

**Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi  
ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan työturvallisuuslain uudistamista kokonaisuudessaan. Uusi laki korvaisi vuonna 1958 annetun työturvallisuuslain. Ehdotuksessa on otettu huomioon Euroopan yhteisön työsuojelua koskevat direktiivit ja Kansainvälisen työjärjestön Suomea sitovat yleissopimukset siten, että ehdotettavat säännökset täyttävät niiden vaatimukset.

Työturvallisuuslakia sovellettaisiin työsuhteessa sekä virka- ja muussa siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Lisäksi lakia sovellettaisiin moniin muihin työnteon muotoihin, joissa työn suorittaja ei ole työ- tai virkasuhteessa työn teettäjään nähden. Myös vapaaehtoistyö tulisi osittain soveltamisalaan. Pääsääntöisesti kuitenkin tavanomainen harrastustoiminta jäisi lain ulkopuolelle, samoin kuin ammattiurheileminen.

Työturvallisuuden hallinnasta ja työnantajan velvollisuudesta työolosuhteiden parantamiseen ehdotetaan laissa säädettäväksi aiempaa selkeämmin. Työnantajan velvollisuus tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät ja työstä aiheutuvat vaarat tulisi työnantajan velvoitteena selvästi esille. Työnantajalla olisi yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä epätavallisia ja ennalta arvaamattomia olosuhteita koskevin rajoituksin.

Työpaikalla, jossa samanaikaisesti tai peräkkäin toimii työnantajia tai itsenäisiä työsuurittajia, on näiden toimijoiden velvollisuuksia ehdotettu täsmennettäväksi ja selkeytettäväksi. Tällaista yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset tulisivat sovellettavaksi toimialasta riippumatta kaikilla yhteisillä työpaikoilla. Laajennuksena nykyiseen lakiin olisi lisäksi se, että laissa olisi säännös teollisuus- ja liikehallissa tai vastaavassa tilassa toimivien eri työnantajien yhteistoiminnasta.

Ehdotuksen mukaan säädettäisiin velvollisuuksia myös työntekijöille. Heidän tulisi

noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä muutenkin noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän olisi käytettävissään olevin keinoin huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän tulisi myös välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työpaikalla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niitä koskevat torjuntatoimenpiteet on ehdotuksessa käsitelty aihepiireittäin. Huomiota kiinnitetään perinteisten fyysisten tapaturmanvaarojen torjunnan lisäksi työn kuormitustekijöihin ja niiden vähentämiseen, ergonomiaan ja näyttöpäätetyöhön, väkivallan uhan torjumiseen ja yksintyöskentelyyn. Niin ikään säädettäisiin häirinnän ja muun epäasiallisesta kohtelun torjunnasta.

Lisäksi säädettäisiin työpaikan ja työympäristön rakenteellisesta turvallisuudesta sekä kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten tekijöiden sekä koneiden ja työvälineiden turvallisuudesta.

Lakiehdotuksessa on myös säännökset muiden työn turvallisuuteen vaikuttavien henkilöiden velvoitteista. Tällaisia ovat koneiden ja laitteiden valmistaja ja maahantuoja sekä asentaja, suunnittelija, eräiden koneiden käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittaja, tavaroiden lähettäjä, kiinteistön omistaja ja sataman tai aluksen haltija. Ehdotuksessa on myös rangaistussäännös.

Esitykseen sisältyvät myös ehdotukset 17 lain muuttamisesta.

Ehdotettujen lakien on tarkoitus tulla voimaan niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen niin pian kuin se työturvallisuuslain kokonaisuudistuksen vaatima koulutus huomioon ottaen on mahdollista.

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Johdanto

Työturvallisuuslaki (299/1958) tuli voimaan 1.1.1959. Se perustui vuonna 1954 valmistuneeseen komiteanmietintöön (1954:10). Lailla kumottiin vuoden 1930 työturvallisuuslaki (104/1930). Lakia on sen voimassaoloaikana muutettu useaan otteeseen. Lähes kaikki lain pykälät ovat muussa kuin alkuperäisessä muodossaan.

Työturvallisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Työturvallisuuslain oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijöitä terveyden menettämisen ja tapaturman vaaroilta työssä. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, mistä seuraa, ettei laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin.

Vuonna 1972 asetettiin komitea valmistelemaan uutta työturvallisuuslakia (komiteanmietintö 1974:123). Mietintö ei johtanut lain kokonaisuudistukseen. Vuonna 1987 lakiin tehtiin lailla 27/1987 osittaisuudistus, jolloin noin puolet lain säännöksistä kirjoitettiin uudelleen. Uudistus perustui vuoden 1983 työsuojelukomitean mietintöön (1984:65). Lakiin lisättiin ennen kaikkea työsuojelun suunnitelmallisuutta ja ennakoitavuutta korostavaa sääntelyä sekä työntekijän henkisten edellytysten huomioon ottamista koskeva velvoite. Henkisen työsuojelun edellytysten huomioon ottaminen tuli tällöin ensi kertaa mainituksi lainsäädännössä.

Työturvallisuuslakia arvioitiin ja tarkasteltiin jälleen vuonna 1993 valmistauduttaessa seuraavan vuoden alussa voimaan tulleeseen Euroopan talousaluetta (ETA) koskevaan sopimukseen. Tällöin tarkasteltiin, täyttääkö Suomen lainsäädäntö Euroopan yhteisön työsuojelua koskevien direktiivien vaatimukset. Tarkastelun seurauksena työturvallisuuslakia muutettiin vuoden 1994 alusta lailla 144/1993. Samassa yhteydessä tehtiin Euroopan yhteisön direktiivien pohjalta muutoksia lakiin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973) (jäl-

jempänä valvontalaki) sekä annettiin kokonaan uusia ja muutettiin eräitä lakia alemmanasteisia säädöksiä.

Suomen liittyminen Euroopan unioniin ei aiheuttanut uusia muutostarpeita. Euroopan yhteisöjen komission suorittama valvontamenettely johti työturvallisuuslain täydentämiseen vuoden 2000 alusta (laki 1001/1999). Komissio on 18 päivänä heinäkuuta 2001 osoittanut Suomelle perustellun lausunnon, johon Suomi on vastannut. Ehdotetulla lailla pyritään siihen, että komission valvontamenettely ei johda jatkotoimiin.

Työturvallisuuslaissa on annettu valtioneuvostolle valtuutus antaa tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta ja vaatimustenmukaisuuden toteamisesta. Työturvallisuuslainsäädännölle onkin luonteenomaista runsas sääntely lakia alemmanasteisilla säädöksillä. Valtioneuvosto on voinut edelleen siirtää tarkempien teknisten yksityiskohtien ja välttämättömien menettelysäännösten antamisen asianomaiselle ministeriölle.

### 2. Nykytila

#### 2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

##### 2.1.1. Työturvallisuuslaki

#### Työturvallisuuslain soveltamisala

Työturvallisuuslain yleinen soveltamisala on määritelty lain 1 ja 2 §:ssä sekä lakia täydentävässä asetuksessa työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain soveltamisesta työturvallisuuslain 2 §:ssä tarkoitettuun työhön (475/1988).

*Työ- ja virkasuhde.* Työturvallisuuslain yleisen soveltamisalan lähtökohtana on työtai virkasuhteessa tehtävä työ. Lain soveltaminen työsuhteessa tehtävän työn osalta arvioidaan työlainsäädännössä ja oikeuskäytännössä sekä -kirjallisuudessa omaksutun työsuhteen tunnusmerkistön mukaisesti.

Lakia sovelletaan virka- ja muuhun julkis-

oikeudelliseen palvelussuhteeseen siten, että käytännöllisesti katsoen kaikki julkisen sektorin työt ja työntekijät kuuluvat lain soveltamisalaan. Ainoastaan puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien henkilöiden työ sotilaallisten harjoitusten yhteydessä jää lain soveltamisen ulkopuolelle.

*Kotityö.* Lakia sovelletaan kodissa työ- tai virkasuhteessa tehtävässä työssä edellä mainitussa soveltamisasetuksessa säädetyllä tavalla. Asetuksessa säädetään lain soveltamisesta yhtäältä työntekijän omassa kodissaan sekä toisaalta muun henkilön kuin työnantajan kodissa tehtävään pääasiassa kodin- tai sairaanhoitoon taikka maatalouteen liittyvään työhön. Soveltaminen näissä tapauksissa poikkeaa joidenkin yksityiskohtien osalta toisistaan. Työturvallisuuslain keskeisimpiä kohtia sovelletaan kuitenkin myös kodissa tehtävään työhön.

*Soveltamisalan laajennukset.* Eräissä tapauksissa työ on työturvallisuuslain alaan kuuluvaa, vaikka sitä ei tehdä työ- eikä virkasuhteessa. Tällöin on kysymys oppilaan työharjoittelusta ja harjoitustyöstä kouluissa, laitoksissa ja opetuskursseilla, työvoimaviranomaisten osoittamasta työllistämiseen tähtäävästä työstä sekä erilaisissa laitoksissa pidettävien tai hoidettavien henkilöiden tekemästä työstä. Lakia sovelletaan myös asevelvollisen suorittamaan työhön sotilaallista harjoitusta koskevin rajoituksin sekä siviilipalveluksessa tehtävään työhön.

*Vuokratyö.* Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa palveluksessaan olevia työntekijöitä toisen työvoimaa tarvitsevan työnantajan käyttöön. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa omaan työnantajaansa, mutta hän suorittaa työtään toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajana pidetään työturvallisuuslaissa myös tällaista työn teettäjää.

*Itsenäiset työnsuorittajat ja omaa työtään tekevät.* Merkittävin lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä työnteon muoto on itsenäisen työnsuorittajan tekemä tai muu omaan lukuun tehty työ. Itsenäisen työnsuorittajan tekemä työ ei ole kokonaan lain soveltamisen ulkopuolella, sillä yhteisellä rakennustyömaalla toimivan itsenäisen työnsuorittajan työ kuuluu eräiltä osin lain soveltamisalaan.

Lakia sovelletaan myös yhteisessä yrityk-

sessä työskenteleviin henkilöihin, vaikka yrityksessä ei ole työsuhteessa olevia työntekijöitä. Säännöksen alkuperäisenä tarkoituksena oli estää lain säännösten kiertäminen ottamalla työntekijöitä ainakin nimellisesti yrityksen osakkaiksi.

*Lain soveltaminen ulkomailla.* Lähtökohtaisesti työturvallisuuslakia sovelletaan ainoastaan Suomessa. Suomen ulkomaan edustustot ovat valtion viranomaisia ja niissä tehtävään työhön sovelletaan Suomen lainsäädäntöä, myös työturvallisuuslakia. Paikallisista olosuhteista saattaa aiheutua joissakin tapauksissa soveltamisongelmia. Ulkoasiainministeriöllä on turvallisuusohjeet, jotka edellyttävät esimerkiksi vuosittaista riskien arviointia edustustoissa. Ennen asemamaahan lähtöä työterveyshuolto arvioi lähtijän ja hänen perheensä terveydentilan. Lisäksi heillä on vuosittainen terveystarkastus kotimaassa. Terveystarkastuksesta säädetään laissa (176/1987) ja asetuksessa (177/1987) valtion virkamiehen ja työntekijän terveydenhuollosta ulkomailla.

Ulkomaan liikenteessä toimiviin Suomen lipun alla oleviin aluksiin lakia sovelletaan, ja niiden työolosuhteita työsuojeluviranomaiset ovat kansainvälisten sitoumusten perusteella velvollisia säännöllisesti valvomaan.

*Työturvallisuuteen vaikuttavat muut tahot.* Työturvallisuuslakia on laajennettu koskemaan myös eräitä muita henkilöitä ja yhteisöjä, joiden toiminta vaikuttaa työturvallisuuteen muualla kuin näiden omalla työpaikalla. Näiden säännösten tavoitteena on varmistaa, että työssä käytettäväksi tulevat tuotteet, koneet ja laitteet sekä kemikaalit ovat työssä käytettyinä turvallisia ja niitä koskevien säännösten mukaisia. Velvoitteet koskevat muun muassa valmistajaa, maahantuojaa, suunnittelijaa sekä rakennusosalalla pääura-koitsijaa ja rakennuttajaa sekä eräitä muita tahoja.

Työnantajan velvollisuudet

*Työnantajan huolehtimisvelvollisuus.* Työturvallisuuslain lähtökohta on, että työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon kaikki työn laatuun, työolosuhteisiin ja työntekijään liittyvät seikat sekä suorittamaan kaikki toimenpiteet, jotka ovat kohtuudella tarpeellisia

työntekijöiden suojelemiseksi. Jotta työnantaja voisi ryhtyä vaadittaviin toimenpiteisiin, hänen on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työolosuhteita. Työolosuhteista johtuvia vaaratekijöitä arvioitaessa on otettava huomioon mahdollinen perimälle ja sikiölle aiheutuva vaara. Työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet keskeisten työsuojeluperiaatteiden mukaan.

Laissa ei ole säädetty erityisiä menettelytapoja siitä, miten työnantajan tulee lain edellyttämä tarkkailu ja arviointi järjestää. Tämä riippuu työnantajan toimialasta, työolosuhteista ja työpaikalla ilmenevistä vaara- ja haittatekijöistä. Työpaikan arvioinnin tukena on työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys. Työnantaja voi tarvittaessa käyttää apunaan muitakin ulkopuolisia asiantuntijoita.

*Toimintaohjelma ja työkykyä ylläpitävä toiminta.* Ennakoivan työsuojelun tehostamiseksi työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Toimintaohjelman muoto, laajuus ja sisältö riippuvat työnantajan koosta, toimialasta ja muista yksilöllisistä seikoista. Toimintaohjelmasta johdettavat turvallisuuden ja terveyden sekä työkyvyn ylläpitämisen tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämisessä ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken.

*Henkinen hyvinvointi työssä ja työn mitoitus.* Henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveystieteeseen. Se sisältyy lain yleissäännöksen alaan ja siten siinä tarkoitettuun työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen.

Lisäksi laki sisältää työntekijöiden henkisten edellytysten huomioon ottamista koskevan nimenomaisen vaatimuksen, jonka mukaan työt ja työvälineet sekä työssä käytettävät koneet, laitteet ja tarpeelliset apuvälineet on pyrittävä mitoittamaan ja sijoittamaan siten, että ne mahdollistavat työntekijöiden ruumiilliset ja henkiset edellytykset huomioon ottaen työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen. Suunnittelussa on siten kiinnitettävä

huomiota työasentoihin, työliikkeisiin, henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen, tietokuormitukseen sekä yhtäjaksoisesti ja yksipuolisesti kuormittavan työn lieventämiseen. Laissa tarkoitettu työn mitoittaminen tarkoittaa myös työn määrän mitoittamista niin, ettei työ aiheuta terveydelle haitallista kuormitusta.

*Työntekijälle annettava opetus ja ohjeet.* Työnantajan on annettava työntekijälle työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman sekä työstä aiheutuvan vaaran välttämiseksi. Laissa on yksilöity tarkemmin, mihin seikoihin työntekijän perehdytyksessä on erityisesti kiinnitettävä huomiota. Työntekijän on puolestaan toimittava saamansa opetuksen ja ohjeiden mukaisesti.

Laki velvoittaa työnantajaa myös varmistamaan, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja siellä työskentelevä ulkopuolisen työnantajan työntekijä ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä.

*Työpaikkaa ja työolosuhteita koskeva yksityiskohtainen sääntely.* Työturvallisuuslain 10—39 §:ssä on säädetty erilaisista työpaikan ja työolosuhteiden sekä työn tekemisen turvallisuuteen ja työmenetelmiin liittyvistä asioista. Säännökset koskevat henkilöstötiloja, turvallisuuden ja terveellisuuden edistämistä, vaarojen ennakoimista ja vaaroilta suojelemista, palontorjuntaa, ensiapua sekä opetusta ja ohjausta.

Laissa oleva sääntely edellä mainittujen asioiden osalta on eräiden asioiden kohdalla varsin yleisluontoista, puitesäännöksen omaista, kun taas toiset asiat on laissa säädetty hyvinkin yksityiskohtaisesti. Suuri osa laissa mainituista työpaikan oloista sekä haitta- ja vaaratekijöistä ovat sellaisia, joita on vielä täsmennetty alemmanasteisilla säännöksillä.

#### Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän on osaltaan vaikutettava turvalliseen toimintaan työpaikalla. Hänen on työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjeiden mukaisesti huolehdittava työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta,

jos hänen työnsä vaikuttaa heihin.

Työntekijän on käytettävä hänelle määrättyjä suojeluvälineitä sekä muutoinkin tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen on säädetty. Hänen on noudatettava työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden rajoissa antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi hänen on viipymättä ilmoitettava havaitsemistaan vioista ja puutteista, joista voi aiheutua tapaturman tai sairauden vaaraa ja joita hän ei voi itse poistaa.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työstä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa hänen omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työn keskeyttäminen tai työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Asianmukaisesti tapahtuneen työn keskeyttämisen tai työstä pidättäytymisen aiheuttamasta vahingosta eivät työsuojeluvaltuutettu tai työntekijä ole korvausvelvollisia.

Työturvallisuuslain säännösten nykytilan kuvaus sisältyy edellä olevaa täydellisempänä työturvallisuuslakitoimikunnan mietintöön (komiteanmietintö 13:2001).

### 2.1.2. Yhteistoimintasäännökset

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tarpeellisen tiedon työturvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista työpaikalla ja että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa kesken.

Säännöksen on ensisijaisesti tarkoitettu kohdistuvan pieniin työpaikkoihin, koska ne voivat jäädä valvontalakiin tai työmarkkinajärjestöjen sopimukseen perustuvan yhteistoiminnan ulkopuolelle. Näiden piiriin kuuluvissa työpaikoissa säännöksen vaatimukset täyttyvät niiden mukaisilla menettelyillä.

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työsuojelun edistämiseksi ja kehittämiseksi työpaikoilla on säädetty työsuojelun valvontalaissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa työsuojelun valvonnasta (954/1973). Niissä säädetään muun muassa työ-

suojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen, varavaltuutettujen sekä työsuojelutoimikunnan tehtävistä, nimeämisestä ja valitsemisesta.

### 2.1.3. Muu lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki sisältää työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevat aineellisoikeudelliset perussäännökset. Työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojaavia säännöksiä on työturvallisuuslain ohella myös useissa muissa laeissa. Ne eivät syrjäytä työturvallisuuslakia, vaan tulevat sovellettavaksi sen ohella.

Tällaisia lakeja ovat kemikaalilaki (744/1989) ja sen nojalla annetut säännökset, sähköturvallisuuslaki (410/1996), säteilylaki (592/1991), kaivoslaki (503/1965), laki räjähdysvaarallisista aineista (263/1953), räjähdäasetus (473/1993) sekä panostajalaki (219/2000) ja panostaja-asetus (220/2000) sekä valtioneuvoston päätös räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista (410/1986).

Työsuhdetta sääntelevä keskeisin säädös on työsopimuslaki (55/2001). Sitä vastaavat säännökset löytyvät merimiesten työsuhdetta säätelevästä merimieslaista (423/1978).

Valtion virkamiesten virkasuhdetta sekä viranomaisen ja virkamiehen oikeuksia ja velvollisuuksia koskee valtion virkamieslaki (750/1994). Kunnan viranhaltijan ja työntekijän asemaa koskevat perussäännökset sisältyvät kuntalakiin (365/1995). Kunnan viranhaltijan virkasuhteesta ja irtisanomisperusteista säädetään laissa kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta (484/1996).

Lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö tekee työ- ja virkasuhteessa. Laki sisältää säännökset työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Lain ohella alle 18-vuotiaiden työhön, johon on sovellettava työturvallisuuslakia, tulee soveltaa myös asetusta nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986).

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto.

Työpaikkojen turvallisuuteen liittyy lisäksi pelastustoimilaki (561/1999) ja -asetus (857/1999). Tuotteiden turvallisuutta koskee tuoteturvallisuuslaki (914/1986) kulutustava-

roiden osalta. Tuotevastuulaki (694/1990) koskee tuotteesta henkilölle taikka yksityiseen käyttöön tai kulutukseen tarkoitetulle ja vahinkoa kärsineen pääasiassa sellaiseen tarkoitukseen käyttämälle omaisuudelle aiheutuneen vahingon korvaamista, mutta se ei sulje henkilövahinkojen osalta pois työssä sattuneita tuotteen aiheuttamia vahinkoja.

Työtaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet vahingot korvataan pääosiltaan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta. Tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan korvattavia ovat vamma tai sairaus, joka on kohdannut työntekijää työssä tai työstä johdetuissa olosuhteissa. Tapaturmaksiksi katsotaan myös vamma tai sairaus, joka on aiheutunut pahoinpitelystä tai muusta toisen henkilön tahallisesta teosta.

Ammattitautilain (1343/1988) tarkoittaman työssä aiheutuneen sairauden johdosta suoritetaan korvaus tapaturmavakuutuslain mukaisesti.

Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintöön sisältyy tarkempi kuvaus muusta lainsäädännöstä ja sen valvonnasta.

#### 2.1.4. Työturvallisuuslain noudattamisen valvonta

Työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säännösten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojelun hallinnosta annetussa laissa (16/1993) määritellään yleisesti työsuojeluhallinnon tehtävät ja organisaatio. Lain mukaan työsuojeluhallinnon tehtävänä on sosiaali- ja terveystieteiden johdolla huolehtia työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Alueellista ohjausta ja tarkastusta varten maa on jaettu työsuojelupiireihin.

Valvontalaissa säädetään työsuojeluviranomaisen valvontamenettelystä ja käytettävissä olevista pakkokeinoista. Lain mukaan työsuojeluviranomaisella on työpaikalla tarkastuksessa todettujen työsuojelun epäkohtien poistamiseksi tai vaaratilanteiden estämiseksi mahdollisuus käyttää hallinnollisia pakkokeinoja velvoitteiden suorittamisen tehosteena. Tällaisia pakkokeinoja ovat käyttökielto, uhkasakon määrääminen ja teettämishuolto.

Tuotteiden turvallisuuden valvonnassa (markkinavalvonta) voidaan käyttää hallin-

nollisia pakkokeinoja, joilla pyritään estämään säännösten vastaisten tuotteiden markkinointi ja poistamaan tai korjaamaan markkinoille jo päässeet määräysten vastaiset tai muuten vaaralliset tuotteet.

#### 2.2. Työelämän, työolojen ja työsuojelun muutospiirteitä

Kansainvälistyminen sekä elinkeino- ja työelämän yleinen kehitys

Suomalainen yhteiskunta on kokenut suuria muutoksia 1990-luvun aikana. Liittyminen Euroopan Unioniin ja Euroopan talous- ja rahaliittoon olivat merkittäviä ratkaisuja yhteiskuntapolitiikan kaikkien alueiden, myös työelämän näkökulmasta.

Yritysten kansainvälistyminen ja maailmanlaajuinen kilpailu yritysten, valtioiden ja alueiden välillä (maapalloistuminen) vaikuttavat monella tavalla myös työelämään. Työntekijöiltä edellytetään yksilökohtaista ammatillista osaamista, jatkuvaa oppimista ja ammatillista kehittymistä, mutta myös hyviä valmiuksia yhteistyöhön ja monimuotoiseen vuorovaikutukseen sekä oman työnsä arviointiin ja suuntaamiseen. Myös ihmisten liikkuvuuden lisääntyminen tuo uusia vaatimuksia työelämään.

Suomen elinkeinorakenne on muuttunut merkittävästi. Selvimmat elinkeinorakenteen muutokset 1970-luvun jälkeen ovat liittyneet maa- ja metsätalouden selvään supistumiseen ja palvelujen kasvuun. Tämän kehityksen oletetaan jatkuvan, tosin aikaisempaa hitaampana. Teollisuudessa työskentelevän työvoiman määrä on jonkin verran vähentynyt ja kaupan ala pysynyt suunnilleen ennallaan.

Elinkeinorakenteen muutosten ohella tapahtuu muutoksia ammattirakenteessa. Muutokselle tyypillistä on ollut toimihenkilöistyminen ja palvelutyön lisääntyminen. Myös teollisuuden sisällä tapahtuu jatkuvasti toimihenkilöistymistä ja henkisen työn korostumista ruumiillisen työn kustannuksella. Informaatioteknologian ammatit ovat lisääntyneet voimakkaimmin.

Nykyiselle työelämälle on ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit, joustavat

työjärjestelyt ja tuotantomallit, matalat organisaatiot ja johtamisen delegointi. Kapean erikoistumisen sijasta edellytetään monitaitoisuutta. Nykyään työ ja koulutusvaiheet vuorottelevat, toistuva ja jatkuva kouluttautuminen on osa urakehitystä.

Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on yhä tärkeämpi perusedellytys niin yritysten kuin julkisen hallinnon ja muiden organisaatioiden menestymisen kannalta. Erityisesti työvoiman ikärakenne muodostaa suuren haasteen Suomen menestykselle kansainvälisessä kilpailussa. Nuorten työntekijöiden määrä on vähentynyt ja vähenee edelleen. Vähitellen muutkin työvoimaan kuuluvat ikäluokat painenevät.

#### Työympäristön ja työolojen kehitys

Työoloilla on suuri merkitys kansalaisten hyvinvoinnin ja myös kansantalouden kannalta. Puutteellisten työolojen aiheuttamien menetysten arvioidaan olevan noin 15,1 miljardia markkaa vuonna 1996 vastaten vajaata 3 % bruttokansantuotteesta. Arvioon sisältyvät työn aiheuttamien sairauksien ja työkyvyttömyyseläkkeiden työpanosmenetykset ja sairaanhoitokulut. Välillisiä vaikutuksia ei ole pyritty arvioimaan.

Suomen työmarkkinat ovat selvästi jakautuneet miesten ja naisten ammatteihin. Vain noin 16 % työvoimasta työskentelee tasammateissa, joissa molempia sukupuolia on 40—60 %. Työorganisaatioiden hierarkiassa eriytyminen on myös voimakasta. Palkansajamiehistä esimiesasemassa on 28 % ja naisista 14 %. Työelämän eriytyminen sukupuolen mukaan merkitsee, että naisten ja miesten työt ja työolot poikkeavat toisistaan.

*Työtapaturmat ja ammattitaudit sekä sairastavuus ja työkyvyttömyyseläkkeet.* Tekninen kehitys, työn luonteen muutos, tuotannon rakennemuutokset ja kausivaihtelut vaikuttavat merkittävästi työpaikkojen tapaturmavaarojen kehitykseen.

Vähintään kolmen päivän työstä poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien määrä on laskenut 1970-luvun puolivälistä lähtien. Syvä lama 1990-luvun alussa vähensi voimakkaasti tapaturmien määrää. Sen jälkeen määrä on pysynyt kutakuinkin samalla

tasolla ja suhteellinen tapaturmataajuus on edelleen laskenut. Kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä on pitkällä aikavälillä vähentynyt merkittävästi.

Kansainvälisiä vertailuja vaikeuttaa työtapaturmien tilastoinnin erot eri maissa. EU-ROSTAT:in vertailun mukaan Suomi oli vuonna 1996 työpaikkakuolemien suhteen yksi Euroopan turvallisimmista maista. Myös lievempiä vammautumisia sattui ainakin noin 20 % vähemmän kuin EU:ssa keskimäärin.

Ammatti- ja alakohtaiset erot tapaturmavaarassa ovat edelleen merkittäviä. Teollisuus- ja rakennustyöntekijän tapaturmariski on noin kymmenkertainen hallinto- ja toimistotyöntekijään tai teknistä, tieteellistä ja taiteellista työtä tekevään verrattuna. Kuljetustyötä ja maa- ja metsätaloustyötä tekevän riski on vastaavasti noin kuusinkertainen turvallisimpiin ammatteihin verrattuna.

Perinteisesti suurin työtapaturman riski on miehillä, etenkin nuorilla miehillä. Uusin Työterveyslaitoksen kyselytutkimus vuodelta 2000 toi esiin nuoret naiset uutena mahdollisena riskiryhmänä. Alle 45-vuotiaat naiset olivat joutuneet sekä työtapaturmaan että väkivallan ja sen uhan kohteeksi selvästi useammin kuin sitä vanhemmat naiset, ja lähes yhtä usein kuin saman ikäiset miehet.

Väkivalta on työelämän lisääntyvä ongelma. Haastattelututkimusten mukaan Suomessa vuosittain keskimäärin 5 % työvoimasta joutuu työssään uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi. Määrällisesti tämä vastaa noin 111 000 työssä käyvää. Yleisintä työväkivalta on mielisairaanhoidajilla, joista lähes puolet kokee vuosittain jonkinlaisen uhka- tai väkivaltatilanteen. Muita riskialoja ovat esim. poliisit, vartijat, hotelli- ja ravintola-ala, muut terveydenhuollon ammatit, sosiaaliala, kaupan ala, liikennöinti ja opetus. Osa väkivaltatapauksista rekisteröidään työtapaturmaksi.

Ammattitauteja syntyy eniten teollisuudessa ja rakennusosalalla eli siellä missä tapaturmariskikin on suurin. Yleisimmät ammattitaudit ovat kemiallisten tekijöiden aiheuttamia sairauksia sekä rasisusvammoja. Fysiikaalisten tekijöiden, kuten melun, aiheuttamat ammattitaudit ovat vähentyneet. Eniten ovat vähentyneet rasisusvammat. Biologisten tekijöiden aiheuttamat ammattitaudit ovat si-

tä vastoin lisääntyneet.

Ammattitautien lukumäärä kasvoi 1970-luvun alun muutamasta sadasta noin 9000:een vuonna 1990. Tämän jälkeen ammattitautien lukumäärä on laskenut selvästi. Vuonna 2000 Työterveyslaitoksen Työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitettiin yhteensä 4993 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä eli 4 % vähemmän kuin edellisellä vuonna. Ammattitautiin sairastuneiden osuus työssä käyvistä oli 0,21 %.

*Altistuminen vaara- ja haittatekijöille sekä työolojen kokeminen.* Tapaturma- ja ammattitautitilastot antavat viitteitä siitä, minkälaisille työympäristön vaara- ja haittatekijöille suomalaisessa työelämässä altistutaan. Altistumista on selvitetty myös kyselytutkimuksilla sekä työpaikoilla tehdyillä erilaisilla altistusmittauksilla. Fysikaalisille ja kemiallisille tekijöille altistumisen arvioidaan vähentyneen viime vuosikymmeninä. Henkisen kuormituksen osalta kyselytutkimukset viittaavat siihen, että useiden tekijöiden osalta kehitys on ollut kielteistä.

Työntekijöiden käsityksiä työoloistaan on selvitetty säännöllisin kyselytutkimuksin. Näitä ovat tehneet esimerkiksi Tilastokeskus (tutkimukset 1977, 1984, 1990 ja 1997), Työterveyslaitos ja työministeriö (työolobarometri).

*Työpaikan sosiaaliset suhteet ja johtaminen.* Niin yrityksissä kuin julkisessa hallinnossa ja muissakin organisaatioissa tapahtuu muutoksia osittain alussa kuvailtujen yleisten kehityssuuntien seurauksena. Yleisimpiä muutoksia ovat mm. siirtyminen tuotanto- ja tehtäväkeskeisyydestä asiakassuuntautumiseen, kapea-alaisesta pätevyydestä monitaitoisuuteen, yksilösidonnaisista työrooleista ryhmiin ja verkostoihin sekä kapea-alaisista tehtävistä laajempiin työrooleihin. Näillä muutoksilla on suuri merkitys niin työpaikan suhteiden kuin johtamisenkin kannalta.

Selkeän tavoitteenasettelun puuttuminen tai epäselvyydet organisaatioissa ja tehtävissä ovat omiaan aiheuttamaan ongelmia työpaikan suhteissa. Johtamisessa ilmenevillä puutteilla on todettu olevan selvä yhteys työssä jaksamiseen. Nykyaikaisessa johtamisessa tuloksellisuus ja työelämän laadun kehittäminen yhdistyvät.

Työn organisoinnin ja sisällön muutokset

Rakennemuutokset, informaatioteknologian kehitys, maapalloistuminen ja verkostoituminen sekä sopeutumisen ja joustavuuden vaatimukset luovat paineita jatkuvaan sekä organisaatioiden että yksilöiden kehittämiseen. Joustavuuden vaatimusta toteutetaan niin ulkoistamisen ja organisaatiomuutosten kuin työaikajärjestelyjen ja tehtävien kehittämisen avulla. Työelämässä sovelletaan yhä enemmän uusia työn teettämismuotoja. Tyypillisiä kehityspiirteitä ovat myös esimerkiksi vuokratyön ja projektityön lisääntyminen.

Tietotekniikkaa työssään käyttävien osuus on lisääntynyt merkittävästi viime vuosikymmeninä. Tähän liittyen etätöitä tekevien lukumäärä ja kiinnostus etätöihin on lisääntynyt 1990-luvulla.

Yritysten toimintaympäristön muutokset ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet tarpeen reagoida muutoksiin nopeasti. Tilastokeskuksen julkaiseman tutkimuksen mukaan yli kolmannes työntekijöistä on kokenut työpaikallaan muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana (esimerkiksi siirtyminen tiimityöskentelyyn, tulosvalvonnan ja tuottavuusarvioinnin lisääntyminen). Lähes yhtä moni uskoo, että muutoksia on odotettavissa myös lähitulevaisuudessa.

Työvoimatutkimukset osoittavat määräraikaisten ja osa-aikatoisten osuuden kasvaneen 1990-luvulla. Määräraikaisten palvelussuhteiden käyttö keskittyy julkiselle sektorille ja palvelualoille. Naisista viidennes on määräraikaisessa palvelussuhteessa, miehistä vain 13 %. Osa-aikatyö on yleistynyt erityisesti palvelualoilla, mutta sen käyttö Suomessa on kuitenkin eurooppalaisittain alhaisella tasolla. Naispalkansaajista osa-aikatyössä on 17 %, miehistä 8 % tekee osa-aikatyötä.

Työntekijän tarpeet ja tavoitteet

Työntekijälle tuottava, hyvä ja mielenkiintoinen työ, jossa hänen terveytensä ja turvallisuutensa on varmistettu, on keskeinen asia elämän laadun ja hyvinvoinnin kannalta. Tärkeää on tällöin kokonaistilanne, johon liittyvät myös edellytykset työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Erityisesti työn ja per-



he-elämän yhteensovittamisen edellytyksiä on pyritty parantamaan.

Tasa-arvo ja oikeudenmukainen kohtelu työssä ovat yksilön hyvinvoinnin kannalta keskeisiä asioita. Naisten ja miesten välillä esiintyy edelleen paljon eroja liittyen ammatijakautumaan, palkkaukseen, asemaan ja työtehtäviin ja näin ollen myös työn terveellisyyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Työntekijän jaksamista työssä edistää ratkaisevasti se, että työpaikan perusasiat, kuten työsuhteen jatkuvuus, palkkaus, johtaminen ja suhteet esimiehiin, ovat kunnossa. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta, epäselvyydet organisaation tehtävissä ja organisaatiorakenteissa, joustamattomuus ja yksilön kehittymismahdollisuuksien puuttuminen aiheuttavat usein liiallisen työn määrän ohella kielteistä stressiä ja jaksamisongelmia.

Osaaminen on työntekijän työllistyvyyden kannalta keskeinen tekijä, ja sen kehittämistä vastaavat sekä yksilö että työnantaja.

Työntekijää voidaan pitää monessa mielessä oman työnsä parhaana asiantuntijana, mistä syystä onkin tärkeää, että hän voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä erityisesti sen suorittamisen terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan edistäminen ja tehostaminen sekä sen sovittaminen muuhun työpaikan yhteistoimintaan on tärkeää.

Työelämän muutospiirteitä on kuvattu yksityiskohtaisemmin työturvallisuuslakitoimikunnan mietinnössä.

### **2.3. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö**

#### **Euroopan unionin vaikutukset**

Keskeisin työsuojeludirektiivi on toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY, jäljempänä työsuojelun puitedirektiivi. Direktiiviin viitaten on sittemmin annettu lähes 20 erityisdirektiiviä.

Nykyisin EU:n työsuojelulainsäädäntö on varsin kattava, eikä näköpiirissä ole laajakantoisia uusia direktiivihankkeita. Yksittäisiä direktiivejä ja muutosdirektiivejä on valmis-

teilla. Muutoin huomion kohteena on enemmänkin voimassa olevan lainsäädännön käytännön toimeenpanon varmistaminen. Yleisluontoisena tavoitteena on myös EU:ssa lainsäädännön yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen.

Direktiivien kansallinen täytäntöönpano on Suomessa tapahtunut siten, että työsuojelun puitedirektiivin sisältämät asiat on pääsääntöisesti sisällytetty työturvallisuuslakiin. Eräitä puitedirektiivin osia sisältyy työterveyshuoltolainsäädäntöön. Työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminnan osalta puitedirektiiviä vastaavat säännökset sisältyvät valvontalakiin ja asetukseen työsuojelun valvonnasta sekä myös lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä.

Työsuojelun erityisdirektiivien täytäntöönpano on pääosin tapahtunut työturvallisuuslain nojalla annettavilla valtioneuvoston päätöksillä. Direktiivien täytäntöönpano on siten tapahtunut muuttamatta lainsäädännön perusrakennetta, joka on Suomessa luotu ja vakiintunut jo ennen työsuojelun puitedirektiivin ja erityisdirektiivien antamista.

Direktiivit ovat johtaneet lain tasolla lähinnä eräiden yksityiskohtien täsmentämiseen ja täydentämiseen. Eräät erityisdirektiivit ovat kuitenkin johtaneet joko kokonaan uuden valtioneuvoston päätöksen antamiseen (esim. näyttöpäätetyö, raskaiden taakkojen käsittely, työvälineiden turvallinen käyttö) taikka aikaisemman säännösten uudistamiseen (esim. rakennustyö).

Tavaroiden vapaaseen liikkuvuuteen ja kaupan esteiden poistamiseen tähtäävät direktiivit vaikuttavat välillisesti työsuojeluun ja sitä koskevaan kansalliseen sääntelyyn. Nämä direktiivit edellyttävät, toisin kuin edellä mainitut työsuojeludirektiivit, eri maissa noudatettujen erilaisten tuotevaatimusten yhdenmukaistamista.

Työsuojelun kannalta keskeiset direktiivit ovat koneita koskevan lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi 89/392/ETY ja henkilönsuojaimia koskevan lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi 89/686/ETY. Suomessa konedirektiiviä vastaa valtioneuvoston päätös koneiden turvallisuudesta (1314/1994) ja henkilönsuojaindirektiiviä valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista (1406/1993).

### Direktiivien noudattamisen valvonta

Euroopan yhteisöjen komission tehtäviin kuuluu yhteisölainsäädännön tehokkaan täytäntöönpanon valvonta jäsenmaissa. Kansallinen lainsäädäntö on ilmoitettava komissiolle. Direktiivien käytännön soveltamisesta on määrääjain raportoitava komissiolle. Näin saamansa informaation ja tarkastuskäyntien kautta komissio valvoo, että direktiivit on asianmukaisesti saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. Laiminlyönti direktiivien saattamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä saattaa johtaa viralliseen huomautukseen, perusteltuun lausuntoon tai oikeudellisiin toimiin EY:n tuomioistuimessa.

Komissio on kohdistanut Suomeen valvontaa työsuojelun puitedirektiivin ja erityisdirektiivien täytäntöönpanon johdosta. Työsuojelun puitedirektiivin osalta komissio on antanut Suomelle virallisen huomautuksen vuonna 1998. Huomautus johti työturvallisuuslain sekä valvontalain muuttamiseen (lait 1001/1999 ja 1002/1999). Näistä huolimatta komissio on 18 päivänä heinäkuuta 2001 osoittanut Suomelle perustellun lausunnon täytäntöönpanon puutteellisuuden vuoksi. Suomi on vastannut siihen 18 päivänä syyskuuta 2001.

### Euroopan unionin kestävä kehityksen strategian vaikutus työturvallisuuteen

EU:n kestävä kehityksen strategian tarkoituksena on edistää unionin toiminnan ja sen toimintapolitiikoiden saattamista taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväälle uralle.

Sosiaalisella kestävyydellä tarkoitetaan hyvinvoinnin, terveyden ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden sekä kulttuurisen monimuotoisuuden edistämistä yli sukupolvien. Panostaminen terveyden edistämiseen ja suojelemaan, työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon, sosiaaliseen turvallisuuteen ja koulutukseen tukee osaltaan kasvua ja työllisyyttä.

EU:ssa laaditaan uutta työympäristöohjelmaa, jonka on määrä valmistua vuonna 2002. Aiemmat kolme työympäristöohjelmaa vuosina 1978-1994 johtivat muun muassa lukuihin uusiin direktiiveihin.

Euroopan yhteisöjen komissio on 18 päivänä heinäkuuta 2001 antanut tiedonannon neuvostolle, Euroopan parlamentille ja talous- ja sosiaalikomitealle perustyönormien edistämiseksi ja työmarkkina- ja sosiaalipolitiikan ohjausjärjestelmän kehittämiseksi maailmanlaajuistumisen yhteydessä. Tiedonannon tavoitteena on hahmotella strategia työmarkkina- ja sosiaalipolitiikan ohjausjärjestelmän parantamiseksi ja perustyönormien edistämiseksi siten, että maailmanlaajuistuminen tukisi sosiaalista kehitystä ja perusoikeuksien noudattamista nykyistä paremmin. Komissio toteaa, että työnormien noudattaminen on olennainen osa Euroopan sosiaalista mallia ja se suosittelee jäsenvaltioille ILO:n perusyleissopimusten pikaisista ratifiointia perustyönormien noudattamiseksi.

#### 2.3.1. Työturvallisuutta koskevat Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on hyväksynyt varsin runsaasti työturvallisuutta koskevia yleissopimuksia ja suosituksia. Suomi on ratifioinut sopimuksista suurimman osan. Yleissopimusten ja suositusten sisältö on selvitetty Eduskunnalle asianomaisissa ratifiointeja koskevissa hallituksen esityksissä.

ILO seuraa yleissopimuksen ja suositusten täytäntöönpanoa jäsenmaissaan. Sopimusten ja suositusten soveltamisesta annetaan määrääjain raportti ILO:lle. Lisäksi jäsenvaltiot ovat velvollisia aika ajoin raportoimaan siitä, mihin toimenpiteisiin ne aikovat ryhtyä niiden sopimusten osalta, joita ne eivät vielä ole ratifioineet. Raportit käsitellään kolmikantaisessa Suomen ILO-neuvottelukunnassa.

#### 2.3.2. Työsuojelulainsäädäntö eräissä maissa

##### Ruotsi

Työympäristölaki (Arbetsmiljölagen (1977:1160)) on työympäristöä ja työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta koskeva perussäädös Ruotsissa. Se on luonteeltaan puitelaki, jossa säädetään yleisellä tasolla työympäristöstä ja työturvallisuudesta.

Lakia täydennetään asetuksella (Arbetsmiljöförordning, 1977:1166) ja asianomaisen viranomaisen (Arbetsmiljöverk) antamilla määräyksillä. Tarkempia määräyksiä on annettu useita kymmeniä esimerkiksi erilaisia koneista tai laitteista, työmenetelmistä, altisteista tai kuormitustekijöistä.

Lain tarkoituksena on ehkäistä sairauksia ja tapaturmia työssä sekä saavuttaa hyvä työympäristö. Sitä sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen toimintaan, jota työntekijä tekee työnantajan lukuun. Laki koskee myös esimerkiksi koulutuksessa olevia ja laitoksessa hoidon aikana tehtävää työtä. Lakia ei sen sijaan pääsääntöisesti sovelleta aluksissa tehtävään työhön tai työnantajan kotona tehtävään työhön, jos työntekijä on täyttänyt 18 vuotta.

Lakia tulee noudattaa myös soveltuvin osin työnantajan itse suorittamassa työssä, samoin kuin työssä, jota kaksi tai useampi suorittavat ammattimaisesti yhteiseen lukuun eikä palveluksessa ole palkattuja työntekijöitä. Laissa on säännökset myös esimerkiksi koneen tai muun teknisen laitteen sekä vaarallisen aineen valmistajan tai muun luovuttajan velvoitteista, asentajan velvoitteista, työvoiman vuokrauksesta sekä suunnitteluvaiheen velvoitteista.

Työympäristön tulee olla tyydyttävä työn luonne ja yhteiskunnan sosiaalinen ja tekninen kehitys huomioon ottaen. Tekniikka, työn organisaatio ja sisältö tulee järjestää siten, ettei työntekijä altistu sellaisille fyysisille tai psyykkisille kuormitustekijöille, jotka voivat johtaa sairastumiseen tai tapaturmaan. Yksintyöskentelystä johtuva erityinen sairastumisen tai tapaturman vaara on otettava huomioon. Työolosuhteet on sopeutettava ottaen huomioon ihmisten erilaiset fyysiset ja psyykkiset edellytykset.

Laki käsittelee myös työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä työn vaihtelevuutta, sosiaalisia kontakteja ja yhteistyötä sekä henkilökohtaisia ja ammatillisia kehitysmahdollisuuksia. Itse työ tulee suunnitella ja järjestää siten, että se voidaan suorittaa terveellisesti ja turvallisesti. Tällöin on otettava huomioon etenkin työtilat, ilma-, melu- ja valo-olosuhteet, putoamisvaaran, palon, räjähdysten ja muiden vastaavien vaarojen torjunta, koneiden ja muiden laitteiden turvallisuus, vaarallisten aineiden turvallinen

käyttö, henkilönsuojaimet ja henkilöstötilat.

Työnantajan velvollisuutena on ryhtyä kaikkiin toimenpiteisiin, joita tarvitaan työntekijöiden suojelemiseksi sairauksilta ja tapaturmilta. Työnantajan on järjestelmällisesti suunniteltava, johdettava ja valvottava toimintaansa siten, että lain ja sen nojalla annettujen säädösten asettamat vaatimukset täyttyvät. Toiminnan vaaroja on jatkuvasti selvitettävä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Toiminnan edellyttämässä laajuudessa työnantajan on myös dokumentoitava työympäristöä ja työtä sekä laadittava toimenpidesuunnitelma. Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että työntekijä saa tiedot työolosuhteista ja että hän tuntee työhön liittyvät vaarat. Laissa säädetään myös työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistyöstä hyvän työympäristön saavuttamiseksi.

Lakiin sisältyy myös työntekijöiden velvollisuuksia ja oikeuksia koskeva säännös. Yhteisiä työpaikkoja koskevat omat pykälänsä, joissa säädetään muun muassa vastuun jakautumisesta ja päivävuorollisen tehtävistä.

Norja

Työturvallisuutta koskevat säännökset sisältyvät Norjassa lakiin (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. LOV 1977-02-04 nr 04). Siinä säädetään työturvallisuudesta ja työelämän kysymyksistä laajemminkin, kuten työajasta, irtisanomisesta, työsopimuksesta, nuorista työntekijöistä sekä valvonnasta. Lain tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden turvallisuus vahingollisilta fyysisiltä ja psyykkisiltä vaikutuksilta turvallisuusteknisin, työhygienisin tai hyvinvointia tukevin menetelmin ottaen huomioon yhteiskunnassa tapahtuva tekninen ja sosiaalinen kehitys.

Lain tarkoituksena on turvata jokaiselle yksittäiselle työntekijälle turvalliset työolosuhteet. Tarkoitus on, että työnantaja itse pystyisi ratkaisemaan työympäristöön liittyvät ongelmansa yhteistyössä työelämän järjestöjen kanssa sekä viranomaisen valvonnan ja ohjauksen avulla. Lakia täydentävät sen nojalla annetut joko kuninkaan tai asianomaisen viranomaisen (Arbeidstilsynet) antamat yksityiskohtaisemmat määräykset.

Laki soveltuu lähtökohtaisesti kaikkeen

toimintaan, johon on otettu työntekijöitä. Lakia ei kuitenkaan sovelleta merenkulkuun, kalastukseen ja pyyntiin eikä sotilaalliseen lentoliikenteeseen. Lain nojalla voidaan määrätä, ettei sitä sovelleta luonnonvarojen tutkimis- ja hyödyntämistoimintaan merenpohjasta, mannerjalustasta.

Poikkeuksia on mahdollista tehdä myös siivililentoliikennettä koskien. Lain soveltamisala voidaan puolestaan ulottaa koskemaan maa- ja metsätaloutta, vaikkei kyseisessä toiminnassa olisi palkattuja työntekijöitä, sekä kotityötä. Tarkempia säännöksiä on lisäksi siitä, missä laajuudessa lakia sovelletaan esimerkiksi oppilaisiin, asevelvollisiin, vankeihin ja laitoksissa oleviin potilaisiin. Teknisten laitteiden ja varusteiden valmistajan, toimittajan ja maahantuojan velvoitteista samoin kuin myrkyllisen tai muutoin terveydelle vaarallisen aineen valmistajan tai maahantuojan velvoitteista on omat pykälänsä.

Lain mukaan työympäristön tulee olla asianmukainen, kun tarkastellaan työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksitellen tai kokonaisuutena. Työpaikan tulee olla turvallinen ottaen huomioon työntekijöiden turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Tällöin on erityisesti huolehdittava muun muassa työtilojen ja kulkureittien työn laadun edellyttämästä mitoituksesta ja kalustamisesta, valo-olosuhteista, turvallisesta ilmasta ja ilmanvaihdosta, työntekijöitä kuormittavien epäpuhtauksien, kuten pölyn, savun ja kaasujen, torjumisesta, melun torjunnasta, putoamisvaarasta, palo- ja räjähdysvaaran sekä muiden vastaavien vaaratilanteiden ehkäisemisestä, henkilöstötiloista ja ensiapuvälineistä.

Työtilojen tulee olla sellaisia, että kumpikin sukupuoli voi niissä työskennellä. Tekniset laitteet ja varusteet tulee olla varustettu tarpeellisilla suojalaitteilla ja niitä tulee voida käyttää aiheuttamatta epäsuotuisaa kuormitusta, kuten melua, tärinää tai epämukavia työasentoja. Jos toiminnassa käytetään myrkyllisiä tai terveydelle vaarallisia aineita, tulee työ järjestää työntekijöiden kannalta turvallisesti.

Teknologia, työjärjestelyt, työn toimeenpääntö sekä työaika- ja palkkajärjestelmät tulee järjestää siten, etteivät työntekijät altistu epä-

suotuisalle fyysiselle tai psyykkiselle kuormitukselle. Työntekijöiden käyttöön on annettava tarvittavat apuvälineet epäsuotuisan fyysisen kuormituksen estämiseksi. Työntekijää ei saa asettaa alttiiksi kiusaamiselle tai muulle epäasialliselle käytökselle.

Laki koskee myös yksitoikkoisen työn vaarojen torjuntaa ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. Siinä on säännöksiä myös erityisen vaarallisen työn ohjeistamisesta, onnettomuussuunnitelmista ja henkilönsuojaimista.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työ on suunniteltu ja järjestetty ja se myös suoritetaan lain säännösten mukaisesti. Työnantajan on suunnitellussa työtiloja tai työmenetelmien muutoksia taikka hankkiessaan teknisiä laitteita selvitettävä ja arvioitava, vastaako työympäristö lain vaatimuksia, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, ryhdyttävä tarvittaviin toimiin ja huolehdittava jatkuvasta työympäristön ja työntekijöiden terveyden valvonnasta. Järjestettäessä työtä on huomioitava yksittäisen työntekijän edellytykset ja huolehdittava, että työntekijät tuntevat työn vaaratekijät ja saavat tarpeellisen opastuksen ja ohjauksen.

Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että harjoitetaan suunnitelmallista työsuojelutyötä, esimiesasemassa olevat ovat perehdytetty tarpeellisessa määrin työsuojelukysymyksiin ja että työ suoritetaan terveyden ja turvallisuuden kannalta asianmukaisella tavalla. Yhteisiä työpaikkoja koskee oma pykälänsä. Työntekijän velvoitteista on myös säädetty.

Laissa on lisäksi pykälät esimerkiksi työtaturmien ja työperäisten sairauksien rekisteröimisestä sekä ilmoittamisesta viranomaisille samoin kuin yhteistyöelimistä, jotka vastaavat lähinnä Suomen työsuojeluvalluutettua ja työsuojelutoimikuntaa.

#### Tanska

Työturvallisuutta koskevat perussäännökset sisältyvät Tanskassa työympäristön kysymyksiä laajemminkin käsittelevään lakiin (Lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 784 af 11 oktober 1999). Laki on puitelain

luonteinen ja sitä täydentävät työministerin (Arbejdsministeren) tai asianomaisen viranomaisen (Arbejdstilsynet) antamat sitovat määräykset. Merenkulusta, kalastuksesta, öljynporaustoiminnasta sekä lentoliikenteestä säädetään erikseen.

Työympäristölain tarkoituksena on luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö, joka vastaa yhteiskunnan teknistä ja sosiaalista kehitystä. Työpaikkojen tulisi itse voida ratkaista turvallisuus- ja terveellisyyskysymyksensä työmarkkinajärjestöjen ohjauksella samoin kuin asianomaisen viranomaisen ohjauksen ja valvonnan avulla.

Lakia sovelletaan kaikkeen työhön, jota tehdään työnantajalle. Poikkeuksena on työ, jota tehdään työnantajan kodissa, työ, jota yksinomaan suorittavat työnantajan perheenjäsenet sekä tietty sotilaallinen työ. Laissa on säädetty teknisten laitteiden sekä vaarallisten aineiden valmistajia ja muita luovuttajia sekä yhteisellä työmaalla toimivia rakennuttajia koskevista velvoitteista.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työolosuhteet ovat turvallisuus- ja terveellisyysnäkökohdat huomioiden täysin asianmukaiset. Työpaikan turvallisuus- ja terveellisyysolosuhteista tulee laatia kirjallinen työpaikka-arviointi, jolloin otetaan huomioon työn laatu, sovellettavat työmenetelmät ja –prosessit, työpaikan koko sekä organisointi. Arvioinnin tulee olla työpaikalla johdon ja työntekijöiden sekä valvovan viranomaisen saatavilla. Se on uusittava, jos toiminnassa tai työmenetelmissä tapahtuu merkittäviä muutoksia, kuitenkin viimeistään joka kolmas vuosi.

Työnantajan on valvottava, että työ tehdään turvallisesti. Työntekijöille on annettava tiedot heidän työhönsä liittyvistä tapaturman tai sairastumisen vaarasta sekä tarpeellinen opetus ja ohjaus. Työntekijöiden velvollisuuksista on omat pykälänsä.

Työ on suunniteltava, organisoitava ja toteutettava sen turvallisuus ja terveellisyys huomioiden. Samoin työpaikan tulee olla järjestetty turvallisesti ja terveelliseksi. Hyväksytyt asiaan liittyvät normit tai standardit on noudatettava. Tanskan laissa ei ole tarkempia säännöksiä, mitä työn tai työpaikan turvallisuus ja terveellisyys sisältää. Tarkempia säännöksiä voidaan lain nojalla antaa

työhön, työmenetelmiin ja –prosesseihin liittyen esimerkiksi putoamisvaarasta, tärinästä, melusta, säteilystä, räjähdys- tai palovaarasta, ilman epäpuhtauksista, vaarallisista työasunnoista ja -liikkeistä sekä kuormituksesta. Edelleen tarkempia säännöksiä voidaan antaa työtiloista, lattioista, seinistä, katoista, valaistuksesta, lämpötilasta, ilmanvaihdosta, henkilötiloista ja kulkureiteistä.

Tanskassa on vuonna 2000 annettu laki yleisestä työympäristömaksusta ja laki työympäristösertifikaatista. Tämän lainsäädännön arviointi on vireillä.

## Belgia

Belgiassa työn turvallisuutta ja terveellisyttä säätelevä peruslaki on nimeltään Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (4 août 1996, M.B. 18-9-1996). Laki on puitelain tyyppinen eikä se sisällä esimerkiksi aineellisia säännöksiä työpaikalle tai työlle asetettavista turvallisuus- ja terveellisyysvaatimuksista.

Lain nojalla säädetään työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä asioista työn suorittamisen aikana. Säädökset voivat koskea esimerkiksi työn turvallisuutta, työntekijöiden terveyden suojelua työssä, työn psykososiaalista kuormitusta, ergonomiaa ja työhygieniää. Tarkempia säännöksiä annettaessa voidaan huomioida erityisiä tekijöitä, kuten pienten ja keskisuurten yritysten asema sekä armeijan, poliisin ja pelastustoimen tehtävien laatu. Lain täytäntöönpanosäännökset ovat muodostaneet kokoelman (Le Règlement Général pour la Protection du Travail, le RGPT), joka on kuitenkin korvautumassa hyvinvointia työssä koskevalla säädöskokoelmalla (Le Code sur le bien-être au travail). Se koostuu lähinnä direktiivien määräysten kansallisista täytäntöönpanosäännöksistä.

Lakia sovelletaan työnantajiin ja työntekijöihin. Työntekijöihin rinnastetaan esimerkiksi henkilöt, jotka muun kuin työsuhteen perusteella suorittavat työtä toisen henkilön määräysvallassa, samoin kuin henkilöt, jotka ovat erilaiseen koulutukseen liittyvässä työharjoittelussa, oppisopimuskoulutuksessa tai muussa vastaavassa. Lähtökohtaisesti la-

kia ei sovelleta kotiapulaisten tai muun työnantajan kotona tekemään työhön.

Työnantajan on lain mukaan ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin edistääkseen työntekijöiden hyvinvointia työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on noudatettava esimerkiksi seuraavia yleisiä periaatteita: vältettävä vaaroja; arvioitava riskejä, joita ei voida välttää; torjuttava vaarat niiden syntyvaiheessa; korvattava vaaratekijät vaarattomilla tai vähemmän vaarallisilla; mukautettava työ yksilön mukaan huomioiden työpiirte, työvälineiden ja työ- ja valmistusmetodien valinta sekä pyrkien vähentämään yksitoikkoisen työn ja pakkotahtisen työn terveysvaaroja; rajoitettava vaaroja tekniikan kehitys huomioon ottaen; huolehdittava työntekijöiden hyvinvointia työssä koskevan politiikan, johon sisältyy tekniikka, työn organisoiminen, työelämän ehdot, sosiaaliset suhteet ja työtä ympäröivät tekijät, suunnittelusta ja järjestämisestä; informoitava työntekijöitä työn vaaroista sekä annettava työntekijöille tarvittavaa opastusta ja koulutusta.

Työntekijän on puolestaan esimerkiksi mahdollisuuksiensa mukaan huolehdittava koulutuksensa ja työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti omasta ja muiden turvallisuudesta, käytettävä oikein koneita, aineita, laitteita ja henkilönsuojaimia sekä ilmoitettava havaitsemastaan vakavasta turvallisuuden tai terveyden vaarasta.

Laissa on säädetty lisäksi osapuolten velvoitteista yhteisellä työpaikalla ja laajemmin väliaikaisilla ja liikkuvilla rakennustyömailla sekä työsuojelutyön organisoimisesta työpaikalla. Siinä on myös säädetty vuokratyön kaltaisesta tilanteesta eli velvoitteiden jakautumisesta, kun työnantajan tiloissa työskentelee ulkopuolisen yrityksen työntekijöitä tai itsenäisiä ammatinharjoittajia. Koneiden, laitteiden ja suojalaitteiden sekä vaarallisten aineiden ja tuotteiden markkinoille saattamisesta sekä osapuolten velvoitteista näissä tapauksissa on erilliset lakinsa.

#### Alankomaat

Alankomaissa on tullut voimaan loppuvuodesta 1999 uusi työoloja käsittelevä laki (Arbeidsomstandighedenwet 1998, nr. 184 van

18 maart 1999). Lakia sovelletaan lähtökohdaisesti työnantajaan ja työntekijään, mutta sen soveltamisalaa on laajennettu koskemaan esimerkiksi oppilaiden opintojen yhteydessä tekemää työtä.

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työoloja koskevan politiikan toimeenpanosta. Tähän sisältyy ensinnäkin työn organisoiminen siten, ettei se vaikuta epäsuotuisasti työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisuuteen. Lisäksi esimerkiksi vaaroja työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle tulee torjua tai rajoittaa niiden syntyvaiheessa; jos näin ei voida tehdä, tulee ryhtyä muihin asianmukaisiin toimenpiteisiin. Tällöin yleisesti vaikuttaville suojelutoimille tulee antaa etusija verrattuna yksilöllisiin toimenpiteisiin nähden. Viime kädessä tulee antaa työntekijöiden käyttöön henkilönsuojaimia.

Työnantajan on myös huolehdittava, että työpaikka, työmenetelmät, työssä käytettävä välineet ja työn sisältö voidaan sopeuttaa työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan. Yksitoikkoista ja toistotyötä tulee välttää niin paljon kuin mahdollista. Jos tällaista työtä ei voida välttää kokonaan tai riittävästi, tulee työtä säännöllisesti voida vaihdella muun tyyppiseen työhön tai pitää taukoja.

Edellä mainittujen toimenpiteiden täytäntöön panemiseksi työnantajan on varmistettava, että työnantajalle toimivien henkilöiden toimivallat ja vastuut ovat asianmukaisesti jaettu huomioon työntekijöiden pätevyys. Työnantajan on säännöllisesti vertailtava valittua politiikkaansa siitä saatuihin käytännön kokemuksiin. Työoloja koskevaan työnantajan toimeenpanemaan politiikkaan tulee sisällyttää myös työntekijöiden suojaaminen seksuaaliselta häirinnältä sekä aggressiolta ja väkivallalta.

Huolehtiessaan työoloja koskevan politiikan järjestämisestä, työnantajan on laadittava kirjallinen selvitys ja arviointi työntekijöiden työhön liittyvistä vaaroista. Osan tätä selvitystä ja arviointia muodostaa toimenpidesuunnitelma, joka tulee laatia vuosittain. Siitä tulee näkyä myös, koska toimenpiteet aiotaan tehdä. Vuosittaisesta raportista tulee neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa.

Työnantajan on myös varmistettava, että työntekijät ovat kunnolla informoitu työstään

ja siihen liittyvistä vaaroista sekä niistä toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä ja rajoittaa vaaroja. Samoin työnantajan on varmistuttava, että työntekijät ovat tietoisia henkilönsuojainten ja suojalaitteiden tarkoituksesta, toiminnasta ja niiden käytöstä. Ohjeiden ja määräysten noudattamista ja henkilönsuojainten oikeaa käyttöä on valvottava.

Lain perusteella voidaan säätää tarkemmin työntekijöiden työolosuhteita koskevista tekijöistä. Näitä ovat esimerkiksi työolojen järjestäminen, työn organisointi, työpaikalle asetettavat vaatimukset, vaaralliset aineet ja biologiset tekijät, fyysinen kuormitus, fyysikaaliset tekijät, työssä käytettävät laitteet ja välineet, henkilönsuojaimet sekä työpaikalla käytettävät turvallisuuden ja terveyden valvontajärjestelmät. Lain nojalla voidaan säätää myös erilaisista kielloista esimerkiksi suorittaa terveydelle ja turvallisuudelle erityisen vaarallista työtä, soveltamisalaa koskevista ehdoista esimerkiksi armeijan, kaitoväestön tai laitoksessa olevan tekemän työn osalta, terveydelle tai turvallisuudelle erityisen vaarallista työtä koskevien säännösten soveltamisen laajentamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin taikka muiden kuin työnantajien velvoitteista.

Laissa on säädetty myös esimerkiksi vaarallisiin aineisiin liittyvien vakavien onnettomuuksien ehkäisemisestä ja rajoittamisesta, onnettomuuksista ja ammattitaudeista ilmoittamisesta, työntekijän velvoitteista, yhteistyöstä työnantajan ja työntekijöiden välillä, asiantuntija-avusta, terveystarkastuksista, yhteisistä työpaikoista, valvonnasta ja valvovien viranomaisten toimivallasta sekä rangaistuksista.

#### Itävalta

Perusvaatimukset terveyden ja turvallisuuden suojelulle työpaikoilla sisältyvät Itävallassa lakiin ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG), joka on tullut voimaan vuonna 1995. Lailla on täytäntöön pantu työturvallisuuden alaan kuuluvien direktiivien säännöksiä, ennen kaikkea puitedirektiivin säännöksiä. Laki on puitelain luonteinen, ja tarkempia säännöksiä eri kysymyksistä säädetään alemmanasteisissa säädöksissä.

Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen työntekijän tekemään työhön. Poikkeuksena tästä laki ei koske esimerkiksi kaikkia valtion, kuntien tai kuntainliittojen palveluksessa olevia, maa- ja metsätaloudessa työskenteleviä, kotiaivustajia ja -apulaisia eikä kotityötä. Laissa on periaatteet työperäisten vaarojen ehkäisemisestä, terveyden ja turvallisuuden suojelemisesta, vaaratekijöiden torjumisesta, tiedottamisesta, opetuksesta sekä työntekijöiden kuulemisesta ja osallistumisesta. Laki lähtee siitä, että työnantajan velvollisuutena on tunnistaa ja arvioida riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Riskianalyysin pohjalta työnantajan on ryhdyttävä ehkäiseviin toimenpiteisiin, valvottava niitä ja mukautettava toimenpiteitä tarvittaessa esimerkiksi tapaturman seurauksena tai työmenetelmien muuttuessa. Työnantajan on myös pyrittävä parantamaan työolosuhteita. Työnantaja voi käyttää apunaan ammattihenkilöitä.

Laissa on määritelty työpaikan rakenteita ja varusteita koskevat vaatimukset, jotka on huomioitava tuotantolaitosta ja muuta työpaikkaa suunniteltaessa tai perustettaessa. Työprosessia ja työpaikkaa koskevaan lukuun sisältyvät yleisten periaatteiden lisäksi säännökset esimerkiksi taakkojen käsittelystä, melusta ja muista fyysikaalisista tekijöistä, kuormituksesta, näyttöpäätetyöstä sekä henkilönsuojaimista ja työvaatetuksesta. Työnantajalle on asetettu myös velvollisuuksia työvälineiden valinnan, käytön, tarkastamisen ja huollon suhteen. Vaarallisia aineita koskevat perussäännökset, esimerkiksi vaarallisten aineiden määritelmästä ja luokituksesta, aineiden korvaamisesta vähemmän vaarallisella ja käyttökielloista, vaarojen torjumisesta, pakkauksista ja varastoinnista, raja-arvoista ja altistuneiden työntekijöiden luetteloinnista, ovat laissa.

Laissa on säädetty myös työntekijöiden terveyden seuraamisesta (työterveyshuolto), ehkäisevän työturvallisuustoiminnan järjestämisestä työpaikalla, mikä sisältää työntekijöille suunnattua turvallisuusteknistä ja työlääketeollista opastusta, sekä viranomaisista ja niiden toimivallasta.

Esimerkiksi kiusaamista ja seksuaalista häirintää koskevat säännökset eivät ole tässä laissa, vaan ne ovat osa työsuhdelaainsäädän-

töä. Seksuaalisesta häirinnästä säädetään ennen kaikkea laissa tasa-arvoisesta kohtelusta työpaikoilla.

#### 2.4. Nykytilan arviointi

Työturvallisuuslaki on tavoitteiltaan alun perin tapaturmantorjuntaan ja teollisuusympäristöön suuntautunut laki. Se ei asia-sisällöltään ja painotuksiltaan kaikilta osin enää vastaa nykyaikaisen työsuojelun käsitettä, johon katsotaan kuuluvaksi tapaturmantorjuntaa ja ammattitautien ehkäisyä laajemmin hyvä työympäristö. Hyvä työympäristö käsittää työturvallisuuden ja -terveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin.

Nykyinen laki ei myöskään ilmennä riittävän selvästi nykyaikaista turvallisuusajattelua ja sille ominaista turvallisuuskulttuuria ja työturvallisuuden järjestelmällistä hallintaa sekä työolosuhteiden jatkuvan parantamisen periaatetta. Työturvallisuuslaissa on tähän suuntaan viittaavia piirteitä, mutta ne eivät tule kovin selvästi esille.

Lakiin eri aikoina tehdyt lukuisat muutokset poikkeavat varsin paljon sanonnaltaan ja tyyliltään toisistaan. Tämä on aiheuttanut laissa tiettyä sisäistä epätasapainoa. Lain perusrakenteeseen osittaisuudistuksilla ei ole puututtu riittävästi.

Laissa on yleisten säännösten ohella myös varsin yksityiskohtaisia säännöksiä. Eräissä kohdin laissa olevat säännökset ovat jopa yksityiskohtaisempia kuin sitä täydentävissä valtioneuvoston päätöksissä. Eräissä asioissa valtioneuvoston päätöksistä on käytännössä tullut ensisijaisia oikeusohjeita ja laki on jäänyt taustalle. Lain yksityiskohtaisuus on jopa uusien osittaisuudistusten seurauksena pikemminkin lisääntynyt kuin vähentynyt.

Lainsäädännön rakenteellinen toimivuus paranisi, jos työturvallisuuslaki sisältäisi eri osapuolten perusvelvoitteet ja niiden pääsisällön sekä muut periaatteellisesti tärkeät asiat, jotka edellyttävät lain tasoista sääntelyä. Täydentävät säännökset annettaisiin pääsääntöisesti valtioneuvoston asetuksina. Ministeriön antama asetus olisi poikkeuksellinen säädöstaso ja voisi tulla kysymykseen vain teknisten yksityiskohtien osalta.

### 3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

#### 3.1. Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi

Työturvallisuuslaki on yksi työelämän peruslaeista. Se kattaa lähes kaikki työnteon muodot. Lakia on sovellettava niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla sekä suurilla ja pienillä työpaikoilla. Tästä syystä säännösten on oltava yleispäteviä, ja samalla selkeitä, täsmällisiä ja helppolukuisia.

Tavoitteena on, että lain sisältö selviää jokaiselle sitä soveltavalle suoraan säännösteksteistä, joten säädöstekstissä pyritään välttämään ammattitermejä. Lakiehdotuksen jäsentelyssä on pyritty mahdollisimman suureen johdonmukaisuuteen. Näin on tarkoitus helpottaa säännösten soveltamista ja lisää oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta. Tavoitteena on myös nykyaikaistaa säädöstekstien ilmaisuja.

Lakiehdotuksen valmistelussa on otettu huomioon asiaan vaikuttavat Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet. Ehdotettavat säännökset on laadittu siten, että työturvallisuutta säätelevien direktiivien vaatimukset tulevat täytetyiksi.

Lain soveltamisalaa koskevien säännösten tavoitteena on siirtää sääntely yksinomaan lain tasolle ja luopua nykyisestä soveltamisasetuksesta. Ehdotuksessa saatetaan sääntely säädöstason ja lainsäädäntövallan siirtämisen osalta Suomen perustuslakia vastaavaksi.

Lakiehdotuksella pyritään myös selkeyttämään ja yksinkertaistamaan säännöstöä sekä saattamaan se samalla nykyistä paremmin vastaamaan muuttuneita ja jatkuvasti muuttuvia työnteke- ja koulutusmuotoja.

#### 3.2. Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotus poikkeaa sangen oleellisesti voimassa olevasta työturvallisuuslaista. Erot voimassa olevaan työturvallisuuslakiin näkyvät paitsi lain jäsentelyssä ja nykyaikaisemmassa ja selkeämmässä kirjoitustavassa, myös uusia työsuojeluongelmia koskevissa säännöksissä.



Lain alkuun ehdotetaan lisättäväksi lain soveltamista ohjaava ja lain tavoitteen ja tarkoituksen kiteyttävä tavoitesäännös.

Lain soveltamisalaa koskevat pykälät ehdotetaan sisällytettäväksi kaikilta osiltaan lakiin ilman erillistä soveltamisasetusta.

Kodissa tehtävän työn osalta lähtökohtana olisi, että kodissa tai muissa siihen rinnastettavissa olosuhteissa tehtävä työ tulisi pääosin lain soveltamisalaaan. Eräitä työnantajan velvoitteita ei kuitenkaan voi vaatia täysimääräisesti noudatettavaksi työntekijän kotona tai kolmannen henkilön kodissa tehtävässä työssä. Voimassa oleva lähisukulaisten työtä koskeva poikkeus ehdotetaan poistettavaksi.

Tavanomainen harrastustoiminta ja ammattiturheileminen jäisivät lain ulkopuolelle. Sopimuspalokuntaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työ kuitenkin olisi mukana. Vapaaehtoistyö, jota tehdään työpaikalla, kuuluisi myös lain soveltamisalaaan eräin edellytyksin.

Lain soveltamisen ulkopuolelle jäisi itsenäisen työsuorittajan työ pääsääntöisesti. Itsenäisen työsuorittajan työ olisi kuitenkin lain velvoitteiden alainen silloin, kun hän työskentelee yhteisellä työpaikalla ja hänen työnsä voi vaikuttaa siellä olevien työntekijöitten turvallisuuteen.

Yhteisellä työpaikalla on toimijoiden velvoitteita ehdotettu täsmennettäväksi ja selkeytettäväksi. Yhteisen työpaikan säännökset tulisivat sovellettavaksi toimialasta riippumatta kaikilla yhteisillä työpaikoilla. Nykyisen lain 43 a § koskee yhteistä työpaikkaa rakennusalalla. Lisäksi laissa olisi säännös teollisuus- ja liikehallissa tai vastaavassa tilassa toimivien eri työnantajien yhteistoinnista.

Työnantajan yleisenä veloitteena olisi huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tällöin tulisi ottaa huomioon työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavina tekijöinä otettaisiin huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden toteutumisen osalta lain keskeinen tavoite on kiinnittää huomiota järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työturvallisuuden kannalta lähtökohta on se, että työnantajan tulee olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä. Tämä koskee sekä fyysisiä että henkisiä haitta- ja vaaratekijöitä. Tässä tarkoituksessa ehdotus sisältää säännökset työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden jatkuvasta tarkkailusta sekä työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta, niiden poistamisesta ja merkityksen arvioimisesta.

Työpaikan haittojen ja vaarojen selvittäminen ja tunnistaminen olisi tehtävä tarvittaessa ulkopuolista asiantuntija-apua käyttäen. Tämä arviointi ja selvitys, joka työnantajalla olisi oltava hallussaan, olisi olosuhteiden olennaisesti muuttuessa tarkistettava ja pidettävä ajan tasalla. Kokonaisvaltaiseen työpaikan turvallisuuden hallintaan, jota koskevat säännökset on koottu esityksen 2 lukuun, kuuluu lisäksi työsuojelun toimintaohjelma, työpaikan ja työn suunnittelu sekä työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Siihen liittyy myös yhteistoiminta, joka sisältyy esityksen 3 lukuun. Työpaikan työsuojeluyhteistoinnista säädetään tarkemmin muualla lainsäädännössä.

Työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset on esitetty yhtenäisesti 4 luvussa. Työntekijän tulisi noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä muutenkin noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän olisi myös käytettävissään olevin keinoin huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän tulisi myös välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työpaikalla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niitä koskevat torjuntatoimenpiteet on koottu 5 lukuun, jossa ne on käsitelty aihepiireittäin. Ehdotuksessa kiinnitetään huomiota työn kuormitustekijöihin ja niiden haittojen vähentämiseen, ergonomiaan ja näyttöpäätetyöhön. Väkivallan uhan torju-

misesta samoin kuin yksintyöskentelyn vaarojen torjunnasta olisi säännös laissa. Niin ikään säädettäisiin, että työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, on ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työpaikan haitta- ja vaaratekijöinä tulisi lisäksi säänneltäväksi työpaikan ja työympäristön rakenteellinen turvallisuus sekä kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja koneiden ja työvälineiden turvallisuus. Useat tässä tarkoitetut tekijät on yksityiskohtaisesti säännelty valtioneuvoston päätöksillä ja asetuksilla.

Lakiehdotuksessa on myös säännökset muiden työn turvallisuuteen vaikuttavien henkilöiden velvoitteista. Tällaisia ovat koneiden ja laitteiden valmistaja ja maahantuoja sekä asentaja, suunnittelija, eräiden koneiden käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittaja, tavaroiden lähettäjä, kiinteistön omistaja ja sataman tai aluksen haltija.

Ehdotuksessa on myös rangaistussäännös.

#### 4. Esityksen vaikutukset

##### 4.1. Taloudelliset vaikutukset

Työoloilla on suuri merkitys kansalaisten hyvinvoinnin ja myös kansantalouden kannalta. Puutteellisten työolojen aiheuttamien menetysten on arvioitu olevan jopa 3 % bruttokansantuotteesta. Tällöin arvioon sisältyvät työn aiheuttamien sairauksien ja työkyvyttömyyseläkkeiden työpanosmenetykset ja sairaanhoitokulut. Välillisiä vaikutuksia ei ole pyritty arvioimaan.

Työympäristön ja työolojen turvallisen tason ylläpitäminen ja kehittäminen vaativat työnantajilta panostusta ja aiheuttavat näin ollen myös kustannuksia. Toimenpiteiltä ei voi eikä pidä edellyttää kannattavuutta yritystaloudellisessa mielessä. Usein yksittäiset työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta edistävät toimet eivät ole puhtaasti yritystaloudellisesti kannattavia. Lainsäädännön vaatimusten toteuttamiseksi tarvittavat panostukset ovat välttämättömiä tuotantokustannuksia muiden tuotantokustannusten rinnalla. Niin tutkimukset kuin käytäntökin ovat kuitenkin osoittaneet, että oikein toteutetut työsuojelu-

toimenpiteet ovat usein taloudellisesti kannattavia. Erityisesti tämä koskee ergonomiaan ja järjestykseen liittyviä parannuksia sekä henkistä hyvinvointia.

Hyvän työympäristön taloudellinen merkitys on alkanut ilmetä myös siten että, hyvät työolot ja henkilöstöstä huolehtiminen tukevat yritysten ja muiden organisaatioiden julkista kuvaa. Aiempaa useammin myös yritykset ja muut organisaatiot edellyttävät ali-hankkijoiltaan korkeaa työolojen tasoa. Vastaisuudessa oletetaan myös kilpailun työntekijöistä kiihtyvän. Hyvistä työoloista on tuloissa entistä tärkeämpi kilpailutekijä.

Esitys ei sisällä suoranaisesti sellaisia uusia velvoitteita, jotka edellyttäisivät työnantajina olevilta yrityksiltä ja julkisyhteisöiltä nykyiseen lakiin verrattuna uusia investointitarpeita tai muita suoranaisia kustannuksia.

Ehdotettavan lain painopisteen on ajateltu olevan nykyistä selkeämmin työnantajan omaan toimintaan perustuvassa turvallisuuden hallinnassa. Uuden turvallisuuslähdekohdan omaksuminen saattaa joidenkin työnantajien kohdalla merkitä muutosta nykytilaan, eikä muutos käytännössä välttämättä tapahdu kovin nopeasti. Useiden työnantajien kohdalla turvallisuuden hallinta-ajattelu on jo nykyisin käytössä oleva lähtökohta, jolloin esitys ei aiheuta olennaisia muutoksia näillä työpaikoilla.

Turvallisuuden hallinnan lähtökohta on se, että työnantajan tulee olla selvillä työpaikan vaaratekijöistä. Tästä syystä työnantajan tulisi ehdotuksen mukaan, jos omassa organisaatiossa ei ole riittävästi asiantuntemusta, turvautua ulkopuoliseen asiantuntija-apuun vaarojen tunnistamiseksi ja selvittämiseksi. Erityisesti pienyrityksien kohdalla tämä voi merkitä välittömiä kustannuksia. Lakisääteisen työterveyshuollon asiantuntijat ovat kuitenkin tukemassa työnantajia näissä kysymyksissä, mikä jossain määrin vähentää kustannuksia.

Koska työpaikat ovat hyvinkin erilaisia ja käytössä on toisistaan poikkeavia menettelytapoja, ja koska vaadittavat toimenpiteet ovat työnantajan päätettävissä, ei edellä sanottujen seikkojen taloudellisia vaikutuksia yksittäistapauksissa ole mahdollista yksiselitteisesti arvioida. Joka tapauksessa lakiehdotuksen kustannusvaikutukset työnantajille tu-

levat jäämään vähäisiksi.

Eräät säännökset, kuten väkivallan uhkaa ja yksintyöskentelyä koskevat, voivat joissakin yksittäistapauksissa, esimerkiksi vaadittavien turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden sekä yhteydenpidon järjestämisen osalta aiheuttaa investointitarpeita työpaikoilla. Kustannukset jäänevät kuitenkin melko vähäisiksi, huomioon ottaen myös sen, että kyseessä olevilla työpaikoilla järjestelyjen pitäisi olla nykyisenkin lain mukaan olemassa, vaikka siitä ei nimenomaista pykälää olekaan.

#### **4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset**

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa ehdotettavan työturvallisuuslain noudattamista työpaikoilla. Vaikka lakiehdotus merkitsee työturvallisuuslain kokonaisuudistusta, siitä ei johdu työsuojeluviranomaisille uusia tehtäviä, joista aiheutuisi organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelupiirien resurssiryhmä (STM Työryhmämuistioita 2001:26) on selvittänyt työsuojelun piirihallinnon resurssien nykytilaa, niiden suuntaamista ja hallinnollisia järjestelyitä.

Työryhmä ei ole esittänyt henkilöstön lisäämistä, vaan todennut, että lainsäädännön ja työelämän muutosten työsuojelupiireille tuomat uudet tehtävät kyetään hoitamaan erilaisten kehittämis- ja tehostamistoimenpiteiden avulla. Lakiehdotuksesta ei johdu muutoksia tähän arvioon. Esityksellä ei näin ollen ole organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia.

#### **4.3. Ympäristövaikutukset**

Työsuojelulainsäädäntö ei koske ympäristönsuojelua, joskin näillä asioilla on tiettyjä liittyviä toisiinsa. Ehdotusta valmistelleessa työturvallisuuslakitoimikunnassa ei käsitelty liittyviä ympäristönsuojelun. Osittain tämä johtui siitä, että työsuojelun ja ympäristönsuojelun liittymäkohtia on perusteellisesti selvitetty työ- ja ympäristönsuojelun kehittämiskomitean mietinnössä (komiteanmietintö 1992:11). Lakiehdotuksessa ei ole mitään sellaista, joka aiheuttaisi muutosta nykytilanteeseen. Näin ollen esityksellä ei ole nykytilaan verrattuna ympäristövaikutuksia.

#### **4.4. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan**

Lakiehdotuksessa ei suoranaisesti säädetä syrjintäkiellosta eikä työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Nämä velvollisuudet on säädetty työ-sopimuslaissa. Työnantajan toimenpiteiden edellytetään kuitenkin kohdistuvan tasapuolisesti kaikkiin työpaikan työntekijöihin. Ehdotus edellyttää lisäksi erityisen huomion kiinnittämistä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin, kuten työntekijän ikään ja sukupuoleen.

Ehdotuksen mukaan työympäristön suunnittelun yhteydessä on otettava huomioon tarvittaessa vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen ja terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttävät erityisiä toimenpiteitä.

Näin ollen tulisi työntekijöiden ikä, kuten nuoret tai ikääntyneet työntekijät, taikka työntekijän vammaisuus ottaa huomioon työnantajalta vaadittavissa toimenpiteissä.

#### **4.5. Vaikutus miesten ja naisten asemaan**

Ehdotuksella pyritään parantamaan ja kehittämään työturvallisuutta työpaikoilla ja selkiinnyttämään sen lainsäädännöllistä perustaa. Lain säännökset suojaisivat työntekijöitä ja viranhaltijoita saamasta työssään haittaa tai vaaraa terveydelleen. Tässä suhteessa ne olisivat sukupuolivaikutusten osalta neutraaleja. Ainoastaan lakiehdotuksen 48 §:n säännöstä lepohuoneen varaamisesta raskaana oleville naisille tai imettäville äideille voitaisiin pitää naisia erityisesti suojaavana, mutta käytännössä säännöksen merkitys lie-nee hyvin vähäinen laajojen perhevapaoikeuksien vuoksi.

Työturvallisuuslakitoimikunnan mietinnössä on tarkemmin kuvattu, miten Suomen työmarkkinat ovat sukupuolen perusteella voimakkaasti jakautuneet. Tästä johtuen miesten ja naisten työt ja työolot poikkeavat toisistaan. Kaikkia työpaikkoja koskevan lainsäädännön sisällön muutokset vaikuttavat siten väistämättä eri tavalla miehiin ja naisiin. Naisten korkea työelämään osallistumisaste korostaa muutoksien merkitystä.

1990-luvulla keskimäärin 71 % tapaturmis-

ta sattui miehille. Korvatuista ammattitautitapauksista 1990-luvun jälkipuoliskolla miesten osuus oli kaksi kolmasosaa. Rasitusvammojen osalta miesten osuus oli 60 %. Naisvaltaisilla aloilla ja töissä, kuten tavanomainen toimistotyö, kassa- tai päätetyöskentely tai tavanomainen siivoajan tai ompelijan työ, ehdotuksen vaikutukset saattavat olla myönteisiä, vaikkakaan näissä töissä esiin tulleet tuki- ja liikuntaelinten vaivat eivät aina ole täytäneet korvattavuuden kriteerejä eivätkä siten näy yllä mainituissa tilastoluvuissa.

Työuupumuksen esiintyminen on koko väestössä naisilla hieman yleisempää kuin miehille. Jos työtehtävät ovat selkeästi sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet, miesten ja naisten välillä on eroja ja naisilla on enemmän erityisesti väsymysoireistona korostuvaa työuupumusta kuin miehillä. Väkivallan tai sen uhan kohteeksi oli vuoden 1999 aikana joutunut 4 % miehistä ja 6 % naisista. Terveys- ja sosiaalialan, joka on hyvin voimakkaasti naisvaltaista, työssä väkivallan uhan kohteeksi oli joutunut 15 % työssä olleista.

Jo lakiesityksen eräs keskeinen lähtökohta, työn vaarojen selvittäminen, merkitsisi selkeästi laaja-alaisempaa näkökulmaa työsuojeluun kuin voimassa olevan lain tapaturmapainotteinen lähestymismalli. Työnantajan tulisi riittävän järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä ja työympäristöstä työntekijälle aiheutuvat vaara- ja haittatekijät. Tällainen laaja-alainen selvittäminen toisi huolellisesti tehtynä esille työpaikan todelliset haitta- ja vaaratekijät kuten 10 §:n perusteluissa on tarkemmin selvitetty. Samalla parannustoimenpiteet voisivat suuntautua laajemmin erilaisiin työsuojeluongelmiin kuin pelkästään tapaturmien tai korvattavien ammattitautien torjuntaan.

Yleisellä tasolla arvioitaessa ehdotetut säännökset vaikuttavat enemmän palvelu- ja hallintotoimialoille kuin teollisuuden toimialoille. Palvelu- ja hallintotoimialoilla naisten osuus työvoimasta on selkeästi teollisuutta suurempi.

Ehdotuksen 24 §:n säännökset työpisteen ergonomiasta, työasunnoista ja työliikkeistä pyrkisivät vaikuttamaan rasitusvammoja vähentävästi. Säännöksen tavoitteena on kaikkien rasitusvammojen syntymisen estäminen siitä riippumatta, ovatko ne ammattitauteina

korvattavia. Tämä ja aiemmin rasitusvammojen korvattavuudesta esitetty huomioon ottaen säännöksellä voisi olla naisten kannalta suurempi merkitys kuin miesten.

Keskimääräistä yleisempää työuupumus on maatalous-, opetus- ja toimistotyötä tekevillä. Opetus- ja toimistotyö ovat selvästi naisaloja. Lakiehdotuksen 25 §:ssä on säännös työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä.

Lain 26 §:n säännökset näyttöpäätetyöstä voisivat vaikuttaa hieman eri tavoin miesten ja naisten osalta. Näyttöpäätetyötä tekevät naiset suorittavat usein enemmän tiivistä ja jatkuvaa, tallennustyyppistä työtä kuin miehet ja ovat siten alttiimpia haitallisille ja vaarallisille kuormitustekijöille.

Ehdotuksen 27 §:n säännös väkivallan uhan torjumiseksi merkitsisi uudistusta erityisesti sellaisilla aloilla, joilla väkivalta ei suoranaisesti liity työn luonteeseen. Sairaanhoido-, sosiaali-, ravintola ja myyntialalla väkivallan uhan parempi hallinta parantaisi selkeästi naisten, jotka ovat enemmistönä näiden alojen työvoimasta, asemaa.

Jos työpaikalla esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, se kohdistuu useammin naiseen on kysymys sitten henkisen väkivallan kokemuksista tai sukupuolisesta häirinnästä.

Lakiehdotuksen 28 § asettaisi työnantajalle, joka on tullut tietoiseksi asiasta, veloitteen toimenpiteisiin ryhtymisestä epäkohdan poistamiseksi. Säännös täydentäisi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännöksiä ja kytkisi tällaisten ongelmien käsittelyn työpaikan työsuojeluorganisaatioon ja muihin työsuojelukysymyksiin.

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön kautta säännös olisi myös rangaistusseuraamuksella tehostettu, kun tasa-arvolaissa työnantajan laiminlyönnistä voi seurata vain hyvitysvelvollisuus.

Yksintyöskentelyä koskeva 29 §:n säännös vaikuttaisi useilla toimialoilla ja olisi pitkälti sukupuolivaikutuksiltaan neutraali. Kuitenkin naisilla yksintyöskentelyyn liittyy väkivallan uhka useammin kuin miehillä. Yksintyöskentely kioskeissa ja "laatikkokaupoissa" on ennen kaikkea naisten ongelma, jolloin säännös turvaisi heidän asemaansa myös tilanteissa, joissa vaarojen arviointi osoittaisi

väkivallan uhan vähäiseksi.

## 5. Asian valmistelu

Ehdotus on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön 15 päivänä kesäkuuta 2000 asettamassa työturvallisuuslakitoimikunnassa. Toimikunnassa oli sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön, työsuojelupiirien, Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliiton, Palvelutyönantajien, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n sekä Akavan edustus. Opetusministeriöstä, Valtion työmarkkinalaitoksesta, Työterveyslaitokselta, Suomen Yrittäjistä, Teollisuusvakuutuksesta ja Tehystä oli lisäksi pysyvät asiantuntijat toimikunnissa.

Toimikunta on työnsä kestäessä kuullut asiantuntijoina oikeusministeriön, Tilastokeskuksen ja Tapaturmavakuutuslaitosten Liiton edustajia.

Toimikunta järjesti laajan kuulemistilaisuuden 18.1.2001. Lisäksi alustavasta lakiluonnoksesta pyydettiin lausunto valtioneuvoston kanslialta ja ministeriöiltä.

Toimikunta luovutti yksimielisen mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle 20.12.2001 (komiteamietintö 13:2001).

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi työturvallisuuslakitoimikunnan mietinnöstä lausunnot valtioneuvoston kanslialta, ministeriöiltä,

työsuojelupiireiltä, Kansanterveyslaitokselta, sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskukselta, Stakesilta, Säteilyturvakeskukselta, Työterveyslaitokselta, Valtion teknilliseltä tutkimuskeskukselta, Liikenneturvalta, Tapaturmavakuutuslaitosten Liitolta, Tilastokeskukselta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:lta, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:lta, Akavalta, Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitolta, Palvelutyönantajilta, Suomen Kuntaliitolta, Kirkon sopimusvaltuuskunnalta, Maaseudun työnantajaliitolta, Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK:lta, Suomen Yrittäjiltä ja Työsuojelupäälliköt ry:ltä.

Useat lausunnon antajat pitivät työturvallisuuslain kokonaisuudistusta välttämättömänä. Ehdotusta pidettiin myös sekä rakenteellisesti että sisällöllisesti onnistuneena ja nykyajan työelämän vaatimuksia vastaavana. Erillisestä soveltamisasetuksesta luopumista pidettiin myös hyvänä. Ehdotuksen katsottiin vastaavan yhteisöläinsäädäntöä. Eräissä lausunnoissa toivottiin tarkentavaa sääntelyä asetuksissa. Lausunnoissa olleet muutosehdotukset koskivat lähinnä yksityiskohtia, ja ne on pyritty tarkistamaan valmistelussa.

Esitys on ollut tarkastettavana oikeusministeriön lainvalmisteluosaston tarkastustoimistossa. Ehdotukset on otettu huomioon siinä laajuudessa kuin se kolmikantavalmistelu huomioon ottaen on ollut mahdollista.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1. Työturvallisuuslaki

##### 1 luku. Lain tarkoitus ja soveltamisala

1 §. *Tarkoitus.* Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista käytännössä työpaikoilla ohjaava tarkoitussäännös. Lain tarkoituksena olisi työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä työtapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijän fyysiselle ja henkiselle terveydelle aiheutuvien haittojen torjuminen ennakolta. Sana terveys tarkoittaa työntekijän fyysistä ja henkistä terveyttä. Myöhemmänä laissa käytettäisiin sanaa terveys tarkoittamaan näitä molempia. Laissa tarkoitettujen työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien toimenpiteiden toteuttaminen ylläpitää ja edistää hyvinvointia työssä.

Pykälässä olisi mainittu myös työympäristön parantamisen tavoite. Se liittyy jatkuvan parantamisen periaatteeseen. Taustalla on Euroopan yhteisön perustamissopimuksen johtolauseen maininta, jonka mukaan keskeisenä tavoitteena on elin- ja työolojen jatkuva parantaminen. Perustamissopimuksen 137 artiklan perusteella yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa tavoitteena erityisesti parantaa työympäristöä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Tämän artiklan, oikeastaan sitä aikaisemmin vastanneen 118 a artiklan, pohjalta annetun työsuojelun puitedirektiivin johdanto-osassa on todettu jäsenvaltioiden tehtävänä olevan alueellaan edistää työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista. Direktiivin 6 artiklan mukaan työnantajan on pyrittävä valitsevien olojen parantamiseen.

Säännösehdoituksessa kiinnitettäisiin huomiota siihen, että työntekijän työkyky mahdollisuuksien mukaan turvataan koko työuran ajan, sikäli kuin siihen voidaan työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuudella ja terveellisyydellä ja niiden sääntelyllä vaikuttaa. Tavoite liittyy myös työntekijän fyysiseen ja henkiseen suorituskykyyn ja työn kuormitta-

vuuteen, ergonomiaan sekä väestön ikärakenteen muutokseen ja niistä aiheutuviin odo-  
tuksiin ja tarpeisiin työelämässä. Näitä seikkoja säänneltäisiin tarkemmin myöhemmänä laissa. Tarkoituspäykälä ohjaisi näiden säännösten soveltamista työpaikoilla.

Työkykyä ylläpitävä toimintaa ei laissa tarkemmin ehdoteta säädettäväksi eikä määriteltäväksi. Sen toteuttamisesta työpaikoilla työterveyshuoltoon kuuluvilta osiltaan on säädetty työterveyshuoltolainsäädännössä. Lisäksi se liittyy läheisesti työnantajana toimivan yrityksen tai julkisyhteisön henkilöstöpolitiikkaan. Ehdotettavassa laissa säädellään sitä osaa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, joka liittyy työn tekemiseen ja työolosuhteisiin. Niihin vaikuttamalla pyritään samalla vaikuttamaan työkyvyn säilymiseen.

Lain tavoitteena olisi edelleen tapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien ruumiillisten ja henkisten terveydenhaittojen ja vaarojen ennalta ehkäiseminen ja torjuminen työssä. Tämä perinteiseksi katsottava työsuojelun tavoite ei ole menettänyt merkitystään. Työpaikan toimintaa on tarkoitus yhä enenevässä määrin muuttaa yksittäisistä torjuntatoimenpiteistä kokonaisvaltaiseen turvallisuuden hallintaan. Sen sisältöä kuvataan jäljempänä 2 luvun yhteydessä. Tämä tavoite ei ole sinänsä uusi, vaan lainsäädäntöä on kehitetty tähän suuntaan jo aiemminkin.

Ehdotuksen pykälissä on asiayhteydestä riippuen käytetty hieman toisistaan poikkeavia ilmaisuja. Useimmissa kohdissa työnantajan edellytetään huolehtivan siitä, että työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa. Sanamuotojen eroista huolimatta työnantajan veloitteen sisältö on erilaisesta ilmaisusta huolimatta sama. Työnantajalta kussakin tapauksessa vaadittavan huolellisuuden asteen määrittelyn lähtökohtana on ehdotuksen 8 §:n yleissäännös. Useissa tapauksissa alemmanasteisella säännöksellä tai säännöksellä muualla laissa on asetettu yksityiskohtainen vaatimustaso.

2 §. *Lain yleinen soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin yleistä soveltamisalaa koskevan säännöksen mukaan lähes kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Läh-

tökohtana olisi lain soveltaminen työhön, jota työntekijä työsopimuksen perusteella vastikkeesta tekee työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena (työsuhde) sekä virkasuhteessa ja virkasuhteeseen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Tämä ei muuttaisi nykytilannetta.

Työ, jota työntekijä sopimuksen perusteella vastikkeesta tekee työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena, tarkoittaisi työsopimuslain (55/2001) 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävää työsuhteen tunnusmerkistön täyttävää työtä. Työsuhteen määrittely tapahtuisi työsopimuslain 1 §:n ja sen soveltamiskäytännön mukaan. Tältä osin viitataan siihen, mitä hallituksen esityksessä Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp) on esitetty.

Laki koskisi suoraan 2 §:n perusteella myös merimieslain (423/1978) tarkoittamaa työtä suomalaisessa aluksessa. Erillinen laivatyöturvallisuuslaki (345/1967) on kumottu 16 päivänä tammikuuta 1987 annetulla lailla (28/1987). Sen voimaantulosäännöksen mukaan laivatyöturvallisuuslain nojalla annetut säännökset jäivät voimaan, kunnes niistä toisin säädetään. Työturvallisuuslain muuttamisesta 16 päivänä tammikuuta 1987 annetun lain (27/1987) voimaantulosäännöksen mukaan ennen lain voimaantuloa työturvallisuuslain nojalla annetut säännökset eivät koske laivatyötä, ellei toisin erikseen säädetä. Näiden voimaantulosäännösten mukaiset järjestelyt on tarkoitettu jättää ennalleen. Asiasta säädettäisiin tämän lain voimaantulosäännöksissä.

Nykyisen lain 1 §:n 3 momentin säännös 11 ja 24 §:n soveltamisesta laivatyöhön vain soveltuvin osin jätettäisiin pois. Säännökset koskevat rakenteita ja tilavuutta sekä maanpinnalle ulottuvia poistumis- ja pelastautumisteitä. Säännökset eivät sellaisenaan edelleenkaan täysimääräisenä voi koskea laivatyötä. Käytäntöä ei olekaan tarkoitettu tältä osin muuttaa. Laivatyö ei näin ollen lain tasolla jäisi miltään osin soveltamisalan ulkopuolelle, mutta työn ja työolosuhteiden erityiset ominaisuudet otettaisiin huomioon vaarojen arvioinnin perusteella säännöksiä sovellettaessa sekä tarvittaessa lakia täyden-

tävissä valtioneuvoston asetuksissa.

Samalla tavalla ajoneuvon tai työkoneen ohjaamossa tehtävä työ kuuluisi lain soveltamisalaan. Työn ja työolosuhteiden erityiset ominaisuudet ja niiden vaikutus esimerkiksi 5 luvussa mainittuihin seikkoihin otettaisiin huomioon 10 §:n tarkoittamassa arvioinnissa. Työn suorittamispaikassa, kuten ajoneuvon ohjaamossa, tulisi olla esimerkiksi riittävästi kelpoista hengitysilmaa. Ajoneuvojen rakenteellisten vaatimusten osalta on voimassa erityisiä, usein yhteisöoikeuden perustuvia säännöksiä, joiden mukaiset tuotteet voidaan vapaasti saattaa markkinoille.

Lakia sovellettaisiin, kuten nykyisinkin, myös Suomen ulkomaanedustustoissa tehtävään työhön. Paikallisista erityisolosuhteista, kuten ulkoilman lämpötila, ilman laatu tai sijainti kriisialueella, saattaa kuitenkin aiheuttaa ongelmia, joihin työnantajan toimenpitein ei ole mahdollista vaikuttaa. Joissakin tapauksissa saattavat myös paikalliset pakottavat säännökset, esimerkiksi rakennuslainsäädäntö tai asemamaasta palkatun henkilöstön työsuhteeseen sovellettava lainsäädäntö, poiketa Suomen vastaavista säännöksistä. Tällöin paikallisia säännöksiä on sovellettava joko yksinomaaisina tai yhdessä suomalaisten säännösten kanssa. Tavoitteena kuitenkin on noudattaa ulkomaanedustustoissa työturvallisuuslaki niin pitkälle kuin se paikalliset olosuhteet huomioon ottaen ja laissa edellytettävän työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden ja vaarojen arvioinnin pohjalta on käytännössä mahdollista.

Lakia sovellettaisiin myös ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuun oppisopimuskoulutukseen. Lain 17 §:n mukaan oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välillä tehty kirjallinen määräaikainen työsopimus.

Lakia sovellettaisiin myös kotitaloustyöntekijän työsuhteessa annetussa laissa (951/1977) tarkoitettuun työhön. Tällöin kysymyksessä on työsopimuksen perusteella työsuhteesta tehtävä työ. Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 29 §:ssä säädetään, että lain tarkoittamaan työhön sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 3 §:n ja 3 luvun 2 §:n säännöksiä työturvallisuudesta.

Lakia sovellettaisiin myös virkasuhteessa ja muussa siihen verrattavassa palvelussuh-

teessa tehtävään työhön. Myöskään tältä osin nykyistä tilannetta ei muutettaisi. Säännöksen mukaan valtion, kunnan, kuntayhtymän tai muun kunnallisen yhteisön, evankelisluterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkkokunnan ja niiden seurakuntien, Ahvenanmaan maakunnan sekä muiden julkisoikeudellisten oikeushenkilöiden palveluksessa oleva virkantai muussa siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö kuuluisi lain soveltamisalaan kuten nytkin on asianlaita.

Lain soveltamisalasta suljettaisiin 2 momentissa ulkopuolelle tavanomainen harrastustoiminta ja ammattiurheileminen myös silloin kun ne täyttävät työsuhteen tunnusmerkistön. Ammattiurheilemiseen katsottaisiin kuuluvaksi myös siihen liittyvä harjoittelu. Silloin kun harrastustoiminta ja ammattiurheileminen eivät täytä työsuhteen tunnusmerkistöä, ne jäävät lain ulkopuolelle jo ehdotetun 1 momentin perusteella.

Tavanomainen harrastustoiminta jää myös työsopimuslain soveltamisen ulkopuolelle. Tarkoitus on, että harrastustoiminnalla tarkoitettaisiin tässä laissa samaa asiaa kuin työsopimuslain 1 luvun 2 §:n 2 kohdassa. Tältäkin osin ehdotettavan lain soveltamisala olisi yhteneväinen työsopimuslain kanssa.

Lain tavallaan itsestään selvänä lähtökohdana on, että laki velvoittaa 2 §:ssä mainittujen työsuhteen sekä virka- ja muun siihen rinnastettavan palvelussuhteen osapuolia, työnantajaa ja työntekijää. Tätä perusasiaa ei ole nykyisessä laissa mainittu. Asiasta sääntämistä ehdotettavan 2 §:n 3 momentissa voidaan pitää selkeyttävänä.

Lain yleisen soveltamisalan laajennukset ja rajoitukset säädettäisiin muilta osin seuraavissa pykälissä. Näin ollen lain soveltamisala määriteltäisiin suoraan laissa. Nykyisin lain soveltaminen määräytyy osaksi asetustasoisen säädöksen kautta. Ehdotuksen mukaan erillinen soveltamisasetus olisi tarpeeton. Tämä menettely olisi sopusoinnussa Suomen perustuslain 80 §:n 1 momentin kanssa, jonka mukaan lailla on säädeltävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista.

Pykälässä säädettäisiin myös lain suhteesta muuhun lainsäädäntöön. Eräissä muissa laeissa ja niiden nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä on työturvallisuutta kos-

kevia erityisiä säännöksiä. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi laki räjähdysvaarallisista aineista, kaivoslaki, ydinennergialaki (990/1987), kemikaalilaki, säteilylaki, laki vaarallisten aineiden kuljetuksesta (719/1994), sähköturvallisuuslaki ja painelaitelaki (869/1999). Tällaiset erityiset turvallisuutta koskevat säännökset eivät kuitenkaan syrjäyttäisi tätä lakia, vaan niitä olisi noudatettava tämän lain ohella. Säännös vastaisi sisällöltään nykyisen työturvallisuuslain 8 §:ää.

3 §. *Lain soveltaminen vuokratyössä.* Pykälässä olisi perussäännös siitä, miten lakia sovelletaan vuokratyössä. Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vastaanottaja käyttää toisen palveluksessa olevia työntekijöitä oman johtonsa ja valvontansa alaisena. Työvoimaa luovuttava työnantaja eli vuokratyöntekijän työnantaja on tällöin osaltaan velvollinen noudattamaan työntekijään nähden tässä laissa työnantajalle asetettuja velvoitteita. Työvoimaa luovuttavan työnantajan velvollisuutena on myös järjestää työterveyshuolto. Pykäläehdotus asettaisi vuokratyön teettäjälle eli työn vastaanottajalle velvoitteen noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä.

Säännösehdotus täyttää osittain määräämisessä ja tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä annetun neuvoston direktiivin 91/383/ETY vuokratyötä koskevat vaatimukset. Direktiivin 8 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työvoiman käyttäjä vastaa toimeksiannon ajan työskentelyolosuhteista. Direktiivissä on lisäksi eräitä tarkempia vuokratyöntekijän oman työnantajan ja työn vastaanottajan erityisiä velvoitteita, kuten työntekijän perehdyttämistä ja työntekijälle tiedottamista koskevia tarkempia säännöksiä. Ne sisältyvät valtioneuvoston päätökseen eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä (782/1997), jota tarkoitetaan asetuksenantovaltuutta koskevassa 2 momentissa.

4 §. *Muut soveltamisalaan kuuluvat työt.* Lain soveltamisalaa ehdotetaan pykälässä laajennettavaksi nykyistä lakia pitkälti vastaavalla tavalla sellaisiin työn tekemisen ti-



lanteisiin, joissa työn tekijä ei ole työ-, virkai tai muussa siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työn teettäjään. Tämä pykälä ei siten tulisi sovellettavaksi silloin, kun tässä kohdassa tarkoitettua työtä tehdään tai muuta toimintaa harjoitetaan työtai virkasuhteessa. Tällainen työ kuuluu lain soveltamisalaan jo 2 §:n perusteella.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan lain soveltamisalaan kuuluisi oppilaan ja opiskelijan työ koulutuksen yhteydessä. Tällä tarkoitettaisiin laajasti koulutusmuodosta ja opetuslaitoksesta riippumatta erilaista harjoitustyötä ja työhön rinnastettavaa käytännön opetusta, työssä oppimisjaksoja ja työharjoittelua sekä käytännön työelämään tutustumista ja osallistumista. Nämä voisivat tapahtua joko oppilaitoksessa taikka muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa tai hyväksymässä paikassa. Tarkoituksena on suojella tällaista työhön osallistujaa kaikilta niiltä vaara- ja haittatekijöiltä, joilta laki pyrkii suojelemaan samantaisessa työssä olevia työ- tai virkasuhteessa olevia henkilöitä, sekä samalla opastaa käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Soveltamisalaan ei kuitenkaan kuuluisi teoriaopetus opetustunneilla tai luennoilla. Oppisopimuskoulutus kuuluisi lain soveltamisalaan jo edellä olevan 2 §:n perusteella.

Lakia sovellettaisiin tämän pykälän nojalla myös muualla lainsäädännössä, esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) sekä työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (763/1990) tarkoitettuna koulutuksen yhteydessä. Kahdessa ensin mainitussa laissa on myös säännös työturvallisuuslain soveltamisesta.

Kansalais- ja työväenopistoissa ja muilla vastaavilla tavanomaiseksi harrastustoiminnaksi katsottavilla vapaa-ajan kursseilla ei oppilaan työskentelyä pääsääntöisesti voida pitää tässä laissa tarkoitettuna oppilaan tai opiskelijan työnä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin työvoimapolitiiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työvoimaviranomaisen työllisyyslain (275/1987) tai sen nojalla annettujen säännösten perusteella työelämävalmennukseen työpaikalla osoitta-

man henkilön työtä sekä työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) mukaista työharjoittelua. Viimeksi mainitun lain 6 §:ssä on myös erikseen säädetty, että harjoittelun järjestäjä vastaa harjoitteluun osallistujan työturvallisuudesta.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin kuntoutukseen liittyvään työhön ja työtoimintaan. Tältä osin lain soveltamisala nykyiseen verrattuna selkiytyisi, kun kuntoutukseen liittyvä työ nimenomaan mainittaisiin laissa.

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:ään on lailla 68/2002 lisätty säännökset vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta ja vammaisten henkilöiden työtoiminnasta. Lain 27 e §:n mukaan työtoimintaan osallistuva henkilö ei olisi työsuhteessa, mutta toimintaan sovellettaisiin työturvallisuuslain säännöksiä.

Myös laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) on säännös siitä, että kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia. Sen sijaan siihen ei sovelleta työterveyshuoltolakia.

Ehdotettavan 1 momentin 3 kohdan perusteella lain soveltamisalaan tulisi kuulumaan kuntoutukseen liittyvä työ, työkokeilut ja työhön valmennus, joista säädetään esimerkiksi kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetussa laissa (610/1991) ja sen nojalla annetussa asetuksessa (1161/1991), sekä työvoimapolitiisessa laissa (1005/1993) tarkoitettu ammatilliseen kuntoutukseen liittyvä työ. Säännös tulisi yleisen sanamuotonsa vuoksi kattamaan myös muut järjestettävät ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen tilanteet, joihin kuuluu työn tekemistä, työtoimintaa, työkokeilua tai muuta työhön osallistumista, vaikka kyseistä toimintaa koskevassa erityislaissa ei olisikaan asiasta nimenomaista mainintaa.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin vankeusrangaistusta tai yhdyskuntapalvelusta suorittavan henkilön työhön. Säännös vastaisi nykyistä käytäntöä, vaikkakaan yhdyskuntapalvelusta ei ole nykyisessä laissa erikseen mainittu.

Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin nykytilaa vastaavasti hoitotai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavana olevan tai siellä pidettävän hen-

kilön työhön ja työtoimintaan. Soveltamiseen ei vaikuttaisi se, onko henkilö laitoshoidossa omasta tahdostaan vaiko tahdostaan riippumatta. Säännös soveltuisi myös työhön, jota tällainen henkilö laitoksen osoituksesta tai hoitoon liittyen tekee laitoksen ulkopuolella.

Pykälän 1 momentin 6 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin asevelvollisen ja naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) tarkoittamaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen osallistuvan henkilön työhön sotilaallista harjoitusta koskevin 6 §:ssä säädettyihin rajoituksiin. Lakia sovellettaisiin lisäksi siviilipalvelusmiehen työhön.

Pykälän 1 momentin 8 kohtaa vastaavaa säännöstä ei sisälly nykyiseen lakiin. Kohdassa ehdotetaan, että lakia sovellettaisiin sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön.

Edellä kuvattujen tilanteiden lisäksi on mahdollista, että ehdotettavaan 4 §:ään rinnastettavia työn tekemisen muotoja, joihin lakia olisi syytä soveltaa, tulevaisuudessa luodaan lainsäädännössä ehkä vielä muitakin kuin mitä tässä ehdotuksessa on mahdollista mainita. Siksi on tarpeen, että tällaisessa lainsäädännössä erikseen nimenomaan säädetäisiin ehdotettavan lain soveltamisesta. Tällaisia säännöksiä on tälläkin hetkellä jo voimassa, kuten edellä todettiin. Siksi 4 §:n viimeisessä kohdassa otettaisiin huomioon, että ehdotettavan lain soveltamisalaan saattaa vielä 1—8 kohtien lisäksi kuulua tehtäviä, joita kyseiset kohdat eivät koske, mutta joista on erikseen säädetty.

Ehdotettava 4 §:n 1 momentti on pyritty kirjoittamaan mahdollisimman kattavaan, mutta samalla riittävän täsmälliseen muotoon huomioon ottaen, että kysymys on rikosoikeudellisten seuraamusten ja viranomaisvalvonnan alaisesta asiasta, jolloin soveltamisalan tulee olla riittävän tarkkarajainen ja selkeä. Eräille 4 §:n 1 momentin tarkoittamille toiminnolle on kuitenkin luonteenomaista, että lainsäädäntö kehittyy ja muuttuu varsin nopeasti. Tästä syystä ehdotuksessa ei ole nimenomaisesti viitattu mihinkään voimassa olevaan säädökseen.

Ehdotettavassa 4 §:n 2 momentissa säädetäisiin, että 1 momentissa mainittuun työn

teettäjänä tai työtoiminnan tai muun toiminnan järjestäjänä olevaan laitokseen tai muuhun tahoon sovellettaisiin sen alaisessa työssä työnantajaa koskevia säännöksiä. Vastavalla tavalla tällaisen työn suorittajaan tai toimintaan osallistujaan sovellettaisiin, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä.

Tämä merkitsisi sitä, että lain työnantajaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin ensinnäkin siihen oppi- tai muuhun laitokseen, viranomaiseen tai muuhun tahoon, jonka toimiloissa tai muutoin sen alaisena työtä tehdään tai muuta toimintaa suoritetaan. Osa opetukseen liittyvästä käytännön työstä tai työharjoittelusta taikka työelämään tutustumisesta suoritetaan työpaikoilla oppilaitoksen ulkopuolella. Tämän tilanteen osalta säädetäisiin lainkohdassa lähettävän oppilaitoksen ja vastaanottavan työpaikan vastuiden selventämiseksi, että tilanteessa on sovellettava vuokratyötä koskevan 3 §:n säännöksiä. Tällöin työn vastaanottajana oleva työpaikka vastaa työn aikaisesta työturvallisuudesta niin kuin työnantaja.

5 §. *Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa.* Nykyisin lain soveltaminen kodissa tehtävään työhön on säännelty asetustasolla. Asetuksessa on erikseen säännökset työntekijän omassa kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa tehtävästä työstä ja toisen henkilön kodissa tehtävästä työstä, joka käsittää pääasiassa kodin- tai sairaanhoitoon taikka maatalouteen liittyviä tehtäviä. Näiden osalta asetuksessa on säädetty, miltä osin työturvallisuuslain säännöksiä työhön sovelletaan. Milloin työ tehdään työnantajan kodissa tai toisen henkilön kodissa ja se on muuta kuin kodin- tai sairaanhoitoon tai maatalouteen liittyvää työtä, nykyistä lakia sovelletaan kaikilta osiltaan.

Koska esityksessä ehdotetaan erillisestä soveltamisasetuksesta luopumista, säädeltäisiin lain soveltaminen kodissa tehtävään työhön suoraan laissa.

Ehdotettu lainkohta lähtisi nykyiseen tapaan siitä, että kodissa tai siihen verrattavissa olevissa Suomen perustuslain 10 §:ssä turvattua yksityisyyden suojaa koskevissa olosuhteissa ei työnantajalle voi asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita hänen ei oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti ole mahdollista toteuttaa. Näin ollen lain soveltamisalaa kodis-

sa tehtävässä työssä on joiltakin osin rajoitettava.

Ehdotettu pykälä käsittäisi periaatteessa kolme eri tilannetta: työsopimuksen mukaan työntekijän kodissa tai muussa työntekijän itsensä valitsemassa paikassa tehtävän työn, työnantajan kodissa tehtävän työn ja työnantajan osoituksesta toisen henkilön kodissa tehtävän työn. Työnantajan velvoitteiden soveltamisen suhteen näitä kohdeltaisiin laissa samalla tavoin. Erikseen ei enää säädettäisi lain soveltamisesta kodin- tai sairaanhoitoon taikka maatalouteen liittyvästä työstä, kuten nykyisessä asetuksessa on tehty. Myöskään nykyisen lain eräiden lähisukulaisten kohdalla tehtävää poikkeusta ei ehdoteta enää sisällytettäväksi lakiin. Näin ollen samalla kun sääntely siirretään lakiin ja pykälien määrä vähenee olennaisesti, aiheutuu myös jonkun verran sisällöllisiä muutoksia nykytilaan.

Säännöksessä ei eroteltaisi työn luonnetta. Työntekijän kodissa tai muussa valitsemassaan paikassa tehtävä työ voi olla tietokone-laitteistolla tehtävää kirjoitus-, suunnittelu- tai muuta vastaavaa työtä, mutta yhtä hyvin se voi olla esimerkiksi tuotteiden valmistukseen liittyvää. Työnantajan kodissa tehtävä työ voi esimerkiksi olla kotitaloustyötä. Muun henkilön kotona työnantajan osoituksesta tehtävä työ kattaisi hyvin monia työn muotoja, muun muassa kotisairaanhoidon, maatalouslomituksen, siivouksen tai muiden vastaavien julkisten tai yksityisten palveluiden käyttämisen. Sanamuoto ei sulje pois myöskään rakennus-, korjaus-, ja huoltotöitä, joita tehdään työn vastaanottajan kodissa ilman, että työn tekijä on työsuhteessa tilaajaan.

Säännöksen lähtökohtana olisi lain terveys- ja turvallisuusvaatimusten soveltaminen mainittuun työhön samassa laajuudessa kuin muuhun työhön. Jotta oikeudellisesti ja tosiasiallisesti kohtuuttomilta lopputuloksilta vältyttäisiin, lain työnantajan velvoitteita koskevia 9, 10 ja 12 § sekä 3 ja 5 luvun säännöksiä edellytettäisiin sovellettavaksi huomioon ottaen työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

Jäljempänä esille tuleva 14 §:ssä tarkoitettu työntekijälle annettava opetus ja ohjaus sekä perehdyttäminen tulisi arvioida tapauskohtai-

sesti, koska 5 §:ssä tarkoitettujen työn tekemisen tilanteet poikkeavat toisistaan suuresti. On arvioitavissa, että melko yleisesti työn järjestäminen tässä tarkoitetuissa tilanteissa korostaa työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuutta. Toisaalta koska työnantaja ei aina välttämättä tunne työskentelyolosuhteista kattavasti, voi myös esiintyä tilanteita, joissa työnantaja ei pysty antamaan yhtä yksityiskohtaista työoloihin perehdyttämistä kuin jos työ tehtäisiin työnantajan toimitiloissa.

Lain säännöksiä sovellettaisiin 5 §:ssä tarkoitettussa työssä kuitenkin täysimääräisesti koneiden ja muiden työvälineiden, henkiloajainten ja muiden laitteiden sekä kemikaalien ja muiden terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden hankintaan ja työssä käyttämiseen.

6 §. *Soveltamisalan rajoitus.* Lainkohdan mukaan lakia ei sovellettaisi asevelvollisen tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta suorittavan henkilön sekä puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan henkilön sotilaalliseen harjoitukseen ja koulutukseen sekä siihen välittömästi liittyvään työhön. Sotilaallisen harjoituksen käsite määriteltäisiin suoraan tässä pykälässä ilman nykyisen kaltaista erillistä soveltamisasetusta.

7 §. *Muu lain soveltaminen.* Säännöksessä esitettäisiin ne yksityishenkilöt ja oikeushenkilöt, joita laki velvoittaa edellä 2—4 §:ssä säädetyn lisäksi. Pykälässä olisi kokoaivasti mainittu muita työn turvallisuuteen vaikuttavia yksityishenkilöitä tai oikeushenkilöitä, joita laki velvoittaa, vaikka nämä eivät olekaan suojelun kohteena olevien työntekijöiden työnantajia. Tämä vastaa pitkälti nykyistä sääntelytapaa, jossa nykyisen lain 6 §:ssä on vastaavalla tavalla mainittu ne henkilöt ja tahot, jotka joiltakin osin ovat velvollisia noudattamaan lain säännöksiä.

Lainkohdan 1—10 kohdissa viitattaisiin jäljempänä laissa oleviin pykäliin, jotka määrittelisivät tarkemmin näiden toimijoiden velvoitteiden sisällön. Pykälän merkitys on lähinnä lain soveltamisalan kokonaisuutta selkeyttävä, eikä sillä ole itsenäistä aineellista sisältöä. Lainkohdassa mainittujen toimijoiden rikosoikeudellinen vastuu perustuu rikoslain 47 luvun 8 §:n 2 momenttiin. Tähän rikoslain kohtaan olisi tehtävä tämän kohdan

ja edellä ehdotetun 4 §:n vuoksi lakitekkinen muutos, joka koskisi pykäläviittauksia.

Ehdotettavan 7 §:n 1—10 kohdan luettelosta ilmenee, samalla kun se pitkälti vastaa sisällöltään nykyisen lain 6 §:ää, että ehdotettavan lain soveltaminen laajenisi koskemaan eräitä sellaisia töitä, joita nykyinen laki ei koske. Merkittävimpänä näistä uusista säännöksistä on pidettävä kaikkia yhteisiä työpaikkoja ja siellä olevia eri toimijoita koskevia säännöksiä. Nykyisen lainsäädännön yhteistä työpaikkaa koskevat velvoitteet, lukuun ottamatta tiedottamista, koskevat yhteisiä työpaikkoja vain rakennusalalla. Yhteisen työpaikan käsite ja velvoitetut henkilöt ja velvoitteiden sisältö käsitellään tarkemmin 49—53 §:ssä.

Lain soveltamisalan laajennus olisi myös se, että työnantaja, jonka työpaikalla tehdään vapaaehtoistyötä, olisi lain velvoitteiden piirissä siten kuin 55 §:ssä tarkemmin säädetään. Kun lakia ei kuitenkaan edellä 2 §:n 2 momentin mukaan sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan, jää rajanveto harrastustoiminnan ja vapaaehtoistyön välillä käytännössä ja viimekädessä työsuojeluviranomaisten ja tuomioistuinten määriteltäväksi.

## 2 luku. Työnantajan yleiset velvollisuudet

8 §. *Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite.* Säädettyvä laki on luonteeltaan puitelaki, jota aineellisen sisällön osalta täydentävät joko alemmanasteiset säädökset tai käytännössä noudatettu turvallisuustaso. Useimmiten alemmanasteiset säädökset ovat yhteisöläinsäädännön täytäntöönpanemiseksi annettuja valtioneuvoston päätöksiä tai asetuksia. Ne sisältävät yksityiskohtaisia säännöksiä, jotka saavat sisältönsä vakiintuneen tai yleisesti noudatettavan turvallisuustason mukaisesti. Yhteisöläinsäädännön täytäntöönpanemiseksi annettuja säännöksiä tulee soveltaa yhteisön oikeuden valossa sen tehokkaan toteutumisen kannalta ja ottaen huomioon yhteisöoikeuden etusijaisuuden.

Lain säännös velvoittaa työnantajaa toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi työssä. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöä ja laajuutta määriteltäessä

on otettava huomioon työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Lisäksi huomioon on otettava ne työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyiden kannalta. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat.

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 2 artiklan mukaan yhteisön päämääränä on edistää sosiaalisen suojelemisen korkeaa tasoa. Sen 137 artiklan mukaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi direktiivein annettavissa säännöksissä välletään säätämästä hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Vaikka työntekijöiden suojelun kehittäminen ei saa olla riippuvainen ainoastaan taloudellisista näkökohdista, perustamissopimuksen samoin kuin puitedirektiivin ja sen 16 artiklan tarkoittamien erityisdirektiivien johtolauseiden mukaan myös taloudelliset seikat on otettu osin huomioon. Tätä voidaan pitää ohjeena lain tulkinnassa ja annettaessa sen nojalla asetuksia. Laista ilmenevän periaatteen mukaan turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määrittäessä on siis otettava huomioon ja toisiinsa suhteutettava paitsi turvallisuuden ja terveellisyyden vaatimukset myös teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset. Tämä periaate ulottuu myös lain soveltamis- ja täytäntöönpanosäännöksiin, joita vahvistettaessa tulee työoloista aiheutuvan terveyden menettämisen ja tapaturman vaaran ohella kiinnittää huomiota kulloinkin käytettävissä olevien vaihtoehtosten turvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin ja niiden teknisiin toteuttamisedellytyksiin.

Pykälän 2 momentissa ehdotettava sanamuoto ”ennalta arvaamattomat” viittaa pitkälti työn ja työpaikan vaarojen selvittämiseen ja tunnistamiseen, jota kautta ennalta arvattavuus saa sisältönsä. Ennakoitavuuteen kuuluisi myös työnantajan velvollisuus alansa asiantuntijana olla selvillä tai tarvittaessa hankkia selvitystä kyseisen toimialalle tai toiminnan luonteelle tunnusomaisista vaaroista ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta.

Työsuojelun puitedirektiivin ohjeellisten

johtolauseiden mukaan työnantajat on velvoitettava olemaan selvillä viimeisistä teknologian ja tieteen saavutuksista työpaikkojen suunnittelun osalta. Tämä huolehtimisvelvoitteeseen liittyvä velvoite saa tarkemman sisältönsä direktiivin 5 artiklassa, jossa asetetaan rajoja selvittämisen- ja huolehtimisvelvoitteelle. Ehdotettavalla 1 momentilla velvoitteen laajuutta esitetään rajattavan tilanteissa, joissa tapahtumat johtuvat epätavallisista ja ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Samoin velvoitetta esitetään rajattavan tilanteissa, jotka ovat aiheutuneet tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista asianmukaisista varotoimenpiteistä.

Edellä sanottu koskee työnantajan turvallisuusvelvoitteiden laajuutta. Asian toinen puoli on työnantajan velvollisuus korvata aiheuttamansa vahinko. Erikseen säädetyissä tapauksissa työnantaja voi olla objektiivisessa eli ankarassa vastuussa kaikesta vaarallisen toiminnan aiheuttamasta vahingosta, vaikka hänen viakseen ei jäisi mitään tuottamusta eli huolehtimisvelvoitteen laiminlyöntiä. Muissa tilanteissa työnantajan vastuu määräytyy tuottamuksen perusteella.

Yhteisöoikeuden yhtenä keskeisenä periaatteena on kohtuullisuusperiaate (esimerkiksi EY:n tuomioistuimen oikeustapaus C-181/84 "Sokeri"). Kuten edellä on todettu, myös työsuojelun puitedirektiivin mukaisesti työnantajalta voidaan edellyttää aiheellisia varotoimenpiteitä (direktiivissä englanniksi "the exercise of all due care"). Aiheellisten varotoimenpiteiden laajuutta ja valintaa arviotaessa ohjeena voidaan pitää EY:n perustamissopimuksen 5 artiklaan kirjattua suhteellisuusperiaatetta.

Työnantajan velvoitteita on rajoitettu tapauksissa, jotka johtuvat epätavallisista tai ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa tai joihin ei voi asianmukaisilla varotoimilla varautua. Olosuhteita ei pidetä ennalta arvaamattomina sillä perusteella, että työnantaja lain velvoitteen mukaisesti työpaikan vaara- ja häirttekijöitä selvittäessään ja tunnistaessaan ei ole havainnut kyseistä vaara- tai häirttekijää. Jos huolellisesti toimiva työnantaja käytettävissään olevien tosiseikkojen perusteella tulee siihen tulokseen, että huomioon otettavalla

todennäköisyydellä haitallista seurausta ei ole odotettavissa, hänen voidaan katsoa otta- neen huomioon ennalta arvattavissa olevat seikat.

Työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ei tässä pykälässä tarkemmin yksilöitäisi, vaan niitä mainitaan esimerkkeinä vaarojen selvitystä ja arviointia koskevassa 10 §:ssä, johon tällä pykälällä on muutenkin selkeä yhteys.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan tulee valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet noudattaen mahdollisuuksien mukaan työturvallisuuden ennalta ehkäiseviä peruseriaatteita. Näiden periaatteiden luettelo pykäläehdotuksessa ei ole tyhjentävä, eikä niitä ole esitetty tärkeysjärjestyksessä. Säännös vastaa nykyisen työturvallisuuslain 9 c pykälää, joka lisättiin lakiin 1 päivänä tammikuuta 2000 voimaan tulleella lailla (1001/1999). Pykälän perustelujen osalta viitataan vuodelta 1999 olevaan hallituksen esitykseen Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelunvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta (HE 33/1999).

Ehdotuksen 4 momentti koski työnantajan tarkkailuvelvoitetta. Sen mukaan työnantajan olisi jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hänen olisi myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuisi työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Näitä tarkoitetaan myös puitedirektiivin 6 artiklassa. Tähän kuuluisi myös työyhteisön tarkkailu mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua. Viimeksi mainittua asiaa koskeva toimintavelvoite sisältyy ehdotuksen 28 §:ään. Siinä edellytetään työnantajan ryhtyvän toimiin epäkohdan poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan.

Työympäristön tarkkailuvelvoite lisättiin nykyiseen työturvallisuuslakiin lailla 27/1987. Tarkkailuvelvoitteen osalta viitataan lisäksi sitä koskevaan hallituksen esitykseen

Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamiseksi (HE 81/1985).

Ehdotettavan 5 momentin mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

9 §. *Työsuojelun toimintaohjelma.* Toimintaohjelmaa koskeva säännös on lisätty nykyiseen työturvallisuuslakiin lailla 144/1993. Säännöstä on sittemmin muutettu lailla 1132/1997, jolloin säännökseen lisättiin maininta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Säännöksen sanamuoto on mahdollistanut joustavat menettelytavat eri työpaikoilla. Säännös on sallinut työsuojelun toimintaohjelman ymmärtämisen toimintapolitiikan asettamiseksi tai sitä konkreettisemmaksi toimintaohjelmaksi tai suunnitelmaksi. Koska säännöksen tavoite on vasta toteutumassa työpaikoilla, säännös ehdotetaan otettavaksi lakiin nykyisessä muodossaan. Säännösehdotuksen perustelujen osalta viitataan vuodelta 1992 olevaan hallituksen esitykseen Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta (HE 113/1992).

10 §. *Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.* Lakiehdotuksen keskeisenä tavoitteena on korostaa systemaattista lähestymistapaa työpaikan työturvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttavissa asioissa. Tavoitteena on, että työnantajana toimivat yritykset ja laitokset asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yhdeksi toimintansa ohjenuoraksi sekä aikaansaada työpaikoilla suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan, että työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät vaatimukset täytetään lainsäädännön mukaisesti. Tätä toimintamallia voidaan kutsua turvallisuusjohtamiseksi taikka turvallisuuden hallinnaksi, jossa kysymys on turvallisuusajattelun kytkemisestä osaksi työnantajana toimivan yrityksen tai julkisyhteisön koko toimintaa ja johtamis- tai hallintajärjestelmää. Työsuojelua ei tällöin ymmärretä erillisenä osana, vaan se on omaksuttu osaksi työnantajan kaikkea toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla. Tätä koskeva ehdotus on 8 §:n 5 mo-

mentissa.

Turvallisuuden hallintaan perustuva ajattelutapa, johon lakiehdotus perustuu, korostaa työnantajan vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Ehdotettava 10 § koskisi kaikkia työnantajia yksityisellä ja julkisella sektorilla riippumatta toimialasta tai työntekijöiden määrästä. Vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin käytännön toteuttaminen ja menettelytavat työpaikoilla määräytyisivät kuitenkin työnantajan toimialan, toiminnan luonteen ja työpaikan koon sekä muiden kussakin tapauksessa esillä olevien erityispiirteiden mukaan. Laissa ei edellytettäisi erityisen vahvistetun tai yleisesti käytössä olevan mallin mukaista menetelmää. Työnantajakohtaisesti olisi mahdollisuus toteuttaa kussakin tilanteessa parhaiten soveltuvia toimintatapoja. Tarkoitus on, että kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät tulevat läpikäytyksi jokaisella työpaikalla. Vaarojen selvittämisen tulisi olla suunnitelmallista ja jatkuvaa.

Ehdotettu 10 § olisi keskeisellä sijalla turvallisuuden hallinnassa. Pykälä edellyttäisi, että työnantaja riittävän järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä ja työympäristöstä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Nämä tekijät on työnantajan poistettava, mikäli mahdollista. Silloin kun haitta- ja vaaratekijät poistetaan heti, ei luonnollisestikaan tarvitse erikseen selvittää ja arvioida niitä. Käytännössä kaikkia vaara- ja haittatekijöitä ei kuitenkaan voida poistaa. Tässä tilanteessa työnantajan olisi arvioitava jäljelle jääneen haitan tai vaaran merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

Tässä tarkoitettun arvioinnin seurauksena työnantajan olisi alennettava riskit sille tasolle, että tämän lain ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säännösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuu mahdollisimman vähän. Työnantaja tekisi näin ollen arvioinnin perusteella tietoisena valinnan jäljelle jäävien riskien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä.

Ne selvitetävät ja arvioitavat haitta- ja vaaratekijät, joita 10 §:ssä tarkoitetaan, voivat olla esimerkiksi työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvia fyysisiä tapaturman tai

ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaaroja. Kysymys voi työpaikasta ja työn luonteesta riippuen olla myös esimerkiksi terveydelle vaarallisista tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta tai liiallisesta tietokuormituksesta, työpisteiden ergonomiasta tai väkivallan uhkasta. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat häittatekijät.

Pykäläehdotuksen 1 momentin 1-5 kohdissa on esimerkkinä mainittu asioita, joita selvityksessä tulee erityisesti ottaa huomioon riippuen työn luonteesta ja toimialasta sekä muista tekijöistä. Esimerkit osoittaisivat myös osittaista painopisteen muutosta nykyiseen lakiin verrattuna. Esimerkiksi 4 kohdassa mainitut kuormitustekijät kattavat teollisuustyön lisäksi toimihenkilö- ja asiantuntijatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä. Pykälän luettelo ei ole tyhjentävä, vaan muitakin asioita voidaan joutua selvittämään ja arvioimaan riippuen työn ja toiminnan luonteesta ja työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. Toisaalta kaikilla työpaikoilla ei ole tarpeen arvioida jokaista pykälässä mainittua asiaa.

Tässä pykälässä tarkoitettu vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoite kohdistuu työnantajaan, joka oman toimintansa ja työpaikkansa osalta omaa parhaat edellytykset siihen. Työnantajalla ei aina omassa organisaatiossaan kuitenkaan ole kaikissa asioissa sellaista asiantuntemusta, että hän voisi toteuttaa riittävästi pykälässä säädetyn haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisen ja selvittämisen. Tällaisessa tapauksessa työnantajan olisi käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Työterveyshuolto, jonka toteuttaminen on työnantajan lakisääteinen velvoite, olisi tässä asiassa luonteva asiantuntijataho. Sen laatima työpaikkaselvitys voisi olla apuna haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisessa. Siksi työpaikkaselvitystä on suositeltavaa käyttää 10 §:n mukaisen vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen apuna tai sen pohjana.

Muiden kuin työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käyttö 10 §:n tarkoituksessa voi myös olla tarpeellista tai perusteltua, silloin kun omaa asiantuntemusta ei ole. Tällöin työnantajan tulisi varmistaa,

että palvelun tarjoajalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävästä suoriutumiseen.

Tunnistettujen vaarojen tai haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi tehtävistä toimenpiteistä päättäminen on aina työnantajan velvollisuutena ja vastuulla. Käytettävät ulkopuoliset asiantuntijat eivät voi tehdä tätä päätöstä työnantajan puolesta. Asiantuntijat eivät ole itsenäisesti työturvallisuusvastuussa. Ulkopuolisten asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden ohjeet tai neuvot eivät myöskään vähennä työnantajan vastuuta siitä, että työ ja työympäristö on työntekijöiden kannalta turvallinen. Toisaalta työnantajan on voitava luottaa muunkin huolellisesti valitun ja pätevän asiantuntijan kuin työterveyshuollon antamiin neuvoihin ja ohjeisiin.

Ehdotettu 10 § 3 momentti edellyttää, että työnantajalla on hallussaan tieto työn vaaroista ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällä tarkoitetaan tietoa vaaran arvioinnin tuloksista. Säännös ei edellytä selvityksen ja arvioinnin tekemistä tai sen tulosten esittämistä kirjallisessa tai muussa määrämuodossa, mutta sen tulee kuitenkin olla todennettavissa. Useissa tapauksissa onkin jo käytäntönä, että työnantaja laatii vaarojen arviointiasiakirjan. Työn ja toiminnan luonteen ja työpaikan koon mukaan työpaikoilla on usein tarkoituksenmukaista ja käytännön syistä myös välttämätöntä, että selvityksestä ja arvioinnista laaditaan asiakirja.

Niilläkin työpaikoilla, joilla selvitystä ja arviointia ei ole tehty määrämuotoisena tai kirjallisena, työnantajan on pystyttävä osoittamaan täyttäneensä lain edellyttämän velvoitteen vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Varsinkin pienillä työpaikoilla työn tai toiminnan luonne ja muut edellytykset huomioon ottaen, jollei asetuksella ole toisin säädetty, selvitys- ja arviointivelvoite voidaan hoitaa vapaamuotoisesti esimerkiksi siten, että niiden tekemiseen osallistuu työpaikan henkilöstö työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä tai muutoin työjohtoon kanssa. Vaarojen arvioinnin tulokset ovat tällöin arviointiin osallistuneiden tiedossa ja täten todennettavissa. Työnantajan on tarvittaessa osoitettava työsuojeluviranomaiselle velvoitteen hoitaminen. Työnantaja voi

tehdä ne valitsemallaan tavalla, ellei selvityksen tai arvioinnin muodosta ole asetuksella annettu tarkempia säännöksiä.

On mahdollista, että selvitys ja arviointi sisältyvät johonkin muuhun työpaikalla tehtävään asiakirjaan tai ovat sen osana. Joka tapauksessa on tarkoituksenmukaista käyttää niiden tekemisessä hyväksi ja osana työterveyshuoltolain tarkoittamaa työpaikkaselvitystä, jonka tulee olla nähtävänä jokaisella työpaikalla, ja pelastustoimilain 9 §:n mukaista suunnitelmaa, joka pelastustoimi-asetuksen 11 §:n mukaan tulee olla kaikissa niissä yrityksissä, laitoksissa ja vastaavissa kohteissa, joissa työntekijöiden ja samanaikaisesti paikalla olevien muiden henkilöiden määrä on yleensä vähintään 30.

Ehdotetun lainkohdan 3 momentti edellyttää, että selvitys ja arviointi tarkistetaan olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja että se muutoinkin pidetään ajan tasalla. Olennaisilla muutoksilla tarkoitettaisiin sellaisia muutoksia, joiden voidaan olettaa vaikuttavan selvityksen ja arvioinnin tulokseen. Ehdotus osaltaan korostaisi toiminnan jatkuvuutta ja prosessinomaisuutta. Riittävää ei ole edellä kuvatun vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin kertaluontoisuus, vaan toiminnan on oltava jatkuvaa ja systemaattista.

Asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä 4 momentin mukaan työn tai toiminnan luonne ja niihin liittyvät vaarat huomioon ottaen selvityksen ja arvioinnin kirjallisesta tai muusta todennettavasta muodosta. Sen sijaan yleinen kaikkia työnantajia koskeva kirjallinen vaatimus lisäisi tarpeettomasti myös asiakirjojen laadintavelvoitetta ilman, että tarkoitettua lopputulosta eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden sekä työkyvyn parantamista kuitenkaan saavutettaisiin. Vaatimusta käyttää kirjallista tai muuta dokumentoitua muotoa ei voitaisi myöskään sitoa yksinomaan työpaikan kokoon, koska vaaran tai haitan esiintyminen ei ole siihen välttämättä yhteydessä. Kirjallisessa muodossa tehtävän vaarojen arvioinnin ja selvityksen tai erityisen turvallisuusasiakirjan tai vastaavan -suunnitelman laatimisvelvoite pyritään kohdentamaan niihin toimialoihin ja töihin, joissa vaarojen ja haittojen selvittämisellä ja arvioinnilla kirjallisessa muodossa on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden

säilyttämisen sekä työpaikan työolosuhteiden kehittämisen kannalta olennaista merkitystä.

Joissakin tapauksissa on jo säädetty turvallisuusasiakirjasta. Sellainen on esimerkiksi valtioneuvoston päätöksessä työntekijän suojelusta työssä esiintyvän melun aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta (1401/1993). Se edellyttää tietyissä tapauksissa meluntorjuntaohjelman laatimista. Tässä tarkoitettu asiakirja on myös rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1994) 5 §:ssä tarkoitettu asiakirja. Niin ikään työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta annetun valtioneuvoston päätöksen (922/1999) 2 §:ssä tarkoitettujen asiakirjat sekä räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista annetun valtioneuvoston päätöksen 8 §:n mukainen räjäytysuunnitelma olisivat näitä. Kirjallinen vaatimus on myös esimerkiksi valtioneuvoston asetuksessa kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001). Sen 6 §:n 2 momentti edellyttää kirjallisessa muodossa tehtyä riskien arviointia sellaisessa työssä, jossa asetusta sovelletaan. Asianomaiset valtioneuvoston päätökset on tarkoitus pitää voimassa.

11 §. *Eriyistä vaaraa aiheuttava työ.* Pykälä koskisi erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä sekä raskaana olevan työntekijän osallistumista hänelle tai sikiölle vaaraa aiheuttavaan työhön. Pykälä olisi yleisluontoinen, koska tarkoitus on, että sen soveltamisessa keskeisessä asemassa olisi 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi. Tässä otetaan huomioon toisaalta työ ja työolosuhteet sekä toisaalta työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.

Pykälällä on tarkoitus korvata nykyisen lain 34 §:n 4 momentissa oleva säännös erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn tekemisestä sekä täydentää toimenpiteistä raskaana olevien ja äsken synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY täytäntöönpano.

Säännöksen 1 momentin mukaan lähtökohdana on, että jos 10 §:n arviointi osoittaa erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa olevan, työnantajan tulisi huolehtia siitä, että tällaista työtä ei saa tehdä muu kuin työhön pätevä ja työhön henkilökohtaisten edellytystensä puolesta soveltuva työntekijä. Muiden



henkilöiden pääsy vaara-alueelle tulisi estää. Säännöksellä ei ole suoranaista kytkentää erityisiin tutkinto- tai koulutusvaatimuksiin. Pätevyyden ratkaisee työnantaja. Pätevyydellä tässä tarkoitetaan lähinnä riittävää ammattitaitoa ja kokemusta ja riittävän opetuksen ja ohjauksen antamista. Lisäksi on olemassa erityissäännöksiä tietyistä töistä, kuten sähkötyöt ja räjäytystyöt.

Pykälän 2 momentti soveltuisi raskaana olevien ja imettävien työntekijöiden suojelua koskevan yllä mainitun direktiivin 6 artiklan velvoitteiden täytäntöönpanoon. Tämä direktiivi on työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta pantu täytäntöön työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä. Ehdotettava 2 momentti vastaisi tätä sisällöltään. Se kattaisi myös ehdotettavan lain soveltamisalaan kuuluvat muut kuin työsuhteessa olevat työntekijät.

Työstä tai työolosuhteista raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle aiheutuvaa vaaraa ei lainkohdassa tarkemmin yksilöitäisi. Asia jäisi 10 §:n mukaisessa vaarojen arvioinnissa selvittäväksi. Tällöin otettaisiin huomioon mainitun direktiivin 6 artikla ja liite 2. Siinä mainittuja tekijöitä ja työolosuhteita ovat esimerkiksi työskentely ylipaineessa eli paineistetuissa tiloissa ja vedenalainen sukeltaminen sekä eräät biologiset ja kemialliset tekijät sekä maanalainen kaivostyö. Liitteen 2 luettelo ei ole tyhjentevä. Ehdotonta kieltoa ei myöskään direktiivin 6 artiklassa ole, vaan lähtökohtana on altistumisen arviointi. Näiltä osin ehdotus on direktiivin tavoin joustava. Direktiivin mukaisesti lähtökohta olisi, että kyseinen työntekijä on ilmoittanut työnantajalle tilastaan.

Mahdollista on, että raskaana olevan työntekijän aikaisemman työn tekeminen estyy. Tilanne voi olla tilapäinen tai pysyvä. Ehdotuksen mukaan työntekijälle tulisi osoittaa muuta työtä työnantajan palveluksessa, mikäli se on mahdollista. Sairausvakuutuslain (364/1963) 23 g § ja sairausvakuutusasetuksen (473/1963) 11 a §:n määrittelevät raskaana olevan työntekijän oikeuden erityisäitiysrahaan tällaisessa tilanteessa.

12 §. *Työympäristön suunnittelu.* Työympäristön, työtilojen, rakenteiden, työmenetelmien ja työssä käytettävien työvälineiden ja aineiden turvallisuuden kannalta tärkeimmät ratkaisut tehdään suunnitteluvaiheessa.

Jätkikäteén korjaaminen on kallista ja joskus mahdotontakin. Siksi suunnitteluun ja työturvallisuuden huomioon ottamiseen suunnitteluvaiheessa on pyritty panostamaan. Tässä tarkoituksessa työturvallisuuslakiin lisättiin suunnittelua koskeva 9 a § lailla 27/1987. Tuolloin säädetyt periaatteet on tarkoitus säilyttää säädettävässä laissa. Säännöksiä pyritään nyt kuitenkin selkeyttämään siten, että ehdotettava 12 § tulisi koskemaan työympäristön ja siihen rakenteellisesti liittyvää työn turvallisuutta. Työn mitoitusta ja kuormittavuutta koskeva vaatimus säädettäisiin omana 13 §:nä.

Pykäläehdotus koskisi paitsi uuden työympäristön ja uusien työtilojen sekä työmenetelmien suunnitteluvaihetta myös olemassa olevia muutostilanteita.

Työympäristön järjestelyissä tulisi tarvittaessa ottaa huomioon myös vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen tai terveyden ja turvallisuuden varmistaminen muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Näin ollen suunnittelussa ja erilaisissa muutostilanteissa on otettava huomioon osaltaan myös yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklan vammaisia koskevat erityissäännökset. Niiden nojalla työnantajan on tarvittaessa tehtävä sellaisia mukautuksia, jotka mahdollistavat vammaisten henkilöiden työskentelyn. Vammaisten henkilöiden erityistarpeiden huomioon ottaminen perustuu osaltaan lain 8 §:n mukaiseen työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen. Myös 10 §:ssä tarkoitettujen vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä tulee tarvittaessa ottaa huomioon vammaisten tarpeet. Työnantajalla on siten velvollisuus ottaa työsuhteessa olevan työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioon työuran kaikissa vaiheissa.

Työsyörintädirektiivin täytäntöönpanoa valmistellaan työministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä.

Tämän säännöksen suunnittelua koskevien vaatimusten huomioon ottaminen on työnantajan velvollisuutena. Työnantajan velvollisuudet ovat voimassa silloin, kun suunnittelua toteutetaan työnantajan sisäisenä omana suunnitteluna. Kun tehtävä annetaan ulkopuoliselle suunnittelijalle, tälle suunnitteli-

jalle on annettava suunnittelun kohdetta koskevat turvallisuuden ja terveyden kannalta riittävät tiedot. Tällöin ulkopuolisella suunnittelijalla on myös itsenäinen vastuu siten kuin 57 §:ssä säädetään.

Muulla lainsäädännössä olevia suunnittelua koskevia säännöksiä ja hyvää suunnittelukäytäntöä on noudatettava ehdotettavan säännöksen ohella. Tällöin esimerkiksi toimittajien rakentamisen tai muutostöiden suunnittelussa on noudatettava siitä erikseen voimassa olevaa säännöksiä ja ohjeita. Myös koneiden suunnittelusta ja valmistuksesta säädetään erikseen. Ammattitaitoisen suunnittelijan oletetaan olevan tietoinen voimassa olevista vaatimuksista ja ohjeista.

13 §. *Työn suunnittelu.* Pykäläehdotus koskee työn suunnittelua ja mitoitusta huomioon ottaen työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset suhteessa työhön. Tässä tarkoitettu suunnittelu ja mitoitus otetaan huomioon ja toteutetaan yleisten suunnitteluperiaatteiden mukaisesti. Säännös ei tarkoita yksilön edellytysten erikseen huomioon ottamista suunnittelussa, vaan kysymys on ihmisen fyysisistä ja psyykkisistä ominaisuuksista johtuvista yleisistä mitoitussäännöistä.

Säännöksen tarkoituksena on, että jo suunnittelu- ja mitoitusvaiheessa tarkastellaan työn asettamien vaatimusten ja työntekijöiden fyysisten ja henkisten edellytysten välistä suhdetta, jonka tulisi olla tasapainossa. Säännöksessä tarkoitettu kuormitus voisi olla fyysistä tai henkistä yli- tai alikuormitusta. Väärin mitoitettuina nämä kuormitustekijät saattavat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Kuormitustekijät vaihtelevat työstä toiseen riippuen työn ja työtehtävien luonteesta. Terveydelle haitallista kuormitusta saattavat aiheuttaa esimerkiksi työasennot, työliikkeet, fyysisen ja psyykkisen rasituksen määrä sekä tietokuormitus, jos ne ovat väärin mitoitettuja. Niin ikään haitallista kuormitusta saattaa aiheuttaa esimerkiksi kohtuuton aikapaine työssä tai poikkeuksellisen runsas työhön liittyvä matkustaminen, jota ei lueta työaikaan. Muun muassa tämän kaltaisia tekijöitä tulisi ottaa huomioon ja poistaa ennakolta työn suunnittelulla ja mitoituksella.

Ehdotuksessa on haluttu korostaa työn aiheuttamien kuormitustekijöiden huomioon ottamista ehdottamalla asiaa koskevaa perus-

säännöstä edellisestä työpaikan kiinteiden rakenteiden ja olosuhteiden suunnittelusta erilliseksi pykäläksi. Työntekijän terveyden kannalta on luonnollisesti molempien seikkojen kokonaisvaikutus määräävä tekijä. Pykälän tarkoituksen täyttymistä työpaikalla voi edesauttaa työterveyshuollon tai muun vastaavan asiantuntemuksen hyväksi käyttäminen.

Pykälä soveltuisi edellisen 12 §:n tavoin ennen muuta suunnittelu- ja muutostilanteisiin. Olemassa olevan tilanteen osalta työn kuormitustekijät tulisi ottaa huomioon ja niihin puuttua edellä 10 §:ssä säädetyn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä.

14 §. *Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus.* Säännös koskee opetusta ja ohjausta sekä perehdyttämistä, jota työnantajan on annettava työntekijälle. Asiaa koskeva säännös on ehdotettu sisällytettäväksi työnantajan yleisiä velvoitteita koskevaan 2 lukuun. Tällä halutaan korostaa opetuksen ja ohjauksen asiallista yhteyttä työn ja työpaikan luonteeseen ja myös niihin vaaroihin ja haittoihin, joita työpaikalla todetaan olevan. Ne vaikuttavat olennaisesti opetuksen ja ohjauksen tarpeeseen ja suuntaamiseen.

Opetuksessa ja ohjauksessa tulisi työntekijä erityisesti perehdyttää työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työmenetelmiin. Erityisen tärkeätä tämä on uuden työntekijän kohdalla sekä muutostilanteissa. Opetusta ja ohjausta annettaessa tulisi ottaa huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Opetusta ja ohjausta saatuaan kaikkien työntekijöiden tulee olla turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla.

Opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Tähän liittyen työnantajan on edellä ehdotetun 8 §:n 4 momentin mukaan tarkkailtava muun muassa työtapojen turvallisuutta.

Lainkohta edellyttäisi myös, että työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Tällainen olisi kyseessä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa sekä yleensä aina muutostilanteissa.

Joissakin töissä edellytetään tiettyä tutkinolla tai koulutuksella osoitettua pätevyyttä. Tällaisia ovat esimerkiksi sukellustyötä teke-

vät henkilöt. Myös esimerkiksi ajoneuvo- ja torninosturin kuljettajalta edellytetään tiettyä osoitettua pätevyyttä. Tarvittavat tarkempia säännöksiä annettaisiin valtioneuvoston asetuksessa.

Valtioneuvostolla olisi oikeus antaa asetuksella tarkempia säännöksiä myös opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista. Valtioneuvosto voisi asetuksella antaa säännökset myös niistä tehtävistä ja ammateista, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksyttäisiin myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisten tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaantulon jälkeen annetussa laissa (1597/1992) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

15 §. *Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön.* Työstä tai työolosuhteista työntekijälle aiheutuva tapaturman tai sairastumisen vaara on ensisijaisesti torjuttava rakenteellisilla, teknisillä ja työn organisointiin liittyvillä toimenpiteillä niiden periaatteiden mukaisesti, jotka on mainittu edellä 8 §:n 3 momentissa. Toisijaisena torjuntakeinona tulevat kysymykseen henkilönsuojaimet.

Nykyinen laki edellyttää, että työnantaja hankkii erikseen säädetty vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet. Työntekijällä on myös velvollisuus käyttää tarvittavia henkilönsuojaimia. Ehdotus olisi näiltä osin nykyistä lakia vastaava.

Henkilönsuojainten hankintakustannuksista vastaa työnantaja. Säännös olisi pakottavaa oikeutta siinä mielessä, että työssä tai työpaikalla vaarojen arvioinnin perusteella tarpeelliset henkilönsuojaimet on työnantajan kustannuksellaan hankittava kaikille niille työntekijöille, joiden turvallisuus ja terveyden säilyminen työssä sitä edellyttää. Asiasta ei voida toisin sopia. Lain tarkoituksen täyttämiseksi on kuitenkin nykyisen lain pohjalta pidetty mahdollisena täyttää lain velvoite siten, että työntekijä käyttää omia suojaimiaan korvausta vastaan. Lain vastaisena ei ole myöskään pidetty kustannusten jaosta sopimista siinä tapauksessa, että tietyn tyyppisiä henkilönsuojaimia, kuten turvakengkiä, on

mahdollista käyttää työpaikan ulkopuolella. Työnantaja vastaa tällöinkin siitä, että suojaimet ovat käyttö- ja toimintakunnossa ja että työntekijät käyttävät niitä. Nykyinen oikeustila ei näiltä osin muuttuisi. Myös suojainten käyttöä ja valintaa koskeva direktiivi mahdollistaa edellä kuvatun järjestelyyn.

Henkilönsuojainten hankinnan ja käytön tulisi perustua yhtäältä edellä 10 §:ssä tarkoitettuun työn ja työpaikan vaarojen arviointiin sekä toisaalta saatavilla olevien henkilönsuojainten suojausominaisuuksien arviointiin siten kuin voimassa olevassa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä annettu valtioneuvoston päätös (1407/1993) edellyttää. Henkilönsuojainten tulee täyttää ne rakenteelliset perusominaisuudet, joita säädetään valtioneuvoston päätöksessä henkilönsuojaimista.

Henkilönsuojaimet on tarkemmin määritelty edellä mainituissa valtioneuvoston päätöksissä. Henkilönsuojaimena ei muun muassa pidetä tavanomaisia työvaatteita eikä eräitä laitteita, jota ei ole suunniteltu erityisesti suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta työssä.

Henkilönsuojaimiksi katsotaan sellainen suojavaatetus, jota käytetään tapaturman tai sairauden vaaran estämiseksi. Sen sijaan tavanomainen työssä käytettävä vaatetus ei ole henkilönsuojain eikä se kuulu pykäläehdotuksen alaan. Tavanomaisena työvaatetuksena pidetään esimerkiksi ulkotöissä käytettävää vaatetusta ja tavanomaista sadetakkia. Henkilönsuojaimena ulkotöissä käytettävää vaatetusta pidetään kuitenkin silloin, kun se suojaa työssä esiintyvältä paleltumiselta tai muilta terveyden menettämisen vaaroilta. Pykälä ei myöskään koske sellaista vaatetusta, jota käytetään estämään vaatteiden likaantumisen. Silloin kun kysymys ei ole henkilönsuojaimesta, työntekijän tulee itse valita sopiva työvaatetus tarvittaessa työnantajan tapaturmien estämiseksi antamia ohjeita noudattaen.

Ehdotettava 2 momentti edellyttää työnantajan hankkivan sellaisen erityisen apuvälineen tai muun varusteen, vaikka se ei ole henkilönsuojain, jos työ tai työolosuhteet sitä edellyttävät ja jos se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran estämiseksi.

Tavanomainen työssä käytettävä vaatetus ei

kuulu pykäläehdotuksen alaan. Pykälä ei myöskään koske sellaista vaatetusta, jota käytetään estämään vaatteiden likaantumisen. Työntekijän tulee itse valita sopiva työvaatetus tarvittaessa työnantajan tapaturmien estämiseksi antamia ohjeita noudattaen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käyttöä edellyttävien työolosuhteiden vaarojen arvioinnista, niiden käytön määrittelystä ja käytön olosuhteista sekä suojaimilta vaadittavista ominaisuuksista ja muista henkilönsuojainten käyttöön työpaikalla liittyvistä vaatimuksista.

16 §. *Työnantajan sijainen.* Työnantajan sijaista koskeva pykälä vastaisi asiallisesti nykyisen lain 3 §:ää sekä pitkälti työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää. Lisäksi rikoslain 47 luvun 8 §:n 2 kohdassa on työnantajan edustajan määritelmä. Sen mukaan työnantajan edustajana pidetään työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä. Ehdotettavassa 2 momentissa olisi kysymys jälkimmäisestä työnantajan edustajan eli työnantajan sijaisen aseman täsmentämisestä ennalta vaikuttavassa tarkoituksessa.

Kun työnantaja organisoii toimintaansa ja asettaa henkilöitä hoitamaan tässä laissa linjaorganisaatiolle tarkoitettuja tehtäviä, nämä tehtävät on määriteltävä. Lisäksi työnantajan olisi tällöin huolehdittava siitä, että sijaisella olisi riittävä pätevyys ja muutoinkin edellytykset tehtävien suorittamiseen. Edellytykset tarkoittavat tässä muun muassa riittäviä toimivaltuuksia. Arvioitaessa työnantajan sijaisen tehtävien järjestämistä on otettava huomioon hänen työsuojeluun liittyvien tehtäviensä määrä.

Lisäksi työnantajan olisi huolehdittava siitä, että sijaisellaan olisi riittävä pätevyys ja muutoinkin edellytykset tehtävien suorittamiseen. Pätevyyteen luetaan kuuluvaksi myös työsuojeluasioiden osaaminen. Edellytykset tarkoittavat tässä muun muassa riittäviä toimivaltuuksia toteuttaa ne toimenpiteet, jotka hänelle on uskottu.

Selvyyden vuoksi on syytä mainita, että ehdotettu säännös ei tarkoita työsuojelupäällikköä, ellei hän samalla ole edellä tarkoitettussa työnantajan edustajan tai sijaisen ase-

massa. Työsuojelupäällikön tehtävät liittyvät lähinnä työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan.

### 3 luku. Yhteistoiminta

17 §. *Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta.* Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa ja siihen liittyvässä asetuksessa on yksityiskohtaisia säännöksiä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla. Näitä säännöksiä sovelletaan silloin, kun työpaikalla säännöllisesti työskentelevien työntekijämäärä ylittää tietyn rajan. Yhteistoiminnan merkitys työsuojelun edistämisessä on kuitenkin keskeinen pienemmälläkin työpaikoilla. Tämän vuoksi ehdotetaan tässä laissa säädettäväksi yleissäännös yhteistoiminnasta voimassa olevan lain 9 §:n 5 momenttia vastaavasti. Sen perusteluiden osalta viitataan hallituksen esitykseen Eduskunnalle 1992 vp. — HE n:o 113. Säännöksen velvoitteiden toteuttamistavat määräytyvät käytännön tarpeiden perusteella.

Ehdotetun pykälän 3 momentissa säädettäisiin työpaikan työntekijöille velvoite omalta osaltaan toimia yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työsuojelun edistämiseksi. Tämä olisi tarpeen sen vuoksi, että yksittäisten työntekijöiden passiivisuus, esimerkiksi pidättäytyminen antamasta omaa työtään koskevia tietoja, voi vaikeuttaa työpaikan yhteistoimintaa tai vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla.

Lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta olisi tärkeää, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiinsa. Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että työntekijällä on oikeus esittää työsuojelua koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute. Tässä kohdin säädettynä oikeus ehdotusten tekemiseen luontevalla tavalla liittyisi osapuolten yhteistoimintaan.

Ehdotettu sääntely vastaisi työsuojelun puitedirektiivin määräyksiä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta.

### 4 luku. Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

18 §. *Työntekijän yleiset velvollisuudet.* Työturvallisuuden toteutuminen edellyttää,

että työntekijä osaltaan noudattaa niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti on antanut. Tällaiset ohjeet voivat olla esimerkiksi suullisia yleisohjeita työn suoritustavasta tai yksityiskohtaisia kirjallisia ohjeita koko tuotantovaiheesta kuten laatujärjestelmissä. Sanonnan erosta huolimatta säännös asiallisesti vastaisi työsopimuslain 3 luvun 1 §:n säännöstä. Järjestyksen ja siisteyden merkitystä sekä yleisen huolellisuuden ja varovaisuuden merkitystä työpaikan turvallisuudelle ja terveydelle pyrittäisiin korostamaan momentin toisessa virkkeessä. Työ ja työolosuhteet vaikuttaisivat työntekijän huolellisuusveloitteeseen. Sitä voisi korostaa esimerkiksi se työstä ja työolosuhteista johtuva seikka, että työntekijä käsittelee vaarallisia aineita taikka se, että työ suoritetaan toisen kotona tai muussa sellaisessa paikassa, jonka turvallisuuteen ei työnantaja ole voinut vaikuttaa.

Työntekijän menettelyllä on merkittävä vaikutus paitsi hänen oman työskentelynsä turvallisuuteen ja terveyteen niin myös muiden työntekijöiden ja koko työpaikan turvallisuudelle. Pykälän 2 momentissa ilmaistaisiin tämä huolehtimisveloite. Veloitteeseen vaikuttaisi niin työntekijän kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin hänen ammattitaitonsa. Kokeneella tai erityisen ammattitaidon omaavalla henkilöllä on tässä suhteessa kokeamatonta laajemmat mahdollisuudet huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä ja samalla hänellä olisi siihen laajempi velvollisuus.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa näiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Lakiehdotuksen mukaan tällaisten ilmiöiden estäminen olisi ensisijassa työnantajan velvollisuus. Tästä säädettäisiin 28 §:ssä. Niiden poistamisessa ei kuitenkaan voida käyttää perinteisiä työnantajan yksipuolisesti toteutettavissa olevia keinoja, vaan niiden ehkäiseminen on koko työyhteisön asia.

19 §. *Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen.* Säännösehdotus vastaisi sisällöltään pääosin voimassa olevan lain 35 §:n säännöstä. Ilmoitusvelvol-

isuus ei olisi yleinen, vaan se koskisi seikkoja, joilla on vaikutusta työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Tavanomainen menettely olisi ilmoituksen tekeminen omalla esimiehelle, minkä lisäksi ilmoitus tulisi tehdä työntekijää edustavalle työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla on käytössä vika-ilmoituslomakkeita tai sähköpostiviesti, niitä voitaisiin käyttää.

Pykälässä säädettäisiin uutena asiana myös työntekijän veloitteesta poistaa havaitsemaan vikoja ja puutteellisuuksia käytettävissä olevin keinoin. Vikojen ja puutteellisuuksien poistamisveloitteeseen vaikuttaisi niin työntekijän kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin hänen ammattitaitonsa. Esimerkiksi sähkölaitteiden vikoja tavallinen työntekijä ei saa korjata eikä hän niitä ehkä havaitsekaan, mutta alan ammattilainen taas voi havaita helposti puutteita muiden käyttämissä sähkötyökaluissa. Vastaavasti vain sellaisia vikoja, puutteellisuuksia tai muita epäkohtia saa työntekijä poistaa, joihin hänellä on mahdollisuudet. Kokeneella ja ammattitaitoisella työntekijällä on tässä suhteessa kokeamatonta laajemmat keinot. Jos työntekijä on poistanut vian, tiedon saaminen ilmenneestä ongelmasta on kuitenkin työnantajalle tärkeää. Tämän vuoksi työntekijä veloitettaisiin ilmoittamaan havainnostaan myös silloin kun hän on poistanut vian tai puutteen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajalle velvollisuus puolestaan kertoa niistä toimenpiteistä, joihin työntekijän ilmoitus on antanut aiheutta. Palaute annettaisiin ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Ehdotuksen 5 §:n mukaisissa tapauksissa, joissa työnantaja ei voi valvoa työolosuhteita, ilmoitus tulisi tehdä, mikäli se on mahdollista, myös työtilan omistajalle tai haltijalle. Esimerkiksi maatalouslomittajana työskentelevän tilan omistajalle tekemä ilmoitus rikkoontuneista laitteista on luonnollisin ja nopein tapa saada laitteet kuntoon.

Pykälän 4 momentissa annettaisiin mahdollisuus valtioneuvoston asetuksella säätää tarkemmin työntekijän ilmoittamisvelvollisuuden sisällöstä ja menettelytavoista. Esimerkiksi voimassa olevan valtioneuvoston asetuksen (749/2001) puunkorjuutyön turvallisuudesta 4 §:n mukaan työntekijän on ilmoi-

tettava välittömästi työnantajalle ja työn vaikutuspiirissä oleville työntekijöille, jos hän joutuu poikkeamaan yhteydenpitokäytännöstä tai joutuu yksin tekemään vaarallisia koneiden huolto- tai korjaustöitä.

20 §. *Henkilönsuojainten käyttö ja soveltuva työvaatus.* Kun työnantaja on antanut työntekijän käyttöön lakiehdotuksen 15 §:n mukaisesti henkilönsuojaimia ja muita varusteita, työntekijän tulisi huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa niitä. Monien tällaisten varusteiden suojausvaikutus on riippuvainen siitä, että niitä käytetään ja hoidetaan oikein. Väärin tai huolimattomasti käytetyn suojaimen suojaava teho on merkittävästi vähäisempi kuin on tarkoitettu.

Pykälän toinen virkekin säätäisi työntekijän huolehtimisvelvollisuudesta. Säännöksellä ei pyritäisi määräämään työntekijän vaatuksesta muutoin kuin siltä osin kuin siitä voi aiheutua tapaturman vaaraa. Joissain töissä saattaa välttää vaatetus synnyttää kiinnitarttumisriskin taikka sähkötyössä paloherkkien keinokuituvaatteiden käyttö voi ratkaisevasti lisätä palovaaraa. Säännösehdotus asettaisi työntekijälle velvollisuuden huolehtia omasta turvallisuudestaan siltä osin, että hänen työssään käyttämäksi valitsemasta vaatuksesta ei aiheudu vaaraa. Ehdotettu säännös vastaisi voimassa olevan lain 21 §:n sääntelyä.

21 §. *Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö.* Koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden ja niissä olevien turvallisuus- ja suojalaitteiden käyttö on turvallista vain, jos niitä käytetään oikein. Säännöksessä veloitettaisiin näitä käyttävää työntekijää toimimaan työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden ja muutenkin työkokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti. Työntekijän menettelyä arvioitaessa esimerkiksi hänen ammattitaitonsa on otettava huomioon 18 §:n yleissäännöksen mukaisesti. Vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä vaaditaan erityistä varovaisuutta ja usein työnantaja on antanut tällaista työtä varten tarkempia ohjeita. Ehdotuksessa korostettaisiin työntekijän omaa varovaisuutta ja ohjeiden noudattamista.

22 §. *Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö.* Lähtökohtana on, että työskentely ilman asianmukaista turvallisuus- ja suojalaitetta on

kiellettyä. Käytännössä tiettyjen töiden tai työvaiheiden suorittaminen on vaikeaa tai mahdotonta kytkemättä tällaista laitetta tilapäisesti pois käytöstä. Näin on yleisimmin huolto- ja kunnossapitotöiden yhteydessä sekä häiriötilanteissa. Tällöinkin poistamisen tulee perustua työnjohdon antamaan lupaan tai työohjeeseen. Kuitenkin kokenut ja ammattitaitoinen sekä riittävän opetuksen ja ohjauksen saanut työntekijä pystyy itsekin arvioimaan tilanteen oikein.

Säännöksessä korostettaisiin turvallisuus- ja suojalaitteiden toimintavalmiudessa pitämistä. Niiden poistaminen tai kytkeminen pois päältä olisi kiellettyä muussa kuin edellä mainitussa tilanteessa ja lisäksi se voisi olla rangaistavaa 65 §:n mukaisesti. Jos työntekijän on kuitenkin ollut välttämätöntä poistaa suojalaite käytöstä, säännöksessä painotetaan, että tällainen poisto voi olla vain tilapäistä ja että työntekijällä on velvollisuus palauttaa tai kytkeä päälle kyseinen suojalaite niin pian kuin mahdollista. Vioista ja puutteellisuuksista ilmoittamisesta säädettäisiin 19 §:ssä.

Ehdotettu sääntely vastaisi työsuojelun puitdirektiivin määräyksiä työntekijän velvollisuuksista.

23 §. *Työntekijän työstä pidättäytyminen.* Säännös vastaisi nykyisen työturvallisuuslain 9 d §:ää, joka säädettiin lailla 287/1988 ja jota on laajasti perusteltu sitä koskevassa hallituksen esityksessä. Tässä yhteydessä säännöksen tarpeellisuuden ja oikeudellisten perusteiden osalta viitataan tuohon esitykseen.

## 5 luku. Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

*Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset*

24 §. *Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet.* Pykälässä säädettäisiin ergonomisten periaatteiden soveltamisesta työpisteisiin ja työvälineisiin. Ehdotuksen mukaan työpisteen rakenteet sekä käytettävät työvälineet olisi valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Aina tämä ei ole

mahdollista, jolloin työturvallisuudesta on huolehdittava muulla tavoin. Työpisteeseen ja työvälineisiin kuuluu esimerkiksi koneita, työkaluja, laitteita, kalusteita, laitteistoja ja muita tarvikkeita.

Työvälineiden olisi mahdollisuuksien mukaan oltava siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, ettei työstä aiheutuisi työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Kiinteät työpisteet olisi järjestettävä siten, että työolosuhteet voidaan säätää työntekijöille sopiviksi. Ergonomisesti oikein valituilla, käynteillä ja asennetuilla työvälineillä ehkäistään ennen kaikkea tuki- ja liikuntaelinten haitallista kuormittumista ja sairauksia. Tarvittaessa työpaikan ergonomia-asioiden ja kuormitustekijöiden selvittämisessä tulisi käyttää apuna työterveyshuoltoa.

Pykälän 1 momentin 1—5 kohdissa on lisäksi esimerkkeinä mainittu asioita, joita työnantajan olisi otettava huomioon. Sen mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että työntekijällä olisi riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa. Lisäksi työtä tulisi tarvittaessa keventää apuvälinein. Käsintehdäviä nostoja ja siirtoja tulisi keventää apuvälinein siten että nostotyö voidaan suorittaa mahdollisimman turvallisesti.

Työnantajan olisi myös huolehdittava, että nostolaitteen käyttö ei aiheuta työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle haittaa tai vaaraa. Nostoapuvälineitä esimerkiksi potilasnostoihin käytettäessä on huomattava apuvälineen käyttöominaisuuksien ja turvallisuuden lisäksi myös esimerkiksi nosto- ja siirto-tilan mitoitus, apuvälineen soveltuvuus nostoon ja käyttäjien osaaminen. Säännöstä sovellettaessa olisi huomioitava myös, mitä 35 §:ssä säädetään nostotyöstä sekä 41 §:ssä koneiden, laitteiden ja työvälineiden käytöstä. Työnantajan olisi lisäksi otettava huomioon, että työ saattaa sisältää haitallisia toistuvia yksipuolisia työliikkeitä, jotka kuormittavat tuki- ja liikuntaelimiä. Tällöin on huolehdittava, että toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jos tämä ei ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Toisen momentin mukaan valtioneuvosto voisi antaa asetuksella tarkempia säännöksiä

työpaikan työolosuhteiden, työssä käytettävien koneiden, muiden työvälineiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus- ja terveellisyysvaatimuksista mahdollisine mitoitusvaatimuksineen sekä käsin tehtävien nostojen turvallisesta suorittamisesta. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/1993). Sen pohjana on terveyttä ja turvallisuutta varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista sellaisessa käsin tapahtuvassa taakkojen käsittelyssä, johon liittyy erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara, annettu neuvoston direktiivi 90/269/ETY.

25 §. *Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen.* Säännöksessä olisi kyse terveyttä vaarantavasta yksilön haitallisesta fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta, joka voisi olla luonteeltaan yli- tai alikuormitusta. Mahdollisia haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla 13 ja 24 §:n perusteluissa mainitut tekijät, yhtäjaksoisesti kuormittava työ tai muut työn sisällöstä, puutteellisesta työn hallinnasta tai työjärjestelyistä johtuvat tekijät.

Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus asiasta tiedon saatuaan ryhtyä toimiin haitallisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Epäily kuormittumisesta voi tulla työnantajan tietoon eri tavoin. Työnantaja voi havaita sen itse, tai työntekijä voi ilmoittaa siitä esimiehelleen. Tieto kuormittumisesta voi tulla työnantajalle myös työterveyshuololta tai työsuojeluvaltuutetulta taikka 8 §:n tarkkailun kautta. Kuormitusepäily tulisi ensin käsitellä työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Mikäli kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää työterveyshuollon apua siten, kuin hallituksen esityksessä työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta (HE 114/2001 vp) on kuvattu.

Kun tässä pykälässä tarkoitettu kuormittuminen olisi todettu, työnantajan olisi selvitettävä kuormittumisen syyt. Tarvittaessa työnantajan olisi käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttä-

miseksi tai vähentämiseksi. Kaikkien kuormitustekijöiden välttämiseen tai poistamiseen ei kuitenkaan aina ole keinoja. Haitallisen kuormituksen kohdalla yksilölliset erot voivat vaihdella suuresti.

26 §. *Näyttöpäätetyö.* Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus järjestää työnteke mahdollisimman turvallisesti näyttöpäätetyötä tekeväälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi. Näyttöpäätetyön järjestämisessä on olennaista, että työpiste on järjestetty ergonomisesti asianmukaisella tavalla sekä huomioitu mahdolliset näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallinen fyysinen ja henkinen kuormitus. Näyttöpäätetyötä koskevat samat asiat, kuin mitä 24 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi ergonomiasta, työasenoista ja työliikkeistä sekä 25 §:ssä työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä.

Valtioneuvosto voisi tarvittaessa antaa tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä ja näyttöpäätetyössä käytettävälle työpisteille, teknisille laitteille, apuvälineille ja ohjelmistoille asetettavista vaatimuksista. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla annettu valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyön turvallisuudesta (1405/1993) sisältää muun muassa näitä vaatimuksia. Päätös vastaa turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista annettua neuvoston direktiiviä 90/270/ETY.

27 §. *Väkivallan uhka.* Ehdotuksen mukaan työ ja työolosuhteet työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, olisi järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistäisiin mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tutkimusten mukaan väkivallan uhkaa esiintyy eniten poliisi-, vartiointi-, sairaanhoito-, sosiaali-, ravintola-, myynti- ja liikealalla. Usein on kyse työstä, jossa joudutaan kohtaamaan väkivaltainen asiakas. Väkivaltatilanteisiin voivat myötävaikuttaa fyysisen työympäristön rakenteet sekä riittämätön tilanteen hallinta.

Työnantajan tulisi 10 §:n mukaisella tavalla selvittää, liittyykö työhön kohonnut väkivallan riski. Ilmaisulla ilmeinen väkivallan uhka tarkoitettaisiin juuri tilanteita, joissa tehty vaarojen arviointi osoittaa, että kyseisessä työssä väkivallan riski on selvästi ta-

vanomaista, yleistä väkivallan riskiä suurempi. Tarvittaessa työpaikalle olisi hankittava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt sekä laitteet avun hälyttämistä varten. Avun hälyttämismahdollisuus edellyttää muun ohella, että turvallisuuslaitteet on siten valittu ja sijoitettu, että ne ovat työntekijän ulottuvilla ja käytettävissä väkivaltatilanteessa. Myös, jos työtä tehdään muualla kuin kiinteässä työpaikassa, kuten kodinhoitajat tai autonkuljettajat, olisi huolehdittava asianmukaisista turvallisuusjärjestelyistä. Väkivaltatilanteiden ehkäisemiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi työn järjestelyt tai työtapojen muuttaminen.

Turvajärjestelyihin voi kuulua esimerkiksi kulunvalvonta, ovien automaattinen sulkeutuminen, kameravalvonta, asiakaspalvelupisteen suojaaminen pleksilasilalla, turvamiehet ja hälytyslaitteet. Väkivaltatilanteita voi ehkäistä myös se, ettei työpaikkaa eristetä niin, että sieltä puuttuu näköyhteys ulkomaailmaan. Jos ilmeinen väkivallan uhka liittyy tilanteisiin, jossa työntekijä työskentelee yksin, olisi lisäksi noudatettava, mitä 29 §:ssä säädetään.

Työnantajan olisi laadittava menettelytapaohjeet tämän pykälän tarkoittamaa työtä tai työpaikkaa varten. Ohjeissa olisi käsiteltävä esimerkiksi uhkaavan tilanteen todennäköistä ilmenemismuotoa, tilanteen hallintaa sekä toimintatapoja, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Käytössä olevien turvallisuusjärjestelmien ja -laitteiden luotettavuuden turvaamiseksi niiden toimivuus olisi tarvittaessa tarkistettava.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

28 §. *Häirintä.* Jos työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveytensä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajalla olisi velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi, kun hän on saanut tästä tiedon. Epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä. Tällöinkin toimintavelvollisuus olisi työnantajalla. Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös



sukupuolista häirintää ja epäasiallista koh-  
telua.

Pykälä edellyttäisi, että työnantaja on saa-  
nut häirinnästä tai muusta epäasiallisesta koh-  
telusta tiedon. Tieto voi tulla esimerkiksi työ-  
terveyshuollon kautta, luottamusmieheltä,  
työsuojeluvaltuutetulta, työnantajan edusta-  
jalta tai työntekijältä itseltään.

Työnantajan olisi ryhdyttävä käytettäväs-  
sään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan pois-  
tamiseksi. Työnantajan olisi pyrittävä selvit-  
tämään tapahtumien kulku ja noudatettava  
johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhtees-  
sä työntekijöihinsä. On myös mahdollista, et-  
tä häirintä aiheutuu asiakkaan taholta, jolloin  
työnantajalla ei aina ole mahdollisuuksia teh-  
okkaasti puuttua siihen. Tällöinkin tilanteita  
tulisi pyrkiä selvittämään esimerkiksi käsitte-  
lemällä tapauksia työyhteisössä ja antamalla  
opetusta ja ohjausta työntekijöille tällaisia ti-  
lanteita varten.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-  
arvosta (609/1986) säädetään työnantajan  
velvollisuudesta edistää tasa-arvoa muun  
muassa huolehtimalla mahdollisuuksien mu-  
kaan, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häi-  
rinnän tai ahdistelun kohteeksi. Kielletynä  
syryntänä lain mukaan pidetään sitä, että  
työnantaja laiminlyö laissa säädettyt velvoit-  
teensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun  
poistamiseksi. Työsyrynnästä säädetään ri-  
koslain 47 luvun 3 §:ssä. Tasa-arvolaisissa on  
myös erityinen hyvitysjärjestelmä, jos työn-  
antaja on rikkonut tasa-arvolain 8:ssä tarkoi-  
tettua syrjinnän kieltä.

29 §. *Yksintyöskentely.* Yksintyöskentely  
on tavallista monissa erilaisissa tehtävissä.  
Kaikkeen yksintyöskentelyyn ei kuitenkaan  
liity pykälässä tarkoitettua ilmeistä haittaa tai  
vaaraa. Tässä pykälässä olisi kyse sellaisesta  
työstä, jossa erityisiä turvallisuustoimenpitei-  
tä edellytetään 10 §:n mukaisen vaarojen ar-  
vioinnin perusteella sen vuoksi, että työnteki-  
jä tekee työtään yksin ja että työhön tästä  
syystä liittyy ilmeinen vaara. Tyypillisesti  
tällaisia töitä ovat esimerkiksi metsurin, ko-  
dinhoitajan ja kotisairaanhoidajan ja kioski-  
myyjän työ.

Työnantajan olisi järjestettävä työolosuh-  
teet niin, että vaara olisi mahdollisimman vä-  
häinen. Työn luonteesta johtuen käytettäviltä  
työvälineiltä ja henkilönsuojaimilta voidaan

edellyttää erityisiä ominaisuuksia. Käytettä-  
vissä on esimerkiksi suojaimia, jotka hälyttä-  
vät tarvittaessa. Haittaa ja vaaraa voidaan  
välttää myös töiden ennakkosuunnittelulla ja  
työntekijöiden opastuksella.

Työnantajan olisi järjestettävä mahdolli-  
suus tarpeelliseen yhteydenpitoon. Työnanta-  
jan on saatava tarvittaessa yhteys työnteki-  
jään. Samoin työntekijällä on oltava mahdolli-  
suus saada tarvittaessa yhteys työnantajaan.  
Yhteydenpito on voitu järjestää myös työn-  
antajan osoittamaan työnantajan edustajaan  
tai muuhun henkilöön, kuten päivystävään  
työntekijään tai ulkopuoliseen tahoon. Yh-  
teydenpidon tarve on harkittava tapauskoh-  
teisesti, mihin vaikuttaa työn luonne, olosuh-  
teet ja työskentelypaikka. Työnantajan olisi  
myös tarvittaessa varmistettava työntekijälle  
mahdollisuus avun hälyttämiseen työpistees-  
tään asianmukaisilla laitteilla. Työnantajan  
on hälytettävä apua, jos hän ei saa yhteyttä  
työntekijään ja on perusteltua syytä epäillä,  
että työntekijälle on sattunut tapaturma.

Ehdotuksen 10 §:n mukainen vaarojen ar-  
viointi voisi osoittaa, että tietyissä työtehtä-  
vissä yksin työskenneltäessä vaara on niin  
suuri, että yksintyöskentelyä ei voitaisi sallia.  
Tällainen työtehtävä on esimerkiksi sa-  
vusukellus. Vastaava tilanne voi olla silloin,  
jos työpaikkaan on kohdistunut lyhyen ajan  
sisällä useita ryöstöjä.

Toisen momentin mukaan valtioneuvoston  
asetuksella voitaisiin antaa tarkempia sään-  
nöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteis-  
tä sekä muista turvallisuuden liittyvistä jär-  
jestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa  
työtä tehdään yksintyöskentelynä. Nykyisen  
työturvallisuuslain nojalla on annettu valtio-  
neuvoston asetus puunkorjuutyön turvalli-  
suudesta, joka sisältää muun muassa yhtey-  
denpitoa koskevan pykälän ja joka on tarkoi-  
tus pitää voimassa.

30 §. *Yötyö.* Työaikalain (605/1996) 26 §:n  
mukaan yötyöllä tarkoitetaan kello 23:n ja  
6:n välisenä aikana tehtävää työtä. Vuoro- ja  
jaksotyössä yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa,  
josta vähintään kolme tuntia sijoittuu  
edellä mainittuun aikaan. Yötyötä ei voida  
teettää täysin vapaasti, vaan lainsäädännössä  
on siihen rajoituksia. Yötyö kuormittaa työn-  
tekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän  
kuin päivätyö. Yksilölliset erot voivat olla

suuria. Toisinaan voi olla tarpeen järjestää työntekijälle mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtää hänet päivätyöhön, jos sillä torjutaan työntekijän terveydelle aiheutuva vaara. Tällainen velvoite sisältyy tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettuun neuvoston direktiiviin 93/104/EY. Työntekijän oikeus vaihtaa työtehtäviä tai aikaa riippuisi muun muassa yrityksen toiminnan laajuudesta, tuotantomenetelmistä ja henkilöstön määrästä. Lisäksi muutoksen tulisi olla tarpeellinen työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen. Työtehtävien vaihtamisen tarvetta arvioitaessa on tarpeen käyttää työterveyshuoltoa apuna.

Työnantajan olisi toisen momentin mukaan järjestettävä yötyötä tekeville työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Työaikalain mukaan työntekijälle on annettava tunnin pituinen tauko, jos vuorokautinen työaika on pidempi kuin kuusi tuntia. Tauko voi olla sovittaessa lyhyempikin, mutta sen on oltava vähintään puoli tuntia. Tarve ruokailumahdollisuuden järjestämiseen voi olla muun muassa vuorotyössä, jossa tehdään yöllä normaalipituinen työvuoro. Mahdollisuus ruokailuun voitaisiin työpaikasta riippuen järjestää eri tavoin, esimerkiksi pienissä yksiköissä ruoat voidaan lämmitellä mikroaaltouunissa. Työnantaja voisi periaatena kohtuullisen korvauksen. Korvausta voidaan pitää kohtuullisena, kun se vastaa työpaikkaruokalojen hintatasoa.

31 §. *Työn tauottaminen.* Pykälän mukaan yhtäjaksoista paikallaoloa vaativassa tai yhtäjaksoisesti kuormittavassa työssä olisi järjestettävä mahdollisuus pitää taukoja. Pykälä vastaisi nykyisen työturvallisuuslain 22 §:n 3 momenttia. Työnantajan olisi järjestettävä mahdollisuus sellaisiin taukoihin, jotka sallisivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. Taukojen aikana työntekijä olisi kuitenkin velvollinen olemaan työpaikalla muussa työssä tai valmiina palaamaan varsinaisiin työtehtäviinsä. Riittävä tauotus voi perustua myös lakisääteisiin (esimerkiksi työaikalaki) tai työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyviin velvoitteisiin.

*Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset*

32 §. *Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys.* Lakiehdotuksen tämä osa eli pykälät 32—36 sisältävät työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset. Työpaikkaa ei tässä määriteltäisi. Työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista annettu neuvoston direktiivi 89/654/ETY sisältää työpaikan määritelmän. Sen mukaan työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, joka on tarkoitettu yrityksen tai laitoksen tiloissa oleville työpisteille, ja muuta paikkaa yrityksen tai laitoksen alueella, johon työntekijällä on pääsy työssäoloaikana. Tämän direktiivin täytäntöönpanosäädös valtioneuvoston päätös työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista (728/1999) tullaan tämän lakiehdotuksen seurauksena uudistamaan.

Työpaikan rakenteellisia ominaisuuksia koskevia ehdotettavia vaatimuksia sovellettaessa on lisäksi otettava huomioon, että rakentamiselle asetettavista vaatimuksista säädetään myös maankäyttö- ja rakennuslaissa sekä sen nojalla.

Pykälän 1 momentti edellyttäisi, ettei työpaikan rakenteista, materiaaleista, varusteista ja laitteista aiheudu vaaraa tai haittaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Niitä tulisi voida myös käsitellä, kunnostaa ja puhdistaa turvallisesti. Työnantajan olisi huolehdittava esimerkiksi siitä, että työtilojen pinnoissa ei ole käytetty materiaalia, josta voi levitä haitallisia kemikaaleja työhuoneen ilmaan. Avattavaksi tarkoitetut ikkunat tulee voida avata aiheuttamatta vaaraa työntekijöille, ja tuuletusjärjestelmää tulee voida säätää turvallisesti. Momentti vastaisi nykyisen lain sisältöä.

Työpaikalla tulee voida paitsi työskennellä, niin myös liikkua turvallisesti. Kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi kulkevat, olisi oltava turvallisia. Liukastuminen, putoaminen, kompastuminen tai kolhiintuminen ovat tavallisimpia syitä tapaturmiin, ja näitä vaaroja tulee tehokkaasti estää. Turvallinen pääsy työpaikalle edellyttää, että kulkuteillä ei ole esimerkiksi liikkumista vaarantavia rakentei-

ta, liukastumisvaaraa aiheuttavia aineita tai varastoituja tavaroita. Jos työntekijä työskentelee korkealla sijaitsevalla työskentelytasolla, tulee asianmukaisin suojarakentein, -kaihtein tai erilaisin turvalaittein huolehtia putoamisvaaran torjumisesta.

Ehdotuksen mukaan työpaikalla on oltava riittävä määrä asianmukaisia uloskäytäviä ja pelastusteitä. Vaaratilanteessa, kuten tulipalon sattuessa, työpaikalla olevien henkilöiden on voitava pelastautua kaikista työtiloista nopeasti ja mahdollisimman turvallisesti. Uloskäytävien ja pelastusteiden olisi aina oltava vapaina. Työpaikalla olisi myös oltava asianmukaiset turva- ja muut merkinnät. Ehdotuksen 44 ja 45 §:ssä säädettäisiin vaaratilanteiden ennaltaehkäisemisestä ja torjumisesta sekä tarvittavista turvallisuus- ja pelastusvälineistä. Lisäksi olisi huomioitava esimerkiksi pelastustoimilain säännökset. Työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä on annettu valtioneuvoston päätös (976/1994). Tämän pykälän säännökset vastaisivat näiltä osin nykyisen lain sisältöä.

Kolmannen momentin mukaan valtioneuvosto voisi antaa tarkempia säännöksiä työpaikkojen rakenteiden, materiaalien ja laitteiden sekä kulkuteiden ja työpaikan muiden alueiden turvallisuudesta, uloskäytävistä ja pelastusteistä, näiden huollosta ja kunnossapidosta ja merkinnöistä. Esimerkiksi nykyisen työturvallisuuslain nojalla annettu valtioneuvoston päätös työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista sisältää säännöksiä kulkuteiden järjestämisestä, poistumisesta vaaratilanteissa sekä ovien ja ikkunoiden turvallisuudesta. Kyseisellä päätöksellä on saatettu voimaan työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista annettu neuvoston direktiivi. Rakennustyön turvallisuudesta annettu valtioneuvoston päätös sisältää runsaasti säännöksiä putoamisvaaran torjunnasta, ja alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista annettu valtioneuvoston päätös (915/1985) sisältää puolestaan säännöksiä kulkuteiden järjestämisestä alukseen tai aluksen sisällä esimerkiksi lastusuojaan.

33 §. *Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus.* Työpaikalla ja muussa työn suorittamispaikassa tulisi olla riittävästi kelvollista

hengitysilmaa. Ilmanvaihdon ja kelvollisen hengitysilman riittävydestä olisi erityisesti huolehdittava suljetuissa työtiloissa, kuten esimerkiksi säiliöissä, tunneleissa ja laivojen sisärakennelmissä. Momentti korostaisi hengitysilman riittävyttä. Pykälässä 37 säädettäisiin ilman epäpuhtauksista, ja 38, 39 ja 40 §:n nojalla voitaisiin antaa alemmanasteisia säädöksiä kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten tekijöiden raja-arvoista ja haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista, mitkä olisi huomioitava sisäilman laatua arvioidessa.

Ilmanvaihdolla tarkoitetaan korvausilman tuomista työskentelytilaan. Ilmastoinnilla tarkoitetaan huoneilman puhtauden, lämpötilan, kosteuden ja ilman liikkeen hallintaa tulo-, poisto- tai kierrätysilmaa käsittelemällä. Ilmanvaihdon riittävä tehokkuus edellyttää yleensä koneellista ilmanvaihtoa, jos työtiloissa syntyy tai esiintyy ilman epäpuhtauksia tai lämpökuormia. Arvioitaessa sisäilman laatua sekä ilmanvaihdon ja ilmastoinnin riittävyttä, tulee huomioida myös tilassa oleskelevien henkilöiden, eläimien, ajoneuvojen, koneiden tai muiden happea kuluttavien toimintojen merkitys. Lisäksi on huomattava, että sisäilmaa ja ilmanvaihtoa koskevat monet rakentamista koskevat määräykset.

Työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulisi toisen momentin mukaan olla riittävä, ja työ olisi voitava suorittaa tarkoituksenmukaisesti niin, että työn vaatimaan liikkumiseen on työhuoneessa tarpeeksi tilaa. Tämä momentti asettaisi edellytyksiä työhuoneelle, sitä ei olisi tarkoitettu sovellettavaksi esimerkiksi erityisiin työtiloihin, kuten säiliöihin, työkoneiden ohjaamoihin tai tunnelirakennelmiin. Pykälä vastaisi nykyisen työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentin ja 12 §:n sisältöä.

Valtioneuvosto antaisi tarvittaessa asetuksella tarkempia säännöksiä työpaikan tilavuudesta ja ilmanvaihdosta.

34 §. *Työpaikan valaistus.* Työpaikalle olisi järjestettävä työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja tehokas valaistus. Luonnonvalon lisäksi käytännössä kaikilla työpaikoilla joudutaan käyttämään myös keinovalaistausta. Työpaikan valaistusta suunniteltaessa ja järjestettäessä tulee huomioida työn luonteen lisäksi myös työtilan erityisvaatimukset, kuten esimerkiksi työtilan sijainti osittain tai kokonaan maan

alla. Pääsääntöisesti on tarkoituksenmukaista, että työtilat ovat maan päällä ja ne on varustettu ikkunoilla. Asiaan liittyy myös rakentamista koskevat säännökset ja määräykset.

Ehdotus sisältäisi myös työntekijöiden edellytysten huomioimisen. Ihmisen yksilölliset ominaisuudet ja ikä voivat vaikuttaa siihen, että 24 §:n periaatteiden mukaisesti samassa työssä eri työntekijöillä voi olla erilaisia tarpeita valaistuksen suhteen. Lisäksi on huolehdittava, ettei valaistus aiheuta häiritsevää häikäisyä. Turvallisen liikkumisen varmistamiseksi myös kulkutiet olisi oltava riittävästi valaistua.

Valtioneuvosto voisi antaa asetuksella tarkempia säännöksiä työpaikan yleis- ja erityisvalaistuksesta.

35 §. *Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen.* Työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle ei saisi aiheutua haittaa tai vaaraa työpaikan ajoneuvo- tai jalan- kulkuliikenteestä. Työpaikan liikennereitit tulee sijoittaa ja mitoittaa siten, että varmistetaan liikenteen tarkoituksenmukainen kulku ja turvallisuus, mutta huomioidaan myös välittömästi liikennereittien läheisyydessä työskentelevien henkilöiden turvallisuus. Liikenteelle on varattava riittävästi tilaa.

Työnantajan olisi tarvittaessa laadittava työpaikan sisäisen liikenteen järjestämistä varten tarkoituksenmukaiset liikenneohjeet. Liikenneohjeiden tarpeellisuutta arvioidessa tulisi 10 §:ssä säädetyn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin pohjalta kiinnittää huomiota työpaikan toiminnan luonteeseen, liikenteen sekä kuljetettavien tavaroiden määrään ja laatuun. Mitä enemmän työpaikalla on sisäistä liikennettä, erilaisia kulkuvälineitä, koneita ja laitteita sekä kuljetettavaa tavaraa, sitä tarpeellisempaa olisi järjestelmällisesti suunnitella ja ohjeistaa työpaikkaa liikennejärjestelyistä. Työntekijöille on annettava riittävät tiedot työpaikan liikenteen järjestämisestä, ja tarvittaessa työpaikalla on käytettävä erilaisia merkintöjä ja merkkejä turvallisen liikenteen järjestämiseksi.

Tavarantoisto, kuljetus, käsittely ja varastointi sekä tavarantoiston käsittely- ja kuormauspaikat olisi suunniteltava ja järjestettävä siten, että nosto- ja siirtolaitteista tai tavarantoistosta ei aiheudu haittaa ja vaaraa työntekijän

terveydelle ja turvallisuudelle. Vaara, joka voisi aiheutua esineiden putoamisesta olisi myös huomioitava. Työnantajan on esimerkiksi varmistettava nostolaitteiden ja apuvälineiden asianmukaisesta kunnosta sekä siitä, että ne ovat kyseiseen työhön esimerkiksi nostokyvyltään sopivia. Taakka on oltava kiinnitettynä kunnolla ja nostoille ja kuljetuksille on varattava riittävästi tilaa. Nostojen siirtotöitä tehdessä tulee huolehtia, ettei muita työntekijöitä ole vaara-alueella, esimerkiksi siirrettävän taakan alla.

Useat nykyisen työturvallisuuslain nojalla annetut alemmanasteiset säädökset sisältävät säännöksiä nosto- ja siirtotyön turvallisuudesta sekä työpaikan liikenteestä, kuten valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisuudesta ja tarkastamisesta (856/1998), valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä, valtioneuvoston päätös rakennustyön turvallisuudesta sekä valtioneuvoston päätös alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista. Kolmannen momentin mukaan valtioneuvosto voisi edelleen antaa asetuksella tarkempia säännöksiä työpaikan liikenteestä sekä nosto- ja siirtotöiden turvallisuudesta sekä tavarantoiston ja lastauspaikoista.

36 §. *Järjestys ja siisteys.* Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus huolehtia työpaikalla turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Järjestyksestä ja siisteydestä olisi huolehdittava kaikissa työpaikan tiloissa, kuten työpisteissä ja henkilöstötiloissa. Järjestykseen vaikuttaa esimerkiksi se, miten tuotteiden käsittely, kuljetus tai varastointi on suunniteltu ja järjestetty, ja siihen kuuluu muun muassa työvälineiden, laitteiden tai työjätteiden sijoittaminen niille varatuille paikoille. Siisteyteen kuuluu esimerkiksi turvallisuudelle ja terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan lian, pölyjen ja roskien poistaminen työtiloista. Pykälä edellyttäisi myös, että siivous on suoritettava aiheuttamatta haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

*Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö*

37 §. *Ilman epäpuhtaudet.* Pykälässä asetettaisiin velvollisuus torjua työpaikalla työntekijää vahingoittavassa tai häiritsevässä määrin esiintyviä ilman epäpuhtauksia. Pykälä vastaisi sisällöllisesti nykyisen työturvallisuuslain 16 §:ää. Ilman epäpuhtaudet ovat usein vaarallisia tai haitallisia hengitettynä. Palavien nesteiden höyryt ja palavat kaasut sekä monet hienojakoiset pölyt voivat aiheuttaa lisäksi palo- ja räjähdysvaaran. Pykälän tarkoituksena olisi torjua tällaisia vaaroja jo niiden syntyvaiheessa. Työnantajan olisi esitettävä ilman epäpuhtauksien leviäminen mahdollisuuksien mukaan eristämällä epäpuhtauden lähde, esimerkiksi tietty työvaihe, taikka sijoittamalla se suljettuun tilaan tai laitteeseen. Ilman epäpuhtaudet olisi myös riittävässä määrin koottava ja poistettava tarkoituksenmukaisen ilmanvaihdon avulla. Ympäristönsuojelusta on säädetty erikseen.

Pykälään liittyisi 33 §:ssä säädetty vaatimus kelvollisesta hengitysilmaasta ja riittävästä ilmanvaihdosta. Seuraavissa pykälissä säädettäisiin tarkemmin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamisesta kemiallisilta, fysikaalisilta ja biologisilta tekijöiltä. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö on vahvistanut asetuksella 1028/2000 luettelon työpaikan ilman haitallisiksi tunnetuiksi pitoisuuksiksi (HTP-arvot). Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet ovat pienimpiä ilman epäpuhtauksien pitoisuuksia, joille altistumisen katsotaan voivan vahingoittaa työntekijää nykyisen työturvallisuuslain 16 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Työnantajan on otettava huomioon HTP-arvot arvioidessaan työpaikan ilman puhtautta, työntekijöiden altistumista ja mitaustulosten merkitystä.

38 §. *Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet.* Työnantajan velvollisuutena olisi nykyistä työturvallisuuslakia vastaavasti rajoittaa työntekijän altistuminen turvallisuutta ja terveellisyyttä haittaaville ja vaarantaville kemiallisille tekijöille niin vähäiseksi, ettei niistä aiheudu vaaraa ja haittaa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Mikäli altistumistasoja ei voida luotettavasti arvioida, voidaan tehdä työhygienisiä mittauksia ja

biologisia altistumismittauksia. Myös ulkopuolisia asiantuntijoista olisi mahdollista käyttää 10 §:n mukaisesti etenkin työpaikoilla, joilla on nopeasti muuttuvia, monimutkaisia tuotantoprosesseja ja useita riskitekijöitä. Riippuen tekijän ominaisuuksista altistumisen rajoittaminen voisi tapahtua eri tavoin. Ensisijaisesti altistumista vähennetään korvaamalla vaarallinen kemiallinen tekijä tai työmenetelmä vähemmän vaarallisella. Jos korvaaminen ei ole mahdollista, altistumista tulee vähentää mahdollisimman vähäiseksi välttämällä päästöjä, poistamalla päästöjä niiden syntyvaiheessa, esimerkiksi eristämällä työvaihe tai ilmanvaihtoratkaisuilla, taikka käyttämällä henkilönsuojaimia tai muita henkilökohtaisia suojelutoimenpiteitä.

Pykälä edellyttäisi, että työnantaja huolehtisi erityisesti myrkytyksen, hapen puutteen tai muun vastaavan vakavan vaaran, kuten syövän, allergisten sairauksien sekä sikiö- ja perimäaurioiden, ehkäisemiseksi tarpeellisista suojelutoimenpiteistä. Hapenpuutetta syntyy lähinnä suljetuissa säiliöissä tai rakennelmissa, joissa on säilytetty happea kulluttavia aineita tai tavaroita. Ennen tällaisiin tiloihin menemistä on varmistauduttava hapen riittävydestä tarvittaessa mittaamalla. Jos tekijä on helposti räjähtävä tai syttyvä, tällaiset vaaratekijät tulee huomioida.

Toisen momentin mukaan käsiteltäessä, säilyttäessä tai siirrettäessä räjähtäviä, tulenarkoja, syövyttäviä tai muita vastaavaa vaaraa aiheuttavia aineita olisi noudatettava erityistä varovaisuutta. Räjähtäviä aineita ovat räjähdystarvikkeet, hapettavat aineet sekä höyryt ja pölyt, jotka muodostavat ilman kanssa räjähtäviä seoksia. Tulenarkoja aineita ovat muun muassa palavat nesteet, nestekaasu, maakaasu sekä muut helposti syttyvät aineet. Syövyttäviin aineisiin kuuluu voimakkaiden happojen ja emäksien lisäksi eräitä muita aineita. Muita vaarallisia aineita on esimerkiksi tietyt paineenalaiset kaasut, kuten happi, sekä radioaktiiviset aineet.

Työnantajan olisi annettava työntekijöille työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä riittävät ohjeet sekä opastus 14 §:n mukaisesti. Lisäksi työnantajan olisi annettava työntekijöille sellaiset yksityiskohtaiset tiedot, jotka olisivat tarpeen juuri kyseisissä työolosuhteissa.

Kemiallisista tekijöistä on annettu runsaasti

yhteisölainsäädäntöä

Nykyisin kansallisilla alemmanasteisilla säädöksillä on säädetty joko tietystä aine-ryhmästä (esim. kemialliset tekijät, syöpävaaralliset aineet) tai tietystä aineesta (esim. lyijy, asbesti). Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu muun muassa: valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä, valtioneuvoston päätös eräitä terveydelle haittaa aiheuttavia kemikaaleja ja niitä sisältäviä tuotteita koskevista kielloista ja rajoituksista (489/1992), valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000), valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994), valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta torjunta-aineen käsittelyyn ja levitykseen metsätöissä (538/1989), valtioneuvoston päätös rakennus- ja muuraussementin kromaattipitoisuudesta (593/1986) sekä valtioneuvoston päätös perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta (1043/1991). Lisäksi on annettu esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista ja työsuojeluhallituksen päätös hyväksyttävistä asbestipurkutyössä käytettävistä menetelmistä ja laitteista (231/1989).

Valtioneuvosto voisi edelleen antaa asetuksella tarkempia säännöksiä kemiallisista tekijöistä, niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista, torjuntatoimenpiteistä sekä vaarallisten aineiden käsittelystä, siirtämisestä ja kuljettamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä kemiallisten tekijöiden haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista ja altistuksen ohjeraja-arvoista sekä altisteilta suojautumisen teknisistä yksityiskohdista ja menettelytavoista.

39 §. *Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus.* Pykälän mukaan työnantajan olisi rajoitettava työntekijän altistuminen turvallisuutta tai terveyttä haittaaville tai vaarantaville fysikaalisille tekijöille niin vähäiseksi, ettei niistä aiheutuisi haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Vastaavasti kuten edellisessä pykälässä tämä sisältäisi lisääntymisterveydelle aiheutuvan vaaran. Fysikaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi lämpötila, kosteus, veto, melu, paine, värinä ja säteily.

Altistuminen fysikaaliselle tekijälle voi johtua tuotantomenetelmistä, työn luonteesta, koneista ja laitteista sekä työympäristöstä.

Fysikaalisille tekijöille altistamisen vähentämistoimenpiteet riippuvat kyseisen tekijän ominaisuuksista ja työn luonteesta. Kuten muidenkin työhygienisten tekijöiden kohdalla, altistuksen syntyminen tulee pyrkiä estämään, vaarallinen tekijä tulee pyrkiä korvaamaan vähemmän vaarallisella tai se voidaan koteloida, eristää taikka vaimentaa. Ellei yleisillä teknisillä menetelmillä saavuteta riittävää tulosta, altistumisaikaa voidaan vähentää tauotuksella tai työtehtäviä vaihtelemalla sekä pyrkiä vähentämään altistuksen haitallisia seurauksia käyttämällä henkilönsuojaimia.

Toisen momentin mukaan työnantajan olisi huolehdittava myös siitä, että sähkölaitteista, sähkön käytöstä ja staattisesta sähköstä johtuva vaara olisi mahdollisimman vähäinen. Sähkölaitteista, niiden turvallisuudesta sekä sähkötyön turvallisuudesta on säädetty lähinnä sähköturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä. Mutta myös esimerkiksi valtioneuvoston päätös rakennustyön turvallisuudesta sisältää rakennustyön aikaisia sähkötöitä ja sähkölaitteita koskevia säännöksiä.

Fysikaalisia tekijöitä koskee yhteisölainsäädännössä työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät altistumiseen kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille tekijöille työssä, annettu neuvoston direktiivi sekä työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät melu- ja värinäaltistukseen työssä, annettu neuvoston direktiivi 86/188/ETY. Toisen momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä fysikaalisista tekijöistä, niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä. Ympäristönsuojelulain (86/2000) nojalla on annettu valtioneuvoston asetus ulkona käytettävien laitteiden melupäästöistä (621/2001).

40 §. *Biologiset tekijät.* Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus rajoittaa työntekijöiden altistuminen turvallisuutta tai terveyttä haittaaville tai vaarantaville biologisille tekijöille niin vähäiseksi, ettei niistä aiheutuisi vaaraa ja haittaa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Biologisia tekijöitä

ovat esimerkiksi erilaiset mikro-organismit, kuten homeet, bakteerit, sädesienet ja virukset. Tämä velvollisuus kattaisi myös lisääntymisterveydelle aiheutuvan vaaran torjumisen.

Altistumisen ehkäisemisen ja terveysvaarojen ja -haittojen torjumisen perusedellytys on, että työnantajalla on riittävät tiedot työpaikalla esiintyvien altisteiden ominaisuuksista ja vaarallisuudesta, altistumisen luonteesta ja määrästä sekä altisteisiin liittyvistä terveyshaitoista ja mahdollisista raja-arvoista. Biologisten tekijöiden arviointi on tyypillisesti sellaista erityisosaamista vaativaa työtä, joka riippuen työpaikalla olevasta asiantuntemuksesta saattaa edellyttää 10 §:ssä tarkoitettua ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä. Arvioinnissa voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijasta etenkin altisteiden vaarallisuutta ja mahdollisten seurauksien vakavuutta pohdittaessa.

Toisen momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä biologisista tekijöistä, niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä biologisten tekijöiden haitallisiksi tunnetuista ominaisuuksista sekä niiltä suojautumisen yksityiskohdista ja menettelytavoista. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993). Se vastaa työntekijöiden suojaamisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiseen työssä, annettua neuvoston direktiiviä 90/679/ETY. Hiljattain on annettu uusi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2000/54/EY työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiseen työssä. Lisäksi on voimassa sosiaali- ja terveysministeriön päätös biologisten tekijöiden luokittelusta (229/1998).

*Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö*

41 §. *Koneiden, työvälineiden ja muiden*

*laitteiden käyttö.* Pykälän mukaan työnantajan velvollisuutena olisi huolehtia siitä, että työssä käytetään säännösten mukaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä siitä, että ne ovat myöskin kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Lisäksi niiden käyttö ei muutoinkaan saisi aiheuttaa haittaa ja vaaraa niillä työskenteleville ja muille työpaikan työntekijöille. Koneita, laitteita ja työvälineitä tulee käyttää vain niihin töihin ja niissä olosuhteissa, joihin ne on tarkoitettu. Työnantajan on huolehdittava myös niiden oikeasta asennuksesta. Ne tulee lisäksi varustaa tarvittavilla suojuksilla ja turvalaitteilla sekä merkinnöillä eikä niitä saa käyttää ilman vaadittavia suoja-laitteita. Säännöksessä tarkoitettu koneen, työvälineen tai muun laitteen vaikutuspiiri tarkoittaa laitteen fyysistä ulottuvuutta. Esimerkiksi vaarallisen koneen liikkuvat osat eivät saa ulottua työn tekijöihin eivätkä muihinkaan työpaikalla oleviin henkilöihin. Säännöksessä ei ole kysymys lain soveltamisalan laajenuksesta.

Koneiden ja muiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta on nykyisen työturvallisuuslain nojalla annettu useampia valtioneuvoston päätöksiä. Lähtökohtaisesti valmistaja tai luovuttaja vastaa siitä, että kone tai muu laite on vaatimustenmukainen. Esimerkiksi koneiden terveys- ja turvallisuusvaatimuksista ja vaatimustenmukaisuuden osoittamisesta säädetään valtioneuvoston päätöksessä koneiden turvallisuudesta, joka perustuu konedirektiiviin. Nämä vaatimukset kohdistuvat siis koneen valmistajaan, mutta työnantajan on koneen hankintavaiheessa varmistauduttava koneen vaatimustenmukaisuudesta esimerkiksi valmistajan koneen mukana toimittaman vaatimustenmukaisuusvakuutuksen avulla. Ehdotuksen 56 §:ssä säädettäisiin koneen tai muun teknisen laitteen luovuttajan velvoitteista.

Koneita, laitteita ja työvälineitä olisi käytettävä, hoidettava, puhdistettava ja huollettava asianmukaisesti. Työnantajan olisi huolehdittava siitä, että kone pysyy kunnossa koko sen käytön elinkaaren ajan. Tiettyjen koneiden, esimerkiksi nostureiden osalta on alemmanasteisissa säädöksissä säädetty käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista. Näistä säädettäisiin tarkemmin 43 §:n nojalla anne-

tuissa alemmanasteisissa säännöksissä. Valmistajan on toimitettava koneen mukana käyttöohjeet, ja työnantajan tulee myös huolehtia, että koneella työskentelevä työntekijä tuntee riittävästi koneen ominaisuudet ja turvallisen käytön.

Työvälinettä suunniteltaessa ja valmistettaessa lähtökohtana on, että sitä voidaan käyttää turvallisesti. Työpaikan olosuhteista voi kuitenkin johtua, että työvälinettä käytettäessä on olemassa sellaisia vaaroja, joiden poistamiseen työnantajan on ryhdyttävä. Toisen momentin mukaan esimerkiksi tarpeeton pääsy vaara-alueelle olisi estettävä työvälineen rakenteen, sijoituksen, suojusten tai turvalaitteiden avulla tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. On olemassa kuitenkin myös tilanteita, jolloin vaara-alueelle on mentävä säädön, puhdistuksen, häiriönpoiston, huollon, kunnossapidon, korjauksen tai muun vastaavan toimenpiteen vuoksi. Tällöin tulisi huolehtia esimerkiksi turvalaitteiden avulla, että työntekijälle ei aiheudu vaaraa esimerkiksi työvälineen odottamattoman käynnistymisen takia. Muutoinkin työnantajan tulee varautua erilaisiin häiriö- ja poikkeustilanteisiin esimerkiksi rakenteellisiin ratkaisuihin, kuten ohjaamalla pölyt tai kaasut poikkeustilanteessa vaara-alueen ulkopuolella sijaitsevaan putkistoon, taikka suunnitteleamalla työtapoja häiriötilanteiden varalle. Lisäksi olisi 14 §:n mukaisesti annettava työntekijöille tarpeellinen opetus ja ohjaus myös poikkeustilanteiden varalle.

Kolmannen momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja huollosta. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta. Päätös pohjautuu työntekijöiden työssään käyttämille työvälineille asetettavista turvallisuuksista ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista annettuun neuvoston direktiiviin 89/655/ETY.

42 §. *Henkilöiden nostaminen nostolaitteella.* Henkilönostolla tarkoitetaan henkilöiden nostoa nostolaitteella. Pykälässä säädetäisiin yleinen turvallisuusvaatimus työn edellyttämälle henkilöiden nostamiselle ja

siirtämiselle nostolaitetta käyttäen. Tavaroiden nostoista säädetäisiin 35 §:ssä.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi järjestettävä työntekijöiden nostaminen ja siirtäminen nostolaitetta käyttäen siten, ettei nostettavien tai muidenkaan työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle aiheudu haittaa tai vaaraa. Työnantajan olisi huolehdittava esimerkiksi, että nostolaite on sitä koskevien vaatimusten mukainen ja työntekijöiden kannalta turvallinen ja varustettu asianmukaisin suoja- ja hallintalaittein sekä ettei nostolaitteen alla tai liikeradalla ole työntekijöitä, joille nostotyö voisi aiheuttaa vaaraa. Nostolaitteen käyttäjien tulee saada tarvittava opastus ja ohjaus.

Valtioneuvosto voisi antaa asetuksella tarkempia säännöksiä henkilönostosta. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu joihtakin henkilönostoja tai henkilönostolaitteita koskevia alemmanasteisia säädöksiä, esimerkiksi valtioneuvoston päätös henkilönostosta nosturilla ja haarukkatrukilla (793/1999), valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta riipputelineisiin ja niiden tarkastukseen (769/1982) sekä valtioneuvoston päätös henkilökuljetuksiin käytettävistä rakennushisseistä ja niiden tarkastuksesta (982/1980). Myös esimerkiksi valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta sisältää henkilöiden nostamiseen tarkoitettua laitetta koskevia säännöksiä.

43 §. *Työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset.* Pykälä sisältäisi perussäännöksen koneille, työvälineille tai muille laitteille tehtävistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista. Tarkastettavat koneryhmät ja tarkastuksen sisältö ja laajuus määriteltäisiin alemmanasteisissa säädöksissä, joten tarkoituksena ei ole asettaa yleistä tarkastusvelvollisuutta. Nykyisessä työturvallisuuslaissa ei ole tätä pykälää vastaavaa säännöstä. Eräät alemmanasteiset säädökset sisältävät säännöksiä tiettyjen koneiden tai muiden laitteiden käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista. Tässä pykälässä tarkoitettujen tarkastusten kohdalla ei olisi kyse perustuslain 124 §:ssä tarkoitetuista julkisista hallintotehtävistä.

Käyttöönotto tarkastuksella tarkoitetaan ko-



neelle, työvälineelle tai muulle laitteelle tehtävää tarkastusta, jonka tarkoituksena on varmistaa, että käyttöön otettava työväline on asennettu oikein ja että sen hallinta- ja turvalaitteet toimivat oikein. Tällainen tarkastus on esimerkiksi torninosturin pystytystarkastus. Pykälässä ei kuitenkaan asetettaisi sellaista tarkastusvelvollisuutta, jonka voitaisiin katsoa rajoittavan tavaroiden vapaan liikkuvuuden periaatetta.

Tiettyjen koneiden ja työvälineiden kohteelle on perusteltua edellyttää, että niille suoritetaan säännöllisin väliajoin tai poikkeuksellisen tilanteen jälkeen määräaikaistarkastuksia. Näillä pyritään varmistamaan, että työvälineen kunto ja ominaisuudet eivät ole käytön aikana kulumisen tai sään tai muiden ulkoisten olosuhteiden vuoksi heikentyneet, eikä käytön turvallisuutta ole näistä syistä vaarantunut.

Toisen momentin mukaan tarkastuksen suorittajan tulisi olla tehtävään pätevä. Pätevyys tarkoittaa, että henkilöllä on riittävä tekninen osaaminen ja kokemus tarkastettavan kohteen rakenteesta, käytöstä ja turvallisuusvaatimuksista sekä tarkastustaito. Tarkastuksen suorittaja voisi olla työnantajan palveluksessa oleva työntekijä tai ulkopuolinen henkilö, mutta myös oikeushenkilö, esimerkiksi tarkastuslaitos. Vaarallisen laitteen tarkastuksen saisi suorittaa vain asiantuntijayhteisö tai riippumaton asiantuntija siten kuin asetuksella säädetään. Esimerkiksi torni- ja ajoneuvonosturin tarkastuksen saa suorittaa vain pätevyytensä osoittanut asiantuntijayhteisö. Tarkastuksen suorittajan olisi erityisesti arvioitava työvälineen turvallisuus työvälineen käyttäjän ja käyttöpaikan kannalta. Tarkastuksessa olisi noudatettava sitä koskevia säännöksiä sekä huomioida valmistajan ohjeet.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa säännökset niistä laitteista, joita käyttöön- ja määräaikaistarkastukset koskevat, tarkastuksia edellyttävistä käyttöolosuhteista, tarkastuksen suorittajan pätevyydestä, tarkastuksen sisällöstä, ajankohdasta ja pöytäkirjaamisesta sekä muista tarkastukseen liittyvistä menettelytavoista. Pykälässä tarkoitettuja käyttöön- ja määräaikaistarkastuksista säädetään esimerkiksi nykyisen työturvallisuuslain nojalla annetussa valtioneuvos-

ton päätöksessä työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvalisesta käytöstä ja tarkastamisesta, valtioneuvoston päätöksessä työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen (862/1997), valtioneuvoston päätöksessä henkilönostoista nosturilla ja haarukkatrukilla, valtioneuvoston päätöksessä henkilökuljetuksiin käytettävistä rakennushisseistä ja niiden tarkastuksesta, valtioneuvoston päätöksessä rakennustyön turvallisuudesta, valtioneuvoston päätöksessä räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista sekä valtioneuvoston päätöksessä alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista. Muusta työvälineiden toimintakunnon valvonnasta säädetään edellä mainitussa työvälinepäätöksen 8 §:ssä.

#### *Onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu*

44 §. *Onnettomuuden vaara.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin nykyisen työturvallisuuslain 26 a §:ää vastaavasti suuronnettomuuden vaarasta ja siihen varautumisesta. Muutoin suuronnettomuuden vaaran torjunnasta on säädetty pääosin kemikaalilainsäädännössä. Suuronnettomuudella tarkoitetaan esimerkiksi suurta kemiallisen aineen päästöä, tulipaloa, räjähdystä tai muuta vastaavaa tapahtumaa, joka johtuu toiminnan aikana hallitsemattomiksi muuttuneista oloista ja joka johtaa välittömästi vaikuttavaan tai viivästyneeseen työntekijöitä uhkaavaan vaaraan. Suuronnettomuuden vaara voi esiintyä muun muassa ydinvoimaloissa, räjähdysaineteollisuudessa sekä palavien, räjähdysherkkien tai myrkyllisten aineiden valmistuksessa, kuljetuksessa, käytössä tai varastoinnissa.

Vaaratilanteista ja niihin varautumisesta on säännöksiä myös muussa, kuten pelastustoimesta, räjähdysvaarallisista aineista tai kemikaaleista, annetussa lainsäädännössä. Esimerkiksi pelastustoimilain 8 §:n mukaan teollisuus- ja liiketoiminnan harjoittaja, virasto, laitos ja muu yhteisö on velvollinen varautumaan asianomaisessa kohteessa olevien henkilöiden ja omaisuuden sekä ympäristön suojaamiseen vaaratilanteessa sekä sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, joihin ne omatoimisesti kykenevät. Tietyissä tapauksissa on

myös laadittava turvallisuussuunnitelma.

Työnantajan olisi annettava työntekijöille tarpeellista opetusta ja ohjeet vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Lisäksi työpaikalla olisi tarvittaessa järjestettävä harjoituksia, joilla selvitetään ohjeiden ja menettelytapojen toimivuutta käytännössä. Momenttia täydentäisi 45 §:n 2 momentin mukaan annettavat ohjeet ja harjoitusten järjestäminen tulipalon varalta.

Suuronnettomuuden vaaran lisäksi työnantajan olisi huomioitava myös muut onnettomuuden vaaraa aiheuttavat tekijät, kuten tulipalon, räjähdysvaaran tai hukkumisen vaara. Eri vaaratilanteiden ennaltaehkäisemiseen, torjuntaan ja torjuntatoimien valintaan vaikuttavat esimerkiksi työn luonne, työssä käytettävien raaka-aineiden syttymis- ja räjähdysvaara, koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytössä esiintyvä syttymisvaara, sähkölaitteiden ja staattisen sähköön aiheuttama vaara sekä työolot. Myös esimerkiksi vaarallisten aineiden säilytyksen, tavaroiden varastoinnin ja jätteiden käsittelyn järjestämisellä on vaikutusta eri vaaratilanteiden syntyyn ja ehkäisemiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa toisen momentin mukaan tarkempia säännöksiä suuronnettomuusvaaran torjunnasta. Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta.

45 §. *Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet.* Pykälä edellyttäisi, että työolosuhteiden niin edellyttäessä työpaikka olisi varustettava tarpeellisilla paloturvallisuus-, hengenpelastus- ja pelastautumislaitteilla sekä muilla turvallisuus- ja pelastusjärjestelyillä. Tällaisten turvallisuusjärjestelyjen tarkoituksena on hälyttää vaaran ilmaantuessa, suojata vaaralta tai auttaa pelastamisessa. Eri-alaisten turvallisuus- ja pelastusvälineiden tarve riippuu työpaikan olosuhteista. Hälytyslaitteiden tarpeellisuutta arvioitaessa tulee huomioida työn luonteen lisäksi myös esimerkiksi työpaikan koko ja siellä työskentelevien henkilöiden määrä. Vaaralta suojaamisessa tulee kyseeseen useasti myös suojavaatetus tai erilaiset henkilönsuojaimet, joista säädetään 15 §:ssä.

Ehdotus lähtisi siitä, että työntekijöille an-

nettaisiin tarpeelliset tiedot tulipalon varalta, kuten ohjeet tulenkäsittelystä työpaikalla, palo- tai räjähdysvaaraa aiheuttavista työmenetelmistä sekä erilaisten helposti syttyvien aineiden käsittelystä ja säilytyksestä. Työntekijöille tulisi antaa myös ohjeita, miten tulipalon syttyessä tulee toimia, tähän sisältyisi ohjeet esimerkiksi hälytysmerkeistä tai hätäpoistumisteistä. Tarvittaessa ohjeet olisi pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia voisi järjestää tarpeen mukaan, jolloin samalla olisi mahdollista myös seurata ohjeiden toimivuutta ja riittävyyttä.

Valtioneuvosto voisi antaa tarvittaessa asetuksella tarkempia säännöksiä palo- ja muun vaaran torjunnasta sekä turvallisuus- ja pelastuslaitteiden käytöstä.

Nykyisen työturvallisuuslain nojalla on annettu palo- ja muiden vaaratilanteiden torjuntaa koskevia säännöksiä sisältäviä alemmanasteisia säädöksiä.

46 §. *Ensiapu.* Työnantajan olisi huolehdittava ensiavun järjestämisestä huomioon ottamalla työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet. Ensiavun järjestämisessä olisi huomioitava työntekijöiden lisäksi myös muut työpaikalla olevat henkilöt. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille olisi annettava ohjeet niistä toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä. Jokaisella työntekijällä tulisi olla perustiedot työpaikan ensiapujärjestelystä ja avun hankkimisesta onnettomuustapauksissa. Vastaavat tiedot olisi oltava silloinkin, jos työtä tehdään muualla kuin kiinteässä työpisteessä.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä olisi oltava asianmukaisia ensiapuvälineitä. Niiden laatuun ja määrään vaikuttaisivat työpaikan laajuus, sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet. Jos työntekijä tekee työtä muualla kuin kiinteässä työpisteessä tai jos hänet lähetetään työmatkalle kohteeseen, jonka hygienia- ja terveydenhuolto-olot ovat heikot, työntekijälle voitaisiin tarvittaessa antaa työn edellyttämät ensiapuvälineet mukaan. Ensiapuvälineiden sijainti olisi merkittävä asianmukaisesti; ensiapumerkeistä säädetään valtioneuvoston päätöksessä työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä.

Ensiapuvalmiuden suunnittelussa voitaisiin

tarvittaessa käyttää apuna työterveyshuoltoa. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuoltoon kuuluu työturvallisuuslaissa tarkoitettua ensiavun järjestämiseen osallistuminen, ja työpaikkaselvityksessä tulee arvioida myös työpaikan ensiapuvalmiuden tarve.

Ensiapua annetaan sopivassa paikassa, ja jos työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai muut työolosuhteet niin vaativat, työpaikalla tulisi olla ensiavun antamiseen soveltuva tila. Jotta ensiapuhuone olisi tarkoitukseensa sopiva, sen ja sinne johtavien kulkuteiden on oltava mitoitettu niin, että sinne päästään helposti parien kanssa.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työpaikan ensiaputiloista, niiden mitoituksesta ja varustelusta.

47 §. *Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen.* Pykälässä säädettäisiin ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeämisestä. Näihin tehtäviin työnantajan tulisi nimetä, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, yksi tai useampi työntekijä. Päällekkäisyyden välttämiseksi säädettäisiin, että henkilöitä ei tarvitse erikseen nimetä, jos suojeluhenkilöstö on varattu pelastuslain mukaisessa suunnitelmassa vastaaviin tehtäviin.

Pelastustoimilaissa on säädetty, että tietyissä kohteissa on laadittava erityinen turvallisuussuunnitelma, jossa on selvitettävä muun muassa suojeluhenkilöstö, sen varaaminen ja kouluttaminen sekä muun henkilöstön perehdyttäminen suunnitelmaan.

Nimettyjen henkilöiden määrä riippuisi työpaikan koosta, työn luonteesta ja työpaikalla esiintyvistä vaaratekijöistä. Työnantajan olisi huolehdittava, että nimetyt henkilöt saavat riittävän koulutuksen ja myös koulutusta taitojen ylläpitämiseksi. Myös näiden henkilöiden käytettävissä olevien varusteiden olisi oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne, siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko. Henkilöiden nimeämisen tulisi tapahtua huomioon ottaen yhteistoimintaa koskevat säännökset.

#### *Työntekijöiden käytössä olevat tilat*

48 §. *Henkilöstötilat.* Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus järjestää työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen

työntekijöiden käyttöön asianmukaiset henkilöstötilat. Työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioiden työpaikalla tulisi olla riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla olisi oltava myös kelvollista juomavettä. Myös siirtyviin työkohteisiin, kuten rakennustyö, olisi järjestettävä henkilöstötilat. Sama koskee työtä, jota suoritetaan esimerkiksi toisen henkilön kotona, kuten kodinhoitajat, kotisairaanhoidajat tai lomittajat. Tällöin voidaan yleensä sopia työkohteessa olevien tilojen käyttämisestä tähän tarkoitukseen.

Raskaana olevilla naisilla tulisi nykyisen lain 10 §:ää vastaavasti olla mahdollisuus mennä tarvittaessa lepäämään. Vastaava oikeus olisi töissä olevilla imettävillä äideillä. Ensimmäisen momentin mukaan työpaikalla olisi oltava asianmukaiset tilat myös lepoa varten. Tarvittaessa raskaana olevan naisen ja imettävän äidin levon tarpeen arvioi työterveyshuolto.

Kolmannen momentin mukaan laivatyössä työntekijöille olisi järjestettävä asianmukaiset majoitustilat aluksella. Laivaväen asuintiloista on annettu asetus 518/1976. Tarkoituksena olisi pitää nykysäännökset voimassa.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työpaikan henkilöstötiloista ja niiden varustuksesta sekä asuintiloista aluksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä rakennustyömaiden henkilöstötiloista. Nykyiseen työturvallisuuslain perusteella on esimerkiksi säädetty rakennustyömaiden ja metsätöiden henkilöstötiloista, jotka säännökset on tarkoitettu pitää voimassa. Henkilöstötiloista voi olla määräyksiä myös työehtosopimuksissa.

#### 6 luku. **Erityiset työn teettämisen tilanteet**

49 §. *Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite.* Käytännössä lähes kaikilla toimialoilla syntyy tilanteita, jolloin samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä tai itsenäisiä työsuorittajia samanaikaisesti, jolloin olisi

tarve erityissäätelylle. Puitedirektiivin mukaan, jos useat eri yritykset toimivat samassa työpaikassa, työnantajien on oltava yhteistyössä turvallisuus-, terveys- ja työhygieniasäännösten soveltamisessa ja sovitettava yhteen työhön liittyvien vaarojen suojele- ja ehkäisytoimenpiteet toimintansa luonne huomioon ottaen. Lisäksi heidän on tiedotettava toisilleen ja asianomaisille työntekijöille tai näiden edustajille näistä vaaroista.

Ehdotettu säännös kattaisi työpaikat niiden toimialasta riippumatta, mikäli pykälän muut edellytykset täyttyvät, kun nykyisen lain 43 a § koskee vain rakennustyötä. Säännöksen soveltaminen edellyttäisi, että työpaikalla työskentelee oman työnjohtonsa alaisena joko kahden työnantajan työntekijöitä taikka yhden työnantajan työntekijä tai työntekijöitä ja vähintään yksi itsenäinen työnsuorittaja. Yhteinen työpaikka syntyy tällöinkin vain, jos näiden suorittama työ tapahtuu samanaikaisesti tai peräkkäin siten, että työ voi vaihtaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Yhteisellä työpaikalla ei tarkoiteta tilanteita, joissa kaksi tai useammat toimivat samoissa tiloissa kuten teollisuus tai liikehallissa. Näitä koskee 54 §.

Yhteisen työpaikan käsite edellyttäisi lisäksi jonkun työnantajista olevan sellaisessa asemassa, että sen voitaisiin katsoa käyttävän pääasiallista määräysvaltaa työpaikalla. Pääasiallinen määräysvalta olisi useimmiten varsin selkeästi todettavasti kyseisen työnantajan tosiasiallisesta asemasta. Esimerkiksi telakkayhtiöllä tai teollisuuslaitoksella pääasiallinen määräysvalta alueellaan suorittavissa töissä.

Säännös asettaisi velvoitteen kaikille yhteisellä työpaikalla toimiville työnantajille ja itsenäisille työnsuorittajille. Itsenäinen työnsuorittaja tarkoittaa yrittäjää tai ammatinharjoittajaa, joka toimeksianto- tai vastaavaan sopimukseen perustuen tekee työtä itse omista nimissään. Heidän tulisi kunkin osaltaan huolehtia riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Kysymys ei siis ole vain yhteistoimintavelvoitteesta, vaan myös velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Käytännössä tämä merkitsisi esimerkiksi paitsi velvoitetta yh-

teistoiminnassa sovittaa eri työvaiheet yhteen siten, että niistä ei aiheudu vaaraa, niin myös velvoitetta tiedottaa toisille työnantajille, jotta nämä voivat osaltaan ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, että vaara olisi mahdollisimman pieni, mikäli yhteensovittaminen ei ole mahdollista.

Säännös ei miltään osin vähentäisi yhteisellä työpaikalla toimivan työnantajan muita tämän lain mukaisia työturvallisuusvelvoitteita, eikä työnantajan velvollisuutta huolehtia omista työntekijöistään.

50 §. *Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla.* Säännöksessä olisi ennen kaikkea kysymys vaara- ja haittatekijöistä sekä pelastusjärjestelyistä tiedottamisesta muille kuin omille työntekijöille yhteisellä työpaikalla. Säännöstä sovellettaisiin tilanteissa, jossa työpaikan ulkopuolisen työnantajan työntekijät tulevat työskentelemään toisen työnantajan hallitsemalle työpaikalle. Tiedottamisvelvoitteita asetettaisiin sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle että hänen työpaikallaan toimiville muille työnantajille ja itsenäisille työnsuorittajille.

Pykälän 1 momentin mukaan tulisi pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan varmistautua siitä, että muut työnantajat ja näiden työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Lisäksi olisi varmistettava, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot palontorjuntaan, ensiapuun ja evakointiin liittyvistä toimenpiteistä sekä niihin tehtäviin nimetyistä henkilöstä.

Työpaikan haltijana olevan työnantajan velvollisuudet koskisivat lähinnä tietojen antamista ulkopuolisille työnantajille sen varmistamiseksi, että ulkopuolisille työntekijöille on annettu riittävät tiedot. Tiedotusvelvollisuus koskisi ennen muuta häneen sopimusta tai vastaavassa suhteessa olevien työnantajien informoinnista. Näiden tulisi edelleen huolehtia ohjeiden jakamisesta työntekijöilleen ja tiedon saamisen varmistamisesta.

Vaara- ja haittatekijöitä voi luonnollisesti aiheutua myös muun kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa ehdote-

taan, että tiedottamisvelvollisuus asetettaisiin yhteisen työpaikan muille työnantajille niistä vaara- ja haittatekijöistä, jota heidän työnsä voi aiheuttaa muille yhteisellä työpaikalla. Säättämällä velvoite tiedottaa paitsi muille yhteisen työpaikan työnantajille myös pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle, turvattaisiin tiedonkulku myös työn edistyessä ja työnantajien vaihtuessa.

51 §. *Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi erityisvelvoitteita pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle yhteisellä työpaikalla.

Tällainen työnantaja olisi ensinnä velvollinen huolehtimaan eri tahojen - mukaan lukien itsenäiset työsuorittajat - toimintojen yhteensovittamisesta. Esimerkiksi työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä voi käytännössä huolehtia ainoastaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. Vain tällaisessa asemassa oleva työnantaja voisi olla vastuussa myös työpaikan yleisestä järjestyksestä ja siisteydestä ja muusta työpaikan yleissuunnittelusta sekä olosuhteiden ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Muilla yhteisellä työpaikalla toimivilla ei käytännössä ole mahdollisuuksia vaikuttaa tällaisiin asioihin joko esimerkiksi alihankkija-asemansa tai työvaiheensa lyhyen keston vuoksi.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja olisi asemansa perusteella oikea taho käynnistämään eri osapuolten välisen yhteistyön siten kuin valvontalain 9 §:n 2 momentissa säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin tarvittaessa säätää tarkemmin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta pykälässä mainituissa asioissa.

52 §. *Velvollisuudet yhteisellä rakennustyömaalla.* Ehdotettava pykälä koskisi pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai rakennuskohdetta johtavan ja valvovan rakennuttajan tai muun henkilön perusvelvoitteita. Tällaisen henkilön on huolehdittava siitä, että työstä ei aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville. Yhteistä rakennustyömaata koskisivat myös muut edellä mainitut yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset.

Säännöksen keskeinen merkitys olisi lisäksi antaa oikeusperuste alemmanasteiselle sääntelylle, jossa pykälässä mainittujen tahojen velvoitteita on yksilöity. Valtioneuvostolle annettaisiin oikeus asetuksella säätää tarkemmin näiden velvoitteiden jakaantumista yhteisellä rakennustyömaalla. Tällaisia säännöksiä on voimassa olevassa valtioneuvoston päätöksessä rakennustyön turvallisuudesta.

53 §. *Itsenäisen työsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla.* Ehdotettava säännös pohjautuu itsenäiselle työsuorittajalle yhteisellä rakennustyömaalla asettamiin velvollisuuksiin. Koska yhteisen työpaikan käsite olisi ehdotuksen mukaan yleinen, vastaavat velvollisuudet ehdotetaan säädettäväksi kaikilla toimialoilla työskentelevälle itsenäiselle työsuorittajalle. Voidakseen täyttää velvoitteensa itsenäisen työsuorittajan on oltava riittävästi selvillä työhönsä liittyvistä vaara- tai haittatekijöistä ja tunnistettava niistä muille aiheutuvat vaarat tai haitat.

Eräissä työturvallisuusmääräyksissä on asetettu vaatimuksia työtä suorittavalle työntekijälle. Työntekijältä vaadittavasta pätevyydestä on säädetty esimerkiksi rakennustyötä veden alla tekevän sukeltajan pätevyydestä annetun työministeriön päätöksen (674/1996) 2 §:ssä. Valtioneuvoston päätöksen työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkatukseen 5 §:n mukaan pulttipistoolin kunnosta ja toimintavarmuudesta vastaavaksi henkilöksi voidaan määrätä vain vähintään 20 vuotta täyttänyt henkilö. Esimerkiksi tällaiset työntekijälle asetut vaatimukset koskisivat ehdotuksen mukaan myös itsenäistä työsuorittajaa yhteisellä työpaikalla. Vastaavasti hänen työsään yhteisellä työpaikalla käyttämiltään koneilta, työvälineiltä, henkilönsuojaimilta ja muilta laitteilta vaadittaisiin samaa työturvallisuustasoa kuin työntekijän käyttöön aneetuilta. Jotta näiden laitteiden turvallisuustasosta voitaisiin olla vakuuttuneita, ehdotetaan, että niille olisi suoritettava säädetyt käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset. Itsenäisen työsuorittajan tulee noudattaa myös, mitä säädetään vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että it-

senäisen työnsuorittajan on otettava huomioon ne yhteistä työpaikkaa koskevat turvallisuusohjeet, jotka pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja mahdollisesti on antanut.

Valtioneuvosto voisi antaa asetuksella säännökset itsenäisen työnsuorittajan velvoitteiden soveltamisesta eri toimialoilla tai tehtävissä. Tällöin olisi esimerkiksi mahdollista ottaa huomioon voimassa olevat lakia alemmalla säädöstasolla asetetut pätevyysvaatimukset ja tiettyjen alojen ja tehtävien erityispiirteet.

54 §. *Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta.* Ehdotuksen 49 §:ssä tarkoitettujen yhteisen työpaikan lisäksi voi esimerkiksi teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa syntyä tilanteita, joissa työhön liittyvät toiminnot aiheuttavat haittaa tai vaaraa siellä työskentelevien työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Säännös koskisi tilanteita, joissa toiminta tapahtuu samassa tilassa ilman että tiloja on esim. seinällä erotettu toisistaan. Näitä voivat olla teollisuus- ja liikehallien lisäksi esimerkiksi ravintolat tai kampaamoliikkeet. Säännös ei sen sijaan koskisi rakennuksia, joissa eri työnantajien toiminnot on erotettu toisistaan rakenteellisesti. Tilanteita varten ehdotetaan säädettäväksi kaikille kyseisessä tilassa toimiville työnantajille ja itsenäisille työnsuorittajille velvollisuus riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrkiä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseksi tähtäävistä toimenpiteistä sekä tarpeellisesta toimintojen yhteensovittamisesta. Keskinäinen yhteistoiminta voisi tuoda esiin esimerkiksi tarpeen laatia yhteiset liikennesäännöt taikka tarpeen sopia yhteisestä työntekijöihin kohdistuvan väkivallan vaaran torjunnasta.

Selvyyden vuoksi on syytä todeta että tarkoitetuissa tilanteissa jokainen työnantaja vastaa omien työntekijöidensä turvallisuudesta myös näissä tapauksissa eikä hänen veloitteita vähennä tässä tarkoitettuja veloitteita.

55 §. *Vapaaehtoistyö.* Käytännössä esiintyy tilanteita, joissa henkilöt suorittavat työtä olematta työsuhteessa ja saamatta siitä vastiketta. Työ voi olla samaa tai lähes samaa kuin työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työ. Useimmiten tällainen työ tapahtuu

henkilön omasta aloitteesta ja hänen halustaan. Säännöksessä tarkoitettu sopimus olisi henkilökohtainen ja se voitaisiin tehdä suullisesti tai kirjallisesti. Voi esiintyä myös tilanteita, jossa lähinnä julkisella sektorilla täydennetään tai korvataan työntekijöillä teetettyä työtä, joskin säännös soveltuisi yhtä hyvin yksityisellä sektorilla. Tällaista työtä voidaan kutsua vapaaehtoistyöksi. Koska tavanomaisesti vapaaehtoistyötä ei tehdä työsuhteessa, lain säännökset eivät koskisi tällaista työtä. On pidetty kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että myös tällaista työtä tekevää henkilöä suojeltaisiin samojen periaatteiden mukaisesti kuin työntekijää. Tämän vuoksi säädettäisiin, että työnantajan olisi soveltuvin osin huolehdittava siitä, että tällaisen henkilön turvallisuudelle ja terveydelle ei aiheutuisi haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Käytännössä kysymys voisi olla henkilön suojaamisen varaamisesta käyttöön tai tietojen antamisesta työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, tai opastamista koneen, henkilön suojaamisen tai muun teknisen laitteen turvalliseen käyttöön.

Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus rajoittaa vapaaehtoistoimintaa. Ehdotettu säännös koskisi vain tilanteita, joissa henkilö työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työsopimuksen perusteella tai ilman julkisoikeudellista palvelussuhdetta tekee työpaikalla vapaaehtoistyötä. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijän olisi suoritettava työtä, joka on samaa tai samankaltaista kuin työpaikan työntekijöiden työ. Vain tällöin työnantajalla on mahdollisuus täyttää ehdotetut veloitteet, koska hän olisi tietoinen kyseisestä työskentelystä ja voisi vaikuttaa siihen oman tavanomaisen työnjohtonsa kautta. Muissa tilanteissa vapaaehtoistyöntekijän työ jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Jos taas vapaaehtoistyöntekijän työskentely tosiasiaa täyttäisi työsuhteen tunnusmerkit, tätä lakia sovellettaisiin siihen kokonaisuudessaan.

Henkilön omasta ja muiden työpaikalla työskentelevien turvallisuudesta huolehdittaisiin myös siten, että vapaaehtoistyöntekijälle asetettaisiin velvollisuus noudattaa työpaikan turvallisuusohjeita ja käyttää asianmukaisia henkilönsuojaimia ja apuvälineitä. Tämä osaltaan estäisi mahdollisuutta kiertää työsuojelumääräyksiä turvautumalla vapaa-

ehtoistyöhön.

7 luku. **Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet**

56 §. *Tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet.* Ehdotus lähtisi siitä, että tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvoitteista säädettäisiin erillisiä lakeja, joihin sisällytettäisiin muun muassa nykyisen työturvallisuuslain 40 ja 40 a §:ään sisältyvät koneen, välineen tai muun teknisen laitteen sekä terveydelle vaarallisen aineen, kemikaalin tai kemikaalia sisältävän tuotteen valmistajan, maahantuojan, myyjän tai muun luovuttajan velvoitteet. Tarkoituksena olisi säätää erillinen laki esimerkiksi koneista, henkilön suojaamista sekä yksiköysiradoista. Vaarallisia aineita ja kemikaaleja sisältävät säännökset ovat nykyisinkin melko kattavasti kemikaalilainsäädännössä, jota olisi tarpeen mukaan täydennettävä. Laeissa olisi tarkoitus säätää paitsi kyseisten tuotteiden turvallisuusvaatimuksista, niin myös luovuttajan velvollisuuksista sekä tuotteiden valvonnasta. Nykyinen työturvallisuuslain sisältämä turvallisuustaso on tarkoitus säilyttää. Pykälässä viitattaisiin näiltä osin erillislainsäädäntöön.

57 §. *Suunnittelijan velvollisuudet.* Pykälässä asetettaisiin suunnittelijalle, joka toimeksiannosta luovuttaa työympäristön rakennetta, työtilaa, työ- tai tuotantomenetelmää, konetta, työvälinettä tai muuta laitetta koskevan suunnitelman, velvollisuus ottaa huomioon suunnitelmaa tehtäessä tämän lain säännökset. Pykälässä suunnittelijalla tarkoitettaisiin itsenäistä ammatinharjoittajaa tai muuta ulkopuolista henkilöä tai oikeushenkilöä, kuten yritystä, joka suunnittelee toimeksiantajalle jonkun pykälässä tarkoitettun asian. Työnantajalle asetetuista suunnittelua koskevista velvoitteista säädettäisiin tämän lain 12 §:ssä.

Pykälän mukainen velvollisuus ottaa huomioon tämän lain säännökset olisi rajattu siten, että lain säännökset olisi huomioitava suunnitelman kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen edellyttämällä tavalla. Ulkopuolinen suunnittelija saa yleensä tilaajalta tiedon käyttötarkoituksesta, mutta asianmukaisiin suunnitteluperiaatteisiin kuuluu myös, että

suunnittelija selvittää mahdollisuuksiensa mukaan kohteen käyttötarkoituksen ja sitä koskevat työsuojelumääräykset esimerkiksi keskustelemalla tilaajan ja mahdollisen työpaikan muiden edustajien kanssa sekä työsuojeluviranomaisten kanssa. Suunnittelija vastaisi suunnitelmiinsa liittyvistä turvallisuusseikoista niissä rajoissa, joissa hän on ollut tai voinut olla tietoinen suunnittelun kohteen käyttötarkoituksesta. Pykälä vastaisi nykyisen työturvallisuuslain 40 b §:ää.

58 §. *Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet.* Pykälässä asetettaisiin nykyisen työturvallisuuslain 40 §:n 4 momenttia vastaava velvoite koneen tai laitteen asentajalle. Pykälän velvoitteet kohdentuisivat itsenäiseen ammatinharjoittajaan tai muuhun ulkopuoliseen asentajaan tai asennusliikkeeseen. Toimeksiannosta koneen, työvälineen tai muun laitteen asentamista työpaikalla suorittavan olisi otettava huomioon asennuksesta annetut valmistajan ja muut ohjeet sekä muutoinkin osaltaan huolehdittava siitä, että kone tai laite siihen kuuluvine suojalaitteineen saatetaan asianmukaiseen kuntoon. Koneista ja muista laitteista annettujen nykyisten säännösten mukaan laitteen valmistajan tai muun luovuttajan on toimitettava laitteen mukana asianmukaiset ohjeet sen asentamista, käyttöä ja huoltoa varten. Asennusta suorittavan olisi huomioitava tällaiset ohjeet, asennettava tarpeelliset turvalaitteet niiden mukaisesti, otettava huomioon koneen tai laitteen sallitut nopeudet ja kuormitukset sekä huolehdittava esimerkiksi pysäytys-, lukitus- ja sähkölaitteiden asianmukaisuudesta.

59 §. *Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet.* Ehdotuksen mukaan käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuutena olisi suorittaa tarkastus asianmukaisesti. Samoin tarkastuksen suorittajan tulisi huolehtia siitä, että tarkastuksessa havaituista työvälineen turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista sekä tarvittaessa niiden korjaamisesta tai poistamisesta annettaisiin tarpeelliset ohjeet. Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista säädettäisiin tämän lain 43 §:n nojalla annetuissa valtioneuvoston päätöksissä tai annettavissa asetuksissa, jossa säädettäisiin tarkastuksen kohteesta ja sisällöstä se-

kä tarkastuksen suorittajasta. Tarkastuksen voisi suorittaa työnantajan palveluksessa oleva tai muu taho, kuten itsenäinen ammatinharjoittaja tai tarkastuslaitos. Tämän pykälän velvoitteet kohdentuisivat vain siihen, joka toimeksiannosta suorittaa 43 §:ssä tarkoitettuja tarkastuksia, eli muihin, kuin työnantajan palveluksessa oleviin tarkastuksen suorittajiin.

Tarkastus olisi suoritettava asianmukaisesti. Kuten 43 §:ssä säädettäisiin, tarkastuksessa tulisi huomioida tarkastuksesta annetut säännökset sekä tarkastuksen kohteesta annetut valmistajan ohjeet. Alemmanasteisissa säädöksissä voitaisiin tarkemmin säätää eri tarkastuskohteiden osalta, mitä tarkastuksessa olisi erityisesti huomioitava. Tässä asianmukaisuudella tarkoitettaisiin myös sitä, että tarkastus tulee suorittaa asiantuntevasti ja objektiivisiin havaintoihin perustuen. Tarkastajan olisi annettava työnantajalle tarkastuksessa havaituista vioista ja puutteellisuuksista asianmukaiset selvitykset, samoin kuin tarvittaessa ohjeet vikojen ja puutteellisuuksien korjaamisesta tai poistamisesta. Tarkoitukseksi on, että työnantaja voisi näiden ohjeiden pohjalta saattaa koneen tai laitteen asianmukaiseen kuntoon.

60 §. *Tavaroiden lähettäjä ja kuormaajaa koskevat velvollisuudet.* Pykälässä säädettäisiin sille, joka lähettää tai kuormaa tavaraa kuljetusta varten, velvollisuus antaa tarpeelliset ohjeet kuorman turvallisesta käsittelystä. Tarpeelliset ohjeet olisi annettava vain silloin, kun tavarain kuormaamiseen ja purkamiseen liittyy erityisiä vaaroja. Pykälässä tarkoitettaisiin sellaisia yllättäviä vaaratekijöitä, joita tavarain kuljettajan ei voida kohtuudella olettaa tietävän. Esimerkiksi talopakettin kuormaaminen tai purkaminen kuljetuksen yhteydessä voi edellyttää ohjeita tavarain käsittelystä, jottei talopaketti väärin käsiteltynä romahda käsittelijän päälle. Vastaavia tavaroita voivat olla elementit, laudat tai niin kutsutut suursäkit. Kuorman kuljettajan tulee olla tietoinen siihen liittyvistä erityisistä vaaratekijöistä. Pykälässä ei sen sijaan asetettaisi tavarain lähettäjälle tai kuormaajalle yleistä velvollisuutta ohjeistaa kuljetusliikkeen henkilöitä esimerkiksi painavan tavarain, kuten pianon, käsittelystä, koska tämäntyyppisiin tavaroihin liittyvien vaaratekijöiden ei voida

katsoa olevan epätavallisia tai yllättäviä.

Pykälän tarkoittama kuormattava esine tai pakkaus, jonka kokonaispaino on vähintään 1 000 kilogrammaa, olisi varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinnällä, josta ilmenee pakkauksen kokonaispaino. Jos esineen tarkkaa painoa ei voitaisi ilmoittaa, olisi merkittävä likimääräinen paino. Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä niistä esineistä ja pakkauksista, joihin merkintä olisi tehtävä. Asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä myös tavarakollin merkitsemisestä aluksen lastaamista varten. Nykyisen työturvallisuuslain 41 §:n mukaisesti tavarakolli, jonka kokonaispaino on tuhat kiloa tai enemmän, on lähettäjän toimesta varustettava merkinnällä, josta ilmenee kollin kokonaispaino kiloina. Vastaava säännös sisältyy alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavien järjestysohjeiden 68 §:ään, joten nykyinen turvallisuustaso on tarkoitus säilyttää.

61 §. *Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet.* Pykälässä olisi nykyistä työturvallisuuslain 42 §:ää vastaava velvoite työnantajan suorittamien lain edellyttämien korjausten sallimisesta rakennuksessa tai sen osassa. Pykälä tulisi sovellettavaksi silloin, kun lain piiriin kuuluvaa työtä suoritetaan vuokrasopimuksen perusteella vuokratuissa tiloissa. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia tilojen soveltuvuudesta työkäyttöön. Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan olisi kunkin osaltaan sallittava työnantajan suorittavan lain edellyttämät korjaukset. Muu haltija olisi esimerkiksi liikehuoneiston hallintaan oikeuttavien osakkeiden omistaja. Tämän lain edellyttämien toimenpiteitten kohteena voi olla esimerkiksi ilmanvaihdon parantaminen, valaistus, vaarallisten aineiden poistaminen tai suojakatokset. Ilman rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan suostumusta ei kuitenkaan voisi tehdä sellaisia korjauksia tai muutoksia, jotka johtuvat siitä, että huoneistoa käytetään käyttötarkoituksesta poikkeavasti. Rakennuksen omistajan velvoitteista säädetään esimerkiksi maankäyttö- ja rakennuslaissa sekä terveys- ja suojelulaissa (763/1994).

62 §. *Sataman haltijan sekä aluksen omistajan ja haltijan velvollisuudet.* Pykälässä



asetettaisiin velvoitteet monille aluksen lastaukseen ja purkamiseen osallistuville tai siihen liittyville tahoille, jotka eivät välttämättä ole työnantajan asemassa. Pykälä vastaa sisällöltään nykyisen työturvallisuuslain 5 §:ää. Pykälän mukaan se, jolle sataman hallinta kuuluu, laivaisäntä, aluksen päällikkö tai muu henkilö, jonka hallinnassa alus on, olisivat kukin kohdaltaan velvollisia soveltuvin osin noudattamaan tämän lain säännöksiä silloin, kun on kyse työstä, jota satamassa, maissa tai aluksessa suoritetaan meri- tai sisävesiliikenteeseen käytettävän aluksen lastauksessa, purkamisessa taikka polttoainetta alukseen otettaessa. Satamalla tarkoitetaan satama-allasta, laituria tai muuta sen kaltaista paikkaa.

Edellä mainittujen tahojen olisi työnantajan lisäksi noudatettava soveltuvin osin niitä tämän lain velvoitteita, jotka liittyisivät aluksen lastaukseen ja purkamiseen. Alusten lastausta ja purkamista koskevia tarkempia säännöksiä sisältyy valtioneuvoston päätökseen alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista. Tämän pykälän nojalla valtioneuvosto voisi antaa tarvittaessa tarkempia säännöksiä niistä satamista, joihin tämän pykälän säännöstä sovellettaisiin. Nykyisin on voimassa valtioneuvoston päätös alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavien järjestysohjeiden soveltamisesta eräisiin satamiin (682/1986).

#### 8 luku. Rangaistussäännökset

63 §. *Työturvallisuusrikkomus.* Nykyinen työturvallisuuslaki sisältää työturvallisuusrikkomusta koskevan rangaistussäännöksen, josta voi seurata sakkorangaistus. Säännös on lisätty työturvallisuuslakiin lailla 203/1999. Työturvallisuusrikkomuksella tarkoitettaisiin työturvallisuuslaissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn velvoitteen laiminlyöntiä. Rikoslain 47 luvun 1 §:ssä säädetään rangaistavaksi työturvallisuusrikos. Siitä tuomitava rangaistus voi olla sakkoa tai vankeutta enintään yksi vuosi. Työturvallisuusrikkomusta koskevaa säännöstä on ollut tarkoitus soveltaa rikkomuksiin, jotka eivät tule rangaistavaksi työturvallisuusrikoksina ja jotka ovat yksittäisiä ja moitittavuudeltaan vähäisiä. Työturvallisuusrikkomuksen tunnusmer-

kistö on osittain erilainen ja yksilöidympi kuin työturvallisuusrikkoksen. Rikkomuksen rangaistusasteikko mahdollistaa rangaistusmääräysmenettelyn käytön.

Esityksessä ehdotetaan työturvallisuusrikkomuksen säilyttämistä nykyisen kaltaisena työturvallisuuslaissa. Työturvallisuusrikkomuksen tunnusmerkistöön ehdotetaan lisättäväksi 6 kohta tämän lain nähtävänä pitämisen laiminlyönti. Tämä tekemuoto ei täytä työturvallisuusrikkoksen tunnusmerkistöä.

Rikoslain 47 luvun 7 §:n säännökset vastuun kohdentumisesta ja 8 §:n määritelmät koskevat myös työturvallisuusrikkomusta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin rangaistavaksi menettely, jossa joku luvattomasti ja ilman pätevää syytä poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän. Säännös vastaa nykyistä lakia.

#### 9 luku. Erinäiset säännökset

64 §. *Työneuvoston lausunnot.* Pykälän mukaan työneuvosto antaisi lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/1946) säädetään. Pykälä vastaisi nykyisen työturvallisuuslain 7 §:ää. Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain mukaan työneuvosto antaa oikeudellisesti sitomattomia lausuntoja työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Lain mukaan lausuntoja voivat pyytää muun muassa tuomioistuimet, työsuojelupiirin työsuojelutoimistot ja työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestöt.

65 §. *Lain noudattamisen valvonta.* Pykälän mukaan tämän lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluhallinnosta annetun lain ja asetuksen mukaan työsuojeluviranomaisia ovat sosiaali- ja terveysministeriö (työsuojeluosasto) sekä työsuojelupiirit. Työssä käytettävien koneiden ja laitteiden markkinavalvontaa ohjaa ja osaltaan toteuttaa sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluviranomaisten valvonnasta ja valvonnassa käytettävissä olevista keinoista säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa.

Eräissä säädöksissä on työturvallisuuteen tai yleiseen turvallisuuteen liittyviä säännöksiä, joiden noudattamista valvovat muut viranomaiset kuin työsuojeluviranomaiset. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi kaivostointia, vaarallisia aineita, sähköturvallisuutta ja ydinenergiaa koskevassa lainsäädännössä. Lähtökohtana olisi, että työsuojeluviranomaiset valvoisivat kaikilla työpaikoilla tätä lakia ja sen nojalla annettuja alemmanasteisia säännöksiä ja erityisviranomaiset valvoisivat työpaikoilla omia säännöksiään. Toisin sanoen eri viranomaisilla on eri laeissa säädetyt tehtävänsä ja toimivaltansa, joilla ei ole tarkoitus syrjäyttää toisiaan.

66 §. *Asetuksenantovaltuus.* Tässä laissa olisi edellä useiden aineellisten säännösten kohdalla kyseiseen pykälään liittyvä yksilöity asetuksenantovaltuus. Tämän pykälän perusteella voitaisiin antaa lain täytäntöönpanosäännöksiä.

67 §. *Lain nähtävänä pitäminen työpaikalla.* Säännöksen mukaan tämä laki ja sen nojalla annetut työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtävillä. Työnantaja täyttää nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa, kun säännökset pidetään sopivassa, työntekijöiden tietämässä paikassa, jossa työntekijät voivat tutustua niihin. Säännökset voivat olla saatavissa myös sähköisessä muodossa, mikäli kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevien säännösten sisällöstä. Myös muualla kuin kiinteässä työpisteessä työskentelevillä työntekijöillä tulee olla mahdollisuus tutustua säännösten sisältöön.

#### 10 luku. Voimaantulosäännökset

68 §. *Voimaantulo.* Tällä lailla ehdotetaan kumottavaksi 26 päivänä kesäkuuta 1958 annettu työturvallisuuslaki siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen, kuitenkin siten, että nykyisen lain 40 §:n 1—3 momentti jäisivät toistaiseksi sovellettaviksi, kunnes erikseen toisin säädetään. Tarkoitus on, että koneiden ja muiden työssä käytettävien laitteiden ja työvälineiden valmistusta, turvallisuusominaisuuksia ja turvallisuuden valvontaa koskeva erillinen lakiehdotus annettaisiin Eduskunnalle mahdollisimman pian tämän lain

hyväksymisen jälkeen. Erillinen koneiden ja laitteiden turvallisuutta koskeva laki kattaisi yhteisöläinsäädännön osalta lähinnä konedirektiivin ja henkilönsuojaindirektiivin. Sen lisäksi se kattaisi muut työssä käytettävät koneet ja laitteet, joista on tällä hetkellä säädetty kansallisesti työturvallisuuslain nojalla.

Tarkoituksena olisi, että kaikki nykyisen työturvallisuuslain 47 §:n nojalla annetut alemmanasteiset säädökset jäisivät voimaan, kunnes niistä toisin säädetään. Kyseessä on siten valtioneuvoston, toimivaltaisen ministeriön tai muun toimivaltaisen viranomaisen antamat säädökset tai määräykset.

#### 1.2. Rikoslaki

Rikoslain työrikoksia koskevan 47 luvun 1 §:n 3 momentissa on viittaus työturvallisuuslain (299/1958) 49 §:ssä ja työterveyshuoltolain (749/1978) 9 §:ssä säädettyihin vähäisiin työturvallisuusmääräysten rikkomisiin. Säännökseen muutettaisiin viittaukset ehdotettavan uuden työturvallisuuslain työturvallisuusrikkomusta koskevaan säännökseen ja vastaavaan uuden työterveyshuoltolain säännökseen.

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentissa määritellään työturvallisuusmääräys viittamalla muun muassa ”työturvallisuuslakiin (299/58) ja työterveyshuoltolakiin (743/78).” Viittaukset muutettaisiin viittauksiksi työturvallisuuslakiin ja työterveyshuoltolakiin ilman säädöskokoelmanumeroa, koska viittaus esiintyy toisen kerran samaan lakiin.

Pykälän 2 momentin viittaukset muutettaisiin viittauksiksi ehdotetun uuden työturvallisuuslain säännöksiin.

#### 1.3. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 4 §:n 1 momentin 6 kohdan valvontaa varten tarpeellisia tietoja on oikeus saada muun muassa työturvallisuuslain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettulta itsenäiseltä työnsuorittajalta ja saman lain 6 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti. Pykälän 1 ja 3 momentissa tarkoitettuja henkilöitä ovat konei-

den tai laitteiden sekä terveydelle vaarallisen aineen valmistaja, maahantuojaja tai luovuttaja, mutta ei 2 momentissa tarkoitettu suunnittelija. Säännösviittaus muutettaisiin viittaukseksi ehdotettavan uuden työturvallisuuslain 6 §:n säännöksiin. Tällöin tietojen saantioikeus koskisi kaikkia siinä mainittuja henkilöitä, mukaan lukien suunnittelija ja käyttöönotto- ja määräaikaistarkastusten suorittaja.

#### **1.4. Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi**

Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain (693/1976) 11 a §:n mukaan ”ympäristön tupakan savu on syöpävaarallinen aine, jolta suojautumiseen työssä noudatetaan työturvallisuuslakia (299/1958) ja sen nojalla annettuja säädöksiä ja määräyksiä, jollei tästä laista muuta johdu.” Viittaussäännökseen muutettaisiin viittaus työturvallisuudesta annettuihin säännöksiin yleisesti.

#### **1.5. Ydinenergialaki**

Ydinenergialain (990/1987) 59 §:n 1 momentin mukaan ”ydinenergian käyttöön luvan saaneen on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta noudattaen työturvallisuuslain (299/58), soveltuvin osin säteilysuojauslain (174/57) ja kaivoslain (503/65) säännöksiä sekä tätä lakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.” Säteilysuojauslaki on korvattu säteilylailla (592/1991). Viittaussäännökseen muutettaisiin yleinen viittaus siitä, että työntekijöiden turvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

#### **1.6. Kemikaalilaki**

Kemikaalilain (744/1989) 3 §:n 4 momentin mukaan ”työntekijän suojelemiseksi on lisäksi voimassa, mitä työturvallisuuslaissa (299/58) ja muutoin säädetään.” Viittaus muutettaisiin yleiseksi viittaukseksi työntekijän suojelua koskeviin säännöksiin.

#### **1.7. Säteilylaki**

Säteilylain (592/1991) 3 §:n 3 momentin

mukaan ”ionisoimattoman säteilyn ja ultraäänen käytöstä työssä säädetään työturvallisuuslaissa (299/58).” Lisäksi siinä säädetään, että ”työturvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä työturvallisuuslaissa, sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/73) on säädetty.” Ehdotetussa työturvallisuuslaissa ei erityisesti säädettäisi ionisoimattoman säteilyn ja ultraäänen käytöstä. Säännökseen ehdotetaan yleistä viittausta työturvallisuudesta ja työntekijän suojelusta annettuihin säännöksiin.

#### **1.8. Siviilipalveluslaki**

Siviilipalveluslain (1723/1991) 22 §:n 2 momentin mukaan ”siviilipalvelusmiehen työturvallisuuteen sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958) siten kuin siitä erikseen asetuksella säädetään.” Tässä tarkoitettu asetus on työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain soveltamisesta työturvallisuuslain 2 §:ssä tarkoitettuun työhön annettu asetus (475/1988), joka ehdotetaan kumottavaksi. Siviilipalveluslain nojalla (siviilipalveluasetus 1725/1991) ei ole erityissäännöksiä annettu. Säännös ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi työturvallisuuslakiin ja työterveyshuoltolakiin.

#### **1.9. Laki nuorista työntekijöistä**

Nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 1 §:n 2 momentin mukaan lain 3 luvun työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia säännöksiä sovelletaan muuhunkin 18 vuotta nuoremman henkilön tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58). Viittaussäännökseen muutetaan ehdotetun uuden työturvallisuuslain säädös-kokoelmanumero.

#### **1.10. Laki työmarkkinatuesta**

Työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) 8 a §:n momentissa säädetään, että työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjä vastaa työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/58) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) sekä niiden nojalla säädetään tai määrätään ja

nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain nojalla (669/67) on säädetty tai määrätty. Jälkimmäisen lain nojalla on annettu asetus nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986). Muut nuoria koskevat alemmanasteiset säädökset on annettu voimassa olevan nuorista työntekijöistä annetun lain nojalla. Työmarkkinatuesta annetun lain tarkoittamaan harjoitteluun työpaikalla ei mainittuja lakeja sovelleta sellaisenaan vaan ainoastaan mainitulla viittaussäännöksellä. Ehdotetun uuden työturvallisuuslain soveltamisalue on tältä osin samanlainen. Viittaussäännös muutettaisiin siten, että siinä viitattaisiin työturvallisuuslakiin ja lakiin nuorista työntekijöistä.

#### 1.11. Terveysuojelulaki

Terveysuojelulain (763/1994) 3 §:ssä säädetään lain suhteesta eräisiin säädöksiin. Terveysuojelusta on sen mukaan lisäksi voimassa, mitä siitä säädetään lainkohdassa luetelluissa laeissa muun muassa ”työturvallisuuslaissa (299/1958).” Säännökseen lisättäisiin ehdotettavan uuden lain säädöskokoelman numero.

#### 1.12. Laki lähetetyistä työntekijöistä

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 2 §:n 5 momentissa todetaan, että lähettyihin työntekijöihin sovelletaan muun muassa työturvallisuuslakia (299/1958) ja työterveyshuoltolakiä (743/1978). Säännös muutettaisiin tältä osin viittaamaan ehdotettuun uuteen työturvallisuuslakiin. Viittaus kattaisi luonnollisesti tämän lain nojalla annetut alemmanasteiset säännökset vaikka sitä ei erikseen mainittaisi.

#### 1.13. Työsopimuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan ”työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.” Säädöskokoelman numero muutettaisiin viittaamaan uuteen työturvallisuuslakiin. Viittaus kattaisi luonnollisesti tämän lain nojalla annetut alemmanasteiset säännökset vaikka sitä ei erikseen mainittaisi.

noiset vaikka sitä ei erikseen mainittaisi.

#### 1.14. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 22 §:n mukaan ”kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958). Kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveyshuoltolakiä (743/1978). Säädöskokoelman numerot muutettaisiin viittaamaan ehdotettuun uuteen työturvallisuuslakiin ja uuteen työterveyshuoltolakiin.

#### 1.15. Työterveyshuoltolaki

Uuden työterveyshuoltolain soveltamista koskevan 2 §:n mukaan lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (299/1958). Säännös muutettaisiin siten, että lakia sovellettaisiin työturvallisuuslain 2 §:ssä tarkoitettuun työhön. Työterveyshuoltolain soveltamisalaan kuuluisi tällöin työ- ja virkasuhteessa tehtävä työ. Lain 11 §:n 1 momentin 7 kohdan ensiavun järjestämiseen liittyvä säännös muutettaisiin niin, että viitattaisiin työturvallisuuslain 46 §:ään.

#### 1.16. Sosiaalihuoltolaki

Sosiaalihuoltolakiin (710/1982) on lailla 68/2002 lisätty muun ohessa uusi 27 e §, jonka 3 momentin mukaan vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan, mitä työturvallisuuslaissa (299/1958) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) sekä niiden nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Säännösviittaus ehdotetaan muutettavaksi yleiseksi viittaukseksi työntekijän työturvallisuudesta annettuihin säännöksiin.

#### 1.17. Työvoimapalvelulaki

Työvoimapalvelulain 13 b §:n mukaan koikelupaikan antaja vastaa työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa (299/1958), nuorista työntekijöistä annetussa laissa sekä nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (669/1967) säädetään. Viittaus muutettaisiin kos-

kemaan uutta työturvallisuuslakia ja lakia nuorista työntekijöistä.

## 2. Tarkemmat säännökset

Ehdotus muuttaisi työturvallisuuslakia nykyistä enemmän puitelain suuntaan. Ehdotuksen mukaan lakiin sisältyisivät keskeiset työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset sekä perussäännökset työn häirtä- ja vaaratekijöiden torjunnasta. Osittain nykyisessä laissa on yksityiskohtaisia säännöksiä, jotka luonteensa puolesta kuuluisivat valtioneuvoston asetustasolla säädettäviksi. Näitä säännöksiä on nyt tarkoitus osin siirtää asetustasolle. Tämä selkeyttäisi ja järkevöittäisi lakia.

Lakia on tähänkin mennessä täydentäneet lukuisat valtioneuvoston ja ministeriön päätökset ja asetukset. Osittain nykyisessä laissa ja alemmanasteisissa säännöksissä on ollut päällekkäisyyksiä, jotka nyt pyritään poistamaan.

Lakiehdotuksen johdosta täydennettäisiin valtioneuvoston päätöstä työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta.

Täydentävään asetukseen otettaisiin työvälineiden käyttöä koskevaa teknisluontoista sääntelyä, jota sisältyy nykyiseen työturvallisuuslakiin.

Lisäksi uudistettaisiin valtioneuvoston päätös työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista. Sitä täydennettäisiin työpaikan rakenteellisten ominaisuuksien sekä henkilöstötilojen osalta.

## 3. Voimaantulo

Työturvallisuuslaki tulisi voimaan hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen niin pian kuin se on mahdollista ottaen huomioon, että kyseessä on työsuojelun keskeisimmän säädöksen kokonaisuudistus. Uusi laki edellyttää mittavaa tiedotus- ja koulutustehtävää, johon on varattava kohtuullinen aika ennen lain voimaantuloa. Muut ehdotukseen sisältyvät lait tulisivat voimaan samanaikaisesti työturvallisuuslain kanssa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Työturvallisuuslaki**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

## 1 luku

**Lain tarkoitus ja soveltamisala**

## 1 §

*Tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja.

## 2 §

*Lain yleinen soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen.

Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitettua oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään.

## 3 §

*Lain soveltaminen vuokratyössä*

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyt-

tää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä vuokratyöntekijän työnantajan ja työn vastaanottajan erityisistä velvollisuuksista, kuten työntekijän perehdyttämisestä työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muusta työhön liittyvästä tiedottamisesta työntekijälle.

## 4 §

*Muut soveltamisalaan kuuluvat työt*

Tätä lakia sovelletaan 2 §:ssä tarkoitettua lisäksi myös:

1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä;

2) työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön;

3) kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan;

4) rangaistusta suorittavan henkilön työhön;

5) hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan;

6) asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön 6 §:ssä säädettyin rajoituksin;

7) siviilipalvelusta suorittavan työhön;

8) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön; ja

9) muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alai-

sessaan työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta. Tällöin työn suorittajaan tai toimintaan osallistujan on sovellettava, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä. Milloin 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu oppilas tai opiskelija opiskeluun liittyen suorittaa työtä tai työharjoittelua taikka tutustuu työelämään työpäikällä oppilaitoksen ulkopuolella, on oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin sovellettava, mitä 3 §:ssä säädetään vuokra-työstä.

## 5 §

*Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa*

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

## 6 §

*Soveltamisalan rajoitus*

Tätä lakia ei sovelleta puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan henkilön, asevelvollisen tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta suorittavan henkilön puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen määräyksestä tai palveluksessa suorittamaan palvelusohjelmaan merkittyyn tai muuhun erikseen määrättyyn koulutussuunnitelmien mukaiseen sellaiseen sotilaalliseen harjoitukseen ja koulutukseen sekä siihen välittömästi liittyvään työhön, jonka pääasiallinen tarkoitus on sotilaallisessa toiminnassa tarvittavien erityisten valmiuksien harjoittaminen.

## 7 §

*Muu lain soveltaminen*

Tätä lakia sovelletaan myös:

- 1) yhteisellä työpaikalla toimivaa pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa, muuta työnantajaa sekä itsenäistä työnsuorittajaa siten kuin 49—51 ja 53 §:ssä säädetään;
- 2) yhteisellä rakennustyömaalla pääura-koitsijaa, rakennuttajaa tai muuta henkilöä, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52 §:ssä säädetään;
- 3) yhteisten vaarojen torjumiseen eräissä tapauksissa siten kuin 54 §:ssä säädetään;
- 4) vapaaehtoistyötä teettävää työnantajaa siten kuin 55 §:ssä säädetään;
- 5) suunnittelijaa siten kuin 57 §:ssä säädetään;
- 6) koneen, välineen tai muun laitteen asentajaa siten kuin 58 §:ssä säädetään;
- 7) käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia suorittavaa siten kuin 59 §:ssä säädetään;
- 8) tavaroiden lähettäjää ja kuormajaa siten kuin 60 §:ssä säädetään;
- 9) rakennuksen omistajaa, muuta haltijaa tai vuokranantajaa siten kuin 61 §:ssä säädetään, ja
- 10) sataman haltijaa, laivanisäntää, aluksen päällikköä tai muuta henkilöä, jonka huostassa alus on, siten kuin 62 §:ssä säädetään.

## 2 luku

**Työnantajan yleiset velvollisuudet**

## 8 §

*Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite*

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaa- vina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi

voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;

2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja

4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

## 9 §

### *Työsuojelun toimintaohjelma*

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*työsuojelun toimintaohjelma*). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

## 10 §

### *Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi*

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti

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

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

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

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

4) työn kuormitustekijät; ja

5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

## 11 §

### *Erityistä vaaraa aiheuttava työ*

Jos 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja



henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä.

Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi tälle sopiviin työtehtäviin.

## 12 §

*Työympäristön suunnittelu*

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja arvioinnissa on noudatettava soveltuvin osin 10 §:n 1 momentin säännöksiä.

Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että suunniteltavana olevat olosuhteet tulevat vastaamaan tässä laissa asetettuja vaatimuksia. Järjestelyissä on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen ja terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Jos 1 momentissa tarkoitettu suunnittelu annetaan ulkopuolisen suunnittelijan tehtäväksi, työnantajan tulee antaa suunnittelijalle riittävät suunnittelun kohteena olevaa työpaikkaa koskevat tiedot.

## 13 §

*Työn suunnittelu*

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voi-

daan välttää tai vähentää.

## 14 §

*Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus*

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaanpanosta annetussa laissa (1597/1992) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

## 15 §

*Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön*

Työnantajan on hankittava ja annettava

työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käyttöä edellyttävien työolosuhteiden vaarojen arvioinnista, suojainten käytön määrittelystä ja käytön olosuhteista sekä suojaimilta vaadittavista ominaisuuksista ja muista henkilönsuojainten käyttöön työpaikalla liittyvistä vaatimuksista.

#### 16 §

##### *Työnantajan sijainen*

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (*työnantajan sijainen*) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuuksiin säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

#### 3 luku

##### **Yhteistoiminta**

#### 17 §

##### *Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta*

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen 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 esittää näitä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

#### 4 luku

##### **Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen**

#### 18 §

##### *Työntekijän yleiset velvollisuudet*

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

#### 19 §

##### *Vikojen ja puutteellisuuden poistaminen ja niistä ilmoittaminen*

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava

työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokeuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden.

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tullessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on työssä, jota työntekijä tekee 5 §:ssä tarkoitettun muun henkilön kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa, tehtävä mikäli mahdollista myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisvelvoitteen sisällöstä ja ilmoittamismenetelystä.

## 20 §

### *Henkilönsuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus*

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

## 21 §

### *Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö*

Työntekijän tulee työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä

muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita ja niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä työntekijän on noudatettava turvallisuusohjeita.

## 22 §

### *Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö*

Koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä pois päältä. Jos työntekijä työn johdosta joutuu tilapäisesti poistamaan turvallisuus- tai suojalaitteen käytöstä, hänen on palautettava se käyttöön tai kytkettävä laite päälle niin pian kuin mahdollista.

## 23 §

### *Työntekijän työstä pidättäytyminen*

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä.

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työntösta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyskannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työntekijä tämän pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa.

## 5 luku

**Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset**

*Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset*

## 24 §

*Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet*

Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon, että:

1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;

2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;

3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein; ja

4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan työolosuhteiden, työssä käytettävien koneiden, muiden työvälineiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuusvaatimuksista sekä käsin tehtävien nostojen turvallisesta suorittamisesta.

## 25 §

*Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen*

Jos työntekijän todetaan työssään kuormit-

tuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

## 26 §

*Näyttöpäätetyö*

Näyttöpäätetyötä tekeväälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvalliseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä ja näyttöpäätetyössä käytettäville työpisteille, teknisille laitteille, apuvälineille ja ohjelmistoille asetettavista vaatimuksista.

## 27 §

*Väkivallan uhka*

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvitessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

## 28 §

*Häirintä*

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

## 29 §

*Yksintyöskentely*

Työssä, jota työntekijä tekee yksintyöskentelynä ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskennellessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, tämän osoittaman edustajansa tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työtä tehdään yksintyöskentelynä.

## 30 §

*Yötyö*

Yötyötä tekeväille työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekeväille työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja jos ruokailun järjestäminen on olosuhteet

huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

## 31 §

*Työn tauottaminen*

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

*Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset*

## 32 §

*Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys*

Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Niiden tulee olla käsiteltävissä, kunnostettavissa ja puhdistettavissa turvallisesti.

Työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa.

Työpaikalla tulee olla riittävä määrä asianmukaisia uloskäytäviä ja pelastusteitä, jotka on aina pidettävä vapaina. Työpaikalla tulee olla asianmukaiset turva- ja muut merkinnät.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikkojen rakenteiden, materiaalien ja laitteiden sekä kulkuteiden ja työpaikan muiden alueiden turvallisuudesta, uloskäytävistä ja pelastusteista, näiden huollosta ja kunnossapidosta sekä merkinnöistä.

## 33 §

*Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus*

Työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista

hengitysilmaa. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen.

Työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä. Siellä tulee olla myös riittävästi tilaa työn tekemistä ja työn vaatimaa liikumista varten.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan tilavuudesta ja ilmanvaihdesta.

## 34 §

*Työpaikan valaistus*

Työpaikalla tulee olla työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Sinne on mahdollisuuksien mukaan päästävä riittävästi luonnonvaloa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan yleis- ja erityisvalaistuksesta.

## 35 §

*Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen*

Työpaikan ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne tulee järjestää turvalliseksi. Työnantajan on tarvittaessa laadittava työpaikan sisäisen liikenteen järjestämistä varten tarkoituksenmukaiset liikenneohjeet.

Tavarantoisto, kuljetus, käsittely ja varastointi sekä tavarantoiston käsittely- ja kuormauspaikat on suunniteltava ja järjestettävä siten, että nosto- ja siirtolaitteista tai tavarantoiston siirroista tai putoamisesta ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan liikenteestä sekä nosto- ja siirtotöiden turvallisuudesta sekä tavarantoiston kuormaus- ja lastauspaikoista.

## 36 §

*Järjestys ja siisteys*

Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjes-

tyksestä ja siisteystä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

*Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö*

## 37 §

*Ilman epäpuhtaudet*

Työpaikalla, jossa esiintyy ilman epäpuhtauksia, kuten pölyä, savua, kaasua tai höyryä työntekijää vahingoittavassa tai häiritsevässä määrin, on niiden leviäminen mahdollisuuksien mukaan estettävä eristämällä epäpuhtauden lähde tai sijoittamalla se suljettuun tilaan tai laitteeseen. Ilman epäpuhtaudet on riittävässä määrin koottava ja poistettava tarkoituksenmukaisen ilmanvaihdon avulla.

## 38 §

*Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet*

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Erytyisesti on huolehdittava myrkytyksen, hapenpuutteen tai muun vastaavan vakavan vaaran ehkäisemiseksi tarpeellisista suojelutoimenpiteistä.

Käsiteltäessä, säilytettäessä tai siirrettäessä räjähtäviä, tulenarkoja, syövyttäviä tai muita vastaavaa vaaraa aiheuttavia aineita on noudatettava erityistä varovaisuutta. Työntekijöille on annettava vaarallisista aineista työntöön kannalta tarpeelliset tiedot.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista, torjuntatoimenpiteistä sekä vaarallisten aineiden käsittelystä, siirtämisestä ja säilyttämisestä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista pitoisuuksista ja altistuksen ohjeraja-arvoista sekä altisteilta suojautumisen teknisistä yksityiskohdista ja menettelytavoista.

## 39 §

*Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus*

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, värinäälle, säteilylle tai muille fysikaalisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Sähkölaitteista, sähkön käytöstä ja staattisesta sähköstä johtuvan vaaran tulee olla mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä fysikaalisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta ja sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

## 40 §

*Biologiset tekijät*

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta ja sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista ominaisuuksista sekä altisteilta suojautumisen yksityiskohdista ja menettelytavoista.

*Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus*

## 41 §

*Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö*

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita, jotka ovat niitä koskevien säännösten mukaisia sekä kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Myös niiden oikeasta asennuksesta ja tarpeellisista suojalaitteista ja merkinnöistä on huolehdittava. Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö ei muutenkaan saa aiheuttaa haittaa tai vaaraa niillä työskenteleville työpaikan työntekijöille tai muille työpaikalla oleville henkilöille.

Koneita, työvälineitä ja muita laitteita on käytettävä, hoidettava, puhdistettava ja huollettava asianmukaisesti. Pääsyä koneen tai työvälineen vaara-alueelle on rajoitettava niiden rakenteen, sijoituksen, suojusten tai turvalaitteiden avulla tai muulla sopivalla tavalla. Huolto-, säätö-, korjaus-, puhdistus-, häiriö- ja poikkeustilanteisiin on varauduttava niin, että ne eivät aiheuta vaaraa tai haittaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden hankinnasta, turvalisesta käytöstä ja huollosta.

## 42 §

*Henkilöiden nostaminen nostolaitteella*

Työntekijöiden nostaminen ja siirtäminen nostolaitteita käyttäen (*henkilönosto*) on järjestettävä siten, että nostettavien, nostoon osallistuvien tai muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönostoista.

## 43 §

*Työvälineen käyttöönotto- ja määräaikais-  
tarkastukset*

Kone, työväline tai muu laite, jonka asennus tai asennus- tai käyttöolosuhteet vaikuttavat turvallisuuteen, on tarkastettava oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnan varmistamiseksi ennen ensimmäistä käyttöönottoa samoin kuin uuteen paikkaan asentamisen tai turvallisuuden kannalta merkittävien muutostöiden jälkeen (*käyttöönototarkastus*). Tarkastus on lisäksi suoritettava käyttöönoton jälkeen säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa myös poikkeuksellisen tilanteen jälkeen koneen, työvälineen tai muun laitteen toimintakunnan varmistamiseksi (*määräaikaistarkastus*).

Tarkastuksen suorittajan tulee olla tehtävään pätevä työnantajan palveluksessa oleva tai muu henkilö. Pätevyyden määrittelyssä otetaan huomioon perehtyneisyys kyseisen työvälineen rakenteeseen, käyttöön ja tarkastamiseen. Vaarallisen koneen, työvälineen tai muun laitteen tarkastuksen saa suorittaa vain asiantuntijayhteisö tai riippumaton asiantuntija. Tarkastuksessa tulee erityisesti arvioida työvälineen turvallisuus sen käytön kannalta ja noudattaa tarkastamisesta annettuja säännöksiä. Tarkastuksessa tulee myös asianmukaisella tavalla ottaa huomioon valmistajan ohjeet.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset koneista, työvälineistä tai muista laitteista, joille on tehtävä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastus sekä tarkastuksia edellyttävistä käyttöolosuhteista, tarkastuksen suorittajan pätevydestä, tarkastuksen sisällöstä, ajankohdasta ja pöytäkirjaamisesta sekä muista tarkastukseen liittyvistä menettelytavoista.

*Onnettomuuden vaaran torjunta,  
pelastautuminen ja ensiapu*

## 44 §

*Onnettomuuden vaara*

Jos työssä käsitellään tai työpaikalla säilytetään aineita, joista saattaa aiheutua suuron-

nettomuus tai työssä muutoin saattaa olla suuronnettomuuden vaara, työntekijöille on annettava tarpeellista opetusta ja ohjeet vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Tarvittaessa on järjestettävä harjoituksia.

Työ on muutenkin järjestettävä siten, että tulipalon, räjähdysten, hukkumisen tai muun onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä suuronnettomuuden vaaran torjunnasta.

## 45 §

*Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet  
ja -ohjeet*

Työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys-, paloturvallisuus-, hengenpelastus- ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet tulipalon varalta. Ohjeet on annettava myös toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ryhdyttävä. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä palo- ja muun vaaran torjunnasta sekä turvallisuus- ja pelastuslaitteiden käytöstä.

## 46 §

*Ensiapu*

Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille on annettava ohjeet toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, huomioon ottaen työpaikan laajuus ja sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet, on sopivissa ja



selvästi merkityissä kohdissa oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä.

Työpaikalla tulee olla ensiavun antamiseen soveltuva tila, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai muut työolosuhteet niin vaativat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan ensiaputiloista, niiden mitoituksesta ja varustelusta.

## 47 §

*Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen*

Työnantajan on, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jolle työnantaja ole pelastustoimilaissa (561/1999) tarkoitettussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

*Työntekijöiden käytössä olevat tilat*

## 48 §

*Henkilöstötilat*

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.

Raskaana olevilla naisilla ja imettävillä äideillä on tarvittaessa oltava mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Laivatyössä työntekijöille on järjestettävä asianmukaiset majoitustilat aluksella.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan henkilöstötiloista ja niiden varustuksesta sekä asuintiloista aluksessa.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä rakennustyömaiden henkilöstötiloista.

## 6 luku

**Erityiset työn teettämisen tilanteet**

## 49 §

*Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite*

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanlaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (*yhteinen työpaikka*) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

## 50 §

*Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla*

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuden liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja

evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun ulkopuolisen työnantajan sekä itsenäisen työsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

#### 51 §

##### *Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla*

Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

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

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa.

#### 52 §

##### *Velvollisuudet yhteisellä rakennustyömaalla*

Yhteisellä rakennustyömaalla on pääura-koitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa

työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisen rakennustyömaan rakennuttajan, pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuuksista ja niiden jakaantumisesta.

#### 53 §

##### *Itsenäisen työsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla*

Itsenäisen työsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) työntekijän pätevydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä;
- 2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilönsuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädettyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista; ja
- 3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä.

Itsenäisen työsuorittajan on lisäksi noudatettava yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisellä työpaikalla toimivan itsenäisen työsuorittajan 1 momentissa tarkoitettujen velvoitteiden soveltamisesta eri toimialoilla tai tehtävissä.

#### 54 §

##### *Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta*

Milloin teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien on riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrittävä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseen tähtäävistä toimenpiteistä sekä tarpeellisesta toimintojen yhteensovittamisesta.

## 55 §

*Vapaaehtoistyö*

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai saman kaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

## 7 luku

**Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet**

## 56 §

*Tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet*

Koneelle, työvälineelle, henkilönsuojaimelle ja muulle laitteelle asetettavista turvallisuusvaatimuksista sekä kemikaalin tai kemikaalia sisältävän tuotteen vaarojen arvioimisesta ja tuotteen merkitsemisestä samoin kuin tällaisen tuotteen valmistajan, maahantuojan, myyjän sekä muun markkinoille tai käyttöön luovuttaja velvollisuuksista ja tuotteiden valvonnasta säädetään erikseen.

## 57 §

*Suunnittelijan velvollisuudet*

Sen, joka toimeksiannosta luovuttaa työympäristön rakennetta, työtilaa, työ- tai tuotantomenetelmää, konetta, työvälinettä tai muuta laitetta koskevan suunnitelman, on huolehdittava siitä, että suunnitelmassa on sen kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen

edellyttämällä tavalla otettu huomioon tämän lain säännökset.

## 58 §

*Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet*

Sen, joka toimeksiannosta asentaa koneen, työvälineen tai muun laitteen käyttöön työpaikalla, on otettava huomioon asennuksesta annetut valmistajan ja muut ohjeet sekä muutoinkin osaltaan huolehdittava siitä, että kone tai laite siihen kuuluvine suojalaitteineen saatetaan asianmukaiseen kuntoon.

## 59 §

*Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet*

Sen, joka toimeksiannosta suorittaa 43 §:ssä tarkoitetun käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen, on huolehdittava siitä, että tarkastus suoritetaan asianmukaisesti ja että havaituista työvälineen turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista sekä tarvittaessa niiden korjaamisesta tai poistamisesta annetaan tarpeelliset ohjeet.

## 60 §

*Tavaroiden lähettäjä ja kuormaajaa koskevat velvollisuudet*

Sen, joka lähettää tai kuormaa tavaraa kuljetusta varten, on annettava tarpeelliset ohjeet tavarankuormaamisesta ja purkamisesta silloin kun niihin liittyy erityinen vaara. Kuormattava esine tai pakkaus, jonka kokonaispaino on vähintään 1 000 kilogrammaa, on varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinällä, josta ilmenee pakkauksen kokonaispaino. Jos esineen tarkkaa painoa ei voida ilmoittaa, on merkittävä likimääräinen paino.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä niistä esineistä ja pakkausista, joihin 1 momentissa tarkoitettu merkintä on tehtävä sekä tavarakollin merkitsemisestä alukseen lastaamista varten.

## 61 §

*Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet*

Milloin rakennuksessa tai sen osassa omistajan tai muun haltijan suostumuksella vuokrasopimuksen perusteella suoritetaan sellaista työtä, johon tätä lakia sovelletaan, omistajan, muun haltijan ja vuokranantajan on osaltaan sallittava, että työnantaja suorittaa tämän lain edellyttämät korjaukset tai muutokset.

## 62 §

*Sataman haltijan sekä aluksen omistajan ja haltijan velvollisuudet*

Se, jolle sataman hallinta kuuluu, sekä lainvanisäntä, aluksen päällikkö tai muu henkilö, jonka huostassa alus on, ovat kukin kohdaltaan velvolliset soveltuvin osin noudattamaan tämän lain säännöksiä, kun kysymys on työstä, jota satamassa, maissa tai aluksessa suoritetaan meri- tai sisävesiliikenteeseen käytettävän aluksen lastauksessa tai purkauksessa taikka polttoainetta alukseen otettaessa. Satamalla tarkoitetaan myös satama-allasta, laituria tai muuta senkaltaista paikkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan satamassa, jossa harjoitetaan laajaa alusten lastaus- ja purkaustyötä tai muuta niihin verrattavaa toimintaa. Tässä tarkoitetuista satamista voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella.

## 8 luku

**Rangaistussäännökset**

## 63 §

*Työturvallisuusrikkomus*

Työnantaja tai 6 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;

2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;  
3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaamisen varaamisen tai asentamisen;

4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;

5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai

6) tämän lain nähtävänä pitämisen on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työturvallisuusrikkomuksesta* sakkoon.

Samoin tuomitaan henkilö, joka luvottomasti tai ilman pätevää syytä poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän.

Rangaistus työturvallisuusrikkoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

## 9 luku

**Erinäiset säännökset**

## 64 §

*Työneuvoston lausunnot*

Työneuvoston annettavista lausunnoista tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta säädetään työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/1946).

## 65 §

*Lain noudattamisen valvonta*

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

## 66 §

*Asetuksenantovaltuus*

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella.

## 67 §

*Lain nähtävänä pitäminen työpaikalla*

Tämä laki ja sen nojalla annetut työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

## 10. luku

**Voimaatulosäännökset**

## 68 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan 26 päivänä kesäkuuta 1958 annettu työturvallisuuslaki (299/1958) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Kumottavan lain 40 §:n 1—3 momenttia sovelletaan kuitenkin edelleen kunnes erikseen toisin säädetään.

Kumottavan lain 47 §:n nojalla annetut asetukset ja päätökset jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

---

## 2.

**Laki****rikoslain 47 luvun 1 ja 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n 3 momentti sekä 8 §:n 1 momentin 4 kohta ja 2 momentti, sellaisena kuin ne ovat, 47 luvun 1 §:n 3 momentti laissa 205/1999 sekä 8 §:n 1 momentin 4 kohta ja 2 momentti laissa 578/1995, seuraavasti:

47 luku

8 §

**Työrikoksista***Määritelmät*

1 §

Tässä luvussa tarkoitetaan

*Työturvallisuusrikos*

4) *työturvallisuusmääräyksillä* työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin tai muihin työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

-----  
 Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain ( /200 ) 63 §:ssä tai työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä.

Mitä 1 ja 7 §:ssä säädetään työnantajan ja tämän edustajan vastuusta, on vastaavasti sovellettava muihin työturvallisuuslain 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen töiden teettäjiin ja heidän edustajiinsa ja saman lain 7 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin ja heidän edustajiinsa.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuuta 200 .

## 3.

**Laki****työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain  
4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 4 §:n 1 momentin 6 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1384/2001, seuraavasti:

<p>4 §  Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:  _____</p>	<p>7 §:ssä tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti; sekä  _____</p>
<p>6) saada asettamassaan kohtuullisessa määräjässä valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta ja työturvallisuuslain ( /200 )  _____</p>	<p>Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .</p>

## 4.

**Laki****toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 11 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 13 päivänä elokuuta 1976 annetun lain (693/1976) 11 a §, sellaisena kuin se on laissa 487/1999, seuraavasti:

<p>11 a §  Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta suojaamiseen työssä noudetaan työturvallisuudesta annettuja säännök-  _____</p>	<p>siä, jollei tästä laista muuta johdu.  _____</p> <p>Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .</p>
---	--

## 5.

**Laki****ydinenergilain 59 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 11 päivänä joulukuuta 1987 annetun ydinenergilain (990/1987) 59 §:n 1 momentti seuraavasti:

59 §  <i>Työturvallisuus</i>	jöiden turvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.  -----
------------------------------------	--

Ydinenergian käyttöön luvan saaneen on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta tämän lain säännösten mukaisesti. Työnteki-	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .
--	---

## 6.

**Laki****kemikaalilain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 14 päivänä elokuuta 1989 annetun kemikaalilain (744/1989) 3 §:n 4 momentti seuraavasti:

3 §  <i>Suhde eräisiin säädöksiin</i>	Työntekijän suojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.  -----
---	---

-----	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .
-------	---





## 9.

**Laki****nuorista työntekijöistä annetun lain 1 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993)  
 1 §:n 2 momentti seuraavasti:

1 §

*Soveltamisala*

työhön, johon sovelletaan työturvallisuus-  
 lakia ( /200 ).

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään \_\_\_\_\_ Tätä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200 .

## 10.

**Laki****työmarkkinatuesta annetun lain 8 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työmarkkinatuesta 30 päivänä joulukuuta 1993 annetun lain (1542/1993) 8 a §:n  
 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1431/2001, seuraavasti:

8 a §

*Työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen  
 osallistuvan oikeusasema*

mävalmennukseen osallistuvan työturvalli-  
 suudesta niinkuin työturvallisuuslaissa ( /200 ) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa  
 (998/1993) säädetään.

Työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjä vastaa työharjoitteluun tai työelä- \_\_\_\_\_ Tätä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200 .

## 11.

**Laki****terveydensuojelulain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 19 päivänä elokuuta 1994 annetun terveydensuojelulain (763/1994) 3 §, sellaisena kuin se on laissa 120/2001, seuraavasti:

3 §

*Suhde eräisiin säädöksiin*

Terveydensuojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä säädetään ympäristönsuojelulaissa (86/2000), vesihuoltolaissa (119/2001), kemikaalilaissa (744/1989), säteilylaissa (592/1991), terveydenhuollon järjestämisestä puolustusvoimissa annetussa laissa (322/1987), työturvallisuuslaissa ( /200 ), vesilaissa (264/1961), jätelaissa (1072/1993),

maankäyttö- ja rakennuslaissa (132/1999), ulkoilulaissa (606/1973), eräistä naapuruussuhteista annetussa laissa (26/1920), elintarvikelaissa (361/1995), tuoteturvallisuuslaissa (914/1986), eläimistä saatavien elintarvikkeiden elintarvikehygieniasta annetussa laissa (1195/1996) sekä eläinlääkintähuoltolaissa (685/1990).

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuuta 200 .

## 12.

**Laki****lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 74/2001, seuraavasti:

2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia ( /200 ), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuuta 200 .

**13.****Laki****työsopimuslain 2 luvun 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 1 momentti seuraavasti

2 luku	suudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ( /200 ) säädetään.
<b>Työnantajan velvollisuudet</b>	_____

3 §	_____
<i>Työturvallisuus</i>	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Työnantajan on huolehdittava työturvalli-  
 \_\_\_\_\_

**14.****Laki****kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 22 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* kuntouttavasta työtoiminnasta 2 päivänä maaliskuuta 2001 annetun lain (189/2001) 22 § seuraavasti:

22 §	työturvallisuuslakia ( /200 ). Kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveys- huoltolakia (1383/2001).
<i>Työturvallisuus ja työterveyshuolto</i>	_____

Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan \_\_\_\_\_  
 Tämä laki tulee voimaa \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200 .

## 15.

**Laki****työterveyshuoltolain 2 ja 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n 1 momentti ja 12 §:n 1 momentin 7 kohta seuraavasti:

2 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työturvallisuuslain  
 ( /200 ) 2 §:ssä tarkoitettuun työhön.

12 §

*Työterveyshuollon sisältö*

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

## 16.

**Laki****sosiaalihuoltolain 27 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 17 päivänä syyskuuta 1982 annetun sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 68/2002, seuraavasti:

27 e §

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on otettava tapaturmavakuutuslain (608/1948) 57 §:n 1 momentin mukainen vakuutus työ-

toimintaan osallistuvalle. Vakuutuksen vuosityöansiona käytetään tapaturmavakuutuslain 28 §:n 6 momentin mukaista vähimmäisvuosityöansiota.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

## 17.

**Laki****työvoimapalvelulain 13 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä marraskuuta 1993 annetun työvoimapalvelulain (1005/1993) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1429/2001, seuraavasti:

13 b §	luun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa ( /200 ) ja nuori- rista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään.
<i>Työkokeiluun työpaikalla osallistuvan oike-      usasema</i>	_____

\_\_\_\_\_ Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
 200 .

Työkokeilupaikan antaja vastaa työkokei-  
 \_\_\_\_\_

Helsingissä 19 päivänä huhtikuuta 2002

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Peruspalveluministeri *Osmo Soininvaara*

*Liite  
Rinnakkaistekstit*

## 2.

### Laki

#### rikoslain 47 luvun 1 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:n 3 momentti sekä 8 §:n 1 momentin 4 kohta ja 2 momentti, sellaisena kuin ne ovat, 47 luvun 1 §:n 3 momentti laissa 205/1999 sekä 8 §:n 1 momentin 4 kohta ja 2 momentti laissa 578/1995, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

47 luku

#### Työrikoksista

1 §

*Työturvallisuusrikos*

---

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (299/1958) 49 §:ssä tai työterveyshuoltolain (743/1978) 9 §:ssä.

8 §

*Määritelmät*

Tässä luvussa tarkoitetaan

---

4) *työturvallisuusmääräyksillä* työturvallisuuslakiin (299/58), työterveyshuoltolakiin (743/78) tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja, työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevia säännöksiä tai yleisiä määräyksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

---

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain ( /200 ) 63 §:ssä tai työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä.

8 §

*Määritelmät*

Tässä luvussa tarkoitetaan

---

4) *työturvallisuusmääräyksillä työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin* tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

Mitä 1 ja 7 §:ssä säädetään työnantajan ja tämän edustajan vastuusta, on vastaavasti sovellettava muihin työturvallisuuslain 1 ja 2 §:ssä tarkoitettujen töiden teettäjiin ja heidän edustajiinsa, saman lain 4 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin sekä lain 5 ja 6 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin ja heidän edustajiinsa.

Mitä 1 ja 7 §:ssä säädetään työnantajan ja tämän edustajan vastuusta, on vastaavasti sovellettava muihin työturvallisuuslain 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen töiden teettäjiin ja heidän edustajiinsa ja saman lain 7 §:ssä tarkoitettuihin henkilöihin ja heidän edustajiinsa.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .

### 3.

## Laki

### työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 4 §:n 1 momentin 6 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1384/2001, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

#### 4 §

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

6) saada asettamassaan kohtuullisessa määräajassa valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta, työturvallisuuslain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettulta itsenäiseltä työnsuorittajalta ja saman lain 6 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti, sekä

6) saada asettamassaan kohtuullisessa määräajassa valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta ja työturvallisuuslain ( /200 ) 7 §:ssä tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti, sekä

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .



## 4.

**Laki****toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 11 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 13 päivänä elokuuta 1976 annetun lain (693/1976) 11 a §, sellaisena kuin se on laissa 487/1999, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

## 11 a §

Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta suojaamiseen työssä noudatetaan työturvallisuuslakia (299/1958) ja sen nojalla annettuja säädöksiä ja määräyksiä, jollei tästä laista muuta johdu.

*Ehdotus*

## 11 a §

Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta suojaamiseen työssä noudatetaan *työturvallisuudesta annettuja säännöksiä*, jollei tästä laista muuta johdu.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
 kuuta 200 .

## 5.

**Laki****ydinenergialain 59 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 11 päivänä joulukuuta 1987 annetun ydinenergialain (990/1987) 59 §:n 1 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

## 59 §

*Työturvallisuus*

Ydinenergian käyttöön luvan saaneen on huolehdittava työntekijöiden työturvallisuudesta noudattaen työturvallisuuslain

*Ehdotus*

## 59 §

*Työturvallisuus*

Ydinenergian käyttöön luvan saaneen on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta *tämän lain säännösten mukaisesti*. Työn-

(299/58), soveltuvin osin säteilysuojauslain (174/57) ja kaivoslain (503/65) säännöksiä sekä tätä lakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

tekijöiden turvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 \_\_\_\_\_.

## 6.

### Laki

#### kemikaalilain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 14 päivänä elokuuta 1989 annetun kemikaalilain (744/1989) 3 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Suhde eräisiin säädöksiin

Työntekijän suojelemiseksi on lisäksi voimassa, mitä työturvallisuuslaissa (299/58) ja muutoin säädetään.

Työntekijän suojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 \_\_\_\_\_.

## 7.

**Laki****säteilylain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 27 päivänä maaliskuuta 1991 annetun säteilylain (592/1991) 3 §:n 3 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

3 §

*Suhde eräisiin säädöksiin*

Ionisoimattoman säteilyn ja ultraäänen käytöstä työssä säädetään työturvallisuuslaissa (299/58). Työturvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä työturvallisuuslaissa sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/73) ja niiden nojalla on säädetty tai määrätty.

*Työturvallisuudesta ja työntekijöiden suojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.*

*Tämä laki tulee voimaan* \_\_\_\_\_ päivänä kuuta 200 .

## 8.

**Laki****siviilipalveluslain 22 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 30 päivänä joulukuuta 1991 annetun siviilipalveluslain (1723/1991) 22 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1248/2000, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

22 §

*Siviilipalvelusmiehen työ- ja vapaa-aika sekä työturvallisuus*

-----  
 Siviilipalvelusmiehen työturvallisuuteen

-----  
 Siviilipalvelusmiehen työturvallisuuteen

sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958) siten kuin siitä erikseen asetuksella säädetään.

sovelletaan työturvallisuuslakia ( /200 ) ja työterveyshuoltolakia (1383/2001).

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .

## 9.

### Laki

#### nuorista työntekijöistä annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993) 1 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

*Soveltamisala*

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin 18 vuotta nuoremman henkilön tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58).

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin *nuoren työntekijän* tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia ( /200 ).

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .

## 10.

**Laki****työmarkkinatuesta annetun lain 8 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työmarkkinatuesta 30 päivänä joulukuuta 1993 annetun lain (1542/1993) 8 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1431/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

8 a §

*Työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen osallistuvan oikeusasema*

---

Työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjä vastaa työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/58) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) sekä niiden nojalla säädetään tai määrätään ja nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain (669/67) nojalla säädetään.

---

Työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjä vastaa työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin *työturvallisuuslaissa ( /200 ) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään.*

---

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuu-  
ta 200 .*

---

## 11.

**Laki****terveydensuojelulain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 19 päivänä elokuuta 1994 annetun terveydensuojelulain (763/1994) 3 §, sellaisena kuin se on laissa 120/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

3 §

*Suhde eräisiin säädöksiin*

Terveydensuojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä säädetään ympäristönsuojelulaissa (86/2000), vesihuoltolaissa (119/2001), kemikaalilaissa (744/1989), säteilylaissa (592/1991), terveydenhuollon järjestämisestä puolustusvoimissa annetussa laissa (322/1987), työturvallisuuslaissa (299/1958), vesilaissa (264/1961), jätelaissa (1072/1993), maankäyttö- ja rakennuslaissa (132/1999), ulkoilulaissa (606/1973), eräistä naapuruussuhteista annetussa laissa (26/1920), elintarvikelaissa (361/1995), tuoteturvallisuuslaissa (914/1986), eläimistä saatavien elintarvikkeiden elintarvikehygieniasta annetussa laissa (1195/1996) sekä eläinlääkintähuoltolaissa (685/1990).

*Ehdotus*

3 §

*Suhde eräisiin säädöksiin*

Terveydensuojelusta on lisäksi voimassa, mitä siitä säädetään ympäristönsuojelulaissa (86/2000), vesihuoltolaissa (119/2001), kemikaalilaissa (744/1989), säteilylaissa (592/1991), terveydenhuollon järjestämisestä puolustusvoimissa annetussa laissa (322/1987), työturvallisuuslaissa ( /200 ), vesilaissa (264/1961), jätelaissa (1072/1993), maankäyttö- ja rakennuslaissa (132/1999), ulkoilulaissa (606/1973), eräistä naapuruussuhteista annetussa laissa (26/1920), elintarvikelaissa (361/1995), tuoteturvallisuuslaissa (914/1986), eläimistä saatavien elintarvikkeiden elintarvikehygieniasta annetussa laissa (1195/1996) sekä eläinlääkintähuoltolaissa (685/1990).

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuu-  
 ta 200 .*

## 12.

**Laki****lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 74/2001 seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat  
säännökset ja määräykset*

---

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää, sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

---

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia ( /200 ), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-  
ta 200 .*

---

## 13.

**Laki****työsopimuslain 2 luvun 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 1 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

3 §

3 §

*Työturvallisuus*

*Työturvallisuus*

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ( /200 ) säädetään.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-  
ta 200.*



## 14.

**Laki****kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 22 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* kuntouttavasta työtoiminnasta 2 päivänä maaliskuuta 2001 annetun lain (189/2001) 22 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

22 §

*Työturvallisuus ja työterveyshuolto*

Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958). Kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveyshuoltolakia (743/1978).

*Ehdotus*

22 §

*Työturvallisuus ja työterveyshuolto*

Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia ( /200 ). Kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveyshuoltolakia (1383/2001).

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuu-  
ta 200 .*

## 15.

**Laki****työterveyshuoltolain 2 ja 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n 1 momentti ja 12 §:n 1 momentin 7 kohta seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

2 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (299/1958).

12 §

*Työterveyshuollon sisältö*

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

7) osallistuminen työturvallisuuslain 36 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

*Ehdotus*

2 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan *työturvallisuuslain* ( /200 ) 2 §:ssä tarkoitettuun työhön.

12 §

*Työterveyshuollon sisältö*

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 200 \_\_\_\_\_ .

## 16.

**Laki****sosiaalihuoltolain 27 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 17 päivänä syyskuuta 1982 annetun sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 68/2002, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

## 27 e §

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan, mitä työturvallisuuslaissa (299/1958) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) sekä niiden nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on otettava tapaturmavakuutuslain (608/1948) 57 §:n 1 momentin mukainen vakuutus työtoimintaan osallistuvalla. Vakuutuksen vuosityöansiona käytetään tapaturmavakuutuslain 28 §:n 6 momentin mukaista vähimmäisvuosityöansiota.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan *työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan*. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on otettava tapaturmavakuutuslain (608/1948) 57 §:n 1 momentin mukainen vakuutus työtoimintaan osallistuvalla. Vakuutuksen vuosityöansiona käytetään tapaturmavakuutuslain 28 §:n 6 momentin mukaista vähimmäisvuosityöansiota.

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .*

## 17.

**Laki****työvoimapalvelulain 13 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 26 päivänä marraskuuta 1993 annetun työvoimapalvelulain (1005/1993) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1429/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

13 b

*Työkokeiluun työpaikalla osallistuvan oikeus-  
usasema*

-----  
Työkokeilupaikan antaja vastaa työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) sekä niiden ja nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain (669/1967) nojalla säädetään.  
-----

-----  
Työkokeilupaikan antaja vastaa työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa ( /200 ) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään.  
-----

-----  
*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-  
ta 200 .*  
-----