuolilla. Eduskunta on nykyisin varsin suuri työyhteisö, johon kuuluu kansanedustajat mukaan lukien lähes 1 000 henkilöä. Eduskunnassa esiintyy pitkälti samoja työsuojeluun liittyviä ongelmia kuin muissakin vastaavansuuruisissa työpaikoissa, joissa tehdään erilaisia hallinnollisia tehtäviä. Eduskunnan valtiosääntöisestä asemasta ja tehtävistä sekä työyhteisön poikkeuksellisesta rakenteesta aiheutuu työsuojelun järjestämiselle lisäksi joitakin erityisiä haasteita. Esimerkiksi työaikalakia ei sovelleta eduskunnassa, jolloin työaikasuojeluun liittyvistä tarpeista huolehtiminen jää pääasiassa talon sisäisen työsuojelutoiminnan vastuulle. Edellä esitetyn perusteella valiokunta katsoo, että eduskunnassa on tärkeää noudattaa lakiehdotuksen mukaisia työsuojelun yhteistoimintaan työpaikoilla liittyviä periaatteita ja että työsuojeluyhteistoiminnan järjestämiseen eduskunnassa liittyvät erityiskysymykset, kuten kansanedustajien edustus työsuojelu-

toimikunnassa, on mahdollista ratkaista sopimalla asiasta 23 §:n 3 momentin ja 39 §:n 1 momentin mukaisten valtuutusten nojalla ilman, että tarvitsisi tehdä 23 §:n 1 momentin mukaista työehtosopimusta.

30 §. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta. Saadun selvityksen perusteella ja työmarkkinakeskusjärjestöjen asiasta toimittamaan yhteiseen kannanottoon viitaten valiokunta ehdottaa, että pykälän 1 momenttia muutetaan siten, että työsuojeluvaltuutetun toimikauden pidentämisestä kahta vuotta pidemmäksi voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella. Mainitun sopimuksen sopimusosapuolena voi olla myös 23 §:n 2 momentissa tarkoitettu sopimusosapuoli. Lisäksi momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden pidentämisestä neljäksi kalenterivuodeksi voidaan sopia työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä. Tällöin pidentämiselle olisi oltava perusteltu syy. Perusteltu syy voi liittyä esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun koulutukseen tai muihin työsuojelua edistäviin seikkoihin, työpaikan työsuojeluorganisaatioon tai työpaikan olosuhteisiin muutoin. Toimikauden pidentäminen voi joissakin tilanteissa olla perusteltua myös, jotta työsuojeluvaltuutettu pääsisi paremmin vapautumaan normaali-

leista työtehtävistään ja saisi enemmän aikaa työsuojelutehtäviin perehtymiseen.

Valiokunta toteaa, että työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaali ei aina edellytä äänestämällä toimitettavan vaalin järjestämistä, vaan kyseessä voi olla myös sopuvaali.

44 §. Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä. Saadun selvityksen perusteella ja pykälän perusteluissa esitettyyn viitaten ehdotetaan, että pykälän 3 momentin lopussa oleva sana "täytäntöönpanon" korvataan sanalla "päätöksen".

50 §. Rikosasiasta ilmoittaminen ja ilmoituksen käsittely. Saadun selvityksen perusteella ehdotetaan, että pykälän 3 momentin viimeisen lauseen alussa oleva virheellinen viittaus työlupaan korvataan viittauksella ulkomaalaisen työnte-koon.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että 2.—12. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomina ja

että 1. lakiehdotus hyväksytään muutettuna (Valiokunnan muutosehdotukset).

*Valiokunnan muutosehdotukset***1.****Laki****työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

| | |
|---|--|
| I OSA | 9 § |
| YLEISET SÄÄNNÖKSET JA VIRAN- OMAISSALVONTA | <i>Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa</i> |
| 1 luku | Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan (<i>poist.</i>) tehdä, jos on perusteltua syytä epäillä, että tiloissa tehtävästä työstä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen eikä valvontaa voida muutoin toteuttaa riittävästi. |
| Yleiset säännökset | |
| 1 ja 2 § (Kuten HE) | |
| 2 luku | 10 ja 11 § (Kuten HE) |
| Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet | 12 § |
| 3 § | <i>Asiantuntijan käyttö</i> |
| <i>Valvonta</i> | Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan <i>pätevää</i> ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä. Asiantuntijalla on 4 §:ssä tarkoitetut oikeudet siinä laajuudessa kuin selvittäminen edellyttää sen mukaan kuin työsuojeluviranomaisen asiantuntijalle kutakin tapausta varten antama yksilöity valtakirja osoittaa. Asiantuntijalla ei kuitenkaan ole oikeutta suorittaa tehtäväänsä 9 §:n tarkoittamassa paikassa muutoin kuin yhdessä <i>sen</i> tarkastajan kanssa, <i>jota hän avustaa</i> . |
| (1 mom. kuten HE) | (2 mom. kuten HE) |
| Työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaan sovelletaan hallintolakia (434/2003), <i>kielilakia</i> (423/2003), <i>saamen kielilakia</i> (1086/2003) ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jollei jäljempänä toisin säädetä. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisen muista tehtävistä säädetään erikseen. | Mitä viranomaisesta säädetään hallintolaissa, <i>kielilaeissa</i> ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa, koskee myös asian- |
| 4—8 § (Kuten HE) | |

tuntijaa hänen toimiessaan työsuojeluviranomaisen apuna.

3 luku

Toimivallan käyttö

13—17 §
(Kuten HE)

4 luku

Tuotteiden turvallisuuden valvonta

18—21 §
(Kuten HE)

II OSA

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

5 luku

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla

22—29 §
(Kuten HE)

30 §

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei *toimikaudesta* 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita. *Kahta kalenterivuotta pidemmästä toimikaudesta voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella. Toimikausi voidaan sopia myös työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenetelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi.* Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava

etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta häiriötä työpaikan toiminnalle.

(2—5 mom. kuten HE)

31—43 §
(Kuten HE)

III OSA

MUUTOKSENHAKU, ILMOITUSVELVOLLISUUDET, RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET

6 luku

Oikeusturvakeinot

44 §

Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä

(1 ja 2 mom. kuten HE)

Edellä 16 §:n 2 momentissa tarkoitetun väliaikaisen käyttökiellon ja 18 §:n 4 momentissa tarkoitetun väliaikaisen kiellon asettamiseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Yksinomaan täytäntöönpanoa koskevasta hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen vain *pääasian* yhteydessä.

(4 mom. kuten HE)

45 §
(Kuten HE)

7 luku

Ilmoitukset työsuojelun valvontaa varten

46—48 §
(Kuten HE)

8 luku

Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset

49 §
(Kuten HE)

50 §

Rikosasiasta ilmoittaminen ja ilmoituksen käsittely

(1 ja 2 mom. kuten HE)

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, ei koske rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. *Ulkomaalaisen työntekoon* liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja työsuojeluviranomaisen kuulemisesta säädetään erikseen.

51 §
(Kuten HE)

9 luku

Erinäiset säännökset

52—54 §
(Kuten HE)

10 luku

Voimaantulosäännökset

55 §
(Kuten HE)

Helsingissä 29 päivänä marraskuuta 2005

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Jukka Gustafsson /sd
vpj. Anne Holmlund /kok
jäsen. Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /kesk
Roger Jansson /r
Anneli Kiljunen /sd (osittain)
Esa Lahtela /sd
Rosa Meriläinen /vihr
Riikka Moilanen-Savolainen /kesk

Markus Mustajärvi /vas
Terhi Peltokorpi /kesk
Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Tero Rönni /sd
Arto Satonen /kok
Kimmo Tiilikainen /kesk
Jaana Ylä-Mononen /kesk.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.