

Perusopetuslaista:

29 § *Oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön*

Opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön.

30 § *Oikeus saada opetusta*

Opetukseen osallistuvalla on työpäivinä oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta sekä oppilaanohjausta.

Opetusryhmät tulee muodostaa siten, että opetuksessa voidaan saavuttaa opetussuunnitelmassa asetetut tavoitteet.

Oppilaan huoltaja päättää 11 §:ssä tarkoitettuja oppiaineita ja oppimääriä koskevista valinnoista. Valittu aine tai oppimäärä voidaan, sen jälkeen kun huoltajaa on asiasta kuultu, muuttaa toiseksi, jos opetusta ei voida tarkoituksenmukaisesti järjestää oppilaan omassa eikä muussa koulussa.

OAJ:n ohjeistuksesta:

UUSI TYÖTURVALLISUUSLAKI (738 / 2002) REHTORIN / MUUN ESIMIEHEN SEKÄ OPETTAJAN KANNALTA www.finlex.fi, katso myös Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto <http://fi.osha.eu.int>

Vuoden 2003 alusta voimantulleen uudistetun lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Lakia voidaan tarkastella sekä työnantajaa velvoittavana että johtamista, muuta toimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa ohjaavana säädöksenä. Työsuojeluun ja muuhun yhteistoimintaan laki antaa toiminnallisia välineitä.

Työturvallisuuslaki ja työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työntekijöiden nähtävinä työpaikoilla (67§). Sama koskee mm. työterveyshuoltolakia sekä työterveyshuoltosopimusta ja työpaikkaselvitystä.

SOVELTAMISALA (2 § –7 §)

Lakia sovelletaan yleisesti kaikkeen palkkatyöhön ja oppisopimuskoulutukseen.

Soveltamisalaan kuuluu myös työntekijän kodissa tehtävä työ sellaisissa tehtävissä, joissa työsopimuksen mukaan työntekijän on itse mahdollista valita työntekopaikkansa. Kotityön turvallisuuden osalta työnantajan vastuuta on kuitenkin rajoitettu. Näyttää siltä, että opettajan kotityö ei pääsääntöisesti tule soveltamisalan piiriin.

Laki koskee myös oppilaan ja opiskelijan työtä koulutuksen yhteydessä. Tällä tarkoitetaan laajasti koulutusmuodosta riippumatta erilaista harjoitustyötä ja työhön rinnastettavaa käytännön opetusta, työssä oppimisjaksoja ja työharjoittelua sekä käytännön työelämään tutustumista ja osallistumista.

Soveltamisalaan ei kuulu teoriaopetus opetustunneilla tai luennoilla. Kansalais- ja työväenopistossa ja muilla vastaavilla tavanomaista harrastustoiminnaksi katsottavilla vapaa-ajan kursseilla ei toimintaa voida pääsääntöisesti pitää tässä tarkoitettuna opiskelijan työnä.

Uudistettua lakia opiskelutapaturman korvaamisesta (1318 / 2002) sovelletaan ammatillisessa koulutuksessa, aikuiskoulutuksessa, ammattikorkeakoulussa, yliopistossa, perusopetuksen vuosiluokilla 7 –9 ja lukiossa opiskelemaan. Edellytyksenä on, että tapaturma on sattunut henkilön osallistuessa opetussuunnitelman tai tutkinnon mukaiseen käytännön opetukseen, työssä oppimisjaksoon, työharjoitteluun, näyttötutkintoon tai työelämään tutustumiseen. Laki koskee myös tapaturmaa, joka sattuu matkalla välittömästi oppilaitoksesta tai asunnosta em. paikkaan tai päinvastoin.

Hallituksen esityksen perustelusta työturvallisuuslakiin:

8 §. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Säädettävä 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 terveellisyyden 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 vältetään 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 puite- direktiivin 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 määrättäessä on siis otettava huomioon ja toisiinsa suhteutettava paitsi turvallisuuden ja terveellisuuden 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 vaihtoehtoisten turvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin ja niiden teknisiin toteuttamis- edellytyksiin.

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 vaara- 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 arvioitaessa 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 työn- antaja lain velvoitteen mukaisesti työpaikan vaara- ja haittatekijöitä selvittäessään ja tunnistessaan ei ole havainnut

kyseistä vaara- tai haittatekijää. Jos huolellisesti toimiva työnantaja käytettävissään olevien tosiseikkojen perusteella tulee siihen tulokseen, että huomioon otettavalla todennäköisyydellä haitallista seurausta ei ole odotettavissa, hänen voidaan katsoa ottaneen 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 tyhjentyvä, 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.

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 osa-alueena, vaan se on omaksuttu osaksi työnantajan kaikkea toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla. Tätä koskeva ehdotus on 8 §:n 5 momentissa.

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 edellyttäisi 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 häirtäjät tulevat läpikäydyksi 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 häirtäjöitä 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 tietoisien valinnan jäljelle jäävien riskien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä.

Ne selvittävät 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 häirtäjät.

Pykäläehdotuksen 1 momentin 1-5 kohdissa on esimerkkeinä mainittu asioita, joita selvityksessä tulee erityisesti ottaa huomioon riippuen työn luonteesta ja toimialasta sekä muista tekijöistä. Esimerkit osoittaisivat myös osittaisista painopisteen muutosta nykyiseen lakiin verrattuna. Esimerkiksi 4 kohdassa mainitut kuormitustekijät kattavat teollisuustyön lisäksi toimihenkilö- ja asian- tuntijatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä. Pykälän luettelo ei ole tyhjenteävä, 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 selvittämisen- ja arviointivelvoite kohdistuu työnantajaan, joka oman toimintansa ja työpaikkansa osalta omaa parhaat edellytykset siihen. Työnantajalla ei aina omassa

organisaatiossaan kuitenkin 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 asian- tuntijataho. Sen laatima työpaikkaselvitys voisi olla apuna haitta- ja vaara- tekijöiden 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 suorittamiseen.

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 ammatti- henkilöiden 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 työnjohdon 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 työ- paikalla 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 pelastustoimiasetuksen 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 §. Erityistä 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 lähtökohtana 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 kytkeä erityisiin tutkintoihin 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 selvitettäväksi. 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 tyhjentävä. 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. Jälkikäteen 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 tarkoitetun työn 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.

Työsyrintädirektiivin 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 suunnittelijalle 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 toimitilojen 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 perussäännöstä 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 tutkinnolla tai koulutuksella osoitettua pätevyyttä. Tällaisia ovat esimerkiksi sukellustyötä tekevät henkilöt. Myös esimerkiksi ajoneuvo- ja torninosturin kuljettajalta edellytetään tiettyä osoitettua pätevyyttä. Tarvittavat tarkempia säännöksiä annettaisiin valtio- neuvoston 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. Toissijaisena torjuntakeinona tulevat kysymykseen henkilönsuojaimet.

Nykyinen laki edellyttää, että työnantaja hankkii erikseen säädetyt 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 suojausten käyttöä ja valintaa koskeva direktiivi mahdollistaa edellä kuvatun järjestelyn.

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 likaantuminen. 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 käytetty vaatetus ei kuulu pykäläehdotuksen alaan. Pykälä ei myöskään koske sellaista vaatetusta, jota käytetään estämään vaatteiden likaantuminen. 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.

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 työ- paikalla säännöllisesti työskentelevien työntekijämäärä ylittää tietyn rajan. Yhteistoiminnan merkitys työsuojelun edistämässä on kuitenkin keskeinen pienemmilläkin 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 työolosuhteisiin. 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.

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 huolellisuusvelvoitteeseen. 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 huolehtimisvelvoite. Velvoitteeseen vaikuttaisi niin työntekijän kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin hänen ammattitaitonsa. Kokeneella tai erityisen ammattitaidon omaavalla henkilöllä on tässä suhteessa kokematonta 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. Ilmoitusvelvollisuus 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 vikailmoituslomakkeita tai sähköpostiviesti, niitä voitaisiin käyttää.

Pykälässä säädettäisiin uutena asiana myös työntekijän velvoitteesta poistaa havaitsemiaan vikoja ja puutteellisuuksia käytettävissään olevin keinoin. Vikojen ja puutteellisuuksien poistamisvelvoitteeseen 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 kokematon laajemmat keinot. Jos työn- tekijä on poistanut vian, tiedon saaminen ilmenneestä ongelmasta on kuitenkin työnantajalle tärkeää. Tämän vuoksi työntekijä velvoitettaisiin 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 ilmoitettava 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 työvaatetus

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 pyrittäisi määräämään työntekijän vaatetuksesta muutoin kuin siltä osin kuin siitä voi aiheutua tapaturman vaaraa. Joissain töissä saattaa väljä 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 vaatetuksesta 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 ammatti- taitonsa 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 puitedirektiivin määräyksiä työntekijän velvollisuuksista.