

Työsuojelun valvonta ja työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa eli työsuojelun **valvontalaissa** säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteena on myös parantaa työympäristöä ja työoloja. Näitä tavoitteita toteutetaan työsuojelun viranomaisvalvonnalla ja työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa eli työsuojelun **valvontalaissa** säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Valvontalain tavoitteena on myös parantaa työympäristöä ja työoloja. Näitä tavoitteita toteutetaan työsuojelun viranomaisvalvonnalla ja työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla. Valvontalailla säädetään kahdesta asiasta: siitä, miten työsuojelusäännösten noudattamista valvotaan sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Valvontalaki tehostaa viranomaisvalvontaa ja varmistaa työntekijöiden osallistumismahdollisuudet työsuojeluasioiden yhteistoimintaan.

Valvonta tarkoittaa työsuojeluviranomaisen toimenpiteitä, joilla viranomainen huolehtii siitä, että säädöksiä noudatetaan. Työsuojeluviranomaisia ovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet ja markkinavalvonnassa myös STM. Valvonnan osana työsuojeluviranomainen myös edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa esimerkiksi antamalla ohjeita lainsäädännön soveltamisesta ja tuomalla esiin hyviä käytäntöjä yhteistoiminnan järjestämisestä. Valvonnan keskeisimmät säännökset ovat työsuojelun valvontalaissa. Valvontatehtävässään viranomainen noudattaa myös Hallintolakia, Viranomaisen toiminnan julkisuudesta annettua lakia sekä kielilakeja ja muita säädöksiä.

Työsuojeluviranomainen ja tarkastaja käyttävät oikeuksiaan vain **työsuojeluvälvönnän tarpeisiin** ja sen edellyttämässä laajuudessa. Tarkastaja käyttää oikeuksiaan työpaikoilla ja muualla tekemiensä tarkastusten yhteydessä. Tarkastaja osoittaa pyydettyään valtuutensa tarkastuksen tekemiseen. Tarkastajalla on oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä. Tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjoja ja selvityksiä työn ja työympäristön turvallisuuteen, terveellisyteen ja työyhteisön tilaan liittyvistä asioista. Tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja muita työterveyshuoltoon läheisesti liittyviä selvityksiä sekä oikeus keskustella työpaikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä valvontatehtävänsä varten tarpeellisia tietoja. Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten ottaa näyte työpaikalla käytettävästä raaka- ja tarveaineesta sekä näyte työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta. Tarkastajalla on oikeus suorittaa työpaikalla työhygieenisia mittauksia. Kuvaamiseen on oikeus joko työnantajan luvalla tai kun siihen on valvonnan kannalta perusteltua syytä.

Työsuojelutarkastuksia tehdään niin usein ja tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Jotta työpaikalla voitaisiin valmistautua tarkastukseen ja huolehtia siitä, että kaikki tarpeelliset työnantajan ja työntekijöiden edustajat ovat läsnä, tarkastuksesta ilmoitetaan yleensä etukäteen työnantajalle. Joskus valvonta edellyttää, että tarkastus tehdään ennalta ilmoittamatta. Jos tarkastus tai muu toimenpide tehdään työsuojeluviranomaisen saaman ilmoituksen johdosta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta on pidettävä salassa, jollei ilmoittaja anna lupaa. Lisäksi henkilöllisyyden ilmoittamisen tulee olla

valvonnan kannalta tarpeellista. Valvontalaissa on erikseen säännös tarkastusten suuntaamisesta vaarallisille työpaikoille ja niiden tekemisestä eri vuorokauden aikoina samoin kuin tarkastuksen tekemisestä työpaikalta tulleen ilmoituksen perusteella.

Tarkastus on tehtävä, jos siihen on ilmoituksen nojalla perusteltua syytä. Viranomainen voi kuitenkin harkita, että muukin toimenpide kuin tarkastus on riittävä. Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan tehdä, jos se on välttämätöntä työntekijää uhkaavan hengenvaaran tai olennaisen terveyden vaaran tai haitan estämiseksi. Kotirauhan piiriin kuuluu henkilön varsinainen asunto, mutta kotirauhan suoja ulottuu myös muihin asumiseen käytettyihin tiloihin. Maalaistaloissa navetan tai muun talousrakennuksen ei katsota olevan kotirauhan piirissä.

Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen **tarkastuskertomuksen**, johon kirjataan tarkastuksen kulku ja tarkastuksen edellyttämät toimenpiteet. Myös eriävät käsitykset tarkastuksen kohteena olevista seikoista kirjataan. Tarkastuskertomus annetaan tiedoksi työnantajalle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on sopivalla tavalla tiedotettava tarkastuskertomuksesta.

Joskus tarkastuksessa tarvitaan ulkopuolista asiantuntijaa. Työsuojeluviranomainen valitsee asiantuntijan ja maksaa kustannukset. Asiantuntijan esteellisyyteen ja menettelytapoihin sovelletaan hallintolakia. Asiantuntijan tulee olla tehtävässään riippumaton. Kotirauhan piiriin kuuluviin työpaikkoihin asiantuntija pääsee vain tarkastajan mukana avustamaan tarkastajaa.

Tarkastaja antaa kirjallisen **toimintaohjeen** tai kehotuksen työnantajalle, jos työsuojelusäädösten velvollisuuksia ei ole noudatettu. Toimintaohje annetaan, kun tarkastaja on todennut säännösten vastaisen asian, josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäinen. Työnantajan on korjattava säännösten vastainen seikka. Tarkastaja antaa kirjallisen **kehotuksen**, jos säännösten vastaisesta olotilasta aiheutuu vähäistä suurempi vaara tai haitta. Valvontalaissa on lueteltu asiat, joista kehoitus voidaan antaa heti. Kehotus voidaan antaa myös silloin, kun toimintaohjetta ei ole noudatettu. Tarkastaja seuraa, että kehotusta noudatetaan määräajassa. Jos kehotusta ei noudateta, tarkastaja vie asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajaa ja muita asianosaisia poistamaan säännösten vastaisen olotilan. Toimenpiteille asetetaan määräaika. Työsuojeluviranomainen voi asettaa uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. Uhkasakko on maksettava, jos veloitettu jättää tekemättä päätöksessä vaaditut toimenpiteet. Viranomainen voi teettää vaaditut toimet veloitettun kustannuksella. Viranomainen voi tarvittaessa keskeyttää toiminnan, jos veloitetta ei noudateta.

Työsuojeluviranomainen voi tehdä päätöksen, jolla kielletään vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen tai työmenetelmän käyttäminen tai työnteon jatkaminen, jos näistä aiheutuu hengen tai terveyden menettämisen vaara. **Käyttökiellon** tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko. Jos vaara on välitön, tarkastaja voi antaa väliaikaisen käyttökiellon. Tarkastajan on saatettava antamansa käyttökielto viivytyksettä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Työsuojeluviranomaisen on varattava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi ennen päätöksen tekemistä. Asianomainen työsuojeluvaltuutettu on se työsuojeluvaltuutettu, jonka edustaman työntekijän työtä päätös koskee.

Tarkastajat valvovat myös tuotteita. **Markkinatarkkailu ja markkinavalvonta** kohdistuvat tuotteen vaatimustenmukaisuuteen, joista tuotteen valmistaja vastaa. Jos tuotteessa ongelmia, asia siirtyy STM:n käsiteltäväksi. STM voi kieltää tuotteen luovuttamisen käyttöön tai velvoittaa poistamaan tuotteen markkinoilta tai käytöstä. Tarkastaja voi kieltää tuotteen luovuttamisen, jos välitön vaara

Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Yhteistoiminta mahdollistaa sen, että työntekijät osallistuvat ja vaikuttavat työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. Työnantaja tekee aloitteen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja menettelytavoista. Valvontalaissa säädetystä yhteistoiminnasta voidaan sopia toisinkin. Osasta asioita voidaan sopia vain valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella. Osasta asioita voidaan sopia myös paikallisesti, mutta paikallisen sopimuksen on turvattava työntekijöille vähintään laissa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan- Sopimuksella ei voida poistaa tai rajoittaa:

- Työsuojeluvaltuutetun oikeutta koulutukseen, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvaukseen
- Työsuojeluvaltuutetun oikeutta tiedon saantiin eikä oikeutta keskeyttää vaarallinen työ
- Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa
- Työsuojeluvaltuutetun valintaa
- Työsuojelutoimikunnan jäsenten ajankäyttöä eikä korvauksia

Valvontalain mukaisella **työpaikalla** tarkoitetaan yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta. Työpaikkaan vaikuttavat työpaikalla tehtävä työ, toiminnan laajuus ja eri toimipisteissä olevien työntekijöiden määrä. Yhteistoimintatyöpaikka voi koostua yhdestä tai useammasta toimipisteestä tai toimintayksiköstä. Yhteistoimintaa varten työpaikka määritellään siten, että yhteistoiminnan osapuolilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat henkilökohtaisissa asioissaan työntekijä ja hänen lähiesimiehensä sekä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ne asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn. Käsiteltävä asia voi koskea niin työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Tarkasteltavana voi olla vallitseva tilanne tai sen muutos, toimintatavat, työn järjestelyt, selvitykset, suunnitelmat tai tavoitteet.

Työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa on erityisiä säännöksiä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Lisäksi käsiteltävä esimerkiksi yksityisyyden suojaa ja tasa-arvoa koskevat asiat. Yhteistoiminta-asioita käsitellään yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Käsiteltyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta kuuluvat myös yhteistoimintaan. Yksittäisen työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään työntekijän ja työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi omasta aloitteestaan tai työntekijän taikka esimiehen aloitteesta osallistua asian käsittelyyn. Laajakantoiset asiat käsitellään **työsuojelutoimikunnassa**. Toimikunnan jäsenellä aloitteentekooikeus. Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken.

Työsuojelupäällikkö on yhteistoimintahenkilö, joka avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Hän huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Hänellä on pätevyys ja perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin. Työsuojelupäällikkö voi olla työnantaja itse tai tämän nimeämä henkilö.

Työntekijöiden on valittava **työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua**, jos vähintään 10 työntekijää, nämä voidaan valita myös alle 10 työntekijän työpaikoille. Toimihenkilöasemassa olevat työntekijät voivat valita omat valtuutettunsa. Työntekijät järjestävät vaalin, jolla työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan. Nämä voidaan valita myös ns. sopuvaalilla, jos menettelystä ja valittavista henkilöistä ollaan yksimielisiä. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimikauden pituus on 2 vuotta, ellei ennen valintaa toisin sovita. Vaalin

järjestäjät sopivat vaalin ajasta ja paikasta työnantajan kanssa. Työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua vaaliin. Vaali ei saa aiheuttaa tarpeetonta häiriötä työpaikan toiminnalle. Työnantajan on annettava työpaikalla tietoa oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Työnantaja ei saa vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Jos vaalin järjestämisestä on epätietoisuutta, työsuojelutarkastaja antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Tarvittaessa tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin järjestämiseksi. Vaalia varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä. Vaalia varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön myös hallinnassaan olevia tiloja.

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Valtuutettu perehtyy työpaikan työsuojeluasioihin ja osallistuu työsuojelutarkastuksiin. Valtuutettu kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Työsuojeluvaltuutettu voi irtisanoutua, jolloin varavaltuutettu tulee jäljellä olevaksi toimikaudeksi hänen sijaansa työsuojeluvaltuutetuksi.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus

- Saada tarpeelliset tiedot tehtävän hoitamista varten
- Saada nähtäväkseen työsuojeluasiakirjoja ja luetteloita, joita työnantajan kuuluu pitää tai joita työnantajalla on hallussaan
- Saada nähtäväkseen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai kuvaus sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Saada tehtävän edellyttämää koulutusta
- Saada koulutusta työaikana, jollei toisin ole sovittu.

Jos työpaikalla työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työsuojeluvaltuutetulla vapautusta vähintään 4 tuntia / 4 viikkoa. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä voidaan sopia toisinkin valtakunnallisella sopimuksella. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen, joka aiheutuu työsuojeluvaltuutetulle työaikana hoidetuista valtuutetun tehtävistä. Myös välttämättömistä työajan ulkopuolella hoidetuista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä työnantaja maksaa hänelle korvauksen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttava työ. Valtuutetun on ilmoitettava keskeytyksestä työnantajalle, mieluiten etukäteen. Keskeytys ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työsuojelun kannalta on välttämätöntä. Työnantajan tulee varmistaa, ettei vaaraa enää ole, ennen kuin toimintaa voidaan jatkaa.

Työsuojeluvaltuutetulla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslaissa.

Työsuojelutoimikunta on perustettava vähintään 20 työntekijän yrityksiin työpaikan terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelemiseksi. Työsuojelutoimikunnassa on oltava työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojeluyhteisty#14>

Yhteistoimintahenkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa salassa pidettävät tiedot. **Salassapidettäviä** ovat työnantajan taloudellista asemaa, liike- tai ammattisalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavia turvajärjestelyjä koskevat tiedot, joiden leviäminen voi vahingoittaa työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania.

Työsuojelu

<http://www.tyosuojelu.fi>

Työturvallisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900725>

Työsopimuslaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työaikalaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työterveyshuoltolaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Syrjintäkielto – Yhdenvertaisuuslaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Jyri Saarikoski