

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Lailla säädetään työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvien säännösten noudattamisen valvonnasta ja työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Esityksellä tehostetaan työsuojelun viranomaisvalvontaa. Työsuojelun yhteistoimintaa koskevilla ehdotuksilla pyritään 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 koskevia säännöksiä sovelletaan sekä työantajien valvontaan että muiden työsuojeluviranomaisten valvottavina olevien tahojen valvontaan. Yhteistoimintasäännökset koskevat vain työnantajan ja työntekijöiden yh-

teistoimintaa työpaikalla.

Yleiseltä sisällöltään ehdotus vastaa voimassa olevaa lakia. Laki ehdotetaan jaettavaksi kolmeen osakokonaisuuteen. Lain ensimmäinen osa sisältäisi yleiset säännökset valvonnan toteuttamisesta, tarkastuskertomuksesta, toimivallan käytöstä, tuotteiden turvallisuuden valvonnasta ja muusta valvontamenettelystä. Lain toinen osa sisältäisi työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteet, yhteistoimintamenettelystä sopimisen, yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat ja niiden käsittelyn sekä työsuojelupäällikköä, työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelutoimikuntaa koskevat säännökset. Lain kolmas osa sisältäisi voimassa olevaa lakia vastaavat säännökset muutoksenhausta, valvonnan toteuttamiseen liittyvistä ilmoituksista, rangaistusseurauksien toteuttamisesta, virka-avusta ja lain valvonnasta.

Esitykseen sisältyy 12 muun lain lähinnä säädöstekniset muutokset.

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

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYS	2
YLEISPERUSTELUT	5
1. Johdanto	5
2. Nykytila	5
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	5
2.1.1. Työsuojelun valvontaa koskevat säännökset ja käytäntö	5
Taustaa	5
Valvontaviranomaiset	5
Työsuojelupiirien resurssit	6
Valvottava lainsäädäntö	6
Tarkastuksen toimittajan oikeudet ja velvollisuudet	7
Olosuhdevalvonta	7
Markkinavalvonta	8
Hallinnolliset pakkokeinot	8
Yleistä työsuojelun yhteistoiminnasta	9
Työsuojelupäällikkö	9
Työsuojeluvaltuutettu	9
Työsuojelutoimikunta	10
Työmarkkinajärjestöjen työsuojelun yhteistoimintasopimukset	10
Ilmoitusvelvollisuudet	11
Syyteilmoitus	11
Työsuojeluviranomaisen kuuleminen rikosasiain käsittelyssä	11
2.1.2. Toimintaympäristön ja työelämän muutokset	12
Tapaturmat, ammattitaudit ja vaara- ja haittatekijät	12
2.1.3. Suhde muuhun lainsäädäntöön	13
2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö	14
2.2.1. Yleistä	14
2.2.2. Työsuojeluviranomaisten tehtävät ja toimivaltuudet	14
2.2.3. Työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminta	15
2.2.4. ILO ja EU	15
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	15
3.1. Tavoitteet	15
3.2. Keskeiset ehdotukset	16
4. Esityksen vaikutukset	16
4.1. Taloudelliset vaikutukset	16
4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan	17
4.3. Vaikutukset kansalaisryhmien asemaan	17
5. Asian valmistelu	17

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	19
1. Lakiehdotusten perustelut	19
1.1. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta	19
I OSA. Yleiset säännökset ja viranomaistoiminta.....	19
1 luku. Yleiset säännökset.....	19
2 luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet	20
3 luku. Työsuojeluviranomaisen toimivallan käyttö.....	25
4 luku. Tuotteiden turvallisuuden valvonta.....	28
II OSA. Työsuojelun yhteistoiminta	29
5 luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla	29
III OSA. Muutoksenhaku, ilmoitusvelvollisuudet, rangaistussäännökset ja erinäiset säännökset	38
6 luku. Oikeusturvakeinot.....	38
7 luku. Ilmoitukset työsuojelun valvontaa varten	39
8 luku. Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset.....	40
9 luku. Erinäiset säännökset.....	41
1.2. Laki eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta	41
1.3. Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	42
1.4. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta	42
1.5. Laki tapaturmavakuutuslain 64 d §:n muuttamisesta	42
1.6. Laki ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta.....	42
1.7. Laki yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta	43
1.8. Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta	43
1.9. Laki työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta	43
1.10. Työturvallisuuslain 51 §:n 2 momentin kumoamisesta.....	44
1.11. Rikoslain 47 luvun 6 §:n 2 :n kumoamisesta	44
1.12. Laki työsuojeluhallinnosta annetun lain 3 §:n 3 momentin kumoamisesta	44
2. Voimaantulo	45
3. Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys	45
LAKIEHDOTUKSET	47
työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta	47
eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta	61
toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta	61
julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta	62
tapaturmavakuutuslain 64 d §:n 1 momentin muuttamisesta.....	62
ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta	63
yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta	63

työterveyshuoltolain muuttamisesta	64
työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta.....	65
työturvallisuuslain 51 §:n 2 momentin kumoamisesta	66
rikoslain 47 luvun 6 §:n 2 momentin kumoamisesta	66
työsuojeluhallinnosta annetun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta.....	67
LIITE	68
RINNAKKAISTEKSTIT	68
eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta	68
toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta	68
julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta	69
tapaturmavakuutuslain 64 d §:n 1 momentin muuttamisesta.....	70
ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta	71
yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta	72
työterveyshuoltolain muuttamisesta	73
työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta.....	75

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työsuojeluviranomaisten valvontamenettelyn säätelevä laki on ollut voimassa 1 päivästä tammikuuta 1974. Se määrittelee työsuojeluviranomaisten menettelytavat, toimivallan sekä pakkokeinot työsuojelun valvonnassa. Omana lukunaan siinä ovat säännökset työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työsuojelun edistämiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla.

Työsuojeluviranomaisten valvoman lainsäädännön keskeiset lait työsopimuslaki, työaikalaki, laki nuorista työntekijöistä, työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki on viime vuosina kokonaan uusittu. Kokonaisarviota työsuojeluviranomaisten valvottavana olevan lainsäädännön muutosten vaikutuksista valvontalainsäädäntöön ei ole tehty kuluneiden kolmen vuosikymmenen aikana. Monia yksittäisiä säännösmuutoksia on tehty.

Vuosille 2003–2004 tehtyyn tulopoliittiseen sopimukseen sisältyi esitys kolmikan- taisen toimikunnan asettamisesta valmistelemaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain uudistamista. Hallituksen esityksen valmistelu on tapahtunut sen mukaisesti kolmikan- taisena yhteistyönä. Esitetyistä säädöksistä ollaan yksimielisiä.

Ehdotetulla lailla pyritään valvonta- ja oikeuskäytännön kokemukset huomioon ottaen parantamaan viranomaisvalvonnan tehokkuutta. Säännösehdoituksissa on otettu huomioon sekä valvottavana olevassa lainsäädännössä että muussa viranomaisten toimintaa koskevassa lainsäädännössä tapahtuneet muutokset. Työsuojelun yhteistoimintaa koskevilla säännöksillä pyritään siihen, että yhteistoiminta olisi luonteva osa työntekoa ja linjaorganisaation toimintaa. Työsuojelun yhteistoiminta voisi perustua myös sopimukseen.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1. *Työsuojelun valvontaa koskevat säännökset ja käytäntö*

Taustaa

Työsuojelun valvonnasta annettu laki (131/1973) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1974. Se perustui vuonna 1971 valmistuneeseen komiteamietintöön (1971: B 86). Lailla kumottiin vuoden 1927 ammattientarkastuslaki. Lakia on sen voimassaoloaikana muutettu useaan otteeseen. Vuonna 1988 lain nimeksi tuli laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, jäljempänä valvontalaki. Se määrittelee viranomaisten tehtävät työsuojelun valvonnassa. Lisäksi laissa käsitellään työpaikan työsuojelun yhteistoimintamenettelyä ja sen perusteita, eräitä ilmoitusvelvollisuuksia sekä muutoksenhakua työsuojeluviranomaisten päätöksiin.

Muutossäännösten kuvaus on täydellisempänä työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietinnössä (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:19).

Valvontaviranomaiset

Työsuojelun alueellista ohjausta ja tarkastusta varten maa on jaettu työsuojelupiireihin. Vuoden 2004 alusta tuli voimaan valtioneuvoston asetus työsuojelupiireistä (1035/2003), jonka mukaan maa jaetaan kahdeksaan työsuojelupiiriin. Asetuksessa säädetään myös työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen toimipaikat. Työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) mukaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto (myöhemmin työsuojelutoimisto) toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisena työsuojelun piiriviranomaisena.

Työsuojelutoimiston tehtävänä on toimialueellaan:

1) kehittää työn turvallisuutta ja terveellisyttä;

2) valvoa tarkastuksia ja tutkimuksia suositellulla, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan, milloin se säädetään työsuojeluhallinnon tehtäväksi;

3) huolehtia työsuojelun suunnittelun ja kehittämisen kannalta tarpeellisista toimenpiteistä;

4) huolehtia työsuojelun neuvonta-, tiedotus-, tutkimus- ja koulutustoiminnasta;

5) antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusta annettujen säännösten ja määräysten soveltamisesta;

6) antaa ohjeita, neuvoja ja koulutusta työsuojelukysymyksistä omaa työtään tekeville sekä suunnitella ja kehittää heille tarpeellista työsuojelua;

7) harjoittaa kiinteää yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa työsuojelun alalla; sekä

8) suorittaa lisäksi ne tehtävät, jotka sen hoidettavaksi erikseen säädetään.

Työsuojelutoimisto toimii hallinnon toimintaperiaatteiden ja voimavarojen sekä ministeriön työsuojelutoimistolle asettamien, ministeriön ja työsuojelutoimiston neuvotteluihin perustuvien tulostavoitteiden mukaisesti. Tulostavoite on nykyisin keskeinen piihallinnon ohjaustapa.

Työsuojelupiirien resurssit

Vuonna 2001 työsuojelupiireissä oli 438 henkilöä, joista tarkastustehtäviä teki noin 350 henkilöä. Henkilötyövuosiksi laskettuna ei voimavarojen määrässä ole tapahtunut 1990-luvulla suuria muutoksia. Työsuojelutoimistot tekevät vuosittain 23 000—25 000 työsuojelutarkastusta. Suoria asiakasyhteydenottoja työsuojelupiireihin tulee vuosittain 130 000—140 000. Noin kaksi kolmasosaa asiakasyhteydenotoista koskee työsuhteasioita ja loput työolosuhteita. Tapaturmia tutkitaan vuosittain 600—700.

Työsuojelupiirien resursseista noin 20 % menee asiakasaloitteisen valvonnan hoitamiseen. Viranomaisaloitteinen toiminta vie noin 60 %:a ja hallinto- ja tukitoiminnot noin 20 %:a resursseista. Työsuojelun valvonnas-

sa on tällä hetkellä noin 220 000 työpaikkaa.

Työsuojelupiirien resursseja on kuvattu tarkemmin työsuojelupiirien resurssityöryhmän muistiossa (Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:26).

Valvottava lainsäädäntö

Säädöksen tai sen osan kuulumisesta työsuojeluviranomaisen valvontaan säädetään kussakin valvottavassa laissa. Valvottavat säännökset voidaan jaotella työolosuhtelainsäädäntöön, työsuhtelainsäädäntöön, työterveyshuoltolainsäädäntöön ja muuhun lainsäädäntöön. Valvottava lainsäädäntö on laajentunut jatkuvasti. Valvonnasta ja sen kohteista on säännelty yhteensä noin sadassa laissa tai sen nojalla annetussa alemmanasteisessa säädöksessä. Työolosuhteita koskevan lainsäädännön keskeinen laki on työturvallisuuslaki (738/2002). Laki määrittelee vähimmäisvaatimukset työolosuhteille ja hyvälle työturvallisuustoiminnalle työpaikoilla. Työnantajalla on yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Nykyisen ja aikaisemmin voimassa olleen työturvallisuuslain (299/1958) nojalla on annettu useita kymmeniä alemmanasteisia säädöksiä.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) säättää työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työsopimuslaki (55/2001) säättää työsopimuksen vähimmäisehdoista, muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työsuhteen päättämisperusteista sekä päättämisessä noudatettavista menettelytavoista. Muita keskeisiä lakeja ovat työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (162/2005), laki nuorista työntekijöistä (998/1993), laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Uudessa ulkomaa-laislaissa (301/2004) työsuojeluviranomaisen tehtäväksi säädetään valvoa palkka- ja muiden työehtojen lisäksi ulkomalaisen työntekijän työnteke-oikeutta. Lisäksi työsuojeluvir-

ranomaiset valvovat eräitä yksityiseen työvoimapalveluun, tupakkalainsäädäntöön ja ympäristölainsäädäntöön kuuluvia säännöksiä. Tuotteiden valmistajien ja jakelijoiden velvollisuuksien noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaiselle osittain myös muun kuin työpaikalle tapahtuvan luovutuksen osalta. Tästä säädetään eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetussa laissa (1016/2004).

Tarkempi kuvaus valvottavasta lainsäädännöstä sisältyy työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietintöön (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2004:19).

Tarkastuksen toimittajan oikeudet ja velvollisuudet

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajan oikeuksista säädetään valvontalain 4 §:ssä. Ne voidaan jakaa pääsy-, puhuttelu- ja tiedonsaantioikeuksiin. Tarkastuksen toimittajalla on oikeus tehdä tarkastus ilmoittamatta siitä ennakolta. Paikalle saavuttuaan hänen tulee kuitenkin ilmoittaa läsnäolostaan asianosaisille, ellei ilmoituksen tekemättä jättämiseen ole erityistä syytä. Viimeistään ennen työpaikalta poistumista ilmoitus on kuitenkin tehtävä. Tarkastukset on toimitettava siten, että työsuojelun tarkoitus saadaan toteutetuksi aiheuttamatta tarpeetonta häiriötä työpaikan toiminnalle. Työolojen puutteista ja epäkohdista sekä säädösten ja määräysten rikkomisesta tehdyn ilmoituksen tekijän nimi on pidettävä salassa. Tarkastuksen toimittaja ei saa työpaikalla ilmaista, että tarkastus tehdään ilmoituksen johdosta.

Tarkastuksen toimittajan on pidettävä pöytäkirjaa tarkastuksesta. Pöytäkirjasta on viivytyksettä toimitettava jäljennös työnantajalle tai tämän edustajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle tai jos sellaista ei ole, muulle työntekijöiden edustajalle, jos tarkastus on antanut aihetta huomautukseen, siinä on annettu ohjeita tai neuvoja tai käyttökielto. Pöytäkirja on lähetettävä asianomaisten pyynnöstä muulloinkin.

Tarkastuspöytäkirjassa annetaan ohjeita havaituista puutteista ja epäkohdista. Pöytäkirjassa kerrotaan lainsäädännön edellyttämä tavoitetila, johon työpaikalla tulee päästä. Pöytäkirjassa voidaan antaa myös ohjeita

käyttökelpoisista ratkaisuista sekä ohjeellisia määräaikoja toimenpiteitä varten. Pöytäkirjassa olevat ohjeet eivät sellaisenaan ole työnantajaa oikeudellisesti velvoittavia, eivätkä vielä muodosta valituskelpoista päätöstä. Jos työnantaja ei noudata annettuja ohjeita tarkastuksen toimittaja voi saattaa asian työsuojeluviranomaisen päätettäväksi.

Tarkastuksen toimittaja voi käyttää työsuojelua koskevissa tarkastuksissa apuna asiantuntijaa, josta käytetään nimitystä tutkimuksen toimittaja. Työsuojeluviranomainen antaa tutkimuksen toimittajalle toimivaltuuden kutakin tutkimusta varten erikseen. Tutkimuksella tarkoitetaan työsuojeluviranomaisen hyväksymää toimitusta, jonka avulla selvitetään, onko työsuojelusäännöksiä noudatettu työpaikalla.

Olosuhdevalvonta

Viime vuosina työsuojelutoimistot ovat kohdistaneet toimintaansa henkisen hyvinvoinnin edistämiseen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn sekä tapaturmien torjuntaan. Lisäksi valvontaa on suunnattu työolojen ja työsuhteasioiden vähimmäistasojen valvontaan, työterveyshuollon järjestämisen valvontaan sekä autonkuljettajien ajo- ja lepoaikojen valvontaan. Osa toiminnasta suuntautuu työpaikoilta tulevan kysynnän mukaan. Piirien valvontatoimet kohdistuvat joko suoraan työoloihin tai työpaikan omiin työsuojelun hallintajärjestelmiin.

Tarkastukset voidaan jakaa viranomaisaloitteisiin ja asiakasaloitteisiin tarkastuksiin. Viranomaisaloitteiset tarkastukset ovat yleensä tietyille toimialoille kohdistuvia tarkastuksia. Asiakasaloitteiset tarkastukset keskittyvät siihen asiaan, josta asiakas on aloitteen tehnyt. Tarkastukset voidaan jakaa myös valvottavan asian mukaan esimerkiksi työolosuhteisiin, työsuhteasioihin tai tuotevalvontaan. Tarkastuskohteena voi olla koko työpaikka tai vain osa siitä. Tarkastus voi olla yleistarkastuksen luonteinen tai se voi keskittyä vain tiettyyn asiaan esimerkiksi työtapaturmaan, koneturvallisuuteen tai työaika-
kirjanpitoon. Täten myös tarkastuskokonaisuuden ajallinen kesto vaihtelee suuresti. Seurantatarkastuksella varmistetaan, että ohjeita on noudatettu ja epäkohdat ovat tulleet

korjatuksi.

Tarkastukseen kuuluu esivalmistelu, tarkastus ja jatkotoimet. Esivalmisteluun kuuluu yleensä tutustuminen työpaikan ennakkotietoihin, tarvittavaan säännöstöön ja tarkastuksesta ilmoittaminen. Tarkastuksen aiheuttama jatkotoimenpide on vähintään pöytäkirjan tekeminen. Työpaikan työsuojeluun liittyviä asioita voidaan selvittää myös ilman varsinaista työpaikkakäyntiä. Perinteisen tarkastuksen rinnalle on työsuojeluhallinnossa kehitetty myös erilaisia havainnointiin perustuvia menetelmiä, joilla voidaan arvioida työpaikan työturvallisuustasoa.

Työsopimuslain, yleissitovien työehtosopimusten, työaikalain ja vuosilomalain valvonnassa ja muissa työsuhteasioissa työsuojeluviranomaisen arviot perustuvat pääosin osapuolten kuulemiseen tai asiakirja-aineistoon. Työ- ja palkkatodistuksiin liittyvät erimielisyydet ovat suurin asiaryhmä. Selvityksen perusteella annetaan lausuntoja tai kirjallisia ohjeita. Tarkastukset työsuhteasioissa kohdistuvat usein pieniin, järjestäytymättömiin työpaikkoihin, joissa työntekijöillä ei ole valittuja edustajia. Työsuhteasioita tarkastetaan myös viranomaisaloitteisissa tarkastuksissa ja olosuhdevalvonnan ohessa. Muun tarkastuksen yhteydessä tarkastetaan usein työaika-, vuosiloma- ja palkkakirjanpitoa.

Markkinavalvonta

Suomen liittyminen Euroopan talousalueeseen 1 tammikuuta 1994 on johtanut tuotteiden turvallisuusvalvonnan olennaiseen muutumiseen. Tuotteiden turvallisuutta voidaan viranomaistoimin valvoa vasta sen jälkeen, kun tuote on jo saatettu markkinoille tai otettu käyttöön (*markkinavalvonta*). Markkinoilla tarkoitetaan Euroopan talousalueen yhteismarkkinoita. Kunkin jäsenvaltion tulee osaltaan tehokkaasti huolehtia, ettei kansallisilla markkinoilla ole yhteisöläinsäädännön vastaisia tuotteita.

Työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu lähinnä työntekijän turvallisuuteen ja terveyssyyteen vaikuttaviin tuotteisiin ja niiden valmistajiin, maahantuojiin, myyjiin ja muihin jakelijoihin. Sosiaali- ja terveysministeriö johtaa ja valvoo työsuojeluun liittyvää mark-

kinavalvontaa ja tekee siihen liittyvät sitovat ratkaisut. Työsuojelutoimistot tarkkailevat tuotteiden turvallisuutta työpaikkatarkastusten yhteydessä, messuilla tai näyttelyissä.

Työsuojelutoimistot tekevät havaitsemaan säännösten vastaisesta menettelystä tarvittaessa ilmoituksen ministeriölle. Ministeriö voi kieltää puutteellisen tai virheellisen koneen tai henkilönsuojaimen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes puute on korjattu.

Ministeriö voi myös määrätä, että tuote on poistettava markkinoilta tai käytöstä. Päätöksessään ministeriö voi määrätä tiedottamaan sopivalla tavalla toimenpiteestä ja tuotteen haltijan oikeuksista. Ministeriö voi tehostaa päätöksiään sakon uhalla tai muulla tehosteella.

Työsuojeluhallinnon markkinavalvonnan toimenpiteiden laajuudesta ei ole tarkkaa tilastotietoa. Markkinavalvonta perustuu usein suunnattuihin hankkeisiin, jotka voivat olla myös yhteispohjoismaisia. Varsinaisia päätöksiä on tehty vähän.

Hallinnolliset pakkokeinot

Työsuojeluvalvonnan toteuttamiseksi voidaan markkinavalvonnan lisäksi käyttää pakkokeinoja, jos työpaikan rakennuksissa, laitteissa tai oloissa on säännösten vastaisia puutteita tai työnantaja ei noudata valvontalain säännöksiä. Pakkokeinot liittyvät usein työturvallisuuslain vastaiseen menettelyyn. Lisäksi pakkokeinoja käytetään tarvittaessa asiakirjojen ja tietojen saamisessa sekä työterveyshuollon toteuttamisessa.

Päätöksessä veloitetaan työnantaja tekemään määräajassa vaaditut toimenpiteet. Päätöksen tehosteena voidaan käyttää sakon uhkaa, teettämisuhkaa, työnteon keskeyttämishuonon tai uhkaa laitteen tai työmenetelmän käytön kieltämisestä.

Tarkastuksen toimittaja voi kieltää laitteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen, jos havaitusta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara. Jos vaara on välitön, tarkastuksen toimittajan on, mikäli mahdollista asianomaisia kuultuaan, heti annettava kielto. Tarkastuksen toimittajan antamaa kieltoa on noudatettava heti. Kielto

toimitetaan viipymättä työsuojelupiirin työsuojelutoimiston ratkaistavaksi. Asia käsitellään kiireellisesti.

Pakkokeinojen käyttö ei estä valvontalain 24 §:n tarkoittaman syyteilmoituksen tekemistä.

Pakkokeinoja on käytetty harkiten. Velvoittavia päätöksiä on tehty 2001—2003 vuosittain 16—32, vahvistettuja kieltopäätöksiä 16—55 ja ilmoituksia syyttäjälle 128—143.

Yleistä työsuojelun yhteistoiminnasta

Työturvallisuuslain 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työsopimuslaissa ja työterveyshuoltolaissa on säännökset yhteistoiminnasta. Yhteistoimintaa työpaikalla koskee osaltaan myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978), laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) sekä laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990). Kuntien ja seurakuntien työpaikoilla vastaava yhteistoiminta on sopimusperusteista.

Keskeiset työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa koskevat säännökset ovat valvontalain 2 luvussa. Siinä säädetään yhteistoiminnan perusteista, yhteistoimintatyöpaikasta, osapuolten edustajista, edustajien valinnasta, oikeuksista ja velvollisuuksista ja muusta yhteistoimintamenettelystä.

Työnantaja ja työntekijät voivat sopia yhteistoimintatyöpaikasta paikallisesti tai valvontalain 8 §:n mukaisissa sopimuksissa. Jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti yli 10 työntekijää, työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Myös tätä pienemmällä työpaikalla voidaan valinta tehdä. Toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on halutessaan oikeus valita omat valtuutetut. Työsuojelutoimikunta on lähtökohtaisesti valittava työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee yli 20 työntekijää. Työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa edustaa työsuojelupäällikkö.

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa

työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiossa ja yhteydenpidossa työsuojeluviranomaisiin. Hänen tulee olla työpaikan laajuus ja laatu huomioon ottaen perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikön tulee kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistyötä. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ensinnäkin ryhtyä toimenpiteisiin työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muodostamiseksi. Hän käy asiaa koskevat neuvottelut työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelupäällikön tulee perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seurata niiden kehitystä.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työnantajan kanssa tapahtuvassa työsuojelun yhteistoiminnassa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan yksityisaloilla kahdeksi vuodeksi ja julkisilla aloilla yleensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Vaali järjestetään siten, että kaikilla työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa.

Työsuojeluvaltuutettu perehtyy työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä osallistuu työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun työpaikalla sovittavalla tavalla. Hän osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja tutkimuksiin. Hän myös osallistuu työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla ja perehtyy työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin tarkkailemalla niitä säännöllisesti. Havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa ensin työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus edustamiensa työntekijöiden osalta keskeyttää työ, jos siitä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Rakennusosalalla työsuojeluvaltuutetut käyttävät varsin usein työn keskeyttämisoikeuttaan. Puutteet korjataan yleensä välittömästi. Työsuojelutoimiston selvitettäväksi nämä tilanteet tulevat erittäin harvoin.

Työsuojeluvaltuutetulla ja valtuutetun tehtäviä hoitavilla varavaltuutetuilla on oikeus

saada asianmukaista koulutusta tehtäviensä hoitamiseen. Koulutuksesta ei saa aiheutua heille kustannuksia ja se on järjestettävä työaikana ellei asiasta toisin sovita. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen ja asianmukaiseen koulutukseen osallistumisen vuoksi. Hän ei kuitenkaan saa laiminlyödä työstä johtuvia velvollisuuksiaan. Vapautuksen määrään vaikuttavat muun muassa työpaikan työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn laatu. Työnantajan tulee korvata työsuojeluvaltuutetulle ansionmenetykset, jotka on johtunut tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta. Työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle tai tämän edustajalle, työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen työnantajan työsuojelusäännösten mukaan pitämät asiakirjat ja luettelot. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada mainituista asiakirjoista jäljennöksiä. Työnantaja osoittaa hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikan tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia neuvotteluja ja kokouksia varten. Työsuojeluvaltuutettu on vaitiolovelvollinen valtuutetun tehtävissä saamiensa tietojen osalta.

Työsuojeluvaltuutetun työsuojelun irtisanomisesta on voimassa, mitä luottamusmiehen irtisanomisesta säädetään. Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun.

Työsuojelutoimikunta

Jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä, työnantajan on ryh-

dyttävä toimenpiteisiin työsuojelutoimikunnan järjestämiseksi. Jos samalla työpaikalla työskentelee usean työnantajan työntekijöitä, järjestämisvelvollisuus kuuluu sille työnantajalle, joka on pääurakoitsija tai vastaava taikka jonka työntekijämäärä on suurin. Työsuojelutoimikunta voidaan perustaa myös pienempiin työpaikkoihin. Työsuojelusopimuksella voidaan sopia muusta yhteistoimintamenettelystä.

Työsuojelutoimikunta perustetaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista. Ellei muuta sovita, toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista riippuen työpaikan laadusta, laajuudesta ja muista olosuhteista. Neljännes jäsenistä edustaa työnantajaa. Yksi työnantajaa edustavista jäsenistä on työsuojelupäällikkö. Muut toimikunnan jäsenet valitaan vaaleilla soveltuvin osin samalla menettelyllä kuin työsuojeluvaltuutettu. Ellei työsuojeluvaltuutettu ole työsuojelutoimikunnan jäsen, hänellä on oikeus osallistua toimikunnan kokoukseen ilman äänivaltaa.

Työsuojelutoimikunnalla on työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseen tähtäviä tehtäviä. Se käsittelee työolojen tilaa ja kehitystä sekä tekee kehittämis ehdotuksia. Se käsittelee työoloja koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta sekä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä. Työsuojelutoimikunta käsittelee työsuojelun toimintaohjelmaa ja tiedotusta työpaikalla, sekä tekee esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi. Työsuojelutoimikunta käsittelee työterveyshuollon toimeenpanoa ja kehittämistä mukaan lukien työkykyä ylläpitävä toiminta. Työsuojelutoimikunnan jäsenet osallistuvat tarvittaessa tarkastukseen tai tutkimukseen.

Työmarkkinajärjestöjen työsuojelun yhteistoimintasopimukset

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on valvontalain 8 §:n mukaan oikeus sopia työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä toisin kuin valvontalaissa on säädetty. Kunnallisella työmarkkinalaitoksella, evankelis-luterilaisen kirkon

sopimusvaltuuskunnalla ja valtion asianomaisella viranomaisella on saman laajuinen sopimisoikeus. Työsuojeluvaltuutetun oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista 10 ja 11 §:n säännöksistä ei voida poiketa sopimalla. Työsuojelun yhteistoimintamenettelyä voidaan korvata tai täydentää työpaikkakohtaisesti sopimalla. Työntekijöiden mahdollisuuksien käsitellä työsuojeluasioita tulee olla paikallisissa sopimuksissa vähintään samantasoisia kuin laissa tai sopimukseen perustuvassa vakiintuneessa käytännössä.

Valtakunnalliset sopimukset koskevat suurinta osaa työntekijöistä. Keskusjärjestösopimusten piirissä työskentelee noin 1,3 miljoonaa työntekijää. Lisäksi on liittokohtaisia sopimuksia. Pienet yritykset jäävät usein sopimusten ulkopuolelle. Suuri osa työpaikoista on yleisten säännösten ja paikallisten sopimusten varassa. Sopimuksilla on usein täsmennetty työsuojelupäällikölle kuuluvia tehtäviä ja sovittu työsuojelutoimikunnan korvaavasta yhteistoimintamuodosta. Työsuojelusopimuksella on sovittu työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta, koulutuksesta ja palkkioista. Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa on eräillä aloilla täydennetty ulottamalla se koskemaan myös ehdolle asetettua henkilöä. Yhteistoimintasopimuksilla on usein sovittu työntekijäryhmää edustavasta työsuojeluasiamiehestä. Joillain aloilla on yhteisiä työpaikkoja varten sovittu erityisestä päätyösuojeluvaltuutetusta ja piiri- ja keskus-toimikunnasta.

Työnantajan on ilmoitettava työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen nimet ja osoitteet asianomaiseen rekisteriin. Työturvallisuuskeskuksen pitämässä työsuojeluhenkilörekisterissä on yli 12 000 työsuojelupäällikköä, 9 000 työsuojeluvaltuutettua ja lähes 10 000 työsuojeluasiamiestä. Rekisterissä on tiedot yli 12 000 työpaikan yhteensä noin 66 000 työsuojeluyhteistoimintaan osallistuvasta henkilöstä.

Ilmoitusvelvollisuudet

Työnantajan tulee viipymättä ilmoittaa työsuojelutoimistolle sellaisesta kuolemaan tai vaikeaan vammaan johtaneesta työtapaturmasta tai työperäisestä ammattitaudista, joka

on tapaturmavakuutuslain (608/1948) perusteella tutkittava. Lääkärin tulee tehdä ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitettu ammattitaudista tai työstä johtuvasta muusta sairaalloisesta tilasta ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.

Valvontalaissa säädetään lisäksi eräistä alkamisilmoituksista.

Syyte ilmoitus

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojelua koskevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, on työsuojeluviranomaisen tehtävä siitä syyte ilmoitus viralliselle syyttäjälle. Valvontalain 24 §:n tarkoittama ilmoitusvelvollisuus ei kuitenkaan koske rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. Sen ilmoittamisesta on säädetty erikseen ulkomaalaislain (301/2004) 86 §:ssä. Siltä osin työsuojeluviranomainen tekee ilmoituksen poliisille. Työsuojelua koskevalla lailla tarkoitetaan lakeja, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisten valvontaan. Näistä keskeisiä ovat työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut säännökset. Rikoslain 47 luvun tässä tarkoitettuja rikoksia ovat työturvallisuusrikos, työaikaosuojelurikos, työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen ja työnvälitysrikos.

Syyte ilmoituksesta voidaan luopua, jos yleinen etu ei rikkomuksen vähäisyys ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen vaadi ilmoituksen tekemistä. Syyte ilmoituksen tekeminen ei estä hallinnollisten pakotteiden käyttöä. Aikaisemmin voimassa olleen työturvallisuuslain 51 §:ssä oli tästä nimenomainen säännös.

Työsuojeluviranomaisen kuuleminen rikosasiain käsittelyssä

Työsuojeluviranomaiselle on varattava tilaisuus olla läsnä ja tulla kuulluksi käsiteltäessä esitutkinnassa ja tuomioistuimessa työrikosta koskevaa asiaa. Työsuojeluviranomainen voi oikeudenkäynneissä esittää kysymyksiä asianosaisille ja todistajille. Työ-

suojausviranomaisella tarkoitetaan työsuojelutoimiston lisäksi ministeriötä, silloin kun on kysymys sen toimivaltaan kuuluvasta tuoteturvallisuusasiasta.

Esitutkinnan suorittaa poliisi esitutkintalain (449/1987) mukaan. Kuulemisvelvoitteen voidaan sinänsä katsoa täyttyneen, kun esitutkinta on käynnistynyt työsuojeluviranomaisen aloitteesta. Vakiintuneena tapana on, että työsuojeluviranomainen varaa syyteilmoituksessa tilaisuuden antaa loppulauseunsa, sen jälkeen kun esitutkinta on valmistunut. Eräät työsuojelutoimistot ovat sopineet syyttäjän kanssa, että lausunto annetaan poliisille, joka lähettää sen esitutkinta-asiakirjojen mukana syyttäjälle.

Työsuojelutoimistoa edustaa oikeudenkäynnissä yleensä lakimies. Asianomaista tarkastajaa voidaan kuulla oikeudessa todistajana tai asiantuntijana. Työsuojeluviranomainen toimii esitutkinnassa ja oikeudenkäynnissä työsuojeluasioiden puolueettomana erikoisasiantuntijana. Siinä asemassa se ei vaadi rangaistusta tai esitä muitakaan vaatimuksia asiassa. Sillä ei myöskään ole itseänsä muutoksenhakuoikeutta. Työturvallisuuslain 63 §:ssä tarkoitetuissa työturvallisuusrikkomuksissa voidaan rangaistus tuomita rangaistumääräysmenettelyssä.

Syyteilmoitusten määrä on ollut vuosittain 130—200. Suurin osa on koskenut työturvallisuuslain rikkomista. Vuoden 2001 tuomioistuintilaston mukaan käräjäoikeuksissa tuomittiin 159 rangaistusta työrikoksista, joista 111 oli työturvallisuusrikoksia.

2.1.2. Toimintaympäristön ja työelämän muutokset

Suomen elinkeinorakenne ja ammatit ovat muuttuneet merkittävästi viime vuosikymmeninä. Raskas ruumiillinen työ vähenee jatkuvasti. Työntekijäasemassa miespalkansaajista on enää noin puolet ja naispalkansaajista neljännes. Tietotekniikkaa työssään käyttää kolme neljäsosaa palkansaajista. Tähän liittyen myös etätöitä tekevien lukumäärä ja kiinnostus etätöihin on lisääntynyt.

Työelämälle on nykyään ominaista muuttuvat tehtävät, joustavat työjärjestelyt ja tuotantomallit, matalat organisaatiot ja päätösvallan jakaminen.

Työllisyysaste oli tilastokeskuksen vuoden 2003 työvoimatutkimuksen mukaan 67,3 % (naiset 65,7 % ja miehet 68,9 %). Työllisiä oli 2 365 000, joista palkansaajia 2 061 000 eli 87,1 %. Työttömyysaste oli 9,0 % (miehet 9,2 % ja naiset 8,9 %). Vuonna 2003 palkansaajista työskenteli yksityisellä sektorilla 72,2 %, kunnissa 21,4 % ja valtiolla 6,1 %. Ulkomaalaisten määrä Suomessa on lisääntynyt tasaisesti viime vuosina. Vuoden 2003 lopussa Suomessa asui pysyväisluontoisesti 107 000 ulkomaan kansalaista, joista työvoimaan kuului lähes 49 000 henkilöä.

Vuoden 2003 työvoimatutkimuksen mukaan pysyvässä kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteissa oli noin 75 %, pysyvissä osa-aikaisissa 8,7 % ja määräaikaisissa 16,3 % palkansaajista. Vuonna 2003 osa-aikatyötä teki 13 % kaikista palkansaajista. Naiset ovat miehiä useammin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Vuokratyö on lisääntynyt.

Ammattitaitoinen työvoima on perusedellytys menestykselliseen toimintaan. Nuorten työntekijöiden määrä on kuitenkin jatkuvasti vähentynyt. Myös muut työvoimaan kuuluvat ikäluokat pienenevät. Väestön ikääntymisen seurauksena hoitoalan tehtävät tulevat lisääntymään. Muuttuvissa olosuhteissa työsuojelun merkitys kasvaa ja asiantuntemuksen tarve lisääntyy.

Työelämän muutoksia on kuvattu tarkemmin Valtioneuvoston eduskunnalle 25 päivänä toukokuuta 2004 antamassa työelämäselonteossa.

Tapaturmat, ammattitaudit ja vaara- ja haittatekijät

Vähintään kolmen päivän työstä poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien määrä on laskenut 1970-luvun puolivälistä lähtien. Kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä on pitkällä aikavälillä vähentynyt merkittävästi.

Viime vuosina työpaikkatapaturmina on korvattu noin 100 000. Työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttaman työkyvyttömyyden keskimääräinen kesto on pienentynyt. Työtapaturmista johtuneita kuolemantapauksia on ollut 30—40. Ammatti- ja alakohtaiset erot ovat edelleen merkittäviä. Teollisuus- ja

rakennustyöntekijän tapaturmariski on noin kymmenkertainen ja kuljetus- ja metsätalous-työntekijän noin kuusinkertainen hallinnollista tai vastaavaa työtä tekeviin verrattuna. Yhteisenä työpaikkana oleva rakennustyömaa on tapaturmavaarallisin rakennustyömaa. Viime vuosina ovat yhteiset työpaikat eri toimialoilla lisääntyneet. Vuosina 1992—1996 kuolemaan johtaneista tapaturmista 22 % sattui yhteisillä työpaikoilla. Vuosina 1997—2002 vastaava luku oli 44 %.

Väkivaltatapaturmat kohdistuvat etupäässä palvelutyöhön sekä sosiaali- ja terveysalaan. Väkivaltatilanteet työssä ovat lisääntyneet huomattavasti kahden viimeisen vuosikymmenen aikana. Ammattitautien lukumäärä on kasvanut 1970-luvun alun muutamasta sadasta vuoden 1990 noin 9 000. Vuonna 2002 tilastoitiin noin 4 800 ammattitautia. Ammattitauteja syntyy eniten suuren tapaturmariskin aloilla. Yleisimmät ammattitaudit ovat kemiallisten tekijöiden aiheuttamia ja rasitusvammoja. Melun aiheuttamat ammattitaudit ovat merkittävästi vähentyneet. Työntekijöiden muusta työperäisestä sairastavuudesta ei ole täsmällistä tietoa. Yleisesti arvioidaan, että tuki- ja liikuntaelinsairauksista noin kolmannes olisi työperäisiä. Työvoiman ikääntyminen on työperäisiä sairauksia lisäävä tekijä. Altistuminen fysikaalisille ja kemiallisille tekijöille on vähentynyt viime vuosikymmeninä.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä väkivallan uhka on lisääntynyt. Se kohdistuu 4—6 % työssä käyvistä ja naisiin enemmän kuin miehiin. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt selvästi 1990-luvun puolivälin jälkeen. Mielenterveyteen liittyvät sairaudet ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet merkittävimpana työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajana.

Työelämän muutospiirteitä on kuvattu yksityiskohtaisemmin työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietinnössä (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:19).

2.1.3. *Suhde muuhun lainsäädäntöön*

Valvontalain nojalla on annettu kolme asetusta. Asetuksella työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä (18/2000) säännellään valvontalain 2 a §:ssä tarkoitetun

tarkastuslaitoksen pätevyysvaatimukset ja hyväksymismenettely. Asetus työsuojelun valvonnasta (954/1973) säätelee tarkemmin valvontamenettelyä, erityisesti tarkastusta ja tarkastuspöytäkirjan sisältöä sekä yhteistoimintaa. Asetusta virka- tai työsuhdetta vailla olevien työsuojelun valvonnasta (324/1978) sovelletaan valtion, kunnan tai muun julkisyhteisön virastossa tai laitoksessa. Vastaavanlaisiin yksityisiin laitoksiin sovelletaan valvontalakia suoraan. Asetuksen perusteella työsuojeluviranomaiset valvovat virka- tai työsopimussuhdetta vailla olevien tekemää työtä kuten vastaavassa palvelussuhteessa olevien työtä. Asetuksessa säädetään myös näiden työntekijöiden työsuojeluyhteistyöstä.

Vuoden 2004 alusta voimaan tullut hallintolaki (434/2003) on hallinnon toimintaa sääntelevä yleislaki. Sitä sovelletaan työsuojeluasioihin siltä osin kuin asiasta ei ole valvontalailla säädetty. Lailla säädetään hyvän hallinnon perusteista ja sellaisista hallintoasioissa noudatettavista keskeisistä menettelyllisistä vaatimuksista, jotka olennaisesti vaikuttavat yksityisen asemaan ja oikeussuojaan hallinnollisessa päätöksenteossa. Hallintolain säännökset tulevat työsuojelun valvonnassa sovellettavaksi esimerkiksi asian vireille tulon, käsittelyn ja tiedoksiannon sekä virheen korjaamisen osalta.

Yleiset säännökset valituksesta ja muista hallinto-oikeudellisista oikeusturvakeinoista sekä niiden käsittelyssä noudatettavasta menettelystä sisältyvät hallintolainkäyttölakiin (586/1996). Sitä sovelletaan muutoksenhaakuun työsuojeluasioissa siltä osin kuin asiasta ei ole valvontalaissa säädetty. Sovellettavaksi tulevat säännökset valitusosoituksesta, puhevallan käyttämisestä sekä valituksen tekemisestä ja sen käsittelemisestä. Lisäksi työsuojeluasioissa sovelletaan hallintolainkäyttölain säännöksiä ylimääräisestä muutoksenhausta. Valitusoikeutta koskevilta osin hallintolainkäyttölakia sovelletaan työsuojelutoimiston päätöksen osalta. Ministeriön ja hallinto-oikeuden päätöksen osalta asiasta on erityissäännökset valvontalaissa.

Työsuojeluviranomaisten toimintaan sovelletaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jäljempänä julkisuuslaki. Lailla lisättiin viranomaisten toiminnan avoimuutta, tehostettiin julkisuusperiaatteen

toteutumista julkisten tehtävien hoidossa ja parannettiin mahdollisuuksia saada tietoja viranomaisten käsittelyssä olevista asioista.

Julkisuuslakia sovelletaan työsuojeluasioissa siltä osin kuin valvontalailla ei ole asiasta säädetty. Valvontalaissa on omat erityissäännöksensä vaitiolovelvollisuudesta (5 §) ja ilmoituksentekijän suojasta (6 §). Valvontalain mukainen vaitiolovelvollisuus koskee myös työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvia henkilöitä. Vaitiolovelvollisuus ulottuu valvontalain mukaan nimenomaisesti myös yrityksen taloudellista asemaa koskeviin seikkoihin. Valvontalailla on säännelty vaitiolovelvollisuus siitä, että tarkastus perustuu työntekijän valvontaviranomaiselle tekemään ilmoitukseen.

Henkilötietolain (523/1999) tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä. Sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetun lain (13/2003) tarkoituksena on lisätä asiain sujuvuutta ja joutuisuutta sekä tietoturvallisuutta edistämällä sähköisten tiedonsiirtomenetelmien käyttöä.

Uhkasakon, teettämisen ja keskeyttämisen käyttöä koskevat keskeisimmät säännökset sisältyvät uhkasakkolakiin (1113/1990). Sitä sovelletaan siltä osin kuin valvontalaissa ei ole asiasta säännöksiä. Uhkasakkolain säännökset tulevat työsuojeluasioissa sovellettaviksi lähes sellaisinaan, koska valvontalaissa on erityissäännöksiä lähinnä vain teettämiskustannusten perimisestä, uhkasakon tuomitsemisesta koskevan päätöksen valitusajasta ja uhan kohdistamisesta.

2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

2.2.1. Yleistä

Seuraavassa tarkastellaan lyhyesti työsuojeluviranomaisten tehtäviä ja toimivaltuuksia sekä työpaikkojen työsuojeluyhteistoimintaa pohjoismaissa, eräissä EU-maissa ja Yhdys-

valloissa. Yhteisöläinsäädäntö ei varsinaisesti säädä kansallisesta valvonnasta. EU:n johtavien työsuojelutarkastajien komitea on antanut yleisperiaatteet työsuojeluvalvonnasta, jotka perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen nro 81. Yleissopimus koskee ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa.

2.2.2. Työsuojeluviranomaisten tehtävät ja toimivaltuudet

Useiden maiden työsuojeluviranomaiset valvovat varsinaisten työturvallisuussäännösten noudattamisen lisäksi samalla tavoin kuin Suomessa muitakin työtä koskevia säännöksiä kuten työaika (Ruotsi, Norja, Hollanti, Itävalta, Italia, Sveitsi ja Kreikka) tai tuoteturvallisuutta (esimerkiksi Tanska, Islanti, Yhdistynyt kuningaskunta, Saksa, Irlanti, Belgia, Kreikka ja Italia).

Työsuojelutarkastajia on Suomessa yksi noin 5 500 työntekijää kohti. Muissa pohjoismaissa on keskimäärin yksi tarkastaja 9 000 työntekijään kohti. Saksassa on yksi tarkastaja 3 500 työntekijää kohti, Ranskassa yksi tarkastaja 11 500, Itävallassa ja Hollannissa 8 000 sekä Yhdysvalloissa noin 42 000 työntekijää kohti. Tarkemmat tiedot työsuojeluresursseista EU-maissa on esitetty työsuojelupiirien resurssityöryhmän muistiossa (Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:26).

Tarkasteltavissa maissa työnantaja sekä työntekijä tai näiden edustaja osallistuvat yleisesti tarkastuksiin. Tarkastukset painottuvat pohjoismaissa ensisijaisesti työympäristöön ja toissijaisesti työnantajan toimenpiteisiin. Useat muut EU:n jäsenmaat painottavat työnantajan toimenpiteiden valvontaa. Valvonnan lähtökohta on neuvova ja ohjaava toiminta, kuten Suomessakin. Pakkokeinot ja rangaistukset tulevat yleensä käyttöön vasta sen jälkeen, kun ohjeet eivät ole riittäviä asiantilan korjaamiseen. Rangaistukset ovat yleensä sakkoa tai lieviä vankeusrangaistuksia tai molempia. Rangaistukset kohdistuvat yleensä työnantajaan tai tämän vastuulliseen edustajaan. Työnantajan lisäksi rangaistukset voivat eräissä maissa kohdistua myös työntekijöihin (Ruotsi, Tanska, Saksa, Hollanti ja Itävalta). Eräissä maissa rangaistukset voivat

kohdistua työnjohtajiin, mutteivät varsinaisiin työntekijöihin (Islanti). Belgian, Kreikan, Portugalin ja Sveitsin lakien rangaistussäännökset voivat kohdistua vain työnantajaan.

2.2.3. *Työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminta*

Työsuojeluyhteistoimintaedustajien valinta ja toimintaedellytykset ovat lähtökohdiltaan useissa maissa samanlaisia kuin Suomessa. Useassa EU:n jäsenmaassa työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta, mikäli työpaikalla on vähintään 50 henkilöä (Ruotsi, Ranska, Hollanti, Kreikka). Saksassa toimikunta on perustettava, jos työpaikalla on vähintään 20 henkilöä. Pienemmissä työpaikoissa on yleensä valittava työsuojeluvaltuutettu. Toimikunnan jäsenillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on eräissä maissa tiukennettu irtisanomissuoja (Islanti, Hollanti), lievennyksiä toiminnan aiheuttamista seuraamuksista (Italia) tai säännöksiä tehtävää varten saatavasta vapaudesta työssä. Esimerkiksi Ranskassa toimikunnan jäsenellä on oikeus käyttää kuukaudessa 20 tuntia työajasta yhteistoimintatehtävien hoitoon.

Useissa maissa työnantaja voi siirtää osallistumisensa työpaikan työsuojeluyhteistoimintaan työnjohdolle tai muulle päteväksi arvioimalleen henkilölle (Islanti, Saksa, Yhdistynyt Kuningaskunta, Itävalta, Italia ja Ranska).

Yhdysvalloissa ei ole säännöksiä työsuojeluyhteistoiminnasta. Myöskään Sveitsissä ei ole varsinaista yhteistoimintamenettelyä. Työntekijöillä tai näiden perustamalla työsuojelutoimikunnalla on Sveitsissä ainoastaan oikeus tulla kuulluiksi työpaikan työsuojelukysymyksissä.

2.2.4. *ILO ja EU*

Kansainvälisen työjärjestön yleisen konferenssin vuonna 1947 hyväksymän, ammatintarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevan sopimuksen (yleissopimuksen nro 81) tavoitteena on turvata työntekijöiden suojelua koskevien määräysten noudattaminen säännöllisten työpaikoille kohdistettavien tarkastusten avulla ensisijaisesti teollisilla

ja kaupan työpaikoilla. Yleissopimus edellyttää, että säännösten noudattamisen varmistamiseksi on tarkastusjärjestelmä. Yleissopimus koskee työsuojelutarkastuksen organisoimista ja tehtäviä, toimivaltuuksia ja toimintaedellytyksiä ja työsuojeluyhteistyötä. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1949 (SopS 44/1949). Vastaavat tavoitteet maatalouden työpaikoille on sovittu yleissopimuksessa nro 129, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1974 (SopS 51/1974).

EU:n johtavien työsuojelutarkastajien työsuojeluvalvonnan yleiset periaatteet perustuvat edellä mainittuun yleissopimukseen ja EU:n työsuojelustrategiaan. Periaatteet on uusittu vuonna 2004. Ne koskevat tarkastuksen päämääriä, tarkastustoiminnan viranomaisohjautuvuutta, työsuojelutarkastajien toimivaltuuksia, työsuojelutarkastuksen organisoimista ja toimenpiteitä tarkastuksen jälkeen sekä kansallisten tarkastusjärjestelmien arvioimista.

Neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 89/391/ETY, jäljempänä työsuojelun puitedirektiivi, sisältää aineellisten työsuojelusäännösten lisäksi myös vähimmäisvaatimukset työntekijöiden kuulemisesta ja yhteistoiminnasta työpaikalla, jotka on otettu huomioon työturvallisuuslaissa.

3. **Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

3.1. **Tavoitteet**

Valvontalaki on ollut voimassa vuoden 1974 alusta lukien. Keskeinen osa työsuojeluviranomaisen valvomasta lainsäädännöstä on sen jälkeen uudistettu. Valvottavan lainsäädännön merkittävimpiä kokonaisuudistuksia ovat olleet työsuojelulaki (55/2001), työaikalaki (605/1996), laki nuorista työntekijöistä (998/1993), työterveyshuoltolaki (1383/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) ja vuosilomalaki (162/2005). Lisäksi työsuojeluviranomaisten valvottavaksi on tullut uudentyyppisiä asioita, kuten esimerkiksi tietosuojaa, lähetettyjä työntekijöitä ja yhdenvertaisuutta koskevia asioita. Valvontalakiin

on tehty useita osittaisuudistuksia valvottavan lainsäädännön muutosten yhteydessä. Muutoksia on toteutettu myös Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen ja yhteisö-oikeuden perusteella.

Työsuojelun valvontaan liittyvä yleinen lainsäädäntö on myös olennaisilta osin uudistettu. Valvontalaki on tarkoituksenmukaisinta uudistaa kokonaisuudessaan muun lainsäädännön vaatimuksia paremmin vastaavaksi. Tavoitteena on saattaa osin vanhanaikaisena pidettävä säännöstö paremmin nykyisiä käytännön valvontatarpeita vastaavaksi. Ehdotuksen tavoitteena on saattaa sääntely säädöstason ja lainsäädäntövallan osalta Suomen perustuslakia vastaavaksi. Työsuojelun yhteistoimintaa koskevat säännökset siirretään asetuksesta laintasolle.

Lakiehdotuksella on tarkoitus tehostaa ja selkeyttää viranomaistoiminnan etenemistä silloin, kun valvontakohteessa on havaittu valvottavan lainsäädännön vastaisia puutteita. Valvontatoiminnan ennakoitavuus edellyttää, että työsuojeluviranomaisten toimenpiteiden johdonmukainen eteneminen on säädöksistä selvästi todettavissa. Valvonnan vaikuttavuuden parantamiseksi ja valvontakohteiden riittävän oikeusturvan takaamiseksi on tarpeen, että viranomaistoiminta etenee selkeästi sitomattomasta huomautuksesta velvoittavaan päätökseen. Viranomaisten oikeudet ja velvollisuudet muutetaan paremmin vastaamaan työturvallisuuslain ja muiden lakien tehokkaan valvonnan tarpeita.

Työsuojelun yhteistoimintaa koskevat säännökset ovat lähtökohdiltaan voimassa olevan lain mukaisia. Yhteistoiminnan tavoitteena olisi vaikuttaa työsuojelua koskevaan päätöksentekoon asioista työpaikalla suunniteltaessa, valmisteltaessa ja toteutettaessa. Yhteistoiminnalla pyritään vaikuttamaan työsuojelun tason parantamiseen työpaikalla. Yhteistoiminnallisuuden lisääminen on toteutettavissa korostamalla työsuojeluasioiden kiinteää yhteyttä työpaikan varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan. Edustukselliselle työsuojelun yhteistoiminnalle ei ole tarvetta silloin, kun asia on tehokkaammin hoidettavissa suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Työsuojeluvaltuutetun tehokkaan toiminnan edellytykset tulee turvata aidon yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja

parantamiseksi. Toisaalta edustuksellisen yhteistoimintaelimen kuten työsuojelutoimikunnan tulee voida yleensä keskittyä suuria ja laajakantoisia asioita koskevaan yhteistoimintaan. Yhteistoimintaelimen kokoonpanolla turvataan sen päätösten mahdollisimman välitön täytäntöönpanokelpoisuus.

3.2. Keskeiset ehdotukset

Valvontalaki ehdotetaan kumottavaksi ja säädettäväksi laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Lailla ajanmukaistettaisiin valvontalaki vastaamaan valvontakentän muutoksia ja valvottavan lainsäädännön tarpeita ja oikeusturvan vaatimuksia. Ehdotettu laki sisältäisi keskeiset menettelysäännökset, pakkokeinot ja niihin liittyvät toiminnot sekä yhteistoimintamenettelyn työpaikalla. Ehdotettu nimi vastaisi paremmin lain sisältöä. Uuden perustuslain säännökset on otettu huomioon muun muassa ehdottamalla, että nykyisin asetustasolla säädetyistä lakitasoisista asioista säädettäisiin lailla. Säännösten sisältöön ovat vaikuttaneet myös uusi työturvallisuuslaki, viranomais-toimintaa yleisesti sääntelevä hallintolaki ja julkisuuslaki. Lakiehdotuksen kirjoitustavassa on pyritty selkeämpään ja nykyistä valvonnan toimintaympäristöä paremmin vastaavaan ilmaisuun.

Ehdotettuun hallituksen esitykseen sisältyy 12 muun lain säädöstekniset muutokset.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Ehdotus laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä pohjautuu voimassa olevaan valvontalakiin ja sen perusteella muodostuneeseen vakiintuneeseen käytäntöön. Näin ollen ehdotuksista ei ole yleisesti erityisiä taloudellisia vaikutuksia. Nimenomainen vähimmäissäännös työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamiselle saattaa vaikuttaa palkkakustannuksiin pienissä työpaikoissa. Suomen Yrittäjät ry:n mukaan kustannusten suuruutta on vaikea arvioida, mutta kustannuksia ehdotus lisää. Toisaalta ehdotettu säännös työsuojeluyhteistyön toteuttamisesta yksittäisissä asioissa ensi sijas-

sa työntekijän ja esimiehen välillä ilman että työsuojeluvaltuutetun osallistuminen on välttämätöntä, voisi vähentää näitä kustannuksia.

Ehdotettujen toimivaltasäännösten muutosten odotetaan johtavan olennaisten vaara- ja haittatekijöiden poistamiseen työpaikalta nykyistä nopeammin. Hallinnollisten pakotteiden kohdentaminen paranee ja tehostuu. Kun puutteellisten työolojen aiheuttamien menestysten arvioidaan olevan 3 prosenttia bruttokansantuotteesta, on menettelyn tehostamisella suuri merkitys. Tarkan arvion tekeminen kustannusten vähenemisestä ei ole mahdollista.

4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotus ei muuta viranomaisten keskinäisiä toimivaltasuhteita eikä valtion ja kuntien välistä tehtävien jakoa. Työsuojeluviranomaistoimintaan ehdotuksella on tarkoitus olla tehostava vaikutus. Tarkastusten tekemisessä painotetaan niiden vaikuttavuutta. Toimivallan käyttöä kohdennetaan siten, että vähäistä suurempien epäkohtien korjaaminen edellyttää työsuojeluviranomaisilta nykyistä täsmällisempää ja tarkemmin seurattua asioihin puuttumista. Työsuojelua edistävien neuvojen antaminen olisi edelleen mahdollista. Ehdotukseen sisältyy myös vähäinen muutos, joka koskee rikosasian ilmoittamista poliisille aikaisemman syyttäjän asemesta. Lisäksi ehdotuksessa korostetaan työsuojeluviranomaisen puolueettoman asiantuntijan tehtävää rikosasian tuomioistuinkäsittelyssä.

Työsuojeluviranomaisten valvottavaksi säädettyjen lakien ja asetusten määrä on kasvanut jatkuvasti. Ehdotetulla lailla säädetään, miten niiden noudattamista valvotaan. Lisääntyneiden valvontatehtävien takia valtion vuoden 2005 talousarviossa on määrärahat 12 uuden viran perustamiseksi työsuojelun piirihallintoon. Työsuojeluvalvonnan hyvä taso voidaan turvata ehdotetun lain tarkoitamalla tarkastustoiminnan suuntaamisella vaikuttavuustavoitteiden mukaisesti.

4.3. Vaikutukset kansalaisryhmien asemaan

Ehdotetut säännökset vaikuttavat työpaikan

osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Ehdotukset eivät sellaisenaan muuta merkittävästi kansalaisryhmien asemaa voimassa olevaan valvontalakiin verrattuna. Uudessa 1 päivänä toukokuuta 2004 voimaan tullessa ulkomaalaislaissa säädetään työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta valvoa ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden perustetta. Tässä suhteessa tehtiin myös muutokset valvontalakiin, jotka asiallisesti säilyvät lakiesityksessä. Voimassa olevan valvontalain nojalla annetussa asetuksessa virka- tai työsuhdetta vailla olevien työsuojelun valvonnasta säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta näiden työsuorittajien kesken. Näitä ovat työturvallisuuslain 4 §:ssä tarkoitetut ammatillisessa koulutuksessa olevat oppilaat, työvoimapolitiittisessa tai muussa työharjoittelussa ja kuntoutuksessa työpaikalla olevat, rangaistusta suorittavat, hoito- tai vastaavassa laitoksessa olevat, asevelvolliset ja eräät muut työhön tai työtoimintaan osallistuvat. Nimenomaisia säännöksiä yhteistoimintamenetelmästä ei tältä osin enää olisi. Yhteistoiminta voidaan toteuttaa entistä joustavammin ja tarkoituksenmukaisemmin alakohtaisilla hallinnollisilla ohjeilla. Ehdotetut säännökset ovat sukupuolivaikutusten osalta neutraaleja.

5. Asian valmistelu

Ehdotukset on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön 15 päivänä toukokuuta 2003 asettamassa työsuojelun valvontalakitoimikunnassa. Toimikunnassa oli sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön, oikeusministeriön, valtiovarainministeriön, työsuojelun piirihallinnon, Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliiton, Palvelutyönantajien, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja AKAVA:n edustus. Suomen Yrittäjistä ja Kirkon sopimusvaltuuskunnasta oli pysyvä asiantuntija toimikunnassa. Toimikunta on työnsä aikana kuullut asiantuntijoita Turvatekniikan keskukselta, Kuluttajavirastosta, Työturvallisuuskeskukselta, Tampereen aluetyöterveyslaitokselta, Teknisen Kaupan Liitosta, Valtakunnansyyttäjänvirastosta ja Helsingin poliisista.

Työ- ja virkasuhdetta vailla olevien työn-

suorittajien työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä asianomaisella hallinnon alalla on valmistelun yhteydessä kuultu opetusministeriötä, opetushallitusta, sisäasiainministeriötä ja puolustusministeriötä. Tietosuojan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä ehdotuksista on kuultu tietosuojavaltuutettua.

Ehdotuksista järjestettiin laaja kuulemis-tilaisuus tammikuun 28 päivänä 2005.

Ehdotus on käsitelty ja hyväksytty työturvallisuusäänöksiä valmistelevassa neuvottelukunnassa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut**1.1. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta****I OSA. Yleiset säännökset ja viranomaistoiminta****1 luku. Yleiset säännökset**

1 §. Lain soveltaminen ja tarkoitus. Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamisalan määrittävä säännös. Pykälän 1 momentin mukaan laissa säädettäisiin menettelytavoista, joita työsuojeluviranomainen noudattaa sen valvontaan kuuluvien säännösten valvonnassa. Säädöksen tai sen osan kuumisesta työsuojeluviranomaisen valvontaan säädetään asianomaisessa valvottavassa laissa. Toimivalta säännösten valvontaan määräytyy valvottavasta laista, mutta menettelytavat perustuvat ehdotettuun lakiin. Lisäksi 1 momentissa mainittaisiin lain koskevan työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa. Valvontamenettelyä olisivat myös työsuojeluviranomaiselle valvontaa varten tehtävät ilmoitukset ja työsuojeluviranomaisen osallistuminen rikosasian selvittelyyn.

Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan oikeudet koskevat yleensä tarkastuksia, joita tehdään työpaikalla. Työpaikalla tarkoitetaan yleisesti paikkaa, jossa tehdään työnantajan johdolla ja valvonnassa työtä. Pykälän 2 momentin mukaan 2 ja 3 luvun säännöksiä työnantajasta ja työpaikasta sovelletaan vastaavasti muuhun työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvaan henkilöön ja kohteeseen. Tietojen saanti ja pääsyoikeudet valvottaviin kohteisiin olisivat soveltuvin osin samat kuin työnantajan osalta ehdotetaan säädettäväksi. Esimerkiksi oikeus saada tietoja ja selvityksiä työnantajalta, soveltuu myös muuhun henkilöön, johon työsuojeluviranomaisen valvottavana olevan lainsäädännön mukaiset velvollisuudet kohdistuvat. Tällaisia ovat esimerkiksi työturvallisuuslain 3, 4 ja 7 §:ssä tarkoitetut henkilöt ja eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetussa laissa (1016/2004) tarkoitetut valmistajat ja luovuttajat sekä kemikaalilaissa

(744/1989) tarkoitetut toiminnan harjoittajat.

Myös 3 luvussa ehdotettu toimintaohje, kehoitus ja päätösmenettely voitaisiin kohdistaa työnantajan lisäksi myös muuhun henkilöön, johon työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyin lainsäädännön velvoitteet kohdistuvat. Menettely vastaa nykyistä valvontalakia. Ehdotetun momentin viittaus ei koske muissa luvuissa ehdotettua menettelyä. Ehdotetun 4 luvun säännökset kohdistuvat muihin kuin työnantajan velvollisuuksiin. Yhteistoimintasäännökset kohdistuvat vain työnantajaan ja työntekijöihin. Muiden säännösten soveltaminen ilmenee suoraan säännöksestä.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista ohjaava tarkoituksäännös. Lain tarkoituksena olisi varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen työpaikoilla ja muualla sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työpaikan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Lisäksi tarkoituksena olisi varmistaa työssä käytettävien tuotteiden turvallisuus.

2 §. Määritelmät. Määritelmät on pyritty rajaamaan välttämättömään. Pykälässä määriteltäisiin työsuojeluviranomainen, tarkastaja ja tuote, joita käsitteitä käytetään yleisesti ehdotuksessa. Työsuojeluviranomaisella tarkoitettaisiin sosiaali- ja terveysministeriötä ja sen alaisena työsuojelun piiriviranomaisena toimivaa työsuojelupiirin työsuojelutoimistoa. Määritelmä vastaa työsuojelun hallintolain ja valvottavien lakien käsitteitä. Ministeriö toimii ehdotetun lain mukaisena työsuojeluviranomaisena tuotteiden turvallisuuden valvonnassa ja siihen liittyvässä menettelyssä. Muulta osin lain tarkoittamana työsuojeluviranomaisena toimisi työsuojelupiirin työsuojelutoimisto.

Tarkastajalla tarkoitettaisiin työsuojelupiirissä valvonta- ja tarkastustehtävissä toimivaa virkasuhteista henkilöä, jota ei kuitenkaan pidetä työsuojeluviranomaisena. Tuotteen määritelmä on tarpeen erityisesti lakiehdotuksen 4 luvussa säänneltävän markkina- valvonnan kannalta.

Työntekijöitä ja toimihenkilöitä ei ehdotuksessa ole enää tarpeen määritellä. Käsitteet ovat yhteistoiminnan kannalta vakiintu-

neet. Työntekijäryhmien osallistumisesta ja työsuojeluvaltuutetun edustusoikeuksista säädetäisiin yhteistoimintaa koskevassa 5 luvussa. Muussa kuin 5 luvussa työntekijällä tarkoitetaan yleensä myös työturvallisuuslain 4 §:ssä tarkoitettua työnsuorittajaa tai toimintaan osallistujaa.

2 luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet

3 §. Valvonta. Pykälässä säädettäisiin yleisesti valvonnan toteuttamisesta. Valvonta tarkoittaisi kaikkia työsuojeluviranomaisen tehtäviä, joista tässä laissa ja muussa valvottavana olevassa lainsäädännössä säädetään. Valvonta voi sisältää useita erilaisia toimintatapoja. Tarkoitus on, että tämän ja 4 §:n säännökset mahdollistaisivat valvontatoimenpiteiden monipuolisen käytön. Pykälän mukaan työsuojeluviranomaisen tulisi valvontatehtävässään lisäksi edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa esimerkiksi antamalla ohjeita valvottavan lainsäädännön soveltamisesta ja tuomalla esiin hyviä käytäntöjä yhteistoiminnan järjestämisestä.

Olenainen työpaikkavalvonnan osa olisi edelleen työpaikoilla tehtävät tarkastukset. Lisäksi valvontaan voi sisältyä muita lainsäädännön noudattamisen selvittämisen kannalta tarpeellisia viranomaistehtäviä. Työnantajalta tai muulta tarkastuksen kohteelta voidaan pyytää selvityksiä säännösten noudattamisesta. Viranomainen tai tarkastaja voi saada ennen tarkastuskäyntiä tarvittavaa tietoa työpaikalta, mikä tehostaa tarkastuksen tekemistä. Niin ikään tietoja voitaisiin tarkastuksen jälkeen täydentää. Työpaikkakäynti ei ole välttämätön, jos asian selvittämiseksi tarpeellinen tieto saadaan muulla tavalla. Perinteinen työpaikkatarkastus on kehittymässä yksittäisestä tarkastustapahtumasta viranomaisen ja työpaikan välisen tietojen vaihdon ja vuoropuhelun suuntaan.

Verraten yleisenä kehityssuuntana on ollut työnantajan selonottovelvollisuuksia koskevien säännösten lisääntyminen ja yksityiskohtaisen normiohjauksen väheneminen. Tämä kehityssuunta tekee entistä tärkeämmäksi, että työpaikoille hankitaan asianmu-

kaista tietoa ja että sitä osataan työpaikoilla myös käyttää. Esimerkiksi työturvallisuuslain 10 § 2 momentti koskee velvollisuutta käyttää tarvittaessa ulkopuolista asiantuntemusta. Tietoa on saatavana esimerkiksi Työterveyslaitokselta aluelaitoksineen samoin kuin muilta asiantuntijalaitoksilta. Monessa tapauksessa on tarkoituksenmukaista käyttää alan suunnittelu- ja konsulttipalveluja. Työturvallisuuden ja -terveyden kannalta erityisasema on työterveyshuollolla, jonka järjestämisvelvollisuudesta ja tehtävistä on säädetty lailla. Nämä seikat vaikuttavat myös työsuojelutarkastuksiin.

Valvottavana oleva työpaikka voi olla mikä tahansa pysyvä tai tilapäinen työskentelypaikka, jossa valvottavana olevan lainsäädännön mukaista työtä tehdään. Laissa ei ole tarpeen määritellä työpaikan käsitettä valvonnan kannalta. Yhteistoiminnan kannalta työpaikasta ehdotetaan säännöstä 25 §:ään.

Pykälässä säädettäisiin myös selvyden vuoksi siitä, että työsuojeluviranomaisten toiminnassa sovelletaan hallintolakia ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta. Siltä osin kuin ehdotetussa laissa ei ole erityissäännöksiä sovelletaan yleisiä hallintosäännöksiä. Työsuojeluviranomaisen muista tehtävistä säädetään erikseen. Työsuojeluhallinnon tehtäviä ja toimintaa säätelee laki ja asetus työsuojeluhallinnosta ja asetus työsuojeluneuvottelukunnasta (199/1993).

4 §. Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi oikeudesta päästä työpaikkaan tai muuhun tarkastuskohteeseen ja tarkastuksen toteuttamiseksi tarvittavien tietojen saannista. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan oikeudet olisivat samat. Käytännön soveltamistilanteesta riippuu, kuka yksittäisessä tilanteessa toimivaltuuksia käyttää. Tarkastaja käyttäisi oikeuksia edelleen lähinnä työpaikoilla ja muualla tehtävien tarkastusten yhteydessä. Säännös soveltuisi myös muuhun valvontaan kuin työpaikalla käynteihin, kuten tietojen ja selvitysten saantiin muilla valvontaan kuuluvilla tavoilla.

Pykäläehdotuksessa on viranomaisen ja tarkastajan oikeudet pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Toisaalta on pyritty siihen, että tietojen saaminen olisi riittävän laajaa ja joustavaa, jotta lain noudatta-

misen valvonta olisi tehokasta ja tuloksellista. Oikeuksien rajaaminen tyhjentävästi ei ole tarkoituksenmukaista. Työsuojeluviranomaisen valvottava lainsäädäntö muuttuu ja laajenee, jolloin valvonnan tarpeet erilaisten tietojen saamiseen vastaavasti muuttuvat. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan on kuitenkin aina noudatettava hallintolaista ilmeniviä hyvän hallinnon periaatteita. Pyydettävien asiakirjojen, tietojen ja muiden selvitysten tulee olla tarpeen valvontatehtävän kannalta ja pyynnön laajuuden oikeassa suhteessa tavoitettavaan päämäärään nähden. Ehdotettu säännös ei aiheuta olennaista sisällöllistä muutosta nykyiseen lakiin perustuviin työsuojelutarkastajan oikeuksiin.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä. Lisäksi pääsyoikeus kattaisi työnantajan työntekijöiden käyttöön luovuttamat työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön edellyttämät muut tilat. Tällaisia olisivat muun muassa henkilöstötilat tai vastaavat tilat, joita työnantajan on lainsäädännön mukaan järjestettävä. Sen sijaan se ei tarkoita esimerkiksi työpaikan yhteydessä olevia harastustiloja, vaikka työnantaja olisi sellaisia järjestänyt työntekijöiden käyttöön. Se ei koskisi myöskään työsuhteasuntoa tai muutakaan työnantajan työntekijälle järjestämää asuntoa. Säännös kattaisi kuitenkin laivatyössä työntekijöille järjestettävät majoitus-tilat, joista säädetään työturvallisuuslain 48 §:ssä.

Lisäksi viranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus lähinnä markkina- ja valvonnan toteuttamista varten päästä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita. Tällainen paikka olisi myös auto, laiva, juna tai muu väline, jossa tuotetta kuljetetaan.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi ensinnäkin oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, joita työnantajan on työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön mukaan tehtävä kirjallisina tai säilytettävä. Tämä säännös kattaisi asiakirjat, joiden laatimiseen, säilyttämiseen tai hallussa

pitämiseen työnantajalla on lainsäädäntöön perustuva velvollisuus. Näitä ovat esimerkiksi työaika- ja vuosilomakirjanpito sekä työn turvallisuuteen ja terveellisyysyteen liittyvät asiakirjat, kuten vaarojen arviointi niissä tapauksissa, joissa se on erikseen säädetty kirjallisesti tehtäväksi.

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi lisäksi oikeus saada muu selvitys asioista, joita työnantajan on lainsäädännön mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti. Työnantajan velvollisuus on valvottavassa laissa ilmaistu niin, että varsinaisesti kirjaamisvelvoitetta ei ole. Näihin kuuluisi muun muassa selvitys työnantajan hallussa olevan työturvallisuuslain 10 §:ssä tarkoitettua vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Selvitys voitaisiin esittää tarkastajalle tai viranomaiselle muullakin tavoin kuin kirjallisesti.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan tarkastajalla olisi oikeus keskustella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtävänsä varten tarpeellisia tietoja ja lainsäädännön edellyttämiä asiakirjoja. Tämä oikeus sisältäisi myös oikeuden saada työntekijältä hänen työnteko-oikeuttaan koskevasta asiakirjasta tietoja siten kuin voimassa olevassa valvontalaissa säädetään.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdan mukaisista lakisääteisistä työn ja työympäristön turvallisuuteen ja terveellisyysyteen ja työyhteisön tilaan liittyvistä työnantajan tekemistä selvityksistä. Lisäksi heillä olisi oikeus saada selostus työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muihin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista. Tämä kattaa esimerkiksi työhuoneistoa tai sellaisen rakentamista koskevan rakennus- tai muutossuunnitelman piirustuksineen sekä selostuksen sovelletusta tai käytäntöön otettavaksi suunnitellusta työ- ja valmistusmenetelmästä.

Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan

välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys. Jos näiden asiakirjojen perusteella ei voida todeta, että työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon lain edellyttämällä tavalla, voidaan pyytää muutakin selvitystä esimerkiksi erityistä toimintakertomusta, jos sellainen on tehty ja on työnantajan hallussa. Järjestämisvelvollisuuden toteamiseksi ei ole tarpeen esittää selvitystä KELA:lle tehdystä korvaushakemuksesta eikä työterveyshuollon kustannuksista, joten työnantaja voi jättää esittämättä sopimuksen hintatietoja koskevan osan.

Edelleen oikeuksiin kuuluisi pykälän 1 momentin 6 kohdan mukaan oikeus erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten ottaa näyte työpaikalla käytettävästä raaka- ja tarveaineesta sekä näyte työpaikalla valmistusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta. Tuotteen ottamisesta selvitystä varten tulisi maksaa asianmukainen käyvän hinnan mukainen korvaus. Sama koskisi raaka- ja tarveainetta. Korvausta ei kuitenkaan tarvitse maksaa, jos näytteen arvo on vähäinen. Korvauksen suuruus jäisi yksittäistapauksittain arvioitavaksi.

Pykälän 1 momentin 7 kohdan mukaan tarkastajalla olisi oikeus ilman etukäteen tehtävää ilmoitusta suorittaa työpaikalla työhygieenisistä mittauksia, jos se on välttämätöntä valvonnan toteuttamiseksi. Kuvaamiseen on oikeus työnantajan luvalla tai kun siihen on valvonnan kannalta perusteltua syytä. Kuvaaminen tarkoittaisi valo- ja videokuvauksia tai muun vastaavan kuva- ja äänitallenteen tekemistä. Valo- ja videokuvat ja muut tallenteet saattavat sisältää liike- ja ammatillisuuksia. Näin ollen kuvaamisen edellytyksiä ehdotetaan nykyiseen säännökseen verrattuna tarkennettavaksi.

Pykälän 1 momentin 8 kohtaan ehdotetaan lähtökohdiltaan nykyistä vastaavaa säännöstä, jonka mukaan viranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada muutoinkin valvontaa varten tarpeellisia tietoja. Tietoja voidaan antaa kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Tarkastajan pyynnöstä työnantajalla voi olla velvollisuus esittää täyttäneensä lain velvoitteet. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi selvitys-

tä suoritetuista työhygieenisistä mittauksista, jos on aihetta epäillä, että ilman epäpuhtaudet tai muut kemialliset, biologiset tai fyysikaaliset tekijät voivat aiheuttaa vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Valvontatehtävän toteuttamiseksi ja siinä laajuudessa kuin se on valvonnan kannalta tarpeellista tässä pykälässä tarkoitetuista asiakirjoista olisi mahdollisuus saada myös jäljennöksiä. Ehdotettuja oikeuksia käytettäessä on noudatettava hallinnon suhteellisuusperiaatetta. Erityisesti se vaikuttaa ehdotetun 8 kohdan soveltamiseen.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan työsuojelun valvonnasta annetun asetuksen, jäljempänä valvonta-asetus, 8 §:ää vastaavaa säännöstä, jonka mukaan tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla asianmukaisella todistuksella.

5 §. Työsuojelutarkastusten tekeminen. Pykälään ehdotetaan lähtökohdiltaan nykyistä vastaavia säännöksiä tarkastuksen toimintaperiaatteista ja suuntaamisesta. Työsuojelutarkastusten tekemisestä huolehtivat työsuojeluviranomaiset hallinnon toimintaperiaatteiden ja ministeriön asettamien tulostavoitteiden mukaisesti. Pitkän aikavälin tavoitteet ja toimintalinjat vahvistetaan ministeriön työsuojelustrategiassa. Strategiset tavoitteet ja niistä johdettavat tulostavoitteet ovat sidoksissa toimintaympäristön muutoksiin ja odoituksiin ja ovat siten muuttuvia. Tästä syystä ehdotetaan säännökseen valvontaa suuntaavia yleisiä tavoitteita. Työsuojelutarkastuksia olisi tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeen. Työsuojelutarkastuksen suuntaamista ja sen vaikuttavuutta tulee tavoitteen toteuttamiseksi arvioida.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan voimassa olevan työsuojelun valvonta-asetuksen 6 §:ää vastaavaa säännöstä tarkastuksen suuntaamisesta vaarallisille työpaikoille ja sen toteuttamisesta eri vuorokauden aikoina.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan valvonta-asetuksen 7 §:ää vastaavaa säännöstä tarkastuksen tekemisestä työpaikalta tulleen ilmoituksen perusteella. Tarkastus olisi yleensä tehtävä, jos valvottavana olevaa säännöstä epäillään rikotun tai työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteisöi-

mintaelin sitä pyytää. Tarkastus tai muu selvitys olisi tehtävä viivytyksettä. Viranomaisen voi kuitenkin harkita, että muukin toimenpide kuin tarkastus on tilanteessa riittävä.

6 §. Tapaturman tutkimus. Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleen kuolemaan tai vaikeanlaatuiseen vammaan johtaneen tapaturman johdosta olisi tapaturman tutkimus suoritettava kiireellisesti. Tutkimuksessa olisi selvitettävä tapahtumien kulku ja tapaturmaan johtaneet syyt sekä mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen. Säännös vastaa voimassa olevan asetuksen 7 §:ää.

7 §. Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa. Työsuojelutarkastuksen tavoite toteutuu parhaiten, siten että työpaikalla osataan valmistautua tarkastukseen esimerkiksi hankkimalla esille tarvittavat asiakirjat ja selvitykset sekä huolehtimalla tarvittavien henkilöiden mahdollisuudesta olla saapuvilla. Tästä syystä ehdotetaan säädettäväksi, että tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on pääsääntöisesti ilmoitettava ennalta työnantajalle. Tarkastus voidaan tehdä myös ennalta ilmoittamatta. Siitä säädettäisiin 8 §:ssä. Menettely vastaa lähtökohdiltaan nykyistä menettelyä.

Asianomaisen työsuojeluvaltuutetun läsnäolo tarkastuksessa on tarpeellista. Tämän varmistamiseksi työnantajan on mahdollisimman pian asiasta tiedon saatuaan ilmoitettava tarkastuksesta asianomaisille työsuojeluvaltuutetuille. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan myös huolehdittava, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksessa läsnä. Jollei valtuutettu kuitenkaan pääse paikalle, tulee työnantajan huolehtia, että varavaltuutetulla on mahdollisuus olla läsnä tarkastuksessa. Työnantajan on kerrottava tarkastajalle valtuutetun poissaolon perusteet. Nämä voivat liittyä esimerkiksi työn järjestykseen, työaikoihin, vuosilomaan tai sairauslomaan. Lainkohta ei edellytä sairausloman perusteen kertomista tarkastajalle. Työsuojeluvaltuutettujen poissaolo ei estä tarkastuksen tekemistä.

Jos työpaikan työntekijät eivät ole valinneet työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta sopivalla tavalla työpaikalla. Sopiva tapa tarkoittaa tapaa, jota työpaikalla muutoinkin vakiintuneesti nouda-

tetaan yhteisessä tiedon välittämisessä työnantajalta työntekijöille.

Tarkastus jakaantuu yleisesti alkukokoukseen, työpaikkakäyntiin ja loppukokoukseen. Tarkastus voi myös suunnatusti koskea esimerkiksi työaikakirjanpitoa. Jotta tarkastuksen pohjaksi ja tarkastuksessa käsittelyyn saataisiin mahdollisimman runsaasti tietoa, ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla tai tämän edustajalla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä työntekijöillä kohdaltaan on oikeus tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta ja siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Jatko-toimenpiteet tarkoittavat tässä selvitystä niistä toimenpiteistä, joihin tarkastaja tai työsuojeluviranomainen asian johdosta saattaa ryhtyä. Niihin kuuluu myös sen selvittäminen, mikä on työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun asema hallintomenettelyssä.

Tarkastaja voi tarvittaessa esittää kutsuttavaksi tarkastukseen muitakin siinä tarpeellisia henkilöitä. Etenkin työterveyshuollon edustajan läsnäolo tarkastuksessa on usein tarpeellista. Tarkastuksiin on luontevaa osallistua tilanteen mukaan myös henkilön, joka huolehtii palontorjuntaan, työntekijöiden evakuointiin ja ensiapuun liittyvistä käytännön tehtävistä sekä sopimusperusteisen työsuojeluasiamiehen. Toisaalta tarkastaja voi myös rajoittaa tarkastukseen osallistujien määrää, jos se on tarkastuksen kannalta tarpeellista.

Tarkastajan olisi myös pyynnöstä keskusteltava edellä mainittujen henkilöiden kanssa kahden kesken työn turvallisuutta tai terveellisyyttä tai muista valvontaa koskevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla. Tarkastajan oikeudesta omasta aloitteestaan keskustella työntekijän kanssa säädettäisiin 4 §:ssä.

8 §. Tarkastus ennalta ilmoittamatta. Työsuojelutarkastus on joskus tarkastuksen tavoitteen toteutumisen takia tehtävä ennalta ilmoittamatta. Pykälässä ehdotetaan voimassaolevan valvontalain 3 §:n 2 momenttia vastaavasti tällöin noudatettavasta menettelystä. Yllätystarkastukset voivat koskea esimerkiksi työhygieenisia mittauksia. Käytännössä myös esimerkiksi rakennustyömailla tehdään usein tarkastuksia ennalta ilmoittamatta.

Vaikka tarkastus tehdään ennalta ilmoitta-

matta, pääsääntö tällöinkin olisi, että tarkastajan olisi työpaikalle saapuessaan mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Ellei työsuojeluvaltuutettua ole, asiasta on ilmoitettava sopivalla tavalla mahdollisuuksien mukaan työpaikalla oleville työntekijöille. Ilmoituksen työsuojeluvaltuutetulle tai työntekijöille tarkastaja käytännössä tekee työnantajan edustajan kanssa sopien, jos tämä on tavoitettavissa. Tarkastus voidaan tarvittaessa suorittaa, vaikka työnantajaa tai työnantajan edustajaa ei tavoiteta tai hän pakoilee tarkastajaa. Myöskään työsuojeluvaltuutetun poisolo ei ole sellainen menettelyn edellytys, joka estäisi tarkastuksen suorittamisen.

Esimerkiksi ravintolan todellisen melutason selville saamiseksi on mittaus käytännössä aloitettava ennen kuin tarkastaja ilmoittaa läsnäolostaan. Tarkastuksesta mahdollisesti saatu työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun lausunto tulisi olla käytettävissä ennen kuin 11 §:ssä tarkoitettu tarkastuskertomus tehdään.

9 §. Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa. Työtä voidaan tehdä sellaisessa työtekopaikassa, joka nauttii perustuslain 10 §:ssä tarkoitettua kotirauhan suojaa. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi työntekijän omassa kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa tehtävä etä- tai muu työ. Kyseessä voi myös olla työnantajan tai tämän asiakkaan kodissa tehtävä työ tai jonkun muun henkilön kodissa tehtävä työ, kuten esimerkiksi erilaiset kotipalvelut tai maatalouslomitus.

Kaikkiin edellä mainittuihin kodissa tehtävän työn muotoihin sovelletaan työturvallisuuslakia siten kuin sen lain 5 §:ssä tarkemmin säädetään. Myös tällaisessa työssä on pystyttävä mahdollisimman laajasti kotirauhan suojan estämättä viranomaisvoimin valvomaan säännösten noudattamista. Tätä edellyttää perustuslain 7 §:n mukainen elämän ja henkilökohtaisen turvallisuuden suoja sekä perustuslain 18 §:ssä säädetty julkisen vallan velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta. Näissä säännöksissä ei ole kotityötä koskevaa poikkeusta. Asianomaisen suostumus ei ilman muuta laajenna työsuojeluviranomaisen toimivaltaa ulottaa tarkastusta kotirauhan piiriin. Julkisen vallan käytön tu-

lee perustua lakiin. Tarkastustoimivallan ulottamisen kotirauhan piiriin edellyttää nimenomaista ja soveltamisalaltaan täsmällistä säännöstä. Työn tekemisestä jonkin henkilön asunnossa on nimenomaisesti sovittu osapuolten kesken. Esimerkiksi kotisairaanhoidajan tai maatalouslomittajan työssä tai kodissa tehtävässä korjaus- tai asennustöissä asukas on pyytänyt tai sopinut työnteosta asunnonsaan. Kotirauhan suoja on käytännössä tätäkin kautta kaventunut.

Kotirauhan piiriin kuuluu henkilön varsinainen asunto, mutta kotirauhan suoja ulottuu myös muihin asumiseen käytettyihin tiloihin, joten asunnon käsitettä on tulkittava laajasti. Maalaistaloissa ei navetan tai muun talousrakennuksen ainakaan yleisesti voida ajatella olevan kotirauhan piirissä. Työstä ja työolosuhteista saadaan usein valvonnan kannalta riittävästi tietoa ilman asuntoon tehtävää tarkastusta. Tarkastus voitaisiin tehdä, jos se on välttämätöntä työntekijää uhkaavan hengenvaaran tai olennaisen terveyden vaaran tai haitan estämiseksi. Perusteltu syy asuntoon tehtävään tarkastukseen voi perustua esimerkiksi ilmiantoon tai työtapaturmaan. Kuoleman tai vaikeanlaatuiseen vammaan johdosta tehtävästä tarkastuksesta säädettäisiin 46 §:ssä.

10 §. Ilmoittajan tietojen salassapito. Pykälässä ehdotetaan voimassa olevan valvontalain 6 §:n mukaisesti ilmoituksentekijän suojasta. Työpaikan puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta epäilystä rikkomuksesta ilmoittajan henkilöllisyys on pidettävä salassa. Ehdotetun säännöksen tarkoittaman suojan edellytyksenä ei ole, että ilmoittaja osaisi yksilöidä, mitä säännöksiä on ehkä rikkottu. Vääräksikin osoittautuneen epäilyn ilmoittajan henkilöllisyys on pidettävä salassa. Salassa pidettäväksi ehdotetut tiedot voitaisiin kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoittaja antaa siihen suostumuksensa. Suostumuksen täytyy olla tietoisesti annettu, yksilöity ja selkeä. Käytännössä suostumukselta voidaan yleensä edellyttää kirjallista tai muuten todennettavaa muotoa. Ilmoittajan on tiedettävä, että tieto hänen henkilöllisyydestään annetaan työnantajalle. Esimerkiksi työpaikalta ilmoitettuun kiusaamiseen tai muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen ei ole käytännössä mah-

dollista, jollei asiassa osallisten henkilöiden nimiä ole mahdollista ilmaista. Erityisen rajalliset viranomaisen mahdollisuudet ovat tällöin, jos ilmoittaja itse on epäasiallisen kohtelun kohteena.

Pykälässä tarkoitettu salassapito koskee vain ilmoituksen tekijää. Sen sijaan esimerkiksi epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneella ei ole vastaavaa suojaa, jos ilmoituksen tekijä on joku muu henkilö. Hyvään hallintoon kuuluu, että työsuojeluviranomaisen toimenpiteet ovat sellaisia, etteivät ne ainaakaan pahenna suojelun kohteen asemaa.

Nykyisen valvontalain 5 §:n mukaisesti tieto olisi mahdollista antaa syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

11 §. Tarkastuskertomus. Voimassa olevan työsuojelun valvonta-asetuksen tarkastuspöytäkirjan pitämistä koskevat säännökset ehdotetaan lakiin. Pykälässä ehdotetaan, että tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tarkastusten kirjaamisessa noudatettaisiin samantaisia käsitteitä kuin hallintolaissa. Hallintolain 39 §:ssä säädetään tarkastuksista, tarkastuskertomuksen laatimisesta ja tiedoksi annosta. Myös sisällöllisesti ehdotettu säännös tarkastuskertomuksesta vastaa mahdollisimman pitkälle hallintolain vastaavaa säännöstä.

Tarkastuksen kulun kirjaaminen tarkoittaa tarkastuksen kohteen, ajan ja paikan, tarkastuksessa läsnä olleiden ja muiden tarpeellisten yksilöintitietojen kirjaamista. Kirjattavaa tietoa on yleensä myös eriävät käsitykset tarkastuksen kohteena olevista seikoista. Tarkastuskertomuksessa tulisi pyrkiä siihen, että se sisältäisi lähinnä vain tarkastuksen kohteen ja asian jatkokäsittelyn vaatimat olennaiset tiedot.

Selvyyden vuoksi ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että tarkastaja voi tarvittaessa tarkastuskertomuksessa tai muutoin antaa suositusluonteisia neuvoja työsuojelun edistämiseksi. Suosituksilla tarkoitettaisiin neuvoja hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä tilanteissa, joissa kysymys ei ole lain vähimmäisvaatimukseen pääsemisestä. Työsuojeluhallinnosta annetun lain 2 §:n mukaan neuvojen, ohjeiden ja tiedotuksen antaminen kuuluu yleisesti työsuojeluhallinnon tehtäviin. Neuvontaa ja tiedotusta annetaan työn-

antajille, työntekijöille ja omaa työtään tekeville. Tässä tarkoitettut suositusluonteiset neuvot on tarkastuskertomuksessa pidettävä selvästi erillään 3 luvussa tarkoitetuista toimivallan käytöstä, joihin ryhdytään silloin kun työpaikan olosuhteet eivät täytä lainsäädännön vaatimuksia.

Tarkastuskertomus olisi annettava tiedoksi työnantajalle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan olisi sopivalla työpaikalla yleisesti tietojenannossa noudatettavalla tavalla tiedotettava tarkastuskertomuksesta. Yleensä tarkastuskertomus voidaan antaa sellaisenaan työpaikalla nähtäväksi. Työsuojeluviranomaisen tulee huolehtia, ettei tarkastuskertomus sisällä liike- ja ammattisalaisuuksia tai muita tietoja, jotka on pidettävä ulkopuolisilta salassa.

12 §. Asiantuntijan käyttö. Asiantuntijalla tarkoitetaan samaa kuin voimassa olevassa valvontalaissa tutkimuksen toimittajalla. Ulkopuolista asiantuntijaa voidaan tarvita erityisen työpaikalla tai tuotteessa olevan seikan säännösten mukaisuuden selvittämiseksi. Ehdotettu säännös antaa tähän oikeuden ja samalla säätää asiantuntijan toimivallan perusteet. Työsuojeluviranomainen valitsee asiantuntijan ja maksaa siitä aiheutuneet kulut. Asiantuntija voi tilanteesta riippuen olla yksityinen henkilö tai asiantuntijalaitos. Asiantuntija voi yksilöidyn valtakirjan nojalla toimia itsenäisesti tai osallistua tarkastuksiin. Asiantuntijatehtävä voidaan tehdä myös työpaikan ulkopuolella esimerkiksi tutkimuslaitoksessa.

Asiantuntijan esteellisyyteen ja menettelytapoihin sovelletaan hallintolakia. Asiantuntijan tulee näin ollen esimerkiksi olla tehtäväänsään riippumaton.

3 luku. Työsuojeluviranomaisen toimivallan käyttö

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Pykälässä säädettäisiin oikeudellisesti sitomattomista toimenpiteistä, joihin voidaan ryhtyä, jos työnantaja ei noudata valvottavassa laissa säädettyjä velvollisuuksia.

Voimassaolevan valvontalain 15 §:n tarkoittamat asianmukaiset ohjeet ehdotetaan jaettaviksi toimintaohjeeseen ja kehotukseen.

Tavoitteena on, että valvontatoimenpiteet etenisivät johdonmukaisesti kirjallisesta toimintaohjeesta tai kehotuksesta velvoittavaan päätökseen. Toimintaohjeet on tarkoitettu annettavaksi vähäisen ja yksittäisen puutteellisuuden tai epäkohdan korjaamiseksi. Toimintaohjeet eroavat 11 §:n 2 momentissa tarkoitetuista suositusluontoisista neuvoista siinä, että ne kohdistuvat säännösten vastaisen olotilan korjaamiseen. Toimintaohje soveltuu valvontatoimenpiteeksi kaikkiin valvottaviin säännöksiin.

Toimintaohjetta voimakkaampi, mutta käyttöalaltaan suppeampi valvontatoimenpide olisi kehotus. Kehotus johtaisi aina tarkkaan seurantaan. Jos kehotusta ei noudateta, tarkastaja siirtää asian työsuojelutoimistolle velvoittavan päätöksen tekemistä varten. Toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei estä ehdotetussa 50 §:ssä tarkoitetun syyteilmoituksen tekemistä.

Kehotuksen suhteesta toimintaohjeeseen ja velvoittavaan päätökseen säädettäisiin 2 momentissa. Kirjallinen kehotus voitaisiin antaa ensinnäkin silloin, kun työnantaja ei noudata toimintaohjetta. Toimintaohjeesta riippumatta kehotus voidaan antaa olennaisista ja työsuojelun kannalta merkittävistä puutteista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin niistä asioista, joista annetaan kehotus ja jotka voivat ilman toimintaohjeen laiminlyöntiä johtaa velvoittavan päätöksen käyttämiseen. Tarkoitus ei ole muuttaa nykyisen valvontalain 15 §:n mukaan muodostunutta käytäntöä, ainostaan täsmentää sanamuotoa paremmin kuvaamaan vakiintunutta käyttöalaa. Kehotus voitaisiin ilman edeltävää toimintaohjetta antaa lueteltujen asioidenkin kohdalla vain silloin, kun laiminlyönnistä johtuva haitta tai vaara on vähäistä suurempi.

Pykälän 3 momentin 1 kohdassa tarkoitettaisiin lähinnä työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksia, kuten työsuojelun toimintaohjelmaa, vaarojen arviointia ja selvitystä sekä työstä ja työolosuhteita koskevia säännöksiä. Momentin 2 kohdassa tarkoitettu muu kirjaamisvelvoite on esimerkiksi luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista tai syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä. Momentin 4 kohdassa tarkoitetaan työterveyshuoltolain 2 luvussa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä toimenpiteitä. Momen-

tin 5 kohdassa tarkoitettulla yksityisen työvoimapalvelun valvonnalla viitataan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n 2 momenttiin. Sen mukaan työsuojeluviranomainen valvoo yksityisen työvoimapalvelun tietojenantovelvollisuutta, työnvälityksen maksukieltoa, työnvälityksen tasapuolisuutta ja sitä, ettei nuoria välitetä kiellettyihin töihin. Tämän lain mukaisella velvollisuudella tarkoitetaan ehdotuksessa työsuojeluviranomaisen ulkopuoliselle henkilölle säädettyä velvollisuutta esimerkiksi tietojen antamiseen tai 7 luvussa säädettyjen ilmoitusten tekemiseen. Työsuojelun yhteistoimintaa koskevasta 5 luvun säännöksistä ehdotusta voidaan soveltaa esimerkiksi 41 §:ssä säädettyihin työnantajan velvollisuuksiin. Säännöstä ei voitaisi soveltaa työntekijän velvollisuuksiin. Vaalien järjestämisestä on 30 §:ssä erityissäännös.

Muut työsuojeluviranomaisen valvottavana olevaa lainsäädäntöä koskevat kysymykset ovat yleensä luonteeltaan sellaisia, ettei niissä esiintyvien erimielisyyksien tai rahasaamisten ratkaiseminen ole mahdollista hallintopäätöksellä, vaan niiden sitova ratkaisu edellyttäisi tuomioistuinkäsittelyä, kuten tähänkin asti. Tällaisia ovat esimerkiksi työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen liittyvät riita-asiat.

Toimintaohjeita ja kehotuksia annettaessa olisi yksilöitävä havaitut puutteet säännösten noudattamisessa ja sovellettavat säännökset. Kehotusta annettaessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on suoritettava toimenpiteet, jollei niitä ole mahdollista heti toteuttaa.

14 §. Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Ehdotuksen tarkoitus on, että kehotus johtaisi olosuhteen korjaamiseen. Jos puutetta ei poisteta tai korjata määräajassa, tarkastajan tulisi viipymättä ilmoittaa asia työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle oikeudellisesti velvoittavan päätöksen tekemistä varten. Tarkastajan olisi nimenomaisesti seurattava, onko työnantaja suorittanut kehotuksen edellyttämät toimenpiteet asetetun määräajan kuluessa. Seuranta voi olla työpaikkakäynti tai muu toimenpide, jolla voidaan havaita vaadittujen toimenpiteiden toteutuminen. Tarkastaja voisi saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi

heti edeltävää toimintaohjetta tai kehotusta antamatta, jos säännösten vastaisen tilan korjaaminen tai poistaminen ei siedä viivytystä tai on ilmeistä, ettei työnantaja tule noudattamaan annettavia toimintaohjeita tai kehotusta. Pääsääntöisesti puutteellisuus ja epäkohta pyritään korjaamaan neuvovalla ja ohjaavalla toiminnalla.

15 §. Työsuojeluviranomaisen päätös. Jos kehotusta ei ole noudatettu, työsuojeluviranomainen voi edellä 13 §:n 2 momentissa säädetyissä asioissa päätöksellään velvoittaa työnantajan määrääjassa korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan. Päätöksentekomenettelystä säädettäisiin muuten hallintolaissa. Tilaisuus tulla kuulluksi varataan päätöksen kohteena olevalle työnantajalle ja muulle, jonka kuulemista edellytetään hallintolain 34 §:ssä. Työsuojeluvaltuutetun kuulemisesta säädettäisiin 17 §:ssä. Määräajan pituus harkittaisiin tapauskohtaisesti ottaen huomioon kehotuksen yhteydessä jo annetun määräajan pituus ja esimerkiksi tavoitetason saavuttamisen vaatima aika. Määräajan tulee kuitenkin aina olla vähintään niin pitkä että toimenpiteet voidaan tosiasiaassa tehdä.

Työsuojeluviranomaisen päätös olisi työnantajaa sitova. Päätöksen käyttöalaa ja sen suhdetta kehotukseen on kuvattu edellä 13 §:n kohdalla. Työnantajalla olisi oikeus valittaa päätöksestä siten kuin jäljempänä 6 luvussa ehdotetaan. Työsuojeluviranomainen voisi asettaa velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämisen- tai keskeyttämisen siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään. Käytännössä tehosteena käytetään uhkasakkoa. Myös teettämishukka ja keskeyttämishukka olisivat voimassa olevan valvontalain mukaisesti edelleen mahdollisia.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan voimassa olevaa valvontalain 20 §:n mukaista säännöstä viranomaisen oikeudesta määrätä, että päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

16 §. Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan valvontalain 16 §:ää vastaavasti käyttökiellosta. Sillä tarkoitetaan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen käytön tai työmenetelmän tai työnteon jatkamisen kieltämistä. Käyttökielto voitaisiin antaa, jos

työpaikalla vallitsevasta työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön vastaisesta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara. Käyttökielto antaa työsuojeluviranomainen päätöksellään. Yksittäisen koneen tai laitteen lisäksi kiellolla voitaisiin rajoittaa työntekoa esimerkiksi tilanteessa, jossa työtilojen hengitysilmassa todetaan olevan terveydelle vaarallisessa määrin kemiallisia tai biologisia tekijöitä. Työsuojeluviranomainen voisi määrätä käyttökieltojen tehosteeksi myös uhkasakon tai teettämisen.

Nykyistä vastaavasti tarkastaja voisi heti antaa käyttökielto väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Välitön vaara tarkoittaa yhtäältä konkreettisesti käsillä olevaa suurta ja usein vakavan tapaturman sattumisen tai terveyden menettämisen riskiä. Toisaalta välitön vaara ei tarkoita, että seuraus ilmenisi välittömästi. Seuraus voi ilmetä pitkänkin ajan kuluttua. Esimerkiksi asbestialtistuksesta välittömänä seurauksena, vaikkakin pitkähkön ajan kuluttua, voi seurata vakava sairastuminen.

Väliaikainen käyttökielto annetaan yleensä tarkastuksen yhteydessä tai välittömästi sen jälkeen. Väliaikaista käyttökieltoa olisi noudatettava heti. Tarkastajan on saatettava asia ensitilassa työsuojelutoimiston ratkaistavaksi.

Käyttökieltoa annettaessa on noudatettava asianosaisen kuulemista koskevia säännöksiä. Asia voidaan ratkaista asianosaista kuulematta, jos kuuleminen vaarantaa kiellon toteutuksen tai siihen on muu hallintolain 34 §:stä johtuva syy. Käyttökielto raukeaa itsestään tarvittavien toimenpiteiden tultua suoritetuksi.

17 §. Asian käsittely. Vakiintuneen käytännön mukaisesti ehdotetaan, että työsuojelutoimiston olisi ennen päätöksen tekemistä varattava asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Säännös on tarpeen senkin vuoksi, ettei valtuutettu ole hallintolaissa tarkoitettu asianosainen. Vallitsevan käytännön mukaisesti myös ehdotetaan, että päätös annettaisiin valtuutetulle maksutta tiedoksi. Kuulemisessa ja päätöksen tiedoksiannossa noudatettaisiin, mitä hallintolaissa säädetään. Asian nopean käsittelyn tehostamiseksi ehdotetaan, että työsuojeluviran-

omaisen ja tarkastajan olisi käsiteltävä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia kiireellisesti.

4 luku. **Tuotteiden turvallisuuden valvonta**

Luvussa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen menettelytavoista ja toimivallasta tuotteiden turvallisuuden valvonnassa. Ehdotetut säännökset vastaavat voimassa olevan valvontalain 15 a—15 e §:n säännöksiä, joilla on osaltaan toteutettu EY:n perustamissopimuksesta johtuvat velvoitteet markkinoiden valvonnassa. Jäsenvaltion tulee toteuttaa kaikki toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tuotteet saatetaan markkinoille ja otetaan käyttöön vain, jos ne eivät oikein koottuina, asennettuina ja huollettuina sekä käyttötarkoituksensa mukaisesti käytettyinä vaaranna ihmisten terveyttä ja turvallisuutta tai muita etuja. Toisaalta jäsenvaltion tulee taata vaatimustenmukaiselle tuotteelle vapaa liikkuvuus. Markkinavalvonta ja tuotteen vaatimuksen vastaisuuden osoittaminen kuuluu asianomaiselle viranomaiselle.

Tuotteella tarkoitetaan ehdotetun 2 §:n määritelmän mukaan konetta, työvälinettä, henkilönsuojainta tai muuta teknistä laitetta tai esinettä sekä kemikaalia sisältävää laitetta. Työsuojeluviranomaiset valvovat tuoteturvallisuutta erityisesti eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain soveltamisalueella. Osittain työsuojeluviranomaisille kuuluu tältä osin myös kemikaalilain valvonta. Pakkokeinojen käyttö ja muut työsuojelutoimiston toimialueen ylittävät viranomaistoimet kuuluvat ministeriölle. Ministeriö toimii työsuojeluviranomaisena ehdotettavassa luvussa.

18 §. Tuotteen luovuttamiskielto. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työsuojelupiirin työsuojelutoimiston tehtävästä tuotteen turvallisuuden valvonnassa. Työsuojeluviranomaisen yleinen toimivalta valvoa tuoteturvallisuutta säädetään valvottavassa laissa niin kuin muunkin valvonnan osalta. Työsuojelupiirin työsuojelutoimiston ja työsuojeluviranomaisena toimivan sosiaali- ja terveystoiministeriön tehtävän jako tuoteturvallisuuden valvonnassa säädettäisiin tässä luvussa. Työsuojelutoimistot valvovat lähinnä tuotteiden turvallista käyttöä työssä. Työsuojelutoimisto

olisi kuitenkin velvollinen muun valvontatoiminnan yhteydessä selvittämään tuotteiden turvallisuusominaisuuksia laajemminkin ja tarvittaessa ilmoittamaan asiasta ministeriölle. Työsuojelupiirin työsuojelutoimiston tulisi selvittää tuotteiden vaatimustenmukaisuus edellä sille ehdotettujen menettelytapojen ja toimivaltuuksien mukaisesti niin pitkälle kuin mahdollista. Siltä osin kuin vaatimustenmukaisuuden varmistaminen edellyttää työsuojelupiirin työsuojelutoimiston toimivaltaan kuulumattomien viranomaistoimenpiteiden tekemistä jatkotoimenpiteet kuuluvat ministeriölle. Nämä toimenpiteet kohdistuvat useimmiten tuotteen valmistajaan tai markkinoille luovuttajaan.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan voimassa olevan valvontalain mukaisesti, että pakkokeinoja ja muita markkinavalvonnan toimivaltuuksia käyttäisi ministeriö. Ministeriöllä olisi oikeus päätöksellään kieltää tuotteen luovuttaminen markkinoille tai käyttöön, jos tuote ei ole säädettyjen vaatimusten mukainen. Kielto olisi voimassa kunnes tuote on saatettu vaatimuksiin vastaavaksi.

Kiellon sijasta ministeriö voisi määrätä rajoituksia tai ehtoja tuotteen luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä tuotetta vaatimusten vastaiseksi, ministeriö voisi kieltää tuotteen luovutuksen toistaiseksi, kunnes tuotteen vaatimusten mukaisuus on selvitetty. Vaikka tuote on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön voidaan siihen puuttua, jos se on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden. Tällaisessa tapauksessa ministeriö voisi asettaa edellä tarkoitetun kiellon tai määrätä tuotetta koskevista luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista. Vaarallisuutta arvioidaan suhteessa tuotteiden suunniteltuun käyttötarkoitukseen. Pykälän 3 momenttiin ehdotettua säännös vastaa voimassa olevan valvontalain 15 §:n 15 b §:ää. Näyttövelvollisuus puutteesta on viranomaisella.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan tarkastajalle voimassa olevan valvontalain 15 a §:ää vastaavaa oikeutta antaa kiireellisissä tapauksissa 2 tai 3 momentissa tarkoitettu kielto väliaikaisena. Tämä oikeus tulisi kysymykseen esimerkiksi tilanteessa, jossa tuotetta ei ole vielä luovutettu markkinoille tai käyttöön, mutta se käyttöön otettuna aiheuttaisi väli-

töntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Asia on saatettava kiireellisesti työsuojelutoimiston harkintaan. Työsuojelutoimiston on myös kiireellisesti käsiteltävä asia ja siirrettävä tarvittaessa jatkotoimenpiteet ministeriön käsiteltäväksi. Ministeriön on ratkaistava asia kiireellisesti.

19 §. Markkinoilta ja käytöstä poistaminen. Pykälän mukaan ministeriö voisi 18 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun henkilön, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, poistamaan tuote markkinoilta, tai jos tuote on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä. Käytännössä tämä tarkoittaa tuotteen palauttamismahdollisuudesta ilmoittamista julkisissa tiedotusvälineissä tai muulla tilanteeseen sopivalla tavalla ja palautetusta tuotteesta maksetun hinnan palauttamista. Markkinoilta tai käytöstä poistamisesta voi aiheutua kustannuksia sille, johon ministeriön päätöksessä asetettu velvoite on kohdistettu.

20 §. Tiedottaminen ja tehosteet. Lähinnä silloin kun kysymys on sarjavalmisteisesta laajalle levinneestä tuotteesta, jonka kaikkia ostajia ei voida yksilöidä, on tarpeen, että tuotteen puutteista ja korjaustarpeista ilmoitetaan julkisesti. Ministeriöllä olisi oikeus velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun henkilön, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, tiedottamaan sopivalla tavalla niistä toimenpiteistä, joita ministeriö on edellyttänyt tehtäväksi. Tällöin ilmoitettaisiin myös se, mihin toimiin tuotteen haltijan tulisi ryhtyä asian johdosta ja tuotteen haltijan oikeuksista.

Pykälän 2 momentissa annettaisiin ministeriölle oikeus määrätä 18—20 §:ssä tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämisen tai keskeyttämisen. Menettelyn osalta sovellettaisiin uhkasakkolain säännöksiä.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan yhteisöainsäädäntöön perustuvaa säännöstä valvontatoimenpiteiden ilmoittamisesta komissiolle ja muille jäsenvaltioille. Säännös vastaa voimassa olevaa asianmukaisesti direktiiveihin perustuvaa käytäntöä. Pykälään ehdotetaan otettavaksi yleinen säännös 18 §:n 2 momentissa tarkoitettuja päätöksiä koskevasta

ilmoitusvelvollisuudesta. Ilmoituksen sisältö täsmentyisi asianomaisen direktiivin ja sen kansallisen täytäntöönpanosäädöksen perusteella.

21 §. Tuotteen tutkiminen ja kustannusten korvaaminen. Pykälässä säädettäisiin viranomaisen oikeudesta ottaa vaatimustenmukaisuuden tutkimista varten näyte markkinoille luovutetusta tuotteesta ja siitä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Ministeriöllä on oikeus ottaa tuotteesta näyte. Näyte voitaisiin ottaa tuotteen vaatimuksenmukaisuuden selvittämiseksi. Vaatimuksenmukaisuuden selvittämiseen kuuluu myös tuotteen 18 §:n 3 momentissa tarkoitetun turvallisuuden arviointi. Tuote voidaan myös ostaa tutkimusta varten. Tutkimista varten otetun näytteen osoittautuessa olennaisesti säädettyjen vaatimusten vastaiseksi ei ministeriöllä olisi korvausvelvollisuutta. Korvaamisvelvollisuus sen sijaan olisi tuotteen haltijan niin vaatiessa, jos tuote havaitaan vaatimusten mukaiseksi. Korvaus tulee maksaa näytteen oton aikaisen käyvän hinnan mukaan.

Viranomainen voi joutua hankkimaan kustannuksellaan selvityksen tuotteen mahdollisesta vaatimusten vastaisuudesta käyttämällä apunaan ulkopuolista tutkimus- tai testauslaitosta tai -laboratoriota. Kustannukset jäävät valtion vastattavaksi, jos tuote todetaan vaatimuksia vastaavaksi. Jos tuote todetaan vaatimusten vastaiseksi, voi olla perusteltua, että kustannukset joko kokonaan tai osaksi peritään toiminnan harjoittajalta. Sen vuoksi pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että jos tuote ei ole sitä koskevien vaatimusten mukainen, ministeriö voi velvoittaa markkinoille luovuttajan korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta tai testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Päätöksen mukaiset kustannukset voitaisiin periä velvoitetulta ilman eri tuomiota siinä järjestyksessä kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottotoimin annetussa laissa (367/1961) säädetään.

II OSA. Työsuojelun yhteistoiminta

5 luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla

22 §. Yhteistoiminnan tavoitteet ja toteuttaminen. Pykälässä kuvattaisiin ensiksi lain

yleiseen sisältöön liittyvä yhteistoiminnan tavoite. Ohjeellisenä sovellettavan lainkohdan mukaan työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan tavoitteena olisi edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Ehdotetut säännökset koskevat vain työ- ja virkasuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa tehtävää työtä. Työturvallisuuslain 4 §:ssä tarkoitettu oppilaan ja opiskelijan työ koulutuksen yhteydessä, työvoimapolitiiseen toimenpiteeseen osallistuvan työ, kuntoutuksessa ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevan työ, rangaistusta suorittavan työ, hoitolaitoksessa pidettävän työ, ase- ja siviilipalveluksessa olevan työ ja sopimuspalokunnan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan työ jäävät tässä lain soveltamisen ulkopuolelle tämän luvun osalta.

Asianomainen ministeriö on työ- tai virkasopimussuhdetta vailla olevien työsuojelun valvonnasta annetun asetuksen (324/1978) perusteella määritellyt yhteistoiminnan menettelytavat ja toimivaltuudet. Puolustusministeriön hallinnon alalla on voimassa päätös varusmiesten, kadettien ja toimiupseerioppilaiden ja eräiden muiden ryhmien työsuojeluvaltuutettujen valinnasta, oikeuksista ja velvollisuuksista ja muusta yhteistoimintamenettelystä. Muilla hallinnonaloilla ei ole enää ollut voimassa erityisiä päätöksiä yhteistoiminnasta. Asetuksella säädetty yhteistoimintamenettely ei ole toiminut eikä sellaisenaan tarkoitettulla tavalla toteutunut. Asetus on menettänyt merkityksensä yhteistoiminnan perustana.

Luvun säännöksiä ei sovellettaisi virka- tai työsopimussuhdetta vailla olevien työnsuorittajien ja työn teettäjän väliseen yhteistoimintaan. Heidän osaltaan riittävät säännökset ovat työturvallisuuslain 17 §:ssä. Mitä työturvallisuuslain 17 §:ssä säädetään työnantajasta ja työntekijästä, sovelletaan vastaavasti edellä mainittuihin osapuoliin. Sen mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee 17 §:n 2 ja 3 momentin mukaan antaa työn-

tekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisuuteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Työn teettäjän ja toiminnan järjestäjän tulisi yleensä tehdä aloite ja luoda menettelytavat yhteistoiminnan toteuttamiselle. Hallinnonaloittain voidaan antaa tarvittaessa ohjeita yhteistoiminnan toteuttamisesta ilman, että siitä säädettäisiin laissa. Ministeriön tehtäviin liittyvän yleisen toimivallan perusteella voidaan ohjata hallintoa ja antaa riittäviä hallinnon sisäisiä määräyksiä.

23 §. Sopimisoikeus. Ehdotuksen tarkoitus on säilyttää nykyisen lainsäädännön mahdollistama sopiminen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä laista poikkeavalla tavalla. Nykyistä sopimustilannetta on kuvattu yleisperusteluissa. Voimassaolevan valvontalain 8 §:n 2 momenttia vastaavasti säädettäisiin, että sopimusosapuolia ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset. Valvontalain 8 §:n 3 momenttia vastaavalla tavalla säädettäisiin muista sopimuksen valtakunnallisista työnantajaosapuolista.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lähtökohdiltaan valvontalain 8 §:n 4 momenttia vastaavaa säännöstä paikallisesta sopimisesta. Työpaikkatasolla sopimuksen tekisivät työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu taikka muu henkilöstön valtuuttama edustaja. Ellei edustajaa ole valittu niin työntekijäpuolelta sopimuksen tekisivät suoraan henkilöstö tai henkilöstöryhmä. Työpaikkatason sopimuksella voitaisiin poiketa lain yleisistä yhteistoimintavaatimuksista työpaikan olosuhteisiin paremmin soveltuvalla tavalla. Sopimuksen tulisi turvata työntekijöille vähintään saman tasoiset mahdollisuudet käsitellä yhteis-

toiminnassa työsuojelua koskevia asioita kuin mitä lain soveltaminen tarjoaisi. Sopimus voitaisiin tehdä olemaan voimassa toistaiseksi. Lakisääteinen irtisanomisaika, josta ei voitaisi sopia toisin, olisi kaksi kuukautta irtisanomisesta. Sopijaosapuolet voivat luonnollisesti muuttaa sopimusta ilman irtisanomista. Sopimus sitoisi kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen on katsottava edustavan. Edustus voi perustua henkilön asemaan, käytäntöön tai muuhun valtuutukseen. Pykälässä tarkoitettujen sopimusten keskinäisiin suhteisiin vaikuttavat myös työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat lait.

24 §. Sopimisoikeuden rajoitukset ja laajennukset. Pykälän 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä luetellaan ensin ne oikeudet, joita ei voi rajoittaa millään 23 §:n tarkoitetulla sopimuksella. Tällaisia oikeuksia olisivat 32 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin, 36 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ ja 37 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja. Lainkohdassa käsitteellä rajoittaa tarkoitetaan sitä, että sopimuksilla ei ole mahdollista kaventaa mainituissa lainkohdissa säädettyjä oikeuksia. Sen sijaan sopimuksilla on mahdollista sopia esimerkiksi lain säännöstä laajemmista tiedonsaantioikeuksista.

Pykälän 1 momentin jälkimmäisen virkkeen mukaan millään 23 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella ei voisi poistaa 33 §:ssä tarkoitettua työsuojeluvaltuutetun oikeutta saada koulutusta, 34 §:n 1 ja 3 momenteissa tarkoitettua työsuojeluvaltuutetun oikeutta vapautukseen työtehtävistä eikä 35 §:ssä tarkoitettua oikeutta korvaukseen ansion menetyksestä. Tällä tarkoitetaan, että mainitut lainkohdat turvaavat valtuutetun perusoikeuden koulutukseen, työstä vapauttamiseen ja ansioon. Näitä perusoikeuksia ei lain 23 §:n 1 momentissakaan tarkoitetuilla sopimuksilla voida kokonaan poistaa. Mainituilla sopimuksilla on kuitenkin mahdollista rajoittaa näitä oikeuksia sopimalla esimerkiksi tietyistä edellytyksistä koulutukseen osallistumiksi, kuten eräissä koulutusopimuksissa on tehty. Säännöksellä ei ole tarkoitettu rajoittaa valtakunnallisten työ- tai virkaehtosopimusosapuolten sopimusoikeutta nykytilanteeseen verrattuna.

Pykälän 2 momentissa luetellaan ne oikeudet, joita ei voi rajoittaa 23 §:n 3 momentissa tarkoitetulla työpaikkatason sopimuksella. Tällaisia oikeuksia olisivat 29 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut sekä 33 §:n 1 momentissa tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta, 34 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus vapautukseen työtehtävistä, 35 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus korvaukseen ansion menetyksestä, 40 §:ssä tarkoitettu työsuojelutoimikunnan jäsenen oikeus vapautukseen työtehtävistään ja korvaukseen ansionmenetyksestä ja 41 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan oikeus toimitilaan. Myös tässä momentissa käsitteellä rajoittaa tarkoitetaan samaan kuin edellä 1 momentin osalta on todettu. Paikallisilla sopimuksilla ei ole siten mahdollista kaventaa mainituissa lainkohdissa säädettyjä oikeuksia.

Luettelot ovat tyhjentyviä. Lainkohdan vastaiset sopimusmääräykset ovat mitättömiä. Tällaisilta osin tulee soveltaa tämän lain asiaa koskevia säännöksiä. Yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan aina sopia 23 §:n mukaisesti tavalla, jolla turvataan mainitut oikeudet ja työntekijöille vähintään samantasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsitteilyyn. Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus muutenkaan vaikuttaa voimassa olevien sopimusten mukaisiin järjestelyihin. Jos esimerkiksi työehtosopimuksessa on viitattu kumottavaksi ehdotetun valvontalain pykälään, ei uuden lain voimaantulo muuta työehtosopimusta vaan se edellyttää sopijapuolten sopimusta.

25 §. Työpaikka. Pykälässä määriteltäisiin työpaikkakäsite yhteistoiminnan kannalta. Työpaikalla tarkoitettaisiin toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden ja toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimintayksikön tai toimipisteen muodostamaa kokonaisuutta. Pykälässä mainittaisiin sekä toimintayksikkö että toimipiste yksityisellä ja julkisella sektorilla käytettävien nimitysten mukaisesti. Tarkoitus on, että määritelmä kattaisi laajasti toiminnan

luonteeseen liittyviä seikkoja ja että yhteistoiminta voitaisiin järjestää työnantajan ja työntekijöiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Määritelmän pohjalta tehtäisiin kokonaisarvio siitä, miten yhteistoiminnan edellytykset voidaan parhaiten turvata.

Työpaikan käsite tulee esille useassakin kohdassa yhteistoiminnan järjestämistä koskevien säännösten soveltamisessa. Erityisesti tämä vaikuttaa edustukselliseen yhteistoimintaan ja työsuojeluvaltuutettujen valintaan. Tavoitteena on, että lakia sovellettaessa työpaikkakäsite määriteltäisiin siten, että yhteistoiminnan osapuolilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään. Määritelmä vaikuttaisi suoraan niihin työpaikkoihin, joissa ei ole tehty ehdotuksen 23 §:n tarkoittamaa sopimusta.

26 §. *Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.* Voimassa olevassa laista ei selkeästi ilmene, mitkä asiat kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin. Lähinnä asetustasolla kuvataan työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Ehdotus rakentuu kahden keskeisen periaatteen varaan. Ensinnäkin laissa säädettäisiin kaikkein keskeisimmät asiat, jotka kuuluvat yhdessä käsiteltäviin. Toiseksi laissa säädettäisiin, millä tavalla näitä asioita käsitellään. Pykälän 1 momentissa ehdotettu luettelo ei ole tyhjentävä. Toisaalta yhteistoiminnassa käsittelyä edellyttävät vain sellaiset asiat, jotka ovat kyseisellä työpaikalla merkityksellisiä.

Pykälän 1 kohdan mukaan käsiteltäisiin yksittäisten työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset. Muutokset tarkoittaisivat myös muutossuunnitelmia.

Pykälän 2 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja toteuttamistapa sekä selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat. Vaarojen selvittämisellä ja arvioinnilla tarkoitetaan työturvallisuuslain 10 §:n mukaista toimintaa. Sen mukaan vaarojen ja haittojen selvittämiseen kuuluvat fyysisten vaarojen lisäksi henkinen kuormitus ja työyhteisön tilaan liittyvät kysymykset.

Pykälän 3 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviin kuuluisi työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Tämä sisältäisi erilaiset hankkeet ja suunnitelmat, joita työpaikoilla näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään.

Pykälän 4 kohdan mukaan käsiteltäisiin sellaiset työn järjestelyyn ja mitoittamiseen ja niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn. Työn järjestelyyn tai työn mitoittamiseen liittyviä asioita ei käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa siltä osin, kun ne kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisessa tai muussa vastaavassa menettelyssä käsiteltäviin asioihin. Työsuojelun yhteistoiminnassa asioita voitaisiin käsitellä siltä osin, kun esimerkiksi työntekijöiden määrän tai organisaation muutoksesta saattaa aiheutua työntekijälle fyysistä tai psyykkistä kuormitusta, joka vaikuttaa hänen terveyteensä ja työkykynsä.

Yhteistoiminnassa käsiteltäisiin 5 kohdan mukaan esimerkiksi työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tapa sekä seuranta. Työturvallisuuslain 14 §:ssä tarkoitettua opetuksen ja ohjauksen kohderyhmänä ovat kaikki työntekijät, mukaan lukien esimiesasemassa olevat työntekijät.

Pykälän 6 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot. Nämä kattaisivat myös sattuneet tapaturmat, vaaratilanteet, väkivalta- ja sen uhkatilanteet, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä toimenpiteet vastaavien tilanteiden ennalta ehkäisemiseksi.

Pykälän 7 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin myös edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutuksen seuranta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että yhteistoimintaan kuuluvat asiat olisi käsiteltävä niiden valmistelu- ja suunnitteluvaihe sekä toteuttaminen huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

Työsuojelun yhteistoimintamenettelyyn

kuuluvista asioista säädetään myös muualla lainsäädännössä. Työsuojelun kannalta tärkeimpiä näistä ovat työterveyshuoltolain 8 § ja työturvallisuuslain 9 §:n työsuojelun toimintaohjelmaa koskeva säännös. Työsuojelun toimintaohjelma kuuluu lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan käsiteltäviin asioihin.

27 §. Yhteistoiminta-asioiden käsittely. Pykälässä ehdotettaisiin säädettäväksi siitä, missä järjestyksessä 26 §:ssä tarkoitetut yhteistoimintaan kuuluvat asiat käsiteltäisiin työpaikalla.

Yhteistoimintaan 26 §:n 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsiteltäisiin työnantajan tai tämän edustajana toimivan asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijän pyynnöstä tai muuten tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän kanssa tai hänen edustajanaan. Tarvetta työsuojeluvaltuutetun osallistumiseen voi tulla myös työnantajan taholta. Toiseksi säädettäisiin, että muut 26 §:n tarkoittamat asiat ja laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 26 §:n 1 kohdan tarkoittamat asiat käsiteltäisiin työsuojelutoimikunnassa tai sitä korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä. Tässä menettelyssä käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi työsuojelutoimikunnan jäsenillä olisi oikeus tehdä esityksiä. Kaikilla työntekijöillä on työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhteistoiminta-asioiden käsittelystä sellaisella työpaikalla, jossa ei ole työsuojelutoimikuntaa. Tällaisella työpaikalla yhteistoiminta-asiat käsitellään ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jos työpaikalle ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua, yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin työnantajan ja työntekijöiden kesken soveltuvin osin siten kuin työturvallisuuslain 17 §:ssä säädetään.

Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, yhdysmies tai luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita edustamaan työntekijöitä kummassakin teh-

tävässä. Säännöksen tarkoitus on ohjata menettelyä tähän suuntaan.

28 §. Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö. Työnantajan on nimettävä tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten edustaja, jollei hän itse toimi tässä tehtävässä. Yhteistoimintahenkilö olisi nykyistä lakia vastaavasti nimeltään työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön tehtävänä olisi avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyön järjestämisessä työntekijöihin, työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaisiin ja muihin työsuojelun asiantuntijatahoihin. Hänen tehtävänään olisi ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäälliköllä tarkoitetaan työnantajan nimeämää henkilöä, jonka tehtävänä on toimia työnantajan edustajana työsuojeluyhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Lain tarkoittamalla työsuojelupäälliköllä ei siten tarkoiteta varsinaista työsuojelun erityisasiantuntijaa (safety manager), jollaisia monessa työnantajaorganisaatiossa on. Eri asia on, että joskus yhteistoimintatehtävät on delegoitu tällaiselle asiantuntijahenkilölle. Tavanomaisista on myös, että yhteistoimintatehtävät on delegoitu jollekin linjaesimiehenä toimivalle työnantajan edustajalle.

Työsuojelun puitedirektiivin 7 artiklassa on säännöksiä erityisiksi vastuuhenkilöiksi nimettävistä työntekijöistä. Nämä säännökset on Suomessa pantu täytäntöön työturvallisuuslaissa. Vastuuhenkilöillä tarkoitetaan linjajohdon edustajina toimivia esimiehiä, joiden tehtävänä on saamiensa toimivaltuuksien mukaan huolehtia työsuojelusta. Työnantajan on työturvallisuuslain 16 §:n mukaan huolehdittava, että sijaisella on riittävä pätevyys ja sopivuus tehtäväänsä.

Työsuojelun puitedirektiivi ei sen sijaan sisällä säännöksiä työsuojelupäälliköstä eikä siitä siten ole haettavissa johtoa työsuojelupäällikön koulutus- tai pätevyysvaatimuksiin. Direktiivi ei tunne erillistä yhteistoimintatehtäviä hoitavaa työnantajan edustajaa. Puitedirektiivin 12 artiklan 3 kohdan tarkoittamilla työntekijöillä, jotka erityisesti osallistuvat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden

suojeluun, tarkoitetaan puolestaan työsuojeluvaltuutettua ja sellaista varavaltuutettua, joka hoitaa valtuutetun tehtäviä (HE 33/1999 vp).

Ehdotuksen mukaan työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 26 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen. Työsuojelupäällikön koulutuksen ja muun perehdytyksen tarve on yksilö- ja työpaikkakohtaista. Perehtyneisyyttä ja pätevyyttä tulee ylläpitää ja tarvittaessa tavoitetasoa saavuttamiseksi täydentää. Työnantaja on vastuussa työsuojelupäällikön pätevyydestä ja toiminnasta samalla tavalla kuin muiden edustajiensa osalta. Käytännössä tämä tarkoittaa työnantajan velvollisuutta huolehtia siitä, että työsuojelupäälliköksi nimetävällä henkilöllä on yhteistoiminnan kannalta ehdotetun säännöksen tarkoittama pätevyys ja perehtyneisyys. Jos näin ei ole, työnantajan velvollisuutena on huolehtia työsuojelupäällikön asianmukaisesta perehdyttämisestä tai kouluttamisesta. Perehdyttämisen ja kouluttamisen tulee sisältää työpaikan olosuhteisiin nähden tarpeellista tietoa työsuojelusäännöksistä, ennalta ehkäisevistä toimintamalleista sekä työolosuhteiden arviointiin perustuvasta turvallisuuden hallinnasta.

29 §. Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu. Ehdotettu säännös vastaa asiallisesti voimassa olevan valvontalain 10 §:n 1 momenttia. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan voimassa olevan asetuksen 22 §:ää vastaavaa säännöstä valtuutetun tehtävien hoidosta silloin, kun hän eroaa tästä tehtävästä tai hänen työnsä päättyy.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan uutta säännöstä valtuutetun tehtävän hoitamisesta tilapäisen esteen aikana. Säännös vastaa vakiintunutta käytäntöä. Jos valtuutettu ei tilapäisesti voisi hoitaa tehtäviään esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tällöin välttämättömistä tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan esteen päättymistä. Tilapäinen este voisi tarkoittaa lyhytaikaistakin poissaoloa esimerkiksi vuosiloman tai työmatkan aikana. Välttämätön tehtävä olisi esimerkiksi poissa-

olon aikaan sattuva työsuojelutarkastukseen osallistuminen, tapaturman tutkinta, työn keskeytsoikeuden käyttäminen tai muu niihin verrattava syy. Varavaltuutetulla olisi tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä vaarallisen työn keskeyttämiseen 36 §:n mukaan.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin voimassa olevan asetuksen 7 §:ää vastaavalla tavalla, missä järjestyksessä varavaltuutetut tulisivat varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tilalle. Ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaisi se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä. Asiasta voidaan kuitenkin sopia toisin 23 §:n mukaisella tavalla.

30 §. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta. Pykälään ehdotetaan lähtökohdiltaan voimassa olevan valvonta-asetuksen 18—21 § vastaavia säännöksiä valtuutetun valintaan liittyvästä menettelystä. Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla, joka voi olla myös sopuvaali. Valinta on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta häiriötä työpaikan toiminnalle. Valinta voidaan toteuttaa myös esimerkiksi järjestämällä mahdollisuus ennakkoäänestykseen tai postiaäänestyksen käytöllä.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan uutta säännöstä työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijöille tarpeellista tietoa valtuutetun valinnasta. Isoilla työpaikoilla vaalien järjestäminen on vakiintunutta. Työntekijät ovat tietoisia oikeudestaan valita valtuutettu. Näille työpaikoille tulee vaalia koskevaa tietoa asianomaisista ammattiliitoista ja Työturvallisuuskeskuksesta. Pienillä järjestäytymättömillä työpaikoilla saattaa olla epätietoisuutta työntekijöiden oikeudesta valita valtuutettu. Tällöin työnantajan tulisi tiedottaa työntekijöilleen sopivalla tavalla tästä oikeudesta. Pientyönantajalla ei ole usein itselläänkään riittävää tietoa asiasta. Velvollisuus on heille uusi. Sen takia on tärkeää, että työsuojeluviranomaiset kiinnittävät riittävästi tähän huomiota ohjaus- ja neuvontatoiminnassaan. Nykyistä asetusta vastaavasti työnantajan olisi annettava työntekijöiden käyttöön luettelo

työpaikalla työskentelevistä työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä, luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja vaalin toimittamista varten sekä toimitettava muutoinkin siten, että vaaliin osallistuminen on mahdollista.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan asetuksen 21 §:ää vastaavaa säännöstä velvollisuudesta ilmoittaa vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin selvyden vuoksi tarkastajan velvollisuudesta ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jos hän havaitsee epätietoisuutta vaalioikeudesta tai vaalin järjestämisestä. Tarpeellisilla toimenpiteillä tarkoitettaisiin pääsääntöisesti tarkastajan ohjeita. Ohjeita annetaan sekä työnantajalle että työntekijöille.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

31 §. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Ehdotetut säännökset työsuojeluvaltuutetun tehtävistä vastaavat yleisesti voimassa olevan valvontalain ja -asetuksen vastaavia säännöksiä. Pykälässä ehdotetaan, että valtuutetun kuuluu oma-aloitteisesti perehtyä tehtäviinsä kuuluviin asioihin. Sanamuodon muutoksella on tarkoitus korostaa työsuojeluvaltuutetun itsenäistä asemaa valtuutetun tehtäviä hoitaessaan. Toisaalta työsuojeluvaltuutettua koskevat työntekijänä varsinaisesta palvelusuhteesta johtuvat velvoitteet. Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta saada vapautusta varsinaisista tehtävistään tässä pykälässä tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten säädetään 34 §:ssä.

32 §. Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin. Pykälään ehdotetaan lähtökohdiltaan voimassaolevan valvontalain 11 §:n 1 momenttia vastaavia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun oikeudesta tiedon saantiin. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan siihen nähden lisäystä valtuutetun oikeudesta tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin tehtävän hoidon kannalta tarpeellisiin asiakirjoihin. Tämä liittyy

työturvallisuuslain muuttuneeseen sisältöön. Lisäksi valtuutetulla olisi oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. Pykälän 2 momentti vastaa valvontalain 11 §:n 1 momenttiin työterveyshuoltolain uudistuksen yhteydessä tehtyä lisäystä. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin valtuutetun nykyistä vastaavasta oikeudesta saada jäljennöksiä yhteistoimintatehtävän edellyttämässä laajuudessa.

33 §. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta. Työnantajan velvollisuus huolehtia työsuojeluvaltuutetun koulutuksesta kattaa kaikki lain mukaan valitut valtuutetut ja heidän estyneenä ollessaan tehtäviä hoitamaan joutuvat varavaltuutetut. Ehdotettu säännös tarkoittaa perussäännöstä siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on mahdollisuus saada asianmukaista koulutusta. Tältä osin ehdotettu säännös vastaa valvontalain 10 a §:ää.

Erityisesti uuden työsuojeluyhteistoimintatehtäviin kouluttamattoman valtuutetun osalta on koulutustarpeet ja -järjestelyt tärkeää käsitellä mahdollisimman pian hänen tultua valituksi tehtäväänsä. Käsittelylle ehdotetaan asetettavaksi kahden kuukauden aikaraja valituksi tulemisesta lukien. Työnantajan velvollisuus olisi huolehtia, että koulutustarve käsitellään määräajassa.

Säännös koskisi myös työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitavaa varavaltuutettua. Varavaltuutetun koulutustarpeeseen vaikuttaa se, miten laajasti hän hoitaa tehtävää varsinaisen työsuojeluvaltuutetun esteen aikana.

Koulutus tulisi aloittaa niin pian kuin se on mahdollista toimikauden alkamisesta lukien. Koulutuksen sisältöön ja tarpeeseen vaikuttaa valituksi tulleen työsuojeluvaltuutetun aikaisempi kokemus ja koulutus työsuojeluasioissa. Koulutuksen tulisi sisältää tietoa säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista. Nämä käsittäisivät muun muassa työpaikan oloihin nähden tarpeellista tietoa ennaltaehkäisevistä työsuojelutoimenpiteistä sekä työolojen arviointiin perustuvasta työturvallisuuden hallinnasta. Työsuojeluvaltuutettu voi esittää koulutustarpeen ja -järjestelyjen käsittelemistä toimikunnassa.

Lisäksi säädettäisiin, että kouluttamisen on

tapahduttava työaikana, jollei 23 §:n mukaisesti ole toisin sovittu. Koulutuksesta ei saisi aiheutua kustannuksia eikä ansion menetyksiä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle. Työmarkkinajärjestöjen asiamukaisilla sopimuksilla sopima koulutus vastaisi ehdotettuja vaatimuksia.

34 §. *Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö.* Jotta työsuojeluvaltuutettu voisi hoitaa tästä asemasta aiheutuvat 31 §:n mukaiset yhteistoimintatehtävänsä asianmukaisesti, työnantajan olisi 1 momentin mukaan vapautettava työsuojeluvaltuutettu hänen säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Ainoastaan pätevä syy, esimerkiksi kiireellinen työtehtävä, voisi tilapäisesti olla vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä olisi otettava huomioon hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne. Huomioon tulee ottaa myös töiden järjestelystä johtuvat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat sellaiset haitta-, vaara- ja kuormitustekijät, joista säädetään työturvallisuuslaissa.

Pykälän 2 momentti sisältää vähimmäis-säännöksen työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisesta. Sikäli kuin työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä on lain 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuilla sopimuksilla sovittu, noudatetaan näitä sopimuksia ja niiden määräyksiä. Myös jatkossa mainituilla sopimuksilla on mahdollista sopia lainsäädännöksestä poiketen. Paikallisella sopimuksella sen sijaan työsuojeluvaltuutetun vähimmäisajankäyttöä ei voida kaventaa. Mahdollista on sopia paikallisestikin työpaikalle paremmin soveltuvasta ajankäyttöjärjestelystä, joka kuitenkin takaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi vähintään lain säännöksen tasoisen mahdollisuuden ajankäyttöön.

Useissa, erityisesti suuremmissa työpaikoissa toimihenkilöasemassa olevat työntekijät ovat valinneet oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut. Ehdotetun 34 §:n 2 momentin säännöstä työsuojeluvaltuutetun vähimmäisajankäytöstä ei kuitenkaan ole taroituksenmukaista laajentaa koskemaan use-

ampia saman työpaikan työsuojeluvaltuutettuja. Sen vuoksi oikeus on rajoitettu koskemaan vain yhtä työsuojeluvaltuutettua kullakin työpaikalla. Säännöksen mukaan oikeus neljän tunnin vähimmäisvapautukseen on sen työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmän valitsemalla työsuojeluvaltuutetulla, jonka ryhmän työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle työstä aiheutuva haitta tai vaara on suurempi. Perinteisesti työntekijäasemassa olevien on katsottu tässä suhteessa olevan suuremman haitan tai vaaran uhan kohteena. Näin on varsinkin, jos tämän henkilöstöryhmän suuruus on selvästi suurempi kuin toimihenkilöiden. Muissa tilanteissa ratkaisu on tehtävä kokonaisarviointin perusteella. Tällöin huomioon otetaan kummankin henkilöstöryhmän suuruus ja heidän suorittamansa työn luonne.

Pykälän 1 momentissa tarkoitettu vapautus on 3 momentin mukaan otettava työsuojeluvaltuutetun töiden järjestelyssä huomioon hänen säännöllisten työtehtäviensä niin edellyttäessä. Työntekijäasemassa olevan työsuojeluvaltuutetun vapautus säännöllisistä työtehtävistään toteutetaan käytännössä yleensä vapauttamalla työsuojeluvaltuutettu tietyksi määrätyksi ajaksi. Vapautus tarkoittaa tällöin hänen vapauttamistaan työ sopimuksensa mukaisesta työntekovelvoitteesta sanotuksi ajaksi. Muita työtehtäviään valtuutettu ei saa laiminlyödä. Erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivan toimihenkilöasemassa olevan valtuutetun työtehtävät ovat usein senkaltaisia, että vapautus työstä ei aina toteudu edellä kuvatulla tavalla. Usein tällaisten henkilöiden sitoutuneisuus työhönsä myös vaikeuttaa heidän irtaantumistaan valtuutetun tehtäviin. Tällaisessakin tilanteessa työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työstä siten että valtuutetun tehtävien hoitaminen on tosiasiallisesti mahdollista. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja ja toimihenkilö yhdessä selvittävät ja arvioivat tarpeen ja mahdollisuudet järjestellä valtuutetun varsinaisia työtehtäviä siten, että valtuutetun tehtävien hoitaminen on mahdollista. Tarve tällaisiin järjestelyihin riippuu luonnollisesti vapautuksen tarpeesta ja määrästä.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä on laajasti sovittu työmarkkinajärjestöjen välisissä sopimuksissa.

35 §. *Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen.* Ehdotettu säännös vastaa lähtökohdiltaan voimassa olevan valvontalain 11 §:n 3 momenttia. Korvaus laskettaiisiin sen mukaan, mitä valtuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti valtuutetun tehtäviä. Siitä, ettei koulutuksesta saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä säädettäisiin 33 §:ssä. Asiasta voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen sopimuksin tai työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken.

36 §. *Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ.* Pykälä koskisi työsuojeluvaltuutetun oikeutta keskeyttää työntekijän hengelle tai terveydelle välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttava työ edustamiensa työntekijöiden osalta. Voimassa olevasta säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi työnantajan ilmoitusvelvollisuus työsuojeluviranomaiselle määrättyään valtuutetun keskeyttämän työn jatkamisesta. Ilmoitusvelvollisuus on katsottu tarpeettomaksi, koska käytännössä tällaisia ilmoituksia ei ole tehty ja koska niin työnantaja kuin valtuutettukin voivat aina tarvittaessa pyytää viranomaiselta tarkastusta työpaikalla. Muilta osin pykälä vastaisi sellaisenaan voimassa olevaa lakia.

37 §. *Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja.* Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomissuojaa koskeva säännös olisi sama kuin voimassa olevassa laissa. Sen mukaan työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

38 §. *Työsuojelutoimikunta.* Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, olisi perustettava työsuojelutoimikunta. Toimikunnassa olisivat edustettuna työnantaja sekä työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt. Työsuojelutoimikuntaa koskevaa säännöstä sovellettaisiin, jollei sitä korvaavan yhteistoiminnan järjestämisestä sovita toisin siten kuin 23 §:ssä säädetään.

39 §. *Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano.* Pykälä vastaa pääosin voimassa olevan asetuksen 27 §:ää. Lisäksi ehdotetaan, että asianomaiset työsuojeluvaltuutetut olisivat aina jäseninä työsuojelutoimikunnassa. Näin ollen on työsuojelutoimikun-

nan koosta ja työsuojeluvaltuutettujen määrästä riippuen mahdollista, että muita työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajia ei valita. Työnantajan puolelta toimikunnassa olisi työnantaja itse tai työnantajan sellainen edustaja, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävänä olevien asioiden valmistelu kuuluu. Edustajalla tarkoitettaisiin käytännössä linjaorganisaatiossa olevaa henkilöä, jolla on asian käsittelyyn ja ratkaisemiseen tarvittava osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet. Puheenjohtajana toimii, ellei toimikunnassa toisin sovita, työnantaja tai tämän edustaja. Myös työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin silloinkin kun hän ei ole jäsen.

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä ja toimihenkilöasemassa olevia työntekijöitä edustavat muut jäsenet kuin työsuojeluvaltuutetut ja varajäsenet valittaisiin vaalilla, jonka osalta noudatetaan soveltuvin osin, mitä 30 §:ssä on ehdotettu työsuojeluvaltuutettujen vaalista. Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin tarvittaessa antaa tarkempia säännöksiä.

40 §. *Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus.* Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten oikeudesta saada vapautusta heidän säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten ja oikeudesta saada korvaus mainitunlaisten tehtävien johdosta heille aiheutuneesta ansiomenetyksestä sekä korvausta työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä olisi soveltuvin osin voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetun vastaavista oikeuksista ehdotetaan.

41 §. *Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila.* Työnantajan olisi pykälän mukaan osoitettava hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikka työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle näiden tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia kouksia varten.

Työsuojeluvaltuutetulla olisi myös oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä

23 §:n mukaisesti sovitaan. Mainituilla välineillä tarkoitetaan esimerkiksi tietokonetta, telekopiolaitetta ja puhelinta, jotka ovat työpaikalla käytettävissä, mutta työnantajalle ei tällä perusteella synny velvoitetta laitteiden hankintaan.

42 §. *Yhteinen työsuojeluvaltuutettu.* Ehdotettu pykälä vastaa voimassaolevan valvontalain 10 § 2 momentin säännöstä, jossa säädetään samalla työpaikalla työskenteleville eri työnantajien palveluksessa oleville työntekijöille oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu. Säännöksen perustelujen mukaan on pidetty tarkoituksenmukaisena varata mahdollisuus siihen, että eri työnantajien palveluksessa olevat saman työpaikan työntekijät voivat valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun edustamaan heitä lain tarkoittamassa yhteistoiminnassa kaikkien työnantajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin sellaisilla työaloilla kuten esimerkiksi rakennus- ja ahtausalalla, joilla työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia ja samassa työpaikassa työskentelee usein monien eri työnantajien työntekijöitä. Ehdotetulla säännöksellä ei ole tarkoitettu muuttaa nykyistä oikeustilaa.

43 §. *Salassapitovelvollisuus.* Ehdotetussa pykälässä tarkoitetaan työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden osalta salassapitovelvollisuudella samaa asiaa kuin vaitiolovelvollisuudella voimassa olevan valvontalain 5 §:ssä. Tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintatehtävää voi hoitaa ainakin työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö ja työsuojelutoimikunnan jäsen. Ehdotetun 23 §:n mukaisella sopimuksella voidaan sopia muistakin yhteistoimintatehtäviä hoitavista henkilöistä. Yhteistoimintatehtäviä voi tilanteen mukaan hoitaa muutkin henkilöt. Säännöksen tavoitteena on, että yhteistoiminnassa voitaisiin käsitellä myös luottamuksellisia asioita. Salassa pidettävien asioiden luetteloon ehdotetaan nykyisestä lisättäväksi yritysturvallisuuteen liittyvillä kysymyksillä ja henkilön yksityisyyteen liittyvillä kysymyksillä. Luettelo ei olisi tyhjentävä. Muut vastaavat luottamukselliset seikat olisivat myös salassapidon piirissä. Säännöksen rikkomisesta ei tässä laissa ehdoteta erityistä rangaistusseuraamusta. Mahdollinen rangaistus tuomittaisiin muun lainsäädännön perusteella niin kuin 51 §:ssä ehdotetaan.

III OSA. Muutoksenhaku, ilmoitusvelvollisuudet, rangaistussäännökset ja erinäiset säännökset

6 luku. Oikeusturvakeinot

44 §. *Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä.* Pykälän 1 momentissa säädetäisiin valitusoikeudesta työsuojelupiirin työsuojelutoimiston 15 §:n ja 16 §:n 1 momentin nojalla antamaan päätökseen. Päätökseen haetaan muutosta siltä hallinto-oikeudelta, jonka alueella työsuojelupiirin työsuojelutoimisto sijaitsee. Hallinto-oikeuksien tuomiopiireistä on säädetty valtioneuvoston päätöksellä hallinto-oikeuksien tuomiopiireistä (490/1999). Muutoksenhakuoikeuden edellytykset ehdotetaan yhdenmukaistaviksi siten, että ne määräytyisivät hallintolainkäyttölain (586/1996) mukaan. Hallinto-oikeuden päätöksestä saa hallintolainkäyttölain 9 §:n mukaisesti valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Lakiehdotuksen 4 luvussa tarkoitusta sosiaali- ja terveysministeriön tuoteturvallisuusasiassa antamasta päätöksestä valitettaisiin suoraan korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Korkeimpaan hallinto-oikeuteen valittaminen ei edellyttäisi enää valituslupaa. Hallintolainkäyttölain 6 §:n mukaan valittaa saa se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa. Voimassa olevan valvontalain 18 §:n 3 momentin mukaisesti ehdotetaan, että valitusasia käsiteltäisiin tuomioistuimessa kiireellisesti.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan työsuojeluvaltuutetulle oikeutta hakea muutosta työsuojelutoimiston päätökseen. Säännöksen tarkoituksena on täsmentää työsuojeluvaltuutetun asemaan perustuva valitusoikeus. Työsuojeluvaltuutetun valitusoikeus koskisi ainoastaan päätöksiä, joilla työsuojelutoimisto on myöntänyt luvan poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi työsuojelutoimistolle oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen silloin, kun hallinto-oikeus on muuttanut työsuojelutoimiston päätöstä. Säännöksen tavoitteena on varmistaa työsuojeluviranomaisen valvonnan yhtenäisyys ja oikeusvarmuus.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa valvontalakia vastaavasti muutoksenhakukiellosta väliaikaiseen päätökseen. Tarkastajan antama kehoitus, väliaikainen käyttökielto tai muu toimenpide ei ole valituskelpoinen päätös. Oikeusturvan kannalta riittää, että hallinto-oikeuden pelkkään täytäntöönpanoa koskevaan päätökseen haetaan muutosta pääasian yhteydessä.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan voimassa olevan valvontalain 18 §:n 4 momenttia vastaavaa viittaussäännöstä.

45 §. Muistutus. Pykälässä säädettäisiin käytännön valvontatoimintaa koskevasta muistutusmenettelystä. Ehdotuksen mukaisen muistutuksen kohteena on työsuojelupiirin työsuojelutoimiston tai sen tarkastajan menettely valvontatoiminnassa. Muistutuksella on tarkoitus saattaa asia määräajassa työsuojelutoimiston uuteen harkintaan. Muistutuksen voisi tehdä työnantaja, asianomainen työntekijä tai työsuojeluvaltuutettu, jonka edustamien henkilöiden oikeudesta tai velvollisuuksista on kysymys. Uuden tarkastelun kohteena voivat olla esimerkiksi puutteelliset tai ylimitoitettut tarkastustoimet. Menettely vähentäisi tarvetta hallintokanteluun ja ylimääräiseen muutoksenhakuun. Muistutukseen olisi annettava vastaus mahdollisimman nopeasti asian selvittämisestä. Muistutuksen johdosta tehty ratkaisu ei ole valituskelpoinen päätös.

7 luku. **Ilmoitukset työsuojelun valvontaa varten**

46 §. Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen. Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 39 § velvoittaa työnantajan tekemään ilmoituksen poliisille sellaisesta kuolemaan tai vaikealaatuiseen vammaan johtaneesta työtapaturmasta, jonka johdosta on tehtävä poliisitutkinta. Ilmoitus koskee myös vastaavia tapaturmanluonteisia ammattitauteja. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan voimassa olevan valvontalain 22 §:n 1 momenttia vastaavaa säännöstä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa siitä myös asianomaiselle työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle. Vaikealaatuksina on yleensä pidettävä sellaisia vammoja, jotka suurella todennäköisyydellä jäävät

pysyviksi ja vaikeuttavat normaaleja toimintoja.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan voimassa olevan valvontalain 22 §:n 2 momenttia vastaavaa säännöstä lääkärin velvollisuudesta ilmoittaa valvontaa varten ammattitaudista tai muusta työperäisestä sairaudesta työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan valvontalain 22 §:n 3 momenttia vastaavaa säännöstä työsuojelutoimiston velvollisuudesta lähettää tiedot salassapitosäännösten estämättä edelleen työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten. Työterveyslaitoksen oikeudesta henkilötietojen käsittelyyn ja työperäisten sairauksien rekisterin pitämiseen siirrettäisiin työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annettuun lakiin (159/1978), johon se ehdotettavaa lakia paremmin sopii. Erityistä säännösviittausta ministeriön oikeudesta saada työsuojelutoimistolta esimerkiksi valvonnan ohjausta ja säännösvalmistelua varten tietoja ammattitaudin tai työperäisten sairauksien epäilyistä ei tarvittaisi. Ministeriön tarvitsemat tiedot eivät sisällä henkilötietoja eikä muitakaan arkaluontoisia tietoja.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan valtioneuvostolle valtuussäännöstä tarkempien säännösten antamisesta. Tarkempia säännöksiä voitaisiin antaa esimerkiksi ilmoituksen kaavasta tai sähköisestä lähettämisestä.

47 §. Yhteistoimintahenkilöistä ilmoittaminen. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan että työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen sekä työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan elimen jäsenten nimet ja yhteystiedot työsuojeluhenkilörekisteriin. Työsuojeluhenkilörekisteristä säädetään työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001). Ilmoitus tehdään Työturvallisuuskeskukselle. Jos työnantaja on ministeriö, valtion virasto, laitos tai liikelaitos, ilmoitus tehdään kuitenkin Valtiokonttorille.

48 §. Erityisestä toiminnasta ilmoittaminen. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan yksityisille työvoimatoimistoille lähtökohdiltaan voimassa olevan valvontalain 21 a §:n mukaista velvollisuutta ilmoittaa toiminnan aloittamisesta asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Säännös koskisi päätoimiala-

naan yksityisiä työvoimapalveluja julkisesti tarjoavia. Yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 8 §:n 1 momentissa työvoimaviranomaisesta riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja ja työvoiman vuokrausta sekä muita työnhakuun liittyviä palveluja. Ilmoitusvelvollisuus koskisi myös ulkomailta toimivia yksityisiä työnvälitystoimistoja. Näin yritysten yhdenvertaisuus lisääntyisi ja ulkomailta toimivien yritysten valvontaa voitaisiin tehostaa. Ilmoituksen laiminlyönnistä säädetäisiin rangaistus 51 §:n 2 momentissa.

Valtioneuvoston päätöksen rakennustyön turvallisuudesta (629/1994) 6 §:ssä säädetään päätoteuttajalle velvollisuus tehdä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle ennakko-ilmoitus työmaasta, sen kestosta ja vastuuhenkilöistä. Vastaava säännös on valtioneuvoston päätöksen asbestityöstä (1380/1994) 7 §:ssä, joka velvoittaa työnantajan ilmoittamaan asbestille altistavan toiminnan ilmoittamisesta. Valtioneuvoston päätöksen työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden vaaralta (1155/1993) 17 §:n mukaan työsuojeluviranomaiselle on ilmoitettava, kun ensimmäistä kertaa käydetään vaarallisia biologisia tekijöitä. Nämä ilmoitusvelvollisuudet perustuvat asianomaiseen neuvoston direktiiviin. Valtioneuvoston päätökset on annettu aikaisemmin voimassa olleen työturvallisuuslain nojalla. Aikaisemmin voimassa olleen laivatyöturvallisuuslain nojalla annetuissa valtioneuvoston päätöksissä asbestityöstä (886/1987) ja työympäristöstä aluksessa (417/1981) on myös toiminnan aloittamiseen liittyviä ilmoituksia. Voimassa olevassa työturvallisuuslaissa ei ole säännöksiä toiminnan aloittamisen ilmoittamisesta. Kun kysymys on työsuojelun valvontamenettelyyn liittyvistä ilmoituksista säännökset sopivat paremmin ehdotettuun lakiin kuin työturvallisuuslakiin. Sen vuoksi ehdotetaan pykälän 2 momenttiin säännöstä alkamisilmoituksesta.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä ilmoitettavasta työstä ja toiminnasta. Tarkoitus on, että ilmoitusvelvollisuuden laajuus olisi sitä, mitä edellä mainituissa valtioneuvoston päätöksissä säädetään. Tarvittaessa asetuksella voi-

daan säätää siitä, milloin ilmoitus on viimeistään tehtävä ja mitä menettelyllisiä tietoja ilmoituksen tulee sisältää. Menettelysäännöksiä voitaisiin antaa myös 1 momentissa säädetystä ilmoituksesta.

8 luku. **Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistus-säännökset**

49 §. Ilmoitus muille viranomaisille. Työsuojeluviranomainen saattaa saada valvonta-tehtävässään tietoonsa työpaikalla epäkohdan tai puutteellisuuden, jonka valvonta kuuluu toiselle viranomaiselle.

Pykälään ehdotetaan tiedonkulun varmistamiseksi voimassa olevan työsuojelun valvonta-asetuksen 15 §:n mukaista säännöstä tuoteturvallisuudessa havaitun epäkohdan ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle, joka on yleensä ympäristönsuojeluviranomainen tai tuotevalvontakeskus.

50 §. Rikosasian ilmoittaminen ja käsittely. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lähtökohdiltaan voimassa olevaa valvontalain 24 §:ää vastaavaa säännöstä työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa rikos esitutkintaa varten. Ilmoitus olisi 1 momentin mukaan tehtävä, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko lukuun ottamatta rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädettyä luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. Rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädettyjä tekoja ovat lisäksi työturvallisuusrikos, työaika-suojelurikos, työsyryntä, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen ja työnvälitysrikos. Työsuojeluviranomaisen valvottavana olevista laeista muun muassa työsuopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaissa ja työturvallisuuslaissa on rangaistus-säännöksiä. Ilmoitus tehtäisiin poliisille. Voimassa olevan säännöksen mukaan ilmoitus tehdään viralliselle syyttäjälle, mutta käytännössä useat työsuojelutoimistot ovat sopineet syyttäjän kanssa, että ilmoitus voidaan tehdä suoraan poliisille.

Ehdotetun pykälän 2 momentti vastaa valvontalain 24 §:n 2 momenttia. Lisäyksenä ehdotetaan syyttäjälle velvollisuutta hankkia

työsuojeluviranomaiselta lausunto syytehar-
kintaa varten. Lausunto olisi hankittava en-
nen kuin syyttäjä päättää syytteen nostami-
sesta tai syyttämättä jättämisestä. Vastaava
säännös oli kumotun työturvallisuuslain
(299/1958) 50 §:ssä. Lausunnon antaminen
parantaisi työsuojeluviranomaisen asiantun-
temuksen osuutta syyttäjän harkinnassa. Eh-
dotetun työsuojeluviranomaisen kuulemisen
yleisenä tavoitteena on riittävän työsuojelu-
asiantuntemuksen saaminen menettelyn
kaikkiin vaiheisiin. Puheoikeus tuomioistui-
men suullisessa käsittelyssä sisältää mahdol-
lisuuden esittää kysymyksiä asianosaisille ja
todistajille. Työsuojeluviranomaisen tulee
tuoda puolueettomasti esiin asian tutkintaan
sekä työsuojeluun liittyviä näkökohtia sekä
syytetyn puolesta että häntä vastaan.

Pykälässä ehdotetun menettelyn ulkopuo-
lelle jää nykyistä valvontalain säännöstä vas-
taavasti rikoslain 47 luvun 6 a §:n tarkoit-
tama luvattoman ulkomaisen työvoiman
käyttö, josta säädetään ulkomaalaislaissa.

51 §. Rangaistussäännökset. Pykälään eh-
dotetaan lähtökohdiltaan voimassa olevaa
valvontalakia vastaavat rangaistussäännök-
set. Pykälän 1 momentti vastaa asiallisesti
voimassa olevan valvontalain 25 §:n 1 mo-
menttia ja 2 momentti 26 §:n 1 momenttia.

Lakiehdotuksen 48 §:ssä tarkoitettu työ-
tapaturmasta tai ammattitaudista ilmoittami-
sen laiminlyönyt toiminnanharjoittaja, työn-
antaja tai tämän edustaja tuomittaisiin työ-
suojelurikkomuksesta sakkoon. Vastaavasti
rangaistaisiin yksityisen työvoimapalvelun
tai muun toiminnan alkamisilmoituksen lai-
minlyönnistä. Työsuojeluvaltuutetun oikeuk-
sien loukkaamisesta säädetään rikoslain
47 luvun 4 §:ssä. Ehdotukset vastaavat sovel-
tuvin osin valvontalain 25 §:n 3 momenttia.

9 luku. Erinäiset säännökset

52 §. Virka-apu. Pykälässä säädettäisiin
poliisin työsuojeluviranomaiselle antamasta
virka-avusta. Virka-apua voitaisiin pyytää
kaikkeen ehdotettuun valvontatoimintaan, jos
se on valvonnan toteuttamiseksi välttämätön-
tä. Virka-apumahdollisuus kattaisi myös
käytettävän asiantuntijan toiminnan. Virka-
apua voitaisiin pyytää myös pakkokeinojen
tai käyttökiellon täytäntöön panemiseksi.

**53 §. Lain ja muiden tietojen nähtävänä pi-
to.** Pykälään ehdotetaan voimassa olevan
valvontalain 28 §:ää vastaavaa säännöstä lain
ja muiden työsuojelutietojen pitämistä näh-
tävillä työpaikalla.

54 §. Valvonta. Pykälän 1 momenttiin eh-
dotetaan selvyiden vuoksi säännöstä 5 ja 7
luvun säännösten valvonnasta. Säännös kos-
kisi sitä ehdotetun lain menettelyä, jota työ-
suojeluviranomaisen ulkopuoliset ovat vel-
volliset noudattamaan.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädet-
täväksi, että työsuojeluviranomaiset valvovat
tässä laissa tarkoitettua työsuojelun yhteis-
toimintaa vain niillä työpaikoilla, joiden osalta
yhteistoiminnasta ei ole sovittu 23 §:n 1 ja
2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Järjestäy-
tyneellä työpaikalla sopimuksen noudattami-
sen valvonnassa ja sopimuksesta johtuvien
epäselvyyksien ratkaisemisessa noudatetaan
osapuolten kesken sovittua tai muulla kuin
ehdotetulla lailla säädettyä menettelyä.

55 §. Voimaantulo. Laki ehdotetaan tule-
maan voimaan mahdollisimman pian sen jäl-
keen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.
Tavoitteena on, että ainakin työsuojeluyhteis-
toimintaa koskeva 5 luku olisi sovellettavissa
valittaessa yhteistoimintahenkilöitä 1 päivänä
tammikuuta 2006 alkavaksi toimikaudeksi.

Valvontalaki ehdotetaan kumottavaksi kui-
tenkin siten, että sen 2 a ja 20 a § jäävät edel-
leen voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.
Samalla jäisi toistaiseksi voimaan työsuoje-
luun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymi-
sestä annettu asetus (18/2000). Säännökset
liittyvät sosiaali- ja terveysministeriössä vi-
reillä olevaan tarkastuslaitosten hyväksymis-
tä ja pätevyysvaatimuksia koskevaan selvi-
tykseen. Sen sijaan valvontalain voimaan tul-
lessa kumoutuvat sen nojalla annettu asetus
työsuojelun valvonnasta ja asetus virka- tai
työsopimussuhdetta vailla olevien työsuoje-
lun valvonnasta.

1.2. Laki eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eräiden teknisten laitteiden vaatimusten-
mukaisuudesta annetun lain (1016/2004)
12 §:n 1 momentin mukaan lain noudattamis-
ta valvovat työsuojeluviranomaiset ”siten

kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.” Viittausäännökseen muutettaisiin viittaus ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

1.3. Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain (693/1976) 14 §:n 5 momentin mukaan siinä viitattujen säännösten noudattamista työsuojeluviranomaiset valvovat ”sitä kuin siitä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973)”. Viittausäännökseen muutettaisiin viittaus ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

1.4. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 11 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan ”edellä tarkoitetun tietojenantovelvollisuuden sekä 4 luvun 2 ja 8 §:ssä säädettyjen kieltojen noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.” Tietojenantovelvollisuudesta säädetään 5 §:n 1 momentissa. Sen mukaan yhteistyön edistämiseksi yksityisten työvoimapalvelujen kanssa työvoimaviranomaisten on yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa seurattava yksityisten työvoimapalvelujen kehitystä. Tässä tarkoituksessa on pyydettävä määrätyn väliajoin palvelujen tarjoajilta tai näitä edustavalta yhteisöltä yksityisiä työvoimapalveluja koskevia tietoja, jotka palveluja tarjoavien on annettava. Lain 4 luvun 2 §:ssä säädetään työnvälityksen maksukielloista ja 8 §:ssä lain soveltamisesta yksityiseen työvoimapalveluun. Sen 2 momentissa säädetään, että yksityisissä työvoimapalveluissa on noudatettava 2 §:ssä tarkoitettua työnvälityksen maksukielloa ja 2 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua tasapuolisuutta,

eikä niissä saa tarjota alaikäistä työvoimaa työhön, johon sen ottaminen nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaan on kielletty.

Työsuojeluviranomainen ei ole valvonut eikä ole tarkoitettu, että sen pitäisi valvoa työvoimaviranomaisen toimintaa vaan lain soveltamista työvoimaviranomaisesta riippumattomien yksityisten työvoimapalvelujen tarjoajiin. Sen takia ehdotetaan 11 luvun 5 §:n 2 momentin viittausäännöstä muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin tietojen saannin valvonnan lisäksi pelkästään 4 luvun 8 §:ään, jossa säädetään yksityisestä työvoimapalveluista ja lain soveltamisesta niihin. Säännöksen lakiviittaus muutettaisiin viittaukseksi ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Säännösten valvonnassa tulevat noudatettavaksi soveltuvin osin siinä ehdotetut työsuojeluviranomaisen valvontatoimenpiteet. Lähtökohtana on asianmukaisten toimintaohjeiden antaminen. Tarvittaessa voidaan käyttää ankarampia toimenpiteitä ja syyte ilmoituksia.

1.5. Laki tapaturmavakuutuslain 64 d §:n muuttamisesta

Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d §:n 1 momentin 2) kohdan mukaan Tapaturmavakuutuslaitosten liitolla on oikeus antaa Työterveyslaitokselle ”työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa anneannetun lain (131/1973) 22 §:n 2 momentin kolmannessa virkkeessä ”mainitut tiedot työperäisten sairauksien rekisteriä varten. Viittausäännökseen muutettaisiin viittaus työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain (159/1978) ehdotettuun 2 a §:ään, jossa säädetäisiin näistä tiedoista.

1.6. Laki ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta

Ulkomaalaislain (301/2004) 86 §:n 4 momentin mukaan työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien noudattamista ”sitä kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetussa laissa (131/

1973) säädetään”. Viittaussäännökseen muutettaisiin viittaus ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

1.7. Laki yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 11 §:n 1 momentin mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset ”sitien kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa säädetään.” Viittaussäännökseen muutettaisiin viittaus ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

1.8. Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 §:n 2 momentin, 18 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 24 §:n 2 ja 3 momentin viittaukset työterveyshuollon sisällön käsittelemisestä työpaikalla, työsuojeluviranomaisen valvonnasta ja tietojen luovuttamisesta valvontaa varten lakiin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973) muutettaisiin vastaaviksi viittaukseksi ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä.

1.9. Laki työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta

Työterveyslaitos pitää työperäisten sairauksien rekisteriä. Rekisterin pitäminen ja sen tietosisältö perustuvat työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 22 §:ään. Sen mukaan lääkäri on velvollinen ilmoittamaan työperäisten sairauksien epäilystä työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle, joka lähettää ne edelleen työterveyslaitokselle rekisteriä varten. Rekisterin pitämistä koskeva säännös ehdotetaan siirrettäisiin työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annettuun lakiin (159/1978). Rekisterin tietosisältöä esitetään samalla täsmennettäväksi. Rekisterin ylläpitoon ja menettelytapoihin ei tehdä muutoksia. Lääkärin velvollisuudesta ilmoittaa ammattitaudista tai

työstä johtuvasta muusta sairaalloisesta tilasta työsuojeluviranomaiselle ja työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta toimittaa tiedot työterveyslaitoksen pitämään työperäisten sairauksien rekisteriin säädetäisiin nykyistä vastaavasti työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ehdotetun lain 46 §:ssä.

Työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain nykyinen 2 a §:ään ehdotetaan säännöstä, jossa olennaisesti työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 22 §:ää vastaavasti säädetäisiin rekisterin tietosisällöstä ja rekisterin pitämisen perusteista. Työterveyslaitos tallentaa työperäisten sairauksien rekisteriin työsuojeluviranomaiselta saamansa tiedot: sairastuneen nimi, henkilötunnus, sukupuoli, ammatti, lisäksi työnantajaa ja työpaikkaa (työnantaja, toimiala, työpaikkakunta) sekä altistumisen laatua ja kesto (altisteet eli ammattitaudin aiheuttajat, altistumisajat altisteittain) koskevat tiedot sekä tiedot sairauden laadusta, toteamisesta, sen aiheuttamasta haitasta ja vakuutuslaitoksen nimi (diagnoosit, sairastumisikä, sairausloman pituus, sairauden toteamis aika ja -paikka, haitta-aste, vakuutuslaitos) sekä tekninen rekisteröintinumero, rekisteröintivuosi ja rekisteröinnin tietolähde. Tietojen luovutuksesta työsuojeluviranomaiselta säädetäisiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ehdotetun lain 46 §:ssä. Momenttiin ehdotettu rekisterin tietosisältö vastaa lähtökohtaisesti mainittua säännöstä. Lisäksi se kattaisi tiedot, jotka saadaan muilta kuin työsuojeluviranomaisilta.

Momenttiin ehdotetaan täsmennettäväksi rekisterin tietosisältöä siltä osin kuin tiedot saadaan tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d § 1 momentin nojalla ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain (1026/1981) 22 § 3 momentin nojalla. Työterveyslaitos saisi työperäisten sairauksien rekisteriin niiden nojalla seuraavat tiedot: sairastuneen nimi, henkilötunnus, sukupuoli, ammatti, lisäksi työnantajaa ja työpaikkaa (työnantaja, toimiala, työpaikkakunta) sekä altistumisen laatua ja kesto (altisteet eli ammattitaudin aiheuttajat, altistumisajat altisteittain) koskevat tiedot sekä tiedot sairauden laadusta, toteamisesta, sen aiheuttamasta haitasta ja vakuutuslaitok-

sen korvauspäätöksestä (diagnoosit, sairastumisikä, sairausloman pituus, sairauden toteamisaika ja toteamiskerta, sairauden toteamispaikka, haitta-aste, haittaluokka, vakuutuslaitos, rekisteröintinumero, päätös korvattavuudesta, korvauslaji) ja ammattitaudin aiheuttamasta kuolemasta sekä tekninen rekisteröintinumero, rekisteröintivuosi ja rekisteröinnin tietolähde.

Lisäksi ehdotetaan nykyistä vastaavaa viitasta niihin edellä mainittuihin säännöksiin, joiden perusteella työterveyslaitos on oikeutettu saamaan tietoja työperäisten sairauksien rekisteriä varten.

Ehdotettu työterveyslaitoksen työperäisten sairauksien rekisteri vastaa entistä paremmin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja Euroopan yhteisön työtapaturmien ja ammattitautien kirjaamisen ja ilmoittamisen velvoitteita.

1.10. Laki työturvallisuuslain 51 §:n 2 momentin kumoamisesta

Työturvallisuuslain (738/2002) 51 §:n 1 momentissa säädetään yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden yhteistoiminnasta siinä säädettyjen asioiden hoidossa. Pykälän 2 momentin mukaan yhteistoiminnan käynnistämässä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 9 §:n 2 momentissa. Viitatussa 9 §:n 2 momentissa säädetään tältä osin, että pääurakoitsijan tai vastaavassa asemassa olevan työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin yhteistyön järjestämiseksi. Vastaavaa säännöstä ei sisälly ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä. Sen vuoksi ja koska säännös on muutenkin ollut vain informatiivinen ehdotetaan se kumottavaksi.

1.11. Laki rikoslain 47 luvun 6 §:n 2:n kumoamisesta

Rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan työnvälityksrikoksesta tuomitaan myös se, joka vastoin työsuojeluviranomaisen kieltoa jatkaa työvoiman vuokrausta ulkomaille tai tätä koskevaa julkista ilmoitte-

lua. Työsuojeluviranomaisen toimivalta kielon antamiseen perustuu työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 21 a §:ään. Ehdotettuun lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä ei toimivaltaa kiellon antamiseen sisälly. Sen vuoksi ehdotetaan, että rikoslain 47 luvun 6 §:n 2 momentti kumotaan.

1.12. Laki työsuojeluhallinnosta annetun lain 3 §:n 3 momentin kumoamisesta

Sosiaali- ja terveysministeriö voi työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) 3 §:n 2 momentin nojalla siirtää jonkin työsuojeluviranomaisen yleisesti hoitaman valtakunnallisen toimialan tai tehtävän yhden tai tietyn useamman työsuojelupiirin työsuojelutoimiston valvontaan. Ministeriön päätös on pykälän 3 momentin mukaan julkaistava viipymättä ministeriöiden ja valtion viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 1 §:ssä tarkoitettussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään.

Momentin mukaan päätös olisi julkaistava oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on kuitenkin oma edellä mainitun lain 1 §:ssä tarkoitettu määräyskokoelma. Tarkoituksenmukaista on, että päätös julkaistaan siinä määräyskokoelmassa ja annetaan vain tiedoksi tietoverkossa, jota oikeusministeriö pitää. Sosiaali- ja terveysministeriön hallintolain 3 §:n 2 momentin nojalla antama päätös on ministeriöiden ja valtion viranomaisten määräyskokoelmasta annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu yleisesti velvoittava sääntö, joka on ilman nimenomaista säännöstäkin julkaisettava ministeriön määräyskokoelmassa ja saatettava edellä mainitulla tavalla tietoverkkoon maksutta yleisön saatavaksi. Päätös koskee työsuojeluviranomaisten lisäksi valvottavia työpaikkoja ja velvoittaa työsuojeluviranomaisen valvomassa lainsäädännössä velvoitettuja henkilöitä. Ministeriön toimivallasta päätöksen antamiseen on tämän vuoksi nimenomaan säädetty lailla. Näin olen

työsuojelun hallinnosta annetun lain 3 §:n 3 momentti voidaan tarpeettomana kumota.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

3. Suhde perustuslakiin ja säättämisjärjestys

Työpaikkavalvonnan keskeinen menetelmä on työpaikoilla tehtävät tarkastukset. Ehdotulla lailla säädettäisiin tavanomaisten työpaikkatarkastusten lisäksi tarkastuksesta tiloissa, jotka kuuluvat perustuslain 10 §:ssä tarkoitetun (yksityiselämän suojaan sisältyvän) kotirauhan turvan piiriin. Perustuslain 10 §:n 3 momentin nojalla lailla voidaan kuitenkin säätää perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä. Perusoikeuksiin kuuluvat myös perustuslain 7 §:n mukaan jokaisen oikeus elämään ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen. Lisäksi perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan on nimenomaisesti huolehdittava työvoiman suojelusta. Näin ollen mainitut perustuslain säännökset oikeuttavat säätämään lailla kotirauhan piiriin kuuluvista välttämättömistä työsuojelun valvontatoimenpiteistä. Myös yleissopimus nro 81 ja työsuojelun puitedirektiivi edellyttävät valvontaa ja viranomaisen toimintavaltuuksia kaikessa työssä ilman kotityötä koskevaa poikkeusta. Koska perustuslain säännökset yhtäältä velvoittavat julkista valtaa huolehtimaan työsuojelusta ja toisaalta kansainväliset sopimukset ja yhteisöläinsäädäntö sitä edellyttävät, ehdotettujen säännösten voidaan katsoa olevan välttämättömiä työsuojeluun liittyvän valvonnan toteuttamiseksi ja siten sopusoinnussa perustuslain kanssa.

Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvaa kotirauhan piiriin kuuluvaa työtä on esimerkiksi työturvallisuuslain 5 §:ssä tarkoitettu työ, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai niihin liittyvissä olosuhteissa. Tarkastustoi-

minnan ulottamista kotirauhan piiriin ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisella säännöksellä 9 §:ssä. Tarkastus voitaisiin tehdä kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa, jos on perusteltua syytä epäillä työstä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen eikä valvontaa voida toteuttaa riittävästi ilman tarkastusta. Menettelyllä turvattaisiin perustuslain 7 §:n mukainen elämän ja henkilökohtaisen turvallisuuden suoja sekä perustuslain 18 §:ssä säädetty julkisen vallan velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta.

Ehdotettu laki sisältää säännöksiä erinäisistä työsuojeluviranomaisen käytettävissä olevista pakkokeinoista. Perustuslain 80 §:n 2 momentin nojalla muu viranomainen voidaan lailla valtuuttaa antamaan oikeussääntöjä määrätyistä asioista, jos siihen on sääntelyn kohteeseen liittyviä erityisiä syitä eikä sääntelyn asiallinen merkitys edellytä, että asiasta säädetään lailla tai asetuksella. Tällaisen valtuutuksen tulee olla soveltamisalaltaan täsmällisesti rajattu.

Työsuojelun hallinnosta annetun lain mukaan työsuojeluhallinnon tehtävänä on sosiaali- ja terveysministeriön johdolla huolehtia työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Työsuojeluhallinnon tulee yleissopimuksen mukaan suorittaa tarkastustehtäviään riippumattomana hallituksen vaihdokista ja asiaankuulumattomista ulkopuolisista vaikutuksista. Tästä on säädetty lain 2 §:n 2 momentissa.

Ehdotetut pakkokeinot sisältyvät nykyiseen valvontalakiin. Käyttökieltoa ja muita hallinnollisia pakotteita on työsuojeluhallinnossa sovellettu vuoden 1974 alusta. Myös tuotteiden turvallisuuden valvonnassa voidaan käyttää hallinnollisia pakkokeinoja, joilla pyritään estämään vaatimusten vastaisten tuotteiden pääseminen ja liikkuminen markkinoilla. Valvontalain muutosta koskevan hallituksen esityksen (HE 113/ 1992 vp) yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että vaikka pakkokeinoja ei ole määritelty yhteisöläinsäädännössä, niiden tulee direktiivien asettaman lähtökohdan mukaan olla niin tehokkaita, että vaatimustenvastaisen tuotteen markkinoille luovuttaminen voidaan tarvittaessa estää. Kansallisella markkinavalvonnalla ja siitä

johtuvilla toimenpiteillä on vaikutuksia koko Euroopan talousalueella. Markkinavalvonnan tulee olla kansallisesti koordinoitua, markkinavalvonnan toimenpiteiden ja tulosten avoimia ja siten myös muissa Euroopan talousalueen maissa sovellettavissa. Myös hallintolain 67 §:n mukaan viranomainen voi tehostaa kieltoja ja velvoitteita uhilla ja pakotteilla siten kuin siitä erikseen säädetään.

Esityksen 46 § sisältää nykyisen valvontalain 22 §:n säännökset lääkärin velvollisuudesta ilmoittaa ammattitaudin ja työperäisen sairauden epäilystä työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle. Työsuojelutoimisto lähettää tiedot edelleen Työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten. Perustuslain 10 §:n mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen kä-

sittelyssä noudatetaan henkilötietolain (523/1999) säännöksiä. Valvontalain säännökset Työterveyslaitoksen oikeudesta pitää työperäisten sairauksien rekisteriä ja käsitellä niitä koskevia henkilötietoja siirrettäisiin työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annettuun lakiin, jonne ne paremmin sopivat.

Edellä esitetyn perusteella ehdotusten voidaan katsoa olevan työsuojeluun liittyvän valvonnan kannalta välttämättömiä ja siten sopusoinnussa perustuslain kanssa, minkä vuoksi lakiehdotus voidaan säätää tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

I OSA

Yleiset säännökset ja viranomaisvalvonta

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain soveltaminen ja tarkoitus

Tässä laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla.

Mitä 2 ja 3 luvussa säädetään työnantajasta ja työpaikasta, sovelletaan soveltuvien osin muihin tahoihin, joita työsuojeluviranomainen valvoo.

Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *työsuojeluviranomaisella* sosiaali- ja terveysministeriön (*ministeriö*) alaisena piiri-

viranomaisena toimivaa työsuojelupiirin työsuojelutoimistoa; tuotteiden turvallisuuden valvontaa koskevassa 4 luvussa ja siihen liittyvässä menettelyssä työsuojeluviranomaisena toimii myös ministeriö;

2) *tarkastajalla* työsuojeluviranomaiseen virkasuhteessa olevaa, jolla on toimivaltuudet suorittaa tässä laissa tarkoitettuja valvonta- ja tarkastustehtäviä; ja

3) *tuotteella* konetta, työvälinettä, henkilönsuojainta tai muuta teknistä laitetta taikka esinettä sekä kemikaalia taikka kemikaalia sisältävää laitetta tai esinettä.

2 luku

Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet

3 §

Valvonta

Työsuojeluviranomainen tarkastaa työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä tekee muita lainsäädännössä edellytetyjä toimenpiteitä. Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaan sovelletaan hallintolakia (434/2003) ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jollei jäljempänä toisin säädetä. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisen muista tehtävistä säädetään erikseen.

4 §

Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

1) päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, muihin tiloihin, jotka työnantaja on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvan lain mukaan velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita;

2) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä tai säilytettävä ja saada muu selvitys asioista, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti;

3) keskustella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä häneltä edellytetyjä asiakirjoja;

4) saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuista työhön, työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyys-teen vaikuttavista työnantajan tekemistä selvityksistä sekä työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muihin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista;

5) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikkaselvitys sekä muu valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta;

6) ilmoitettuaan asiasta työnantajalle ottaa erikseen suoritettava selvitystä tai tutkimusta varten näyte työpaikalla käytettävästä

raaka- tai tarveaineesta taikka työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta; näytteestä on maksettava käyvän hinnan mukainen korvaus, jollei sen arvo ole vähäinen;

7) tehdä työpaikalla työhygienisiä mittauksia ja työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta perustellusta syystä kuvata siellä;

8) saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista.

Tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla todistuksella.

5 §

Työsuojelutarkastusten tekeminen

Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista.

Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään.

Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytyksettä, jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus siitä, että työpaikalla epäillään rikotun säännöstä, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aihetta.

6 §

Tapaturman tutkimus

Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleen 46 §:ssä tarkoitetun työtapaturman tutkimus on suoritettava kiireellisesti. Tutkimuksessa on selvitettävä tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen.

7 §

Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa

Tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on ilmoitettava ennalta työnantajalle, jollei 8 §:stä muuta johdu. Työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksessa läsnä. Jollei työsuojeluvaltuutettu ole tarkastuksessa läsnä, työnantajan on ilmoitettava tarkastajalle syy tämän poisoloon.

Työnantajalla ja tämän edustajalla, työsuojeluvaltuutetulla ja muilla työntekijöillä osallistaan on oikeus olla tarkastuksessa läsnä ja tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta ja siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Tarkastajan on pyynnöstä keskusteltava näiden henkilöiden kanssa kahden kesken heitä koskevista valvonnan kohteena olevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla. Tarkastaja voi tarkastuksen luonteen tai laajuuden sitä edellyttäessä rajoittaa tai esittää lisättäväksi tarkastukseen osallistuvien lukumäärää.

8 §

Tarkastus ennalta ilmoittamatta

Tarkastus voidaan tehdä ilman 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua edeltävää ilmoitusta, milloin se on valvonnan kannalta tarpeellista. Tällöin tarkastajan on työpaikalle saapuaan mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Tarkastus voidaan aloittaa tekemättä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusta työpaikalle saapumisesta, jos ilmoittaminen olisi omiaan vaarantamaan tarkastuksen tavoitteiden saavuttamista. Tällöin tarkastajan on mikäli mahdollista viimeistään tarkastuksen päättyessä ilmoitettava tarkastuksesta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle ja samalla varatta-

va heille tilaisuus esittää käsityksensä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen ja tarkastuksessa tehtyjen havaintojen johdosta. Jos tarkastaja ei tarkastuksen aikana tai sen päättyessä ole tavannut mainittuja henkilöitä, heille on sopivalla tavalla ilmoitettava tehdystä tarkastuksesta.

9 §

Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa

Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan muutoin kuin asukkaan omasta pyynnöstä 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.

10 §

Ilmoittajan tietojen salassapito

Kun työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työpaikan turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta sen valvontaan kuuluvien säännösten epäilyistä rikkomisesta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilöllisyys saadaan kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu tieto voidaan ilmoittajan suostumuksesta antaa syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

11 §

Tarkastuskertomus

Tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tarkastuskertomuksesta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Lisäksi sen tulee sisältää 13 §:ssä tarkoitettut toimintaohjeet ja keho-

tukset, selostus toimintaohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Kehotus voidaan antaa myös erillisessä asiakirjassa.

Tarkastaja voi tarvittaessa tarkastuskertomuksessa tai muutoin antaa suositustalousteissa neuvoja työsuojelun edistämiseksi.

Tarkastuskertomus on annettava tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on annettava tarkastuskertomus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

12 §

Asiantuntijan käyttö

Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan 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 tarkastajan kanssa.

Työsuojeluviranomaisen on annettava asiantuntijan tekemät keskeiset havainnot tiedoksi sopivaksi katsomallaan tavalla työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työsuojeluvaltuutettua ei ole, työnantajan on annettava keskeiset havainnot sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Mitä viranomaisesta säädetään hallintolaisissa ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa, koskee myös asiantuntijaa hänen toimiessa työsuojeluviranomaisen apuna.

3 luku

Toimivallan käyttö

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa sään-

nöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;

2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;

3) työsopimuslaissa tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun palkkalaskelman tai työtodistuksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; tai

6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

14 §

Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi

Tarkastajan on seurattava, onko työnantaja noudattanut 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua kehotusta määräajassa. Jos tarvittavia toimenpiteitä ei ole suoritettu, tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Jos tarkastaja havaitsee, että toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei ilmeisesti johda säännösten vastaisen olotilan korjaamiseen tai poistamiseen taikka asia ei siedä viivytystä, tarkastaja voi saattaa asian työsuojeluvir-

ranomaisen käsiteltäväksi toimintaohjetta tai kehotusta antamatta.

15 §

Työsuojeluviranomaisen päätös

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Määräaikaa asetettaessa on otettava huomioon aiemmin kehotuksessa asetettu määräaika.

Työsuojeluviranomainen voi määrätä 1 momentissa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisen siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

Työsuojeluviranomainen voi päätöksessään määrätä, että sitä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

16 §

Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto

Jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Työsuojeluviranomainen voi määrätä edellä mainitun käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Tarkastaja voi heti antaa 1 momentissa tarkoitetun käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava. Tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

17 §

Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hal-

lintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

4 luku

Tuotteiden turvallisuuden valvonta

18 §

Tuotteen luovuttamiskielto

Jos työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on valvonnassaan havainnut, ettei markkinoille tai käyttöön tarkoitettu tuote ole säädettyjen vaatimusten mukainen tai se on muuten omiaan aiheuttamaan vaaraa henkilöille tai omaisuudelle, työsuojelutoimiston on tarpeellisesti osin siirrettävä asia ministeriön käsiteltäväksi.

Ministeriö voi kieltää tuotteen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes tuote on saatettu vaatimusten mukaiseksi. Kiellon sijasta ministeriö voi määrätä rajoituksia tai ehtoja tuotteen luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä tuotetta vaatimusten vastaiseksi, ministeriö voi kieltää tuotteen luovutuksen, kunnes tuotteen vaatimusten mukaisuus on selvitetty.

Vaikka tuote on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön, ministeriö voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun kiellon tai määrätä tuotetta koskevista luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista, jos tuote on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden.

Tarkastaja voi, jos tuote käyttöön otettuna voi aiheuttaa välitöntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, antaa 2 tai 3 momentissa tarkoitetun kiellon väliaikaisena. Tarkastajan on siirrettävä asia työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle, joka saattaa asian ministeriön käsiteltäväksi. Tarkastajan, työsuojelutoimiston ja ministeriön on toimittava asiassa kiireellisesti.

19 §

Markkinoilta ja käytöstä poistaminen

Ministeriö voi 18 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojaan tai myyjän taikka muun, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille tai käyttöön, poistamaan sen markkinoilta, ja jos tuote on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä.

20 §

Tiedottaminen ja tehosteet

Ministeriö voi 18 tai 19 §:n mukaisessa päätöksessään asettaa velvoitteen tiedottaa sopivalla tavalla päätöksen edellyttämistä toimenpiteistä ja tuotteen haltijan oikeuksista.

Ministeriö voi määrätä tässä luvussa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Ministeriön on ilmoitettava 18 §:n 2 momentissa tarkoitettua päätöksestä Euroopan yhteisöjen komissiolle ja tarvittaessa muille Euroopan unionin jäsenvaltioille siten kuin ilmoittamisesta yhteisön lainsäädännössä tai muualla säädetään.

21 §

Tuotteen tutkiminen ja kustannusten korvaaminen

Ministeriöllä on oikeus ottaa tutkittavaksi 19 §:ssä tarkoitettun henkilön hallussa oleva tuote, jos se on 18 §:ssä tarkoitettun valvonnan kannalta tarpeellista. Jos tuotteen haltija sitä vaatii, tuote on korvattava käyvän hinnan mukaan, jollei osoittaudu, että tuote on vaatimusten vastainen.

Jos tuote on vaatimusten vastainen, ministeriö voi velvoittaa tuotteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta tai testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Kustannukset saadaan periä ilman eri tuomiota siten

kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottotoimin annetussa laissa (367/1961) säädetään.

II OSA

Työsuojelun yhteistoiminta

5 luku

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla

22 §

Yhteistoiminnan tavoitteet ja toteuttaminen

Tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

23 §

Sopimisoikeus

Tässä luvussa tarkoitettu yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

Mitä 1 momentissa säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisluterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään tässä luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Sopimus on voimassa

toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan tulee kirjallisesti ilmoittaa sovellettavasta sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla.

24 §

Sopimisoikeuden rajoitukset

Edellä 23 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella ei voida rajoittaa 32, 36 ja 37 §:ssä tarkoitettuja oikeuksia. Sopimuksella ei voida poistaa 33 §:ssä, 34 §:n 1 ja 3 momentissa eikä 35 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

Edellä 23 §:n 3 momentissa tarkoitella sopimuksella ei voida rajoittaa 29 §:ssä, 33 §:n 1 momentissa, 34 §:ssä, 35 §:ssä, 40 §:ssä eikä 41 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

25 §

Työpaikka

Tässä luvussa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

26 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;

2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille

tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;

4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;

5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seuranta-tiedot;

7) edellä 1—6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1—7 kohdissa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yhteistoimintaan 26 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin. Laajakan-toiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 26 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettut ja muut 26 §:ssä tarkoitettut asiat käsitellään 38 §:ssä tarkoitettussa työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, 26 §:n 2—7 kohdassa tarkoitettut asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua, 26 §:ssä tarkoitettut asiat käsitellään soveltuvin osin siten kuin työturvallisuuslain

(738/2002) 3 luvussa säädetään. Yhteistoiminnasta työterveyshuollon osalta säädetään erikseen.

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista asioista. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

28 §

Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö

Työnantajan on nimettävä edustajansa, (*työsuojelupäällikkö*), tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asian-
tuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 26 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

29 §

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojelu-

viranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettua valtuutettua. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaisensa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetysten korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 36 §:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

30 §

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikauden pituudesta 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita. 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.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöase-

massa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisessä ilmenee työpaikalla epätietoisuutta, tarkastajan tulee antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Jollei työpaikalla, jolla 29 §:n mukaan on valittava työsuojeluvaltuutettu, ole toimitettu vaalia, tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

31 §

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asian tuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

32 §

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luetelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan. Hänellä

on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon antamisesta työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevasta hakemuksesta säädetään erikseen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

33 §

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle.

Kouluttamisen on tapahduttava työaikana, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

34 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 31 §:ssä säädettyjen tehtävien hoita-

mista varten säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrittäessä on otettava huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitettut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole 23 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu 1 momentin tarkoittamat tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, koskee sen työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmän valitsemaa työsuojeluvaltuutettua, jonka ryhmän työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle työstä aiheutuva haitta tai vaara on suurempi kuin toisen ryhmän työntekijöille aiheutuva haitta tai vaara.

Työsuojeluvaltuutetun 1 momentissa tarkoitettu vapautus on hänen säännöllisten työtehtäviensä niin edellyttäessä otettava töiden järjestelyssä huomioon. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava työ- tai virkasuhteesta tai muusta palvelussuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan.

35 §

Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle työsuojeluvaltuutetun tehtävien

työaikana hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Korvaus lasketaan sen mukaan, mitä työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus työsuojeluvaltuutetun työajan ulkopuolella suorittamista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle.

36 §

Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä säädetyn rajoituksin keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta.

Työsuojeluvaltuutetun on, milloin se vaaran laatuun ja muihin olosuhteisiin nähden on mahdollista, ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun se voi vaaratta tapahtua. Työnantaja voi varmistuttuaan, ettei 1 momentissa tarkoitettua vaaraa ole, määrätä työn jatkettavaksi.

Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva haitta ja vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työsuojeluvaltuutettu on tämän pykälän mukaisesti keskeyttänyt työn, hän ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

37 §

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

38 §

Työsuojelutoimikunta

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

39 §

Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano

Jollei työsuojelutoimikunnan jäsenmäärästä ja eri osapuolten edustuksesta muuta sovita, toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja taikka toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 30 §:ssä työsuojeluvaltuutettujen vaalista säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojelutoimikunnan vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä sekä toimikunnan koolle kutumisesta ja muusta sen tehtävien järjestelystä.

40 §

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten oikeudesta saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten ja oikeudesta saada korvaus edellä mainittujen tehtävien johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista on soveltuvin osin voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetun vastaavista oikeuksista 34 ja 35 §:ssä säädetään.

41 §

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila

Työnantajan on osoitettava hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikka työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle näiden tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tila tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia kokouksia varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä 23 §:n mukaisesti sovitaan.

42 §

Yhteinen työsuojeluvaltuutettu

Jos samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä tässä luvussa tarkoitettussa yhteistoiminnassa kaikkien työnantajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

43 §

Salassapitovelvollisuus

Tässä luvussa tarkoitetun tai 23 §:n mukaisesti sovitun yhteistoimintatehtäviä hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä yri-
tysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania, sekä yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta mainittua tehtävää.

III OSA

Muutoksenhaku, ilmoitusvelvollisuudet, rangaistussäännökset ja erinäiset säännökset

6 luku

Oikeusturvakeinot

44 §

Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä

Työsuojelupiirin työsuojelutoimiston tämän lain nojalla antamaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen ja ministeriön työsuojeluviranomaisena tämän lain nojalla antamaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Valitus on hallinto-oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa käsiteltävä kiireellisenä.

Sen lisäksi, mitä muualla laissa säädetään valituksen tekemiseen oikeutetuista, asianomainen työsuojeluvaltuutettu saa valittaa päätöksestä, jolla on myönnetty lupa poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksista. Hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa

myös valituksen kohteena olevan päätöksen tehnyt työsuojeluviranomainen.

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 täytäntöönpanon yhteydessä.

Muutoksenhausta työsuojelutoimiston antamaan päätökseen, joka koskee työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 9 §:ssä tarkoitettuja poikkeuslupia, säädetään mainitussa laissa.

45 §

Muistutus

Työnantajalla, asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja työntekijällä on oikeus tehdä työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle kirjallinen muistutus siitä, ettei työsuojelutarkastuksessa ole toimittu tämän lain mukaisesti. Muistutus on tehtävä kahden kuukauden kuluessa työsuojelutarkastuksesta tai muusta valvontatoimenpiteestä. Muistutuksen johdosta on tutkittava tehdyt valvontatoimenpiteet ja tarvittaessa tehtävä uusi tarkastus. Muistutuksen tekijälle on kohtuullisessa ajassa asian selvittämisestä ilmoitettava muistutuksen aiheuttamista toimenpiteistä.

7 luku

Ilmoitukset työsuojelun valvontaa varten

46 §

Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen

Työnantaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle kuoleman tai vaikean vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta, jonka johdosta tapahtumapaikalla on tapaturmavakuutusvakuutuslain (608/1948) mukaan suoritettava poliisitutkinta.

Jos lääkäri perustellusti epäilee ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitettua ammatti-

tautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä tehtävä salassapitosäännösten estämättä asiasta ilmoitus työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle.

Ilmoituksesta on käytävä ilmi:

1) sairastuneen nimi, henkilötunnus sekä muut yhteystiedot;

2) työnantajan nimi sekä tämän ja työpaikan yhteystiedot;

3) muut tarpeelliset yhteystiedot;

4) altistumisen laatu ja kesto;

5) tieto sairauden laadusta, toteamisesta ja siitä aiheutuneesta haitasta.

Työsuojelutoimiston tulee toimittaa 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen tiedot työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoituksen sisällöstä ja lähettämisestä.

47 §

Yhteistoimintahenkilöistä ilmoittaminen

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut työsuojeluhenkilörekisteriin säädetään työsuojelurekisteristä annetussa laissa (1039/2001).

48 §

Ennakkoilmoitusvelvollisuus

Joka päätoimialanaan tarjoaa julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuja yksityisiä työvoimapalveluja, on velvollinen ilmoittamaan toiminnan aloittamisesta työsuojeluviranomaiselle.

Työnantajan tai muun toiminnasta vastaavan on tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle asbestityöstä, muusta kuin tilapäisestä rakennustyöstä ja muusta vastaavasta erityistä tapaturman vaaraa tai terveyden haittaa aiheuttavasta työstä, sen luonteesta ja kestosta.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoitettavasta työstä tai toiminnasta, ilmoituksen sisällöstä, ilmoitusajasta ja muista menettelytavoista.

8 luku

Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Työsuojeluviranomaisen on, saatuaan tietoonsa epäkohdan tai puutteellisuuden tuotuksessa, jonka turvallisuutta koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu muulle viranomaiselle, ilmoitettava asiasta kyseiselle valvontaviranomaiselle.

50 §

Rikosasiasta ilmoittaminen ja ilmoituksen käsittely

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on työsuojeluviranomaiselle varattava tilaisuus tulla kuuluksi. Virallisen syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

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

51 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 10 tai 43 §:ssä säädetystä salassapito- tai vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei siitä muualla laissa kuin rikoslain 38 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetä ankarampaa rangaistusta.

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain 46 tai 48 §:ssä säädettyä ilmoitusvelvollisuutta, on tuomittava, jollei muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työsuojelurikkomuksesta* sakkoon.

Työsuojelurikkomuksesta tuomitaan myös se työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 53 §:ssä säädettyä nähtävänäpitolovelvollisuutta.

9 luku

Erinäiset säännökset

52 §

Virka-apu

Poliisin on annettava työsuojeluviranomaisen pyynnöstä virka-apua valvonnan toteuttamista varten.

53 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen

nojalla annetut säädökset sekä asianomaisen työsuojeluviranomaisen, työsuojelupäällikön ja työpaikan työsuojeluvaltuutetun nimi- ja yhteystiedot työpaikalla työntekijöiden nähtävänä.

54 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat 5 luvussa säädettyä työsuojelun yhteistoimintaa ja 7 luvussa säädettyä ilmoitusvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevia säännöksiä, jos yhteistoiminnasta on sovittu 23 §:n 1 tai 2 momentissa säädetyn mukaisesti.

10 luku

Voimaantulosäännökset

55 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 2000 . Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tällä lailla kumotaan työsuojelun valvonasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annettu laki (131/1973) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Kumottavan lain 2 a ja 20 a § ja sen nojalla työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä 14 päivänä tammi-kuuta 2000 annettu asetus (18/2000) jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

2.

Laki**eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 26 päivänä marraskuuta 2004 annetun lain (1016/2004) 12 §:n 1 momentti seuraavasti:

12 §	toiminnasta annetussa laissa (/2005)
<i>Lain valvonta</i>	säädetään.

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

3.

Laki**toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 13 päivänä elokuuta 1976 annetun lain (693/1976) 14 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 498/2002, seuraavasti:

14 §	suojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) säädetään.
_____	_____

Jollei tässä laissa säädetä toisin, tupakoinnin kieltämistä ja sen rajoittamista koskevien 12 §:n 5 ja 6 kohdan ja 13 §:n 3 momentin säännösten noudattamista työyhteisössä valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työ-	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

4.

Laki**julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 11 luvun 5 §:n 2 momentti seuraavasti:

11 luku

Toimeenpanoon liittyvä yhteistyö

5 §

*Yhteistyö yksityisten työvoimapalveluiden
 kanssa ja niiden valvonta*

antovelvollisuutta ja 4 luvun 8 §:ssä tarkoi-
 tettua lain soveltamista yksityisiin työvoima-
 palveluihin valvovat työsuojeluviranomaiset
 siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpai-
 kan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa
 (/2005) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta
 200 .

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tietojen-

5.

Laki**tapaturmavakuutuslain 64 d §:n 1 momentin muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d §:n
 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 723/2002, seuraavasti:

64 d §

Tapaturmavakuutuslaitosten liitolla on oi-
 keus sen lisäksi, mitä muualla tässä laissa tai
 muussa laissa säädetään, antaa salassapito-
 säännösten ja muiden tiedonsaantia koske-
 vien rajoitusten estämättä 64 §:n nojalla va-
 kuutuslaitokselta ja Valtiokonttorilta saa-
 miaan tietoja seuraavasti:

2) Työterveyslaitokselle työterveyslaitok-
 sen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain
 (159/1978) 2 a §:n 2 momentissa tarkoitettut
 tiedot työperäisten sairauksien rekisteröintiä
 varten;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
 ta 200 .

6.

Laki**ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 2004 annetun ulkomaalaislain (301/2004) 86 §:n 4 momentti seuraavasti:

86 § <i>Työsuojeluviranomainen</i>	noudattamista siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) säädetään.
---	--

_____ Työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien _____	_____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .
---	---

7.

Laki**yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä tammikuuta 2004 annetun yhdenvertaisuuslain (21/2004) 11 §:n 1 momentti seuraavasti:

11 § <i>Valvonta</i>	ranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) säädetään.
-----------------------------	---

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluvii- _____	_____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .
---	---

8.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 §:n 2 momentti, 18 §:n 1 momentin 2 kohta ja 24 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

8 §

Yhteistoiminta

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/ 2005) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

18 §

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveyshuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

2) työsuojeluviranomaiselle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 12 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon; sekä

24 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa säädetään, valvottava, että työnantaja järjestää tässä laissa tai sen nojalla annetuissa sääöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sosiaali- ja terveysministeriöltä tai sen määräämältä laitokselta tai viranomaiselta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 2005.

9.

Laki**työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä helmikuuta 1978 työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain (159/1978) 2 a §, sellaisena kuin se on laissa 1287/2001, seuraavasti:

2 a §

Työterveyslaitos voi muodostaa 2 §:ssä säädettyjen mittaus- ja laboratoriotointojen hoitamisessa syntyvistä työntekijöiden altistumistiedoista työhygieenisten altistusmittausten rekisterin ja biologisten altistumismittausten rekisterin. Edellä mainittuihin rekistereihin voidaan merkitä altistuneen henkilön nimi ja henkilötunnus sekä tiedot työnantajasta, työpaikasta, altistumisen laadusta ja kestosta, tilaajasta sekä altistumismittauksista ja niistä annetuista lausunnoista. Lisäksi biologisten altistumismittausten rekisteriin voidaan merkitä tiedot näyteanalyyseistä.

Työterveyslaitos ylläpitää työperäisten sairauksien rekisteriä ammattitautien ja muiden työstä johtuvien sairauksien tutkimusta, selvittelyä ja ehkäisyä sekä diagnosoinnin ja hoidon kehittämistä varten. Rekisteriin voidaan tallettaa sairastuneen henkilön nimi, henkilötunnus, ammatti, tiedot työnantajasta ja työpaikasta, altistumisen laadusta ja kestosta, sairauden toteamisesta ja laadusta sekä sen aiheuttamasta haitasta ja sairauslomasta, vakuutuslaitoksen päätös ammattitaudiksi hyväksymisestä ja korvauksesta sekä ammatitautiin aiheuttamasta kuolemasta. Työterveyslaitoksen oikeudesta saada tietoja työperäisten sairauksien rekisteriä varten säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu-

jeluyhteistoiminnasta annetun lain 46 §:ssä (/2005), tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d §:ssä ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain (1026/1981) 23 §:n 3 momentissa.

Työterveyslaitos voi käyttää altistumismittausten rekistereiden ja työperäisten sairauksien rekisterin tietoja alansa tutkimus- ja selvitystoimintaan ja luovuttaa niistä tietoja toimialansa yksilöityä tieteellistä tutkimusta varten siten kuin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 28 §:ssä säädetään.

Tutkimus- ja selvitystoiminnan lähdeaineistona arvokkaat altistumismittausten rekistereiden sekä työperäisten sairauksien rekisterin tiedot säilytetään pysyvästi siten kuin arkistolaitos erikseen määrää.

Työterveyslaitos voi 2 §:ssä säädettyjen toimintojen lisäksi tuottaa yksinomaan toisen lukuun terveydenhuoltopalveluja, tehdä toimialaansa liittyviä tutkimuksia, henkilöarviointitoimintaa ja muita toimialaansa liittyviä selvityksiä ja mittauksia sekä rekisteröidyn henkilön suostumuksen mukaisesti säilyttää ja käyttää niiden tietoja alansa tutkimus- ja selvitystehtävissä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 200 .

10.**Laki****työturvallisuuslain 51 §:n 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §	2 §
Tällä lailla kumotaan 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 51 §:n 2 momentti.	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu- ta 200 ____ .

11.**Laki****rikoslain 47 luvun 6 §:n 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §	2 §
Tällä lailla kumotaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 578/1995.	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu- ta 200 ____ .

12.**Laki****työsuojeluhallinnosta annetun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §	2 §
Tällä lailla kumotaan työsuojeluhallinnosta 8 päivänä tammikuuta 1993 annetun lain (16/1993) 3 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 478/2004.	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu- ta 200 .

Naantalissa 23 päivänä kesäkuuta 2005

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Sinikka Mönkäre*

*Liite
Rinnakkaistekstit*

2.

Laki

eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 26 päivänä marraskuuta 2004 annetun lain (1016/2004) 12 §:n 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

12 §

Lain valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin *työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973)* säädetään.

Ehdotus

12 §

Lain valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005)* säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

3.

Laki

toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 13 päivänä elokuuta 1976 annetun lain (693/1976) 14 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 498/2002, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

14 §

Jollei tässä laissa säädetä toisin, tupakoinnin kieltämistä ja sen rajoittamista koskevien 12 §:n 5 ja 6 kohdan ja 13 §:n

Ehdotus

14 §

Jollei tässä laissa säädetä toisin, tupakoinnin kieltämistä ja sen rajoittamista koskevien 12 §:n 5 ja 6 kohdan ja 13 §:n 3

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 momentin säännösten noudattamista työyhteisössä valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin siitä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973).

momentin säännösten noudattamista työyhteisössä valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

4.

Laki

julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 11 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 12 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 11 luvun 5 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 luku

11 luku

Toimeenpanoon liittyvä yhteistyö

Toimeenpanoon liittyvä yhteistyö

5 §

5 §

Yhteistyö yksityisten työvoimapalveluiden kanssa ja niiden valvonta

Yhteistyö yksityisten työvoimapalveluiden kanssa ja niiden valvonta

Edellä tarkoitetun tietojenantovelvollisuuden sekä 4 luvun 2 ja 8 §:ssä säädettyjen kieltojen noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tietojenantovelvollisuutta ja 4 luvun 8 §:ssä tarkoitettua lain soveltamista yksityisiin työvoimapalveluihin valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa (/2005) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

5.

Laki**tapaturmavakuutuslain 64 d §:n 1 momentin muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 723/2002, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

64 d §

Tapaturmavakuutuslaitosten liitolla on oikeus sen lisäksi, mitä muualla tässä laissa tai muussa laissa säädetään, antaa salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä 64 §:n nojalla vakuutuslaitokselta ja Valtiokonttorilta saamia tietoja seuraavasti:

2) Työterveyslaitokselle *työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa* annetun lain (131/1973) 22 §:n 2 momentin kolmannessa virkkeessä mainitut tiedot työperäisten sairauksien rekisteriä varten;

Ehdotus

64 d §

Tapaturmavakuutuslaitosten liitolla on oikeus sen lisäksi, mitä muualla tässä laissa tai muussa laissa säädetään, antaa salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä 64 §:n nojalla vakuutuslaitokselta ja Valtiokonttorilta saamia tietoja:

2) Työterveyslaitokselle *työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta* annetun lain (159/1978) 2 a §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot työperäisten sairauksien rekisteröintiä varten;

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____
kuuta 200 .

6.

Laki**ulkomaalaislain 86 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 2004 annetun ulkomaalaislain (301/2004) 86 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

86 §

Työsuojeluviranomainen

 Työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien noudattamista siten kuin *työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973)* säädetään.

Ehdotus

86 §

Työsuojeluviranomainen

 Työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien noudattamista siten kuin *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistöinnistä annetussa laissa (/2005)* säädetään.

Tämä laki tulee voimaan *päivänä*
kuuta 200 .

7.

Laki**yhdenvertaisuuslain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä tammikuuta 2004 annetun yhdenvertaisuuslain (21/2004) 11 §:n
 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

11 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin *työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973)* säädetään.

Ehdotus

11 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
 ta 200 .

8.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 §:n 2 momentti, 18 §:n 1 momentin 2 kohta ja 24 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

8 §

Yhteistoiminta

Yhteistoiminta

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja *muutoksenhausta työsuojeluasioissa* annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja *työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta* annetussa laissa (/2005) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

18 §

18 §

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveyshuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

2) työsuojeluviranomaiselle ja *työsuojeluvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuoje-*

2) työsuojeluviranomaiselle *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-*

luasioissa annetun lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon; sekä

24 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa on säädetty, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sosiaali- ja terveysministeriöltä tai sen määräämältä laitokselta tai viranomaiselta.

toiminnasta annetun lain 12 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon; sekä

24 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa säädetään, valvottava, että työnantaja järjestää tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (/2005) tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sosiaali- ja terveysministeriöltä tai sen määräämältä laitokselta tai viranomaiselta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 2005.

9.

Laki

työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain 2 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 24 päivänä helmikuuta 1978 työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain (159/1978) 2 a §, sellaisena kuin se on laissa 1287/2001, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 a §

Työterveyslaitos voi muodostaa 2 §:ssä säädettyjen mittaus- ja laboratoriotointojen hoitamisessa syntyvistä työntekijöiden altistumistiedoista työhygieenisten altistumismittausten rekisterin ja biologisten altistumismittausten rekisterin. Edellä mainittuihin *altistumismittausten* rekistereihin voidaan merkitä altistuneen henkilön nimi ja henkilötunnus sekä tiedot työnantajasta, työpaikasta, altistumisen laadusta ja kestosta, tilaajasta sekä altistumismittauksista ja niistä annetuista lausunnoista. Lisäksi biologisten altistumismittausten rekisteriin voidaan merkitä tiedot näyteanalyyseistä. *Tutkimus- ja selvitystoiminnan lähdeaineistona arvokkaat altistumismittausten rekistereiden tiedot säilytetään pysyvästi siten kuin arkistolaitos erikseen määrää.*

Työterveyslaitos voi käyttää altistumismittausten rekistereiden tietoja alansa tutkimus- ja selvitystoimintaan ja luovuttaa niistä tietoja toimialansa yksilöityä tieteellistä tutkimusta varten siten kuin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 28 §:ssä säädetään.

Työterveyslaitos voi 2 §:ssä säädettyjen toimintojen lisäksi tuottaa yksinomaan toisen lukuun terveydenhuoltopalveluja, tehdä toimialaansa liittyviä tutkimuksia, henkilöarviointitoimintaa ja muita toimialaansa liittyviä selvityksiä ja mittauksia sekä rekisteröidyn henkilön suostumuksen mukaisesti säilyttää ja käyttää niiden tietoja alansa tutkimus- ja selvitystehtävissä.

Ehdotus

2 a §

Työterveyslaitos voi muodostaa 2 §:ssä säädettyjen mittaus- ja laboratoriotointojen hoitamisessa syntyvistä työntekijöiden altistumistiedoista työhygieenisten altistumismittausten rekisterin ja biologisten altistumismittausten rekisterin. Edellä mainittuihin rekistereihin voidaan merkitä altistuneen henkilön nimi ja henkilötunnus sekä tiedot työnantajasta, työpaikasta, altistumisen laadusta ja kestosta, tilaajasta sekä altistumismittauksista ja niistä annetuista lausunnoista. Lisäksi biologisten altistumismittausten rekisteriin voidaan merkitä tiedot näyteanalyyseistä.

Työterveyslaitos ylläpitää työperäisten sairauksien rekisteriä ammattitautien ja muiden työstä johtuvien sairauksien tutkimusta, selvittelyä ja ehkäisyä sekä diagnosoinnin ja hoidon kehittämistä varten. Rekisteriin voidaan tallettaa sairastuneen henkilön nimi, henkilötunnus, ammatti, tiedot työnantajasta ja työpaikasta, altistumisen laadusta ja kestosta, sairauden toteamisesta ja laadusta sekä sen aiheuttamasta haitasta ja sairauslomasta, vakuutuslaitoksen päätös ammattitaudiksi hyväksymisestä ja korvauksesta sekä ammattitaudin aiheuttamasta kuolemasta. Työterveyslaitoksen oikeudesta saada tietoja työperäisten sairauksien rekisteriä varten säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 46 §:ssä (/2005), tapaturmavakuutuslain (608/1948) 64 d §:ssä ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain (1026/1981) 23 §:n 3 momentissa.

Työterveyslaitos voi käyttää altistumismittausten rekistereiden ja työperäisten sairauksien rekisterin tietoja alansa tutkimus- ja selvitystoimintaan ja luovuttaa niistä tietoja toimialansa yksilöityä tieteellistä tutkimusta varten siten kuin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 28 §:ssä säädetään.

Tutkimus- ja selvitystoiminnan lähdeaineistona arvokkaat altistumismittausten rekistereiden sekä työperäisten sairauksien rekisterin tiedot säilytetään pysyvästi siten kuin arkistolaitos erikseen määrää.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

10.

Laki**työturvallisuuslain 51 §:n 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

51 §

Pääasiallista määräysvalta käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Yhteistoiminnan käynnistämisestä 1 momentissa tarkoitetussa tilanteessa säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 9 §:n 2 momentissa.

Ehdotus

51 §

Pääasiallista määräysvalta käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

(kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 ____.

11.

Laki**rikoslain 47 luvun 6 §:n 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

6 §

Työnvälityksrikoksesta tuomitaan myös se, joka vastoin työsuojeluviranomaisen kieltoa jatkaa työvoiman vuokrausta ulkomaille tai tätä koskevaa julkista ilmoittelua.

Ehdotus

6 §

(kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 ____.

12.**Laki****työsuojeluhallinnosta annetun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Edellä 2 momentissa tarkoitettu ministeriön päätös on julkaistava viipymättä ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 1 §:ssä tarkoitettussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään.

(kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 ____.