

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun
valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
annetun lain muuttamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin lisättäviksi säännökset yhteisen työpaikan, yhteisen rakennustyömaan ja yhteisten vaarojen torjunnan yhteistoiminnan järjestämisestä.

Esityksen mukaan yhteisen työpaikan yhteistoimintaosapuolina olisivat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu.

Yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevillä, eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojeluyhteistoiminnassa.

Jos työnantajat eivät nimeäisi yhteistoi-

mintaan yhteistä työsuojelupäällikköä, työsuojelupäällikön tehtävistä huolehtisi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä tai pääura-koitsijan asemassa oleva työnantaja.

Lakiin otettaisiin myös säännökset yhteisen työpaikan ja yhteisen rakennustyömaan työsuojeluvaltuutetun lisätehtävistä johtuvista, esimerkiksi ajankäyttöoikeuksista ja muista oikeuksista selvittää ja seurata yhteisen työpaikan olosuhteita ja ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeuksista yhteisellä työpaikalla.

Esityksen mukaan työturvallisuuslaista johtuvat yhteisen työpaikan yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin työsuojelutoimikunnassa tarpeen vaatiessa laajennetulla kokoonpanolla.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	4
1. Johdanto	4
2. Nykytila.....	4
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	4
Työsuojelun yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö ja sen kehitys viime vuosina..	4
Työturvallisuuslain säännökset erityisissä työn teettämistilanteissa ja suhteessa työsuojelun valvontalakiin	5
Työsuojelun valvontalain yhteistyövelvoitteista sopimisesta.....	5
Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta	6
Työsuojeluvaltuutetun tehtävät	6
Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedonsaantiin	6
Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta.....	6
Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö	6
Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen.....	7
Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ.....	7
Työsuojeluvaltuutetun irtisanominen.....	7
Yhteinen työsuojeluvaltuutettu	7
Työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset	7
2.2. Nykytilan arviointi.....	8
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	9
3.1. Tavoitteet	9
3.2. Toteuttamisvaihtoehdot	9
3.3. Keskeiset ehdotukset	9
4. Esityksen vaikutukset	10
4.1. Taloudelliset vaikutukset	10
4.2. Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	10
5. Asian valmistelu	10
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	10
5.2. Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	10
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	11
1. Lakiehdotuksen perustelut	11
2. Voimaantulo	13
3. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	13

LAKIEHDOTUS.....	15
Laki.....	15
työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain	
muuttamisesta	15

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Työsuojelun yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö ja sen kehitys viime vuosina

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvussa säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:n nojalla työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että nämä toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaatiossa kaikkien sen osien toiminnassa.

Työnantajaan kohdistuvan yleisen huolehtimisvelvoitteen lisäksi työturvallisuuslain 3 luvun 17 §:n säännökset työnantajan ja työntekijän välisestä yhteistoiminnasta velvoittavat mainittuja osapuolia yhteistoiminnassa ylläpitämään ja parantamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijöille riittävän ajoissa työpaikan turvallisuuteen, terveyteen ja muihin työolosuhteisiin liittyviä tarpeellisia tietoja, työolosuhteisiin vaikuttavia arvioita, selvityksiä ja suunnitelmia. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiansa kesken. Työntekijöiden on toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työturvallisuuslain tavoitteiden saavuttamiseksi ja heillä on myös oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita pykälässä tarkoitettuja

asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Työsuojelun yhteistoiminnan käytännön toteuttamisesta, eli yhteistoimintaelimistä, niiden asettamisesta ja tehtävistä sekä yhteistoiminnan menettelytavoista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006 ; *työsuojelun valvontalaki*). Keskeisen työnantajaa ja työntekijöitä velvoittavan säännösten muodostaa valvontalain työsuojelun yhteistoimintaa koskeva 5 luku, jossa säädetään yhteistoiminnan tavoitteista ja toteuttamisesta, sopimisoikeudesta, sopimisoikeuden rajoituksista, työpaikan käsitteestä, yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista ja niiden käsittelystä, työnantajan ja työntekijöiden edustajista yhteistoiminnassa ja näiden valinnasta, tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista. Työsuojelun valvontalaissa säädetään myös yhteistoiminnan työsuojelutoimikunnasta ja yhteisestä työsuojeluvaltuutetusta.

Työsuojelun valvontalain 23 §:n nojalla työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä myös toisin kuin työsuojelun valvontalaissa säädetään.

Työturvallisuuslain säännökset työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta ja työsuojelun yhteistoiminnasta ovat pakottavaa lainsäädäntöä, eikä niistä voida poiketa sopimuksin. Säännökset velvoittavat sekä työnantajaa että työntekijöitä. Vastuu työturvallisuuden toteuttamisesta työpaikalla on kuitenkin työnantajalla.

Myös työsuojelulain (55/2001) ja työterveyshuoltolaissa (1383/2001) on säännöksiä työsuojelua koskevasta työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työpaikalla. Yhteistoimintaa työpaikalla koskevat lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (651/1988) sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990). Kuntien ja seurakuntien työpaikoilla vastaava yhteis-

toiminta on sopimusperusteista.

Työsuojeluviranomaiset valvovat säännösten noudattamista ja sopijaosapuolina olevat työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset sopimustensa noudattamista.

Työturvallisuuslain säännökset erityisissä työn teettämistilanteissa ja suhteessa työsuojelun valvontalakiin

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa koskevien yleisvelvoitteiden lisäksi työturvallisuuslain 49—54 §:ssä säädetään työnantajien välisistä sekä työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien yhteistyövelvoitteista erityisissä työn teettämisen tilanteissa. Nämä säännökset koskevat yhteistoimintaa yhteisellä työpaikalla tai teollisuus- tai liikehallissa taikka muussa vastaavassa yhtenäisessä tilassa.

Velvoitteet koskevat tällaisissa erityistilanteissa yksittäisen työnantajan huolehtimisvelvoitetta omista työntekijöistään ja työnantajan ja hänen omien työntekijöidensä välistä yhteistoimintaa.

Työturvallisuuslakiin sisältyy myös yhteisen työpaikan määritelmä. Lain 49 §:n mukaan työpaikalla, jossa yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampia 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 huomiioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Yhteisen työpaikan muut työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat ovat velvollisia noudattamaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan antamia työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

Lain 52 §:ään sisältyy erityissäännös yhteisestä työpaikasta. Säännöksen lähtökohtana on, että yhteisen työpaikan muodostaa yhteinen rakennustyömaa. Sen mukaan yhteisellä rakennustyömaalla on pääurakoitsijan 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.

Lain 54 §:ssä säädetään lisäksi työpaikan yhteisten vaarojen torjunnasta. Siinä on kysymys tilanteesta, jossa teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Tällaisella työpaikalla millään työnantajalla eikä itsenäisellä työnsuorittajalla ole pääasiallista määräysvaltaa. Tällaisessa tilanteessa ei siten ole kysymys 49 §:ssä tarkoitettusta yhteisestä työpaikasta.

Työturvallisuuslain nojalla työnantajien tai itsenäisten työnsuorittajien tulee yhteisellä työpaikalla tai muussa yhtenäisessä tilassa huolehtia sekä omien työntekijöidensä työturvallisuudesta ja yhteistoiminnasta työntekijöidensä kanssa että eri tahojen toimintojen yhteensovittamisesta.

Työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojelun osapuolina toimivien edustajien valinnasta ja tehtävistä ja mahdollisuudesta sopia yhteistoiminnasta. Lain 42 §:ssä säädetään samalla työpaikalla työskentelevien työntekijöiden yhteisestä työsuojeluvaltuutetusta. Säännös on sisällöltään ja tarkoitukseltaan sama kuin kumotun työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/1973) 10 §:n 2 momentti. Lain esitöiden mukaan (HE 94/2005 vp) säännöstä sovelletaan esimerkiksi rakennus- ja ahtausalalla.

Työsuojelun valvontalain yhteistyövelvoitteista sopimisesta

Työsuojelun valvontalain 23 §:n 1 momentin mukaan yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset. Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuutettava edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan

olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn.

Pykälän mukaan sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on lain 30 §:n nojalla valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikauden pituudesta sovita toisin. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali tulee järjestää niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta häiriötä työpaikalla.

Sen lisäksi, että säännöksessä säädetään vaalin käytännön järjestelyistä, sen 5 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Lain 26 §:ssä tarkoitettujen yhteistoimintatehtävien lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu 31 §:n mukaan oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Hänen tulee myös kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedonsaantiin

Lain 32 §:n nojalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen

työnantajan työsuojelusäännösten nojalla pitämät asiakirjat ja luettelot sekä tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin. Hänellä on muutoinkin oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. Tiedon saantioikeuteen kuuluu myös oikeus saada työnantajalta nähtäväksi työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetuilla on lain 33 §:n nojalla oikeus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuluvista asioista ottaen huomioon heidän aikaisempi kokemus ja koulutus työsuojeluasioissa. Koulutuksesta ei saa aiheutua hänelle kustannuksia ja se on järjestettävä työaikana, ellei asiasta toisin sovita.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Lain 34 §:n nojalla työsuojeluvaltuutettu on myös oikeutettu saamaan kohtuulliseksi ajaksi vapautusta työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Työnantajan tulee korvata työsuojeluvaltuutetulle tästä syystä aiheutunut ansionmenetys. Tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon valtuutetun edustaminen työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat valtuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitettut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät. Jo muusta ei sovita, vähintään kymmenen työntekijän työpaikalla työnantajan on pääsääntöisesti vapautettava suuremman riskin alaisena olevaa työntekijäryhmää edustava val-

tuutettu vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen es-teenä.

Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetykseen korvattava sen mukaisesti, mitä työsuojeluvaltuutetulle olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus 36 §:n nojalla keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta. Työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan työn keskeyttämisestä työnantajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun se voi vaaratta tapahtua. Keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta on välttämätöntä. Keskeytyksestä aiheutuvan vaaran tulee olla mahdollisimman vähäinen. Työsuojeluvaltuutettu ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

Työsuojeluvaltuutetun irtisanominen

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

Yhteinen työsuojeluvaltuutettu

Lain 42 §:n mukaan, siinä tapauksessa, että samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä yhteistoimin-

nassa kaikkien työnantajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset

Varustamoyhdistyksen ja päällystöliitojen välisestä yhteistoimintasopimuksessa on määräys yhteisestä työsuojeluvaltuutetusta tilanteessa, jossa työpaikalla on eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä. Määräyksen mukaan henkilöillä on tällöin oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä mainitussa sopimuksessa tarkoitettussa yhteistoiminnassa kaikkien työnantajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Valtakunnalliseen talonrakennusalan työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä työntekijöiden oikeudesta valita erityinen työntekijöitä edustava yhteismies edustamaan kaikkia yhteisen työpaikan työntekijöitä. Työehtosopimuksessa määrätään myös yhteisen työpaikan määritelmästä, yhteismiehen valtuuksista, yhteismiehen toimikaudesta sekä yhteismiehen vaalista.

Metalliteollisuudessa on solmittu muutamia paikallisia sopimuksia lähinnä rakennus- ja investointihankkeisiin liittyen. Työsuorituksen tilaaja on näissä tapauksissa ehdottanut, että työntekijät valitsisivat yhteisen työsuojeluvaltuutetun, ja sopimuksien mukaan tilaaja on huolehtinut yhteistoiminnan järjestämisestä.

Telakoilla yhteistoiminta perustuu pääosin vakiintuneeseen käytäntöön. Telakoilla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutettu osallistuu yhteisen työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan.

Paperiteollisuuden työehtosopimuksessa ei ole erityisiä määräyksiä yhteisestä työsuojeluvaltuutetusta, mutta sopimus edellyttää, että työturvallisuuskysymyksissä ulkopuolisen työvoiman tulee noudattaa työvoiman tilaajan tehdaslaitoksessa yleisesti noudatettavia työturvallisuusohjeita. Laiminlyöntitapauksessa on tehtaan työsuojeluvaltuutetulla mahdollisuus huomauttaa asiasta. Tehdasalueella noudatettavia järjestysmääräyksiä sovelletaan myös ulkopuoliseen työvoimaan. Useamman aliurakoitsijan toimiessa yhteisissä työkohteissa työturvallisuuteen liittyvät riskitekijät edellyttävät suunnitelmallisuutta

ja tehokasta valvontaa. Alihankkijan tai työvoiman lainaajan tulee sitoutua soveltamaan yrityksen piirissä työtä suorittaviin työntekijöihin nähden alansa yleisen työehtosopimuksen määräyksiä sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset.

2.2. Nykytilan arviointi

Työelämän ja teknologian kehittymisen myötä työsuojelulle asetettavat vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Tarvitaan entistä monipuolisempaa osaamista onnettomuusriskien hallitsemiseen ja onnettomuuksien torjuntaan. Saatavilla tulee olla yhä tehokkaampia riskien arviointeja, turvallisuussuunnittelua ja työsuojelun yhteistoimintaa vaarojen torjumiseksi.

Tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä vuonna 2004 sovittiin, että yhteisen työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa koskevat säännökset selvitetään erikseen ja että ennen selvityksen valmistumista lakiin ei valmisteltaisi säännösmuutoksia, jotka muuttaisivat nykyistä oikeustilaa. Tästä syystä työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta samalla työpaikalla työskennellessä verraten ylimalkaisella tasolla. Erityisesti laista puuttuvat säännökset siitä, miten yhteistoimintavelvoitteet toimeenpannaan yhteisellä työpaikalla tai muissa erityisissä työn teettämistilanteissa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa yhteisellä työpaikalla työnantajien lisäksi myös itsenäisiä työnsuorittajia, mutta työsuojelun valvontalain samaa työpaikkaa koskevat säännökset koskevat ainoastaan työnantajia, mutta eivät itsenäisiä työnsuorittajia.

Työsuojelun valvontalain nojalla samalla työpaikalla voidaan valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu, jolloin tämä voi edustaa kaikkia työntekijöitä yhteistoiminnassa kaikkien työnantajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Säännös on lain esitöiden mukaan tarkoitukseltaan samansisältöinen kuin kumotun työsuojelun valvonnasta annetun lain 10 §:n 2 momentti. Siinä käytetty käsite ”sama työpaikka” ei kuitenkaan vastaa työturvallisuuslain säännöksiä yhteisestä työpaikasta ja työpaikan yhteisten vaarojen torjunnasta.

Lain tavoite yhteisestä työsuojeluvaltuute-

tusta on jäänyt käytännössä toteutumatta. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että yhteisen työsuojeluvaltuutetun toimintavaltuudet ja oikeudet ovat sidottu ainoastaan hänen omaan työnantajaansa. Tämä hankaloittaa käytännön tiedonsaantia ja muita oikeuksia, kuten ajankäyttöä ja valtuuksia, suhteessa muihin kuin valtuutetun omaan työnantajaan ja oman työnantajan työntekijöihin.

Aliurakointi tuo urakoitsijan vaihtuessa tarpeen työsuojelullisten riskien uudelleen arviointiin ja töiden yhteensovittamiseen uudessa tilanteessa. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös itsenäiset työnsuorittajat, ottaen huomioon heidän työnsä ja toimintansa luonne, riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehtimaan muiden työpaikan työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa siitä, ettei heidän toimintansa vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Itsenäisten työsuorittajien kytkeminen yhteistyöhön on soittautunut kuitenkin ongelmalliseksi. Ongelmaa vaikeuttaa lisäksi yhteydenpito mahdollisesti ulkomailla olevaan työnantajaan sekä yhä laajeneva työvoiman vuokraus.

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla, jolla työtä teettää useampi työnantaja, on järjestetty työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin ainoastaan harvoissa yksittäistapauksissa. Esimerkiksi valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimukseen ei sisälly yhteistä työpaikkaa koskevia omia määräyksiä. Valtio- tai kuntasektorilla ei ole työmarkkinaosapuolten kesken laadittu muitakaan yhteistä työpaikkaa koskevia sopimuksia, tulkintoja tai käytäntöjä.

Jos yhteistoiminnasta ei sovita, yhteisen työpaikan tai muun yhtenäisen työskentelytilan työsuojelun yhteistoiminta tulisi järjestää laissa säädetyllä tavalla. Lainsäädäntö on kuitenkin tältä osin puutteellista ja tulkinnanvaraista. Työsuojeluvaltuutettujen asema toisiinsa nähden ja heidän oikeuksien ja velvollisuuksien suhde on sääntelemättä. Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta saada tietoja, koulutusta vapautusta muista tehtävistään sekä korvausta ansion menetyksestä ei säädetä laissa yhteisen työpaikan kannalta.

Nykyään työsuojeluvaltuutettu voi olla päätoiminen työsuojeluvaltuutettu. Tällöin

hän hoitaa ainoastaan valtuutetun tehtäviä. Jos valtuutettu ei ole päätoiminen työsuojeluvaltuutettu, hänet on vapautettu varsinaisista työtehtävistään vain osaksi työaikaa. Työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös esimiesasemassa, mikä ei sinänsä ole aiheuttanut ongelmia. Esimerkiksi toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu toimii usein samalla myös esimiestehtävissä. Näissä tapauksissa on kuitenkin saattaa ilmentyä epäselvyyttä työsuojeluvaltuutetun työajan jakautumisesta ja eri työtehtäviin ja niihin liittyvistä oikeuksista, velvollisuuksista ja korvauksista. Tämä koskee myös yhteisiä työpaikkoja.

Lainsäädännön puuttuessa työmarkkinajärjestöjen sopimuksilla on merkittävä asema yhteisen työpaikan yhteistoiminnan järjestämisessä. Tätä koskevat, tosin harvalukuiset työehtosopimukset ja vakiintuneet hyvät käytännöt näyttävät työtapaturmatilastojen valossa osaltaan olleen onnistuneita, vaikkakaan työtapaturmatilastoja ei ole nimenomaisesti yhteisen työpaikan osalta erikseen laadittu. Esimerkiksi Tapaturmavakuutuslaitosten Liiton laatimien tilastojen mukaan tapaturmien määrän kehitys, myös kuolemaan johtaneiden tapausten osalta, on ollut myönteistä runsaan kahden vuosikymmenen tarkasteluvälillä ja ammattitautien kehitys runsaan kymmenen vuoden tarkasteluvälillä.

Vaikka tapaturmatilastojen valossa tilanne näyttää kehittyneen myönteiseen suuntaan, työpaikan riskien lisääntyessä tilanne voi muuttua nopeastikin. Tällöin on tärkeää varmistaa myös yhteisen työpaikan ja muun yhtenäisen työtilan yhteistoiminnan toteutuminen kitkatta työpaikalla. Tämä edellyttää, että yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla sekä muussa yhtenäisessä työtilassa säädetään selkeästi laissa.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on yhteistoimintasäännöksiä lisäämällä ja selkeyttämällä lisätä turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksien määrää yhteisillä työpaikoilla. Esityksen strategiset päämäärät liittyvät työsuojelun tehokkuuden parantamiseen yhteisellä työpaikalla

ja yhteisten vaarojen torjunnassa selkeyttämällä ja lisäämällä eri työntekijäryhmien edustajien osallistumismahdollisuuksia yhteistoiminta-asioiden käsittelyssä. Tämä koskee erityisesti työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti- ja ajankäyttöoikeuksia. Yhteisten vaarojen työpaikkojen osalta asiaa selvitetään työmarkkinajärjestöjen kesken.

3.2. Toteuttamisvaihtoehdot

Yhteisen työpaikan ja yhteisten vaarojen työpaikan yhteistoimintavelvoitteet voitaisiin myös jättää 23 §:ssä tarkoitettujen sopimusten varaan, jolloin näiden työpaikkojen yhteistoiminnan perussäännökset jäisivät säätämättä laissa. Koska työmarkkinajärjestöjen sopimukset ovat olleet harvalukuiset ja käsitäneet ehkä vain yhteistoiminnan joitakin osa-alueita, säännösten jättäminen sopimusten varaan voisi sisältää riskejä, joita on kuvattu edellä.

Yhteistoiminnan järjestämisestä voitaisiin säätää myös työturvallisuuslaissa, esimerkiksi sen 6 luvussa, jolloin säännöksistä tulisi pakottavaa oikeutta. Toisaalta nykyiset työturvallisuuslain yhteistoimintasäännökset koskevat lähtökohtaisesti ainoastaan työnantajan velvollisuuksia työsuojelun yhteistyössä. Myös seuraamussäännökset velvollisuuksien rikkomisesta koskevat vain työnantajaa. Työsuojelun valvontalain voidaankin katsoa soveltuvan paremmin yhteistoiminnan sääntelyyn. Ehdotus liittyy myös asiallisesti viimeksi mainitussa laissa säädettyihin asiakohtiin. Lisäksi työsuojelun valvontalakiin sisältyy jo nykyisellään mahdollisuus tietyissä tapauksissa poiketa sopimuksin laissa säädettyistä vaatimuksista.

3.3. Keskeiset ehdotukset

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset yhteisen työpaikan, rakennustyömaan ja yhteisten vaarojen työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä. Esityksen mukaan yhteistoimintaan tulisivat näissä tapauksissa mukaan myös eri työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden edustajat. Samalla lisättäisiin yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti- ja valvontaoikeuksia.

Yhteisen työpaikan yhteistoimintaosapuol-

lina olisivat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Yhteisellä rakennustyömaalla eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä työsuojeluyhteistoiminnassa.

Lakiin otettaisiin lisäksi säännökset yhteisen työpaikan ja yhteisen rakennustyömaan työsuojeluvaltuutetun lisätehtävistä johtuvista oikeuksista koulutukseen, vapautukseen säännönmukaista työtehtävistä ja ansion menetyksen korvaamiseen. Lakiin otettaisiin myös säännökset ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeuksista yhteisellä työpaikalla.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksessä ehdotetaan, että yhteisellä työpaikalla tai yhteisellä rakennustyömaalla työsuojeluvaltuutettu voisi saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään sekä saada korvausta näin muodostuneesta ansionmenetyksestään hoitaessaan valtuutetun tehtäviään. Työsuojeluvaltuutettuja on valittu työpaikoille yhteensä noin 9 600. Työturvallisuuskeskuksen rekisteristä ei ilmene yhteisellä työpaikalla olevien valtuutettujen määriä. Kustannusten voidaan kuitenkin katsoa olevan vähäiset saavutettavaan hyötyyn nähden.

Esityksellä ei ole merkittäviä suoria taloudellisia vaikutuksia.

4.2. Yhteiskunnalliset vaikutukset

Työpaikan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää myönteistä suhtautumista turvallisuudesta huolehtimiseen. Vaikuttamalla aikaisempaa tehokkaammin työntekijöiden turvallisuuteen liittyviin seikkoihin vaikutetaan vaaratilanteiden ja onnettomuuksien vähenemiseen työpaikalla. Samalla myötävaikutetaan hyvän turvallisuuskulttuurin syntyymiseen.

Onnettomuuksien vähenemisen myötä työntekijöille aiheutuvat taloudelliset vahingot ja inhimillinen kärsimys myös vähenevät.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Esitys on valmisteltu virkatyönä, ja se on käsitelty neuvotteluryhmässä, jossa ovat olleet jäseninä tulopoliittisen sopimuksen osapuolina olevien työmarkkinajärjestöjen nimeämät edustajat. Neuvotteluryhmä on hyväksynyt esityksen yksimielisesti.

5.2. Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esityksestä on pyydetty oikeusministeriön ja työministeriön lausunnot.

Työministeriö puoltaa esitystä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

42 §. *Yhteinen työsuojeluvaltuutettu.* Koska esityksessä ehdotetaan, että yhteisen työpaikan yhteistoiminnan järjestämisestä säädetäisiin uudessa 5 a luvussa, pykälä ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana.

43 a §. *Yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla.* Pykälään ehdotetaan yleissäännöstä yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin, jotta yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin 27 §:n mukaisesti. Koska mainitulla työnantajalla on jo työturvallisuuslain nojalla tähän velvollisuus, säännöksellä pyritään selkeyttämään velvollisuuden sisältöä käsillä olevan lain tarkoitamassa tapauksessa. Säännös vastaa sisällöltään työnantajan velvoitteita tavallisella työpaikalla.

43 b §. *Sopimisoikeus.* Työsuojelun valvontalain 24 §:ssä säädetään sopimisoikeuden rajoituksista. Mainitussa pykälässä viitataan lain 29 §:ään sekä 32—37 §:ään, joista viimeksi mainituissa säädetään muun muassa työsuojeluvaltuutetun oikeudesta tiedon saantiin ja koulutukseen, oikeudesta saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi, työsuojeluvaltuutetun tehtävien työaikana hoitamisesta johtuvien ansion menetyksen korvaamisesta, oikeudesta keskeyttää vaarallinen työ ja työsuojeluvaltuutetun irtisanomisoikeudesta.

Pykälän 1 momentin mukaan kyseisiä rajoituksia olisi sovellettava myös sovittaessa yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla ja yhteisellä rakennustyömaalla. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät käsittäisivät siten oman työnantajansa työntekijöiden edustamisesta johtuvien tehtävien lisäksi tehtäviä, jotka kohdistuisivat koko yhteiseen työpaikkaan. Työsuojeluvaltuutetulla olisi tällöin oikeus erityisesti sellaiseen tiedonsaantiin, koulutukseen, säännöllisestä työtehtävistä annettavaan vapautukseen ja ansion menetyksen korvaamiseen, joka olisivat tarpeen työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvien lisätehtävien hoitamiseksi.

Paikallisella sopimuksella ei siten voitaisi

rajoittaa sitä, että työntekijät valitsevat yhteiselle rakennustyömaalle työmaakohtaisen työsuojeluvaltuutetun, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtii työsuojeluvaltuutetun mahdollisuudesta saada koulutusta myös näitä tehtäviä varten ja että työpaikan yhteisyydestä johtuvat tehtävät otetaan huomioon sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäytössä että ansionmenetyksen korvaamisessa. Vastaavasti valtakunnallisella sopimuksella ei voitaisi poistaa työsuojeluvaltuutetun koulutusta, ajankäyttöä eikä ansionmenetyksen korvaamista koskevia oikeuksia työpaikan yhteisyydestä johtuvien asioiden osalta. Sopimuksella ei voitaisi myöskään rajoittaa sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus laissa säädettyjen tietojen saantiin myös siltä osin kuin on kysymys työpaikan yhteisyydestä johtuvista asioista.

Pykälän 2 momentin mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu toimisi työsuojeluvaltuutettuna työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa asioissa eikä tätä oikeutta voitaisi rajoittaa paikallisella sopimuksella.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisäksi selvyiden vuoksi säännöstä siitä, ettei sopimuksella voitaisi poiketa yhteisen työpaikan työturvallisuuslaissa säädettyistä määritelmistä. Yhteinen työpaikka on määritelty työturvallisuuslain 49 §:ssä. Silloin kun kysymyksessä on rakennusalan yhteinen työpaikka, tätä kutsutaan kuitenkin yhteiseksi rakennustyömaaksi. Työturvallisuuslain 52 §:ssä säädetään eri toimijoiden velvollisuuksista ja niiden jakautumisesta yhteisellä rakennustyömaalla. Säännöksellä pyritään varmistamaan säännösten yhdenmukainen soveltaminen samantyyppisillä yhteisillä työpaikoilla.

43 c §. *Yhteistoiminnan osapuolet yhteisellä työpaikalla.* Pykälän 1 momentin mukaan työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla yhteistoiminnan osapuolina olisivat työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa työsuojelun valvontalain 26 §:n mukaisissa yhteistoiminta-asioissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän

edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Koska yhteistoimintavelvoitteet koskisivat tässä tapauksessa ainoastaan yhteisestä työpaikasta johtuvia lisävelvoitteita, momenttiin ehdotetaan tätä koskeva selventävä virke. Säännös on yhdenmukainen työturvallisuuslain 6 luvussa säädettyjä työnantajan velvollisuuksien kanssa.

Pykälän 2 momentin mukaan työturvallisuuslain 52 §:ssä tarkoitettulla yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevillä eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi oikeus valita yhteinen työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelun yhteistoiminnassa kyseisen työmaan kaikkien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Säännös vastaa voimassa olevaa rakennusalan työehtosopimusta.

43 d §. *Yhteinen työsuojelupäällikkö.* Pykälän mukaan siinä tapauksessa, että työnantajat eivät olisi nimenneet yhteistä työsuojelupäällikköä, työsuojelupäällikön tehtävistä huolehtisi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai pääurakoitsijan asemassa oleva työnantaja. Säännöksellä selkeytettäisiin yhteisellä työpaikalla työsuojelun valvontalain 28 §:ssä tarkoitettuja työnantajaa edustavaa yhteistoimintahenkilöä koskevia säännöksiä.

43 e §. *Työsuojeluvaltuutetun oikeudet yhteisellä työpaikalla.* Pykälän 1 momentin mukaan yhteisellä työpaikalla työsuojeluvaltuutetun oikeudet vastaisivat lain 31—35 §:ssä tarkoitettuja tavallisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun oikeuksia. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla olisi kuitenkin 36 §:ssä säädetty oikeus keskeyttää ainoastaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa olevan työntekijän työ. Työturvallisuuslain 6 luvun mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja vastaa mainitun lain 51 §:ssä tarkoitettujen seikkojen yhteensovittamisesta työpaikalla. Tämän lisäksi kaikki työpaikalla toimivat työnantajat ja itsenäiset työsuorittajat vastaavat toimintojen yhteensovittamisesta ja siitä, ettei heidän toiminnastaan aiheudu vaaraa yhteisellä työpaikalla työskenteleville.

Työturvallisuuslaissa säädetty pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan vastuu tarkoittaa käytännössä sitä, että pääurakoitsija käyttää määräysvaltaa yhteisellä työpaikalla häneen sopimussuhteessa oleviin muihin työnantajiin ja itsenäisiin työnsuorittajiin nähden. Vastuu työsuojelusta on siis työnantajalla.

Työsuojeluvaltuutetulla olisi kuitenkin oikeus yhteisellä työpaikalla yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi seurata ja selvittää yleisen turvallisuuden toteutumista työpaikalla suhteessa kaikkiin yhteisen työpaikan toimijoihin: työnantajiin, työntekijöihin ja itsenäisiin työnsuorittajiin. Tässä ominaisuudessaan hän voisi ilmoittaa työnantajalleen havaitsemistaan puutteellisuuksista ja laiminlyönneistä. Tämän jälkeen olisi työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin lainvastaisen asiantilan korjaamiseksi. Tilanteeseen puuttumisesta vastaisi siis tavallisen tapaan työnantaja. Seuraamisella ja selvittämistä tarkoitettuihin valtuutetun oma-aloitteista ja itsenäistä oikeutta kysellä, keskustella ja saada selvityksiä asioista, joista säädetään työturvallisuuslain 51 §:ssä.

Koska yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työntekijöitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua koskee jo 37 §:ssä tarkoitettu irtisanomiskielto, tästä ei ole tarpeen säätää erikseen yhteisen työpaikan osalta.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteisen rakennustyömaan työsuojeluvaltuutetun oikeudet vastaisivat tavallisella työpaikalla olevan työsuojeluvaltuutetun työsuojelun valvontalain 29—37 §:ssä tarkoitettuja oikeuksia.

43 f §. *Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeudet yhteisellä työpaikalla.* Pykälässä säädetäisiin työturvallisuuslain 50 §:ssä tarkoitettun ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun oikeudesta päästä yhteiselle työpaikalle. Tämä on tarpeen, jotta ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun olisi mahdollista hoitaa valtuutetun tehtäviä. Ehdotuksen mukaan ulkopuolisen työnantajan työsuojeluvaltuutetulla olisi valtuutetun tehtävien hoitamiseksi kulkuoikeus yhteisellä työpaikalla samoilla edellytyksillä kuin hänen edustamallaan työntekijöilläkin ottaen

huomioon työpaikan yleiset kulku- ja turvallisuusmääräykset. Pääsyoikeus olisi näin ollen sen mukainen kuin yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja olisi sen määrittelyt. Säännös tarkoittaisi työpaikalle määrättyjen kulkulupa- ja muiden liikkumiskäytäntöjen ja sääntöjen noudattamista.

43 g §. *Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät yhteisen työpaikan työsuojeluasiat.* Pykälän 1 momentin mukaan työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvat työsuojelun valvontalain 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin yhteisellä työpaikalla soveltuvin osin työsuojelun valvontalain 27 §:ssä säädetyllä tavalla. Siinä säädetään myös toimikunnan jäsenen, kuten esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun oikeudesta tehdä esityksiä toimikunnan käsiteltäviksi asioiksi. Yhteistoiminta-asioiden käsittely olisi siten mahdollisimman yhdenmukainen riippumatta siitä, onko kysymyksessä tavallinen työpaikka vai työturvallisuuslaissa tarkoitettu yhteinen työpaikka.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulisi tarpeen mukaan varata ulkopuoliselle työnantajalle ja itsenäiselle työnsuorittajalle ja asian käsittelyn sitä edellyttäen ulkopuolisen työnantajan työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua edellä mainittujen yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn työsuojelun valvontalain 38 §:ssä tarkoitettussa työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee tapauskohtaisesti arvioida, vaatiiko asian luonne sen käsittelyä esillä olevassa momentissa mainittujen tahojen kanssa. Ehdotuksen asian käsittelemiseksi yhteistoimintaelimessä voisi tehdä joku muukin säännöksessä mainittu yhteisellä työpaikalla toimiva taho, esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu.

43 h §. *Työsuojelun yhteistoiminnasta yhteisten vaarojen torjunnassa.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan säännöksiä yhteistoiminta-asioiden käsittelystä työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitettussa työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunnassa. Yhteisten vaarojen työpaikalla yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin ehdotuksen mukaan vastaavalla tavoin kuin muillakin työpaikoilla. Säännös vastaa ehdo-

tettua yhteistä työpaikkaa koskevaa 43 g §:n 1 momenttia.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan myös yhteisten vaarojen työpaikalla olisi mahdollista sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä. Säännös antaisi työnantajille vastaavan mahdollisuuden nimetä yhteinen edustaja huolehtimaan yhteistoiminnasta yhteisten vaarojen työpaikkojen työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

2. Voimaantulo

Esitykseen sisältyy tavanomainen voimaantulosäännös. Säännöksen mukaan ennen lain voimaantuloa voitaisiin ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin. Tällaisia toimenpiteitä voisivat olla mahdollinen viranomaisohjeistus työsuojeluvaltuutetun valinnasta yhteisellä työpaikalla ja esitykseen liittyvä tiedottaminen. Tähän nähden soveliaana voimaantuloajankohtana hallitus pitää heinäkuuta 2006.

3. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetaan, että yhteisen työpaikan ja yhteisen rakennustyömaan työsuojeluvaltuutettu voisi lisätehtäviensä hoitamiseksi selvittää ja seurata yhteisen työpaikan olosuhteita. Nämä oikeudet eivät poikkea niistä, jotka työsuojeluvaltuutetulla on jo nykyisinkin oman työnantajansa työpaikan olosuhteiden suhteen. Tämä seuranta- ja selvittämis-oikeus laajenisi esityksen mukaan käsittelemään koko yhteisen työpaikan ja yhteisen rakennustyömaan olosuhteet. Tiedonsaanti-oikeus olisi kuitenkin rajattu niihin tietoihin, jotka ovat tarpeen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi. Tällaisia tietoja on muun muassa työympäristön tilaan liittyvät työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa työnantajan pitämässä asiakirjoissa, kuten työterveyshuoltoa koskevassa sopimuksessa ja työnantajan laatimassa kuvauksessa itse järjestämästään työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta.

Ehdotuksessa on kysymys ensisijaisesti muista kuin perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvatun henkilötietojen suojan kannalta merkityksellisistä tiedoista. Ehdotetut työ-

suojeluvaltuutetun oikeudet voidaan katsoa olevan työsuojaan liittyvän tiedonsaannin kannalta välttämättömiä ja siten sopuoinnussa perustuslain kassa, minkä vuoksi lakiehdotus voidaan säätää tavallisessa lainsäätämijärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

*Lakiehdotus***Laki****työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:
kumotaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 20 päivänä tammikuuta 2006 annetun lain (44/2006) 42 § sekä
lisätään lakiin uusi 5 a luku seuraavasti:

II OSA

43 b §

Työsuojelun yhteistoiminta*Sopimisoikeus*

5 a luku

Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa

43 a §

Yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla

Työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla (*yhteinen työpaikka*) pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta mainitun lain 51 §:stä johtuvat 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään 27 §:n mukaisesti.

Tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikalla voidaan sopia toisin siten kuin 23 §:ssä soveltuvien osin säädetään. Työsuojeluvaltuutetun yhteistoiminta-asioiden hoitamiseksi yhteisellä työpaikalla on tällöin otettava huomioon, mitä sopimisoikeuden rajoituksista säädetään 24 §:ssä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun oikeutta toimia työsuojeluvaltuutetuna työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa työsuojelun yhteistoiminta-asioissa ei voida rajoittaa 23 §:n 3 momentissa tarkoitettulla sopimuksella.

Siitä, että yhteinen työpaikka on 25 §:ssä tarkoitettu työpaikka ei voida sopia toisin 23 §:ssä tarkoitetuilla sopimuksilla.

43 c §

Yhteistoiminnan osapuolet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla yhteistoiminnan osapuolina ovat työturvallisuuslain 51 §:stä johdettavissa 26 §:n mukaisissa yhteistoiminta-asioissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Muut työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään asianomaisen työnantajan ja hänen palveluksessaan olevan työsuojeluvaltuutetun kesken.

Jos yhteinen työpaikka on rakennustyömaa, siellä työskentelevillä, eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus valita yhteinen työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelun yhteistoiminnassa kyseisen työmaan kaikkien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

43 d §

Yhteinen työsuojelupäällikkö

Jos työnantajat eivät ole nimenneet yhteistä työsuojelupäällikköä, yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävä tai pääuraakoitsijan asemassa oleva työnantaja huolehtii 28 §:n mukaisista työsuojelupäällikön tehtävistä.

43 e §

Työsuojeluvaltuutetun oikeudet yhteisellä työpaikalla

Työsuojeluvaltuutetun oikeuksista yhteisellä työpaikalla on soveltuvin osin voimassa mitä 31—35 §:ssä säädetään. Tässä luvussa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi työsuojeluvaltuutetulla on oikeus seurata ja selvittää työturvallisuuslain 51 §:ssä tarkoitettujen seikkojen toteutumista yhteisellä työpaikalla. Tämä oikeus kohdistuu kaikkiin työpaikalla toimiviin työnantajiin, työntekijöihin ja itsenäisiin työnsuorittajiin.

Työmaakohtaisen työsuojeluvaltuutetun oikeuksista yhteisellä rakennustyömaalla on voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetusta säädetään 29—37 §:ssä.

43 f §

Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeudet yhteisellä työpaikalla

Työturvallisuuslain 50 §:ssä tarkoitetun ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on tehtävänsä hoitamiseksi oikeus päästä yhteiselle työpaikalle samoilla edellytyksillä kuin hänen edustamillaan työntekijöillä ottaen huomioon työpaikan yleiset kulku- ja turvallisuusmääräykset.

43 g §

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät yhteisen työpaikan työsuojeluasiat

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvien 26 §:n mukaisien yhteistoiminta-asioiden käsittelyssä yhteisellä työpaikalla on soveltuvin osin voimassa mitä 27 §:ssä säädetään.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee tarpeen mukaan varata yhteisellä työpaikalla työtä teettävälle ulkopuolisille työntekijöille ja itsenäisille työnsuorittajille sekä tarpeen mukaan asian käsittelyn sitä edellyttäessä ulkopuolisen työnantajan työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvien 26 §:n mukaisien yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn 38 §:ssä säädettyssä työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä.

43 h §

Työsuojelun yhteistoiminta yhteisten vaarojen torjunnassa

Työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitettuja työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunnasta johtuvat 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat

käsitellään 27 §:n mukaisesti.

Työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitettulla työpaikalla toimivilla työnantajilla on oikeus sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 2006.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 21 päivänä huhtikuuta 2006

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Tuula Haatainen*