

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia. Työnantajan velvollisuutta työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin tarkennettaisiin ja selkiytettäisiin säätämällä työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi. Lisäksi työnantajalle säädettäisiin velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää niissä tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Yötyötä tekevälle työntekijälle säädettäisiin oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Esityksen tavoitteena on vähentää työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ja yötyöstä työntekijöille aiheutuvaa haitallista kuormitusta ja terveydellisiä haittoja.

Lisäksi työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskevista säännöksistä EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalainsäädännön kanssa päällekkäiset säännökset ehdotetaan kumottavaksi.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.6.2021.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
3 Tavoitteet	8
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	9
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	9
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	9
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	9
4.2.2 Vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin	9
4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan ja muut yhteiskunnalliset vaikutukset	11
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	11
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	11
6 Säännöskohtaiset perustelut.....	11
7 Voimaantulo	14
8 Suhde perustuslakiin ja säätämjärjestys	14
LAKIEHDOTUS	16
Laki työturvallisuuslain muuttamisesta.....	16
LIITE	18
RINNAKKAISTEKSTI.....	18
Laki työturvallisuuslain muuttamisesta.....	18

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt julkaisivat 11.6.2019 sopimuksen vuoden 2017 eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluihin liittyvistä asioista (jäljempänä *työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopimus*). Sopimus on järjestöjen ehdotus valtiovallalle ja eräille muille toimijoille säädösmuutosten ja selvitysten tekemisestä sekä toiminnan kehittamisestä. Muiden ehdotusten ohella sopimukseen sisältyy kirjaus, jonka mukaan työturvallisuuslain 10 §:ään lisättäisiin uusi kohta työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen huomioon ottamisesta osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työturvallisuuslain 30 §:ään, joka koskee yötyötä tekevän työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työtehtäviä tai siirtyä päivätyöhön, tehtäisiin tarkennuksia niihin tilanteisiin, joissa tämä ei ole mahdollista. Työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko työn raskautta vähentää muilla toimenpiteillä. Jos työntekijälle ei voida järjestää muuta työtä, hänelle olisi pyydettäessä selvitettävä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuojasetus, jäljempänä *tietosuoja-asetus*) on tullut voimaan 24.5.2016 ja sitä alettiin soveltaa 25 päivänä toukokuuta 2018. Tietosuojasetus on kansallisesti suoraan sovellettava säädös, mutta se jättää jäsenvaltioille kansallista liikkumavaraa.

Tietosuojalaki (1050/2018) muodostuu erinäisistä tietosuoja-asetusta täydentävistä ja täsmenävistä säännöksistä ja sitä sovelletaan rinnakkain tietosuoja-asetuksen kanssa. Tietosuojalaki tuli voimaan 1.1.2019.

Henkilötietojen käsittelyyn sovellettavien yleislakien lisäksi henkilötietojen käsittelyä koskevaa sääntelyä on runsaasti erityislainsäädännössä. Tietosuojasääntelyn muutokset edellyttävät muun kansallisen lainsäädännön tarkistamista. Henkilötietojen käsittelyä koskevat työturvallisuuslain säännökset on saatettava tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain mukaisiksi. Erityislainsäädännössä on mahdollista myös säätää tietosuoja-asetusta täsmenäviä säännöksiä tai poikkeuksia asetuksessa säädettyistä velvoitteista siltä osin kuin se on asetuksen kansallisen liikkumavaran puitteissa mahdollista.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä virkatyönä. Valmistelun aikana on hankittu selvitystä ja tehty yhteistyötä Työterveyslaitoksen kanssa. Esitysluonnos on käsitelty ja hyväksytty työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöjen ja muiden keskeisten yhteistyötahojen kanssa työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnassa.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi työajan osalta

Työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain 8 §:n perusteella työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslain keskeinen tavoite on kiinnittää huomiota järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet noudattaen työturvallisuuden ennalta ehkäiseviä peruseriaatteita. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Jotta työnantaja voi toteuttaa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edellyttämät työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, tulee työnantajan olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä. Tämä koskee sekä fyysisiä että psykososiaalisia haitta- ja vaaratekijöitä. Työturvallisuuslain 10 §:n perusteella työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

Työturvallisuuslain 10 §:llä on keskeinen merkitys työpaikan turvallisuuden hallinnassa. Säännöksen tarkoituksena on kattaa kaikki työpaikalla kysymykseen tulevat haitta- ja vaaratekijät. Työturvallisuuslain ja sen 10 §:n sisältöön on vaikuttanut toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY, jota sovelletaan kaikkiin työn vaaroihin. Direktiivin perusteella työnantajan työssä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi toteuttamien toimenpiteiden tulisi kattaa teknologian, työn organisoimisen, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Työturvallisuuslain 10 §:n säännöstä työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista täsmennettiin 1.6.2013 voimaan tulleella lainmuutoksella (329/2013, HE 201/2012 vp.). Muutoksen tavoitteena oli parantaa työn vaarojen selvittämistä ja arviointia siten, että myös työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät tulisivat aikaisempaa paremmin huomioon otetuiksi. Säännöksen 1 momentin selvitettävien ja tunnistettavien haitta- ja vaaratekijöiden joukkoon lisättiin tuolloin työajoista aiheutuvat tekijät.

Työturvallisuuslaki ei säätele työaikaa, vaan siihen liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden ennalta ehkäisyn kannalta keskeiset säännökset ovat työaikalaisissa. Uusi työaikalaki (872/2019) on tullut voimaan vuoden 2020 alusta. Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön, jos ei lailla toisin säädetä.

Työaikalain 3 §:ssä säädetään työajan määritelmästä. Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työajan käsite on pakottavaa oikeutta. Työajaksi luettavan ajan ulkopuolelle jäävä aika on työaikalain tarkoittamassa merkityksessä lepoaikaa.

Työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta mahdollisesti aiheutuvan haitallisen kuormituksen ehkäiseminen on otettu huomioon työaikalaisissa. Työaikalain 3 §:n 3 momentin mukaan työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään. Nimenomaisella viittaussäännöksellä on korostettu työaikalain ja työturvallisuuslain säännösten kytkeytymistä yhteen matkustamiseen käytetyn ajan osalta.

Työturvallisuuslain 13 §:ssä on säädetty työn suunnittelusta. Säännöksen perusteella työnantajan on työn suunnittelussa ja mitoituksessa otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Säännöksen tavoitteena on poistaa tai vähentää ennakoitua työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haitta tai vaara jo suunnittelu- ja mitoitusvaiheessa. Haitallista kuormitusta työssä saattaa aiheuttaa esimerkiksi poikkeuksellisen runsas työhön liittyvä matkustaminen, jota ei lueta työaikaan.

Työturvallisuuslain 25 § koskee työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä. Säännöksessä on kyse terveyttä vaarantavasta yksilölle haitallisesta fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Mahdollisia työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla työn ja työtehtävien suunnitteluun, jatkamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyvät tekijät, kuten työaikajärjestelyt ja muu työhön sidonnaisuus.

Työaikaan liittyvät haitta- ja vaaratekijät kuuluvat nykyiselläänkin vaarojen selvittämisen ja arvioinnin piiriin. Työturvallisuuslain 10 §:ssä työajoilla tarkoitetaan työ- ja lepoaikoihin liittyviä työaikalakiin perustuvia käsitteitä kuten esimerkiksi säännöllisen työajan järjestelyjä, työajan enimmäismäärää, ylityötä ja yötyötä. Työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on ymmärrettävä laajasti. Työaikalain käsitteistöä poiketen työturvallisuuslaissa tarkoitettu työajan käsite pitää sisällään myös muun työntekijän työhön sidottuna oloa koskevan ajan. Työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa on työturvallisuuslain tarkoittamassa merkityksessä esimerkiksi matkustamiseen käytetty aika, vaikka sen ei pääsääntöisesti katsota kuuluvaan työaikalain perusteella työaikaan.

Palkansaajajärjestöt eivät ole pitäneet työturvallisuuslain 10 §:ää ja siihen vuonna 2013 tehtyä työaikoja koskevaa täsmennystä riittävänä, jotta se olisi käytännössä saanut aikaan muutoksia työelämässä. Uutta työaikalakia koskevissa lausunnoissa työntekijäjärjestöt toivat esiin, että työturvallisuuslain 10 §:n mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointimenettely ei ole osoittautunut tehokkaaksi keinoksi havaita ja rajoittaa matkustamiseen liittyviä kuormitustekijöitä. Säännöstä pidettiin väljänä, eikä se aseta työnantajalle selkeitä velvoitteita. Työaikalain muuttamisen yhteydessä ei määritelty, mikä on riittävä palautuminen ja millaisia työaikajärjestelyjä työnantajalta käytännössä edellytetään. Toisaalta työnantajajärjestöjen näkemys oli, että jo nykyisellään liiallisen kuormittavuuden ehkäiseminen on osa työnantajan työsuojeluelvoitteita.

Työsuojeluviranomainen on valvonut työturvallisuuslain vuonna 2013 tapahtuneen muutoksen toteutumista. Psykososiaalisen kuormituksen valvonnan osana selvitetään, onko työnantaja arvioidessaan työn vaara- ja haittatekijöitä ottanut huomioon työajan ulkopuolisella ajalla tapahtuvan matkustamisen yhtenä työn kuormitustekijänä. Yleisesti voidaan arvioida, ettei valvonassa ole havaittu työpaikoilla merkittävää epäselvyyttä siitä, etteikö työajan ulkopuolinen matkustaminen tulisi huomioida vaarojen arvioinnissa osana työajoista johtuvia haittatekijöitä. Työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen on vain jossain määrin noussut esille tarkastuksilla. Tyypillisesti asia korostuu vain tietyissä tehtävissä tai toimialoilla, ja asia nousee hyvin harvoin esille merkittävänä riskitekijänä tarkastuksilla. Yleisesti ottaen voidaan arvioida valvontahavaintojen perusteella, että työpaikoilla joilla esiintyy runsaasti matkustamista, on siitä johtuva kuormitus hyvin tunnistettu - ongelma on pikemminkin se, ettei tunnistaminen aina johda riittäviin toimenpiteisiin haitallisen kuormituksen vähentämiseksi.

Uutta työaikalakia valmisteltaessa (HE 158/2018 vp.) on arvioitu, että tulevaisuudessa työhön liittyvä matkustaminen tulee polarisoitumaan. Osa saattaa matkustaa nykyistä vähemmän, mutta ne jotka matkustavat, tulevat matkustamaan nykyistä enemmän. Toisaalta teknologian kehitys mahdollistaa aiempaa enemmän kokouksiin ja muihin työtehtäviin osallistumisen etäyhteydellä, jolloin tarve matkustamiseen saattaa vähentyä. Tilasto- tai tutkimustietoa siitä, kuinka paljon työhön liittyvästä matkustamisesta tapahtuu työaikalain tarkoittamassa mielessä työajalla ja kuinka paljon sen ulkopuolella, ei ole saatavissa. Tilastokeskuksen tutkimuksen (Suomalaisten matkailu 2018) mukaan vuonna 2018 suomalaisten työmatkailu kotimaassa väheni, mutta työmatkailu ulkomaille lisääntyi edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2018 kotimaassa tehtiin 3,5 miljoonaa yöpymisen sisältänyttä työmatkaa ja 3,9 miljoonaa päivätyömatkaa. Kotimaan työmatkat olivat pääosin hyvin lyhyitä. Matkoista 54 prosenttia kesti vain päivän ja 26 prosenttia kesti vain yhden yön. Vuonna 2018 ulkomaille tehtiin 2,1 miljoonaa sellaista työ- ja kokousmatkaa, jonka aikana yövyttiin kohdemaassa. Työhön liittyviä ulkomaan päivämatkoja tehtiin vuoden 2018 aikana 240 000.

2.2. Yötyö

Yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätyö. Yksilölliset erot yötyöhön sopeutumisessa voivat olla suuria. Työaikalain 8 §:n mukaan työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Yötyötä ei voida teettää täysin vapaasti, vaan lainsäädännössä on siihen rajoituksia. Työaikalain perusteella yötyötä saa teettää säännöllisesti muun muassa vuorotyössä ja työssä, joka saadaan järjestää jaksotyöksi. Uuden työaikalain voimaan tultua yötyön rajoitukset eivät koske enää tilapäisesti teetettävää yötyötä.

Suomessa noin 8,5 % palkansaajista tekee yötyötä. Yötyön teettäminen tarve yhteiskunnassa on viime vuosina lisääntynyt, kun palveluille on entistä enemmän kysyntää vaihtelevina vuorokaudenaikoina. Vähittäiskauppojen aukioloaikojen vapauttaminen on ollut merkittävä osa tätä suuntausta. Yö- ja jaksotyötä tehdään pääasiallisesti terveys- ja sosiaalipalveluilla, majoitus- ja ravitsemustoiminnan piirissä sekä kuljetuksen ja varastoinnin aloilla, joissa yötyötä tekevien palkansaajien osuus toimialalla on noin 20 %. Yötyön teettämistä Suomessa on kuvattu tarkemmin työaikalain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä HE 158/2018 vp.

Työturvallisuuslaki ei sääntele yötyön teettämisen edellytyksiä. Työturvallisuuslaki sisältää kuitenkin säännöksiä, joilla pyritään estämään tai vähentämään yötyöstä työntekijän terveydelle mahdollisesti aiheutuvia terveydellisiä haittoja tai vaaroja. Edellä kuvattujen työaikoja koskevaa vaarojen selvittämistä ja arviointia, työn suunnittelua ja työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä koskevien säännösten lisäksi työturvallisuuslain 30 §:n 1 momentin perusteella yötyötä tekeville työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista

ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Tällainen velvoite sisältyy myös tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (*työaikadirektiivi*) 9 artiklaan. Lisäksi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/EY 7 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan kyseiset työntekijät eivät ole velvollisia suorittamaan yötyötä, jos se aiheuttaa riskin heidän terveydelleen tai turvallisuudelleen.

Työtehtävien vaihtamisen tai päivätyöhön siirtymisen yleisyydestä työelämässä ei ole käytettävissä tilastoja tai muuta tutkimustietoa. Työsuojeluviranomaiselle ei ole muodostunut soveltamiskäytäntöä yötyötä koskevan säännöksen noudattamisen ohjauksesta tai valvonnasta. Useimmiten työtehtävien vaihtamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön sovitaan työpaikalla, eikä säännöksen noudattaminen ole edellyttänyt viranomaisvalvonnan toimenpiteitä.

2.3 Henkilötietojen käsittelyä koskevat työturvallisuuslain säännökset

Tämän esityksen valmistelun yhteydessä on arvioitu tarvetta työturvallisuuslain säännösten muuttamiseen tietosuojalainsäädännön uudistumisen johdosta.

Työturvallisuuslain 40 a §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää luetteloa vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmiselle aiheuttaville biologisille tekijöille työssä altistuneista työntekijöistä. Säännös perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2000/54/EY 11 artiklaan. Laissa on säädetty luettelon eli henkilörekisterin tietojen säilytysajoista ja tahoista, joille tiedot voidaan luovuttaa nähtäväksi. Rekisterinpitäjänä toimii luettelon ylläpitovelvollinen työnantaja.

Säännöksen mukainen henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan eli työnantajan lakisääteisen velvoitteeseen. Luetteloon merkitty tieto siitä, että henkilö työskentelee ympäristössä, jossa hän on altistunut biologisille tekijöille, on lähtökohtaisesti työympäristöä koskeva tieto.

Työturvallisuuslain 40 a §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot luettelosta. Tietosuoja-asetus sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä rekisterinpitäjän informointivelvollisuudesta. Asetuksen 15 artiklassa säädetään rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin. Koska tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa oikeutta, ei työntekijän oikeudesta saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot tarvitse erikseen säätää työturvallisuuslaissa.

Työturvallisuuslain 52 b §:ssä säädetään pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuudesta pitää työturvallisuuden varmistamiseksi ja työturvallisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista. Luetteloon on merkittävä myös henkilötietoja, muun ohella henkilön etu- ja sukunimi sekä syntymäaika.

Työturvallisuuslain 52 b § tuli voimaan 1.10.2013 ja se liittyy samaan aikaan voimaan tulleen verotusmenettelyä koskevan lain muutoksiin (HE 92/2012 vp.). Tiedot työmaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista ovat tarpeen työturvallisuuden varmistamiseksi. Tiedot ovat myös tarpeellisia työntekijätietojen verotusmenettelylakiin perustuvassa ilmoittamismenettelyssä ja ilmoittamisvelvollisuuden valvonnassa. Työturvallisuuslaissa on

säädetty luettelon käyttötarkoituksesta ja siihen sisällytettävistä tiedoista ja luettelon säilytysajasta täsmällisesti. Työturvallisuuslain 52 b §:n luetteloon sisältyvien henkilötietojen käsittelyn perusteena on tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta eli rekisterinpitäjän lakisääteinen velvoite.

Voimassa olevan työturvallisuuslain 52 b §:n 5 momentin mukaan luetteloon kerättävien henkilötietojen käsittelyyn ja rekisteröidyn henkilön oikeuksiin sovelletaan muutoin henkilötietolakea. Henkilötietolain korvaavat nykyisin tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki, jotka tulevat sovellettavaksi niiden soveltamisalaa koskevien säännösten mukaisesti ilman nimenomaista viittoa työturvallisuuslaissa.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan henkilötietojen käsittelyn oikeusperustaa koskevan lainsäädännön on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Työturvallisuuslaki ja edellä kuvatut luettelointivelvollisuudet toteuttavat osaltaan Suomen perustuslain (731/1999) 18 §:n mukaan julkiselle vallalle kuuluvaa velvoitetta työvoiman suojeluun. Säännökset ovat edelleen välttämättömiä henkilötietojen lainmukaisen käsittelyperusteen osoittamiseksi. Säännösten voidaan katsoa olevan tietosuoja-asetuksen 6 artiklan liikkumavaran mukaisia.

Edellä mainittujen henkilötietojen luettelointivelvollisuuksien lisäksi työturvallisuuslaissa ei ole varsinaisia henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Lähtökohtaisesti työstä, työstä, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä koskevat tiedot ovat luonteeltaan muita kuin henkilötietoja. Työturvallisuuslaissa on kuitenkin säännöksiä, joita käytännössä työelämässä toteutettaessa työnantajalle voi syntyä tarve käsitellä myös työntekijän henkilötietoja. Henkilötietojen käsittely on tällöin kiinteässä yhteydessä työturvallisuuslaissa säädettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseen. Henkilötietojen käsittelyperusteena edellä mainituissa tilanteissa on useimmiten tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta, jonka mukaan käsittely on lainmukaista, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin (759/2004) on otettu säännökset, joilla täydennetään tietosuoja-asetusta työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi. Kyseisessä laissa säädetään muun muassa henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksesta työsuhteen kannalta. Myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain edellytysten on täyttyttävä, jos työturvallisuuslain soveltamistilanteissa on tarve käsitellä työntekijän henkilötietoja.

Edellä mainitun perusteella työturvallisuuslakia ei katsota olevan tarpeen muuttaa tietosuoja-asetuksen vuoksi nyt ehdotettua laajemmin.

3 Tavoitteet

Työhön liittyvällä matkustamisella on sekä fyysinen että psyykinen ulottuvuus. Esityksen tavoitteena on vähentää niitä työntekijän terveydelle aiheuttamia haittoja, jotka ovat seurausta työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen aiheuttamasta sidonnaisuudesta työhön. Työturvallisuuslain 10 §:n ehdotettu muutos täsmentää ja selkiyttää säännöksen soveltamista. Esityksen perusteella täsmennetään, mitä seikkoja työnantajan tulisi ottaa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon. Lainsäädännölliseen ratkaisuun on päädytty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisessä sopimuksessa sovittujen ehdotusten pohjalta.

Yötyötä koskevien muutosten tavoitteena on parantaa yötyötä tekevien työntekijöiden mahdollisuuksia terveytensä puolesta työskennellä pidempään työkykyisenä ja pysyä työmarkkinoiden käytettävissä sekä ehkäistä toisaalta yötyöstä aiheutuvaa terveysturvaa.

Työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskevien lainmuutosten tavoitteena on saattaa työturvallisuuslaki yhteensopivaksi EU:n tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain kanssa kumoamalla yleislakien kanssa päällekkäinen ja tarpeeton sääntely.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Työntekijän terveydelle haitallista kuormitusta saattaa aiheuttaa poikkeuksellisen runsas työhön liittyvä matkustaminen, jota ei lueta työaikaan. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa työturvallisuuslain 10 §:ää ehdotetaan tämän vuoksi täsmennettäväksi. Säännöksen 1 momenttiin lisättäisiin työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa nimenomaisesti huomioon otettavaksi seikaksi.

Myös yötyötä koskevaa työturvallisuuslain 30 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi. Työturvallisuuslain 30 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka perusteella tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Lisäksi työntekijälle säädettäisiin oikeus pyynnöstään saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Tietosuoja-asetuksen kanssa päällekkäinen työturvallisuuslain 40 a §:n 3 momentti ehdotetaan muutettavaksi ja 52 b §:n 5 momentin viittaus henkilötietolakiin kumottavaksi.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi on työnantajille sitä koskevien kustannusten osalta huomattava velvollisuus. Nyt ehdotettu täsmennys ei merkittävästi lisäisi työnantajien kustannuksia, sillä ehdotukset täsmennävät työnantajan jo nykyisin noudatettavaksi säädettyä velvollisuutta vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Taloudellisten vaikutusten merkitys ja suuruusluokka riippuvat ennen kaikkea siitä, millaisiin toimenpiteisiin vaarojen selvitys ja arviointi antavat aihetta.

Työajan ulkopuolisena aikana tapahtuvaan matkustamiseen liittyvä vaarojen selvittäminen ja arviointi toisaalta myös hyödyttävät työnantajaa, mikäli arvioinnin lopputuloksena löydetään toimivia keinoja haitallisen kuormituksen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Näiden toimenpiteiden seurauksena voi olla vaikutuksia haitallisen kuormituksen ja sitä kautta sairauspoissaolojen vähentämiseen tai työtapaturmakehitykseen. Työajan ulkopuolista matkustamista koskevat järjestelyt voivat vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös työnantajaorganisaation tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Matkustamista koskevilla järjestelyillä voi olla vaikutuksia työnantajakuvaan. Esityksen taloudellisten hyötyjen ja haittojen esittäminen luotettavalla tavalla täsmällisesti ei kuitenkaan ole mahdollista.

4.2.2 Vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin

Vuoden 2018 työolobarometrissä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019:51) eräitä teemoja, jotka kuvaavat työntekijöiden kokemaa työhönsidonnaisuutta. Barometrin mukaan työajan ajallinen ja paikallinen joustavuus vaikuttavat myös tarpeeseen matkustaa työn puolesta.

Etenkin mahdollisuus tehdä etätöitä, usein kotona tai kodin lähellä olevassa työpisteessä, vähentää matka-aikaa työn ja kodin välillä.

Tutkimusten mukaan matkustamisen vaativuuteen liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi matkapäivien lukumäärä, matkapäivän pituus, matkalle lähdön tai matkalta paluun ajankohta, aikavyöhykkeiden ylitykset ja työskentely heti matkustamisen jälkeen, mikäli matkustamisen aikana ei ole mahdollista levätä riittävästi. Matkapäivien lukumäärä kuormittaa työntekijää, koska matkalla ollessa ollaan samalla poissa tavanomaisista yksityiselämän ja vapaa-ajan toiminnoista. Matkustamisesta johtuvat poissaolot aiheuttavat sekä työtehtävien että vapaa-ajan tehtävien järjestelyn tarvetta ja siten lisätyötä. Matkapäivät voivat kuormittaa myös itsessään: vaativat työtehtävät, vieraiden toimijoiden kohtaaminen ja itsessään pitkä työaika matkapäivien aikana. Matkalle lähtö tai matkalta paluu yöaikaan edellyttää hereillä oloa yöaikaan ja ne rikkovat ihmisen elimistön normaaleja rytmejä yötyön lailla. Haastattelututkimuksissa liikkuvaa työtä tekevät ovat asettaneet matkapäivien kuormittavuuden rajan 50–100 matkapäivään vuodessa. Työterveyshuollon osoittamat oireilevat työntekijät pitivät yli 50 matkapäivää vuodessa kuormittavana ja oireilemattomat asettivat rajan 100 matkapäivään.

Tutkimustieto yötyön terveystriskeistä on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana. Tutkimusnäyttö yötyön haitoista painottuu yötyötä sisältävään vuorotyöhön, jossa yövuorojen lisäksi henkilöillä on tyypillisesti myös aamu-, päivä- ja/tai iltavuoroja. Vuorotyöhön ja terveyteen liittyvissä tutkimuksissa vuorot voivat kiertää joko säännöllisesti kuten Suomessa pääosin teollisuudessa käytetyissä vuorotyömalleissa tai epäsäännöllisesti kuten yleensä jaksotyössä tai esimerkiksi kaupan alan vuorojärjestelmissä. Jatkuvaa yötyötä teetetään Suomessa hyvin vähän.

Yötyön vaikutukset terveyteen riippuvat työaikajärjestelmän piirteistä, esimerkiksi yötyön määrästä, peräkkäisten yövuorojen lukumäärästä ja palautumiseen varatusta ajasta ilta- ja yövuorojen jälkeen. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät yleisellä tasolla vuorotyön terveyshaittoja ja ovat yhteydessä vähempiin sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeisiin ja pidempiin työhäiriöihin. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa yli 150 000 kuntatyöntekijän aineistossa osoittivat, että vuosittaiset muutokset näiden työaikapiirteiden määrissä heijastuivat merkittävästi koettuun terveyteen ja uneen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Vakavien terveystriskien osalta erityisesti suuri yövuorojen lukumäärä ja useat peräkkäiset yövuorot näyttävät lisäävän rintasyövän ja keskenmenojen riskiä, sekä edelleen yli 30 vuorokautta kestävien sairauspoissaolojen riskiä.

Vuorotyöhön liittyvien tutkimusten perustella on selvitetty, voidaanko yötyöhön liittyviä terveyshaittoja vähentää kehittämällä vuorojärjestelmiä. Yhteenvedo näistä tutkimuksista on, että terveyden kannalta haitat vähenevät, mikäli peräkkäisten yövuorojen määrää vähennetään kolmi vuorotyössä ja vuorokierto muutetaan myötäpäiväiseksi eli käytetään niin sanottuja nopeasti eteenpäin kiertäviä vuoromalleja. Vuoropiirteisiin liittyvän tutkimustiedon perusteella Työterveyslaitos on laatinut kansallisia suosituksia terveyttä tukevasta vuorosuunnittelusta liittyen erityisesti yötyön järjestämiseen. Suosituksia hyödynnetään jo nykyisin useilla toimialoilla, yrityksissä ja organisaatioissa, ja myös eräissä käytössä olevissa vuorosuunnitteluohjelmistoissa.

Vaikka yötyötä sisältävän vuorotyön terveystriskit ovat yksilötasolla verrattain matalia, yötyötä tekevien suuri määrä ja vuorotyöhön liittyvien terveyshaittojen moninaisuus ja niiden yleisyys väestötasolla tekevät yötyötä sisältävän vuorotyön terveyshaitat kokonaisuudessaan väestötasolla merkittäviksi. On esimerkiksi arvioitu, että pelkästään sydän- ja verisuonisairauksien kokonaissairastavuudesta noin 7 % johtuu vuorotyöstä.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan ja muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Työsuojeluviranomaisen eli viiden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tehtävänä on valvoa työturvallisuuslain noudattamista. Esityksellä ei ole arvioitu olevan organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia työsuojeluviranomaisten toimintaan, eikä vaikutuksia valvonnan menettelytapoihin.

Työntekijän työskentely väsyneenä tai yöaikaan voi muodostaa joissakin työtehtävissä riskin myös toisille työntekijöille sekä ulkopuolisille. Työaikojen haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen sekä niiden poistaminen tai vähentäminen voi vähentää muille työntekijöille tai ulkopuolisille aiheutuvaa tapaturmariskiä sekä omaisuuden vahingonvaaraa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Työturvallisuuslakiin ehdotettavan sääntelyn osalta keskeinen havainto on se, että jo voimassa oleva lainsäädäntö pitää sisällään velvollisuuden sekä työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen huomioon ottamiseen osana vaarojen selvittämistä ja arviointia, että tarvittaessa työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioon ottamiseen yötyöstä aiheutuvien terveyshaittojen estämisessä. Velvollisuus työajan ja muun työhönsidonnaisuuden huomioon ottamiseen osana vaarojen arviointia on ollut voimassa jo yli seitsemän vuotta, mutta ongelmana työelämässä on pidetty sitä, ettei työn vaarojen selvittäminen ja arviointi aina johda konkreettisiin toimenpiteisiin työhön liittyvästä matkustamisesta seuraavan haitallisen kuormituksen vähentämiseksi. Yötyössä työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei sekään aina ole mahdollista.

Ehdotettujen säännösten vaihtoehtona arvioitiin mahdollisuutta olla täsmentämättä säännöksiä ja tehostaa voimassa olevien säännösten täytäntöönpanoa tiedottamisen, ohjauksen ja viranomaisvalvonnan keinoin. Tiedottamisen ja valvonnan tehostamisen ei kuitenkaan arvioida olevan riittäviä toimenpiteitä aikaansaada tarvittavaa muutosta työhön liittyvän matkustamisen ja yötyön yleisyys ja terveysvaikutukset huomioon ottaen.

6 Säännöskohtaiset perustelut

10 §. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen huomioon otettavana seikkana osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

Työn tekemiseen liittyy yhä enemmän matkustamista paikkakunnalta ja maasta toiseen. Matkustamiseen käytetty aika ei kuitenkaan pääsääntöisesti ole työaikalain mukaan työajaksi luettavaa aikaa, vaikka työntekijä on tuolloin sidottu työvelvoitteensa täyttämisen edellyttämään matkalla oloon voimatta vapaasti päättää ajankäytöstään. Toisaalta satunnainen tai epäsäännöllinen matkustaminen harvoin vastaa rasittavuudeltaan varsinaisen työnteon rasittavuutta. Matkustamisessa kysymys on varsinaisen työnteon ja lepoajan väliin sijoittuvasta työhönsidonnaisuudesta. Matkustaminen työn johdosta vapaa-ajalla, iltaisin tai viikonloppuisin on työaikalain tarkoittamassa mielessä työntekijän lepoaikaa, jolloin on tarkoitus palautua työstä ja keskittyä vapaa-ajan viettoon ja perhe- tai muuhun yksityiselämään. Matkustamisen aikana työntekijä on käytännössä sidottu aikaan ja paikkaan, eikä voi tosiasiallisesti päättää ajankäytöstään toisin.

Vaikka matkustamiseen käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa, kysymys voi olla sellaisesta työhön sidonnaisuudesta, joka saattaa aiheuttaa haitallista kuormitusta. Esimerkiksi matkustusajan pituus, aikavyöhykkeiden yli liikkuminen sekä matkustamisen toistuvuus voivat

käytännössä johtaa siihen, ettei työstä palauttava lepo toteudu. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on korostaa työajan ulkopuolisesta runsaasta matkustamista johtuva kuormituksen tunnistamista, mutta säännöksellä tavoitellut vaikutukset voivat toteutua vasta sen jälkeen, kun työpaikalla on ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin todetun haitallisen kuormituksen vähentämiseksi. Ehdotetun säännöksen merkitys korostuu tilanteissa, joissa matkustamista on runsaasti, eikä työntekijä käytännössä voi merkittävässä määrin vaikuttaa matkojen ajankohtaan tai matkapäivät sijoittuvat siten, että tavanomaiseen lepoon ei ole mahdollisuuksia. Työajan ulkopuolisesta matkustamisesta aiheutuvan työhön sidonnaisuuden haitat ja vaarat ovat osa työajoista ja muista seikoista aiheutuvaa työn kokonaiskuormitusta, jolloin myös eri tekijöiden keskinäiset vaikutukset tulevat selvitettyiksi ja arvioiduiksi.

Matkustamista liittyy jo työn luonteesta johtuen paljon myös niin sanotun liikkuvan työn (esimerkiksi kotisairaanhoidajat, pienkoneasentajat, ajoneuvonkuljettajat tai myyntiedustajat) eri osa-alueisiin. Säännöksessä viitataan kaikkeen sellaiseen matkustamiseen, joka liittyy työhön tai ammatilliseen toimintaan työntekijän tavanomaisen yksityiselämään kuuluvan elinpiirin ulkopuolella. Vaarojen arvioinnissa huomioon otettavan työajan ulkopuolisen matkustamisen ja työhön sidonnaisuuden tulee olla työnantajan toimenpiteistä johtuvaa.

Matkojen ja matkapäivien lukumäärän lisäksi useat muut matkustamiseen liittyvät tekijät voivat lisätä tai vähentää matkustamisesta aiheutuvaa kuormitusta. Työmatkojen laatu on merkittävä matkustavan työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta. Näiden tekijöiden merkitys korostuu sitä enemmän, mitä useammin työntekijä matkustaa työssään. Matkoihin ja matkustamiseen liittyviä kuormitustekijöitä – matkarasituksen ohella – voivat olla muun muassa matkustustapahtumaan liittyvä epämiellyttävä odottaminen kykenemättä rentoutumaan sekä pitkäksi venyvät työpäivät. Työmatkoja koskevia voimavaratekijöitä ovat toisaalta vaikutusmahdollisuudet työmatkoihin ja niiden ajankohtiin ja määriin. Matkustamisesta aiheutuvaa kuormitusta voi vähentää esimerkiksi matkustusmukavuuteen huomion kiinnittäminen samoin kuin työn sekä työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamista tukevat toimet.

Koska työmatkat eivät kuormittavuutensa osalta ole yhteismitallisia keskenään, pelkkä matkojen tai matkapäivien lukumäärän laskeminen voi olla vaarojen arvioinnissa harhaanjohtavaa. Toisaalta on selvää, että mitä enemmän matkoihin liittyy eri kuormitustekijöitä ja mitä enemmän matkoja on, sitä suurempi on myös kokonaiskuormitus. Erityisesti ulkomaantyömatkojen laatu on vähintään yhtä merkittävä tekijä kuin matkojen tai matkapäivien lukumäärä. Matkustamisen kuormittavuuteen liittyy usein olennaisesti myös työtilanne varsinaisessa työntekopai-kassa.

Työajan ulkopuoliseen matkustamisesta aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja vaarojen arviointi edellyttävät järjestelmällisesti toteutettua selvitystyötä. Tarvittavaa tietoa työntekijän matkustamisesta työhön liittyen työnantaja saa työaika-asiakirjoista sekä talous- ja henkilöstöhallinnon asiakirjoista. Työmatkoista ja niiden yleisyydestä muodostettavan yleiskuvan jälkeen tunnistetaan matkustamiseen liittyvät haitta-, vaara- ja kuormitustekijät. Nämä tekijät vaihtelevat suuresti riippuen työn ja matkustamisen luonteesta ja niihin liittyvistä järjestelyistä. Kattava tunnistustyö voi vaatia eri tietolähteiden ja menetelmien käyttämistä, esimerkiksi kohdennettuja selvityksiä ja kyselyitä.

Matkustamiseen liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisen jälkeen ne luokitellaan ja arvioinnin seurauksena tehtävät toimenpiteet voidaan priorisoida esimerkiksi riskin suuruusluokan mukaan. Varsinainen vaarojen arviointi, jossa arvioidaan työajan ulkopuolisen matkustamisesta aiheutuvien riskitekijöiden ilmenemisen todennäköisyyttä ja terveydellistä merkitystä

työntekijöille, voi edellyttää työterveyshuollon asiantuntijoiden osallistumista. Riskien määrittelyn jälkeen vaarojen arviointiprosessi jatkuu tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen. Kysymykseen voi tulla tapauskohtaisesti erilaisten keinojen hyödyntäminen.

30 §. Yötyö. Pykälän *1 momenttiin* lisättäisiin työnantajalle velvollisuus selvittää työturvallisuuslain mukaisesti, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Jos työntekijän työtehtäviä ei ole mahdollista vaihtaa tai ei voida järjestää muuta työtä, työnantajan olisi työntekijän pyytäessä selvítettävä tälle seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Yötyöhön sisältyy päivätyöhön verrattuna kohonneita terveysriskejä, jotka ovat kuitenkin yksilöllisiä ja voivat riippua esimerkiksi henkilön terveydentilasta. Yötyöstä saattaa aiheutua työntekijälle hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa huomioon ottaen erityistä terveyden menettämisen vaaraa. Yötyön terveyshaittoja on mahdollista vähentää yötyön kuormittavuutta vähentämällä. Yötyön vaikutukset terveyteen ovat yksiköllisiä ja liittyvät yksilöllisiin eroihin unessa, palautumiskyvyssä ja terveydentilassa. Yötyön osalta esiintyy eroja myös siinä, miten nopeasti henkilö pystyy tahdistamaan omaa vuorokausirytmιάän eri vuorokausien välillä. Ikääntyminen tai perussairaudet voivat lisätä yötyön riskejä entisestään ja johtaa tarpeeseen vähentää yötyön terveyshaittoja. Tällaiset vaarat terveydelle voidaan joissakin tapauksissa välttää siirtämällä työntekijä muihin työtehtäviin tai siirtämällä hänet muuhun työaikamuotoon kuin yötyöhön.

Työnantajan mahdollisuuteen järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle muuta työtä kuin yötyötä, esimerkiksi päivätyötä tai vaihtaa joko kokonaan tai osittain yötyötä tekevän työntekijän työtehtäviä, vaikuttaa toiminnan laajuus ja työpaikan koko ja henkilöstömäärä sekä yleensä työpaikan olosuhteet kokonaisuudessaan sekä muiden työntekijöiden valmius siirtyä korvaavasti yötyöhön. Työpaikassa, jossa on lukuisia vaihtoehtoisia työtehtäviä tai käytössä eri työaikamuotoja, on vaihtaminen helpompaa. Työtehtävien vaihtamisen terveydellistä tarvetta arvioitaessa on syytä käyttää apua työterveyshuollon asiantuntemusta. Yötyötä tekevien terveydentilaa tulisi seurata normaalin työterveyshuollon puitteissa ja tarvittaessa suorittaa terveystarkastuksia mahdollisten haittavaikutusten varhaiseksi toteamiseksi ja terveyden säilyttämiseksi tarkoitettujen neuvojen ja ohjeiden antamiseksi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta siirtyä yötyöstä päivätyöhön tai vaihtaa työtehtäviä.

Niihin tilanteisiin, joissa edellä kuvatut toimenpiteet eivät ole mahdollisia, ehdotetaan säännöksen lisättäväksi työnantajalle velvollisuus selvittää työturvallisuuslain mukaisesti, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Työn kuormitustekijät voivat olla sekä fyysisiä että psykososiaalisia. Toimenpiteitä selvittäessä voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksia, työterveyshuollon laatimaa työpaikkaselvitystä ja työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työturvallisuuslaki sisältää jo nykyisellään velvollisuuden arvioida työaikojen kuormittavuutta ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyviä seikkoja, jolloin tätä tietoa tulisi hyödyntää myös yötyön yksilöllisen kuormittavuuden vähentämisessä. Käytännössä yötyöstä terveydelle aiheutuvan rasituksen vähentämisen ja terveyshaittojen ennalta ehkäisyn kannalta vaikuttavin toimenpide myös yksilön kannalta on terveyttä tukeva eli niin sanottu ergonominen työvuorosuunnittelu, mikäli se on kyseisessä tehtävässä ja henkilön kohdalla mahdollista. Täten päivätyöhön siirtämisen sijasta voidaan päätyä esimerkiksi yötyön määrän vähentämiseen. Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa avaintekijöitä ovat yötyön määrä, peräkkäisten yövuorojen lukumäärä, työaikojen pituus ja palautumisajat eri työvuorojen jälkeen. Yksilölliset vaikutusmahdollisuudet työvuorojen ajoittumisessa ja suunnittelussa lisäävät työtyytyväisyyttä.

Muut työnantajan vaikutusmahdollisuuksiin kuuluvat toimenpiteet, kuten esimerkiksi yötyön riittävä tauottaminen tai perehdyttäminen terveellisiin ruokailutottumuksiin voivat toimia työvuorosuunnittelun rinnalla täydentävinä toimenpiteinä. Jokainen työntekijä voi myös itse vaikuttaa yötyön haittojen ehkäisyyn oikean unirytmien, ruokailun ja muiden terveellisten elämäntapojen sekä työn ja yksityiselämän tarpeiden yhteensovittamisen avulla. Työterveyshuolto voi osaltaan edistää terveellisten ja sopeutumista helpottavien elintapojen omaksumista.

Lisäksi säännökseen lisättäisiin työnantajalle velvollisuus antaa työntekijälle tämän pyynnöstä selvitys seikoista, joiden johdosta työtehtävien tai -vuoron vaihtaminen ei olisi mahdollista. Selvityksen tulisi käytännössä kattaa työnantajan perusteltu näkemys seikoista, joiden vuoksi työntekijän pyyntöön työtehtävien muuttamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön ei voida suostua. Selvitykselle ei säädettäisi määrämuotoa ja sen voisi antaa myös suullisesti.

40 a §. *Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää luetteloa vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmiselle aiheuttaville biologisille tekijöille työssä altistuneista työntekijöistä. Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä poistetaan säännös, jonka mukaan työntekijällä on oikeus saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot luettelosta.

Tietosuoja-asetus sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä informointivelvollisuudesta. Asetuksen 12 artikla sisältää rekisteröidyn informointia koskevan yleisen säännöksen ja rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseen liittyviä menettelysäännöksiä. Asetuksen 13 artiklassa säädetään rekisteröidylle toimitettavista tiedoista, kun henkilötietoja kerätään suoraan rekisteröidyltä ja 14 artiklassa toimitettavista tiedoista, kun tietoja ei ole saatu rekisteröidyltä. Asetuksen 15 artiklassa säädetään rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin. Koska tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa oikeutta, ei työntekijän oikeudesta saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot tarvitse erikseen säätää työturvallisuuslaissa.

52 b §. *Luettelo yhteisellä rakennusmaalla työskentelevistä.* Pykälässä säädetään pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuudesta pitää työturvallisuuden varmistamiseksi ja työturvallisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennusmaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista.

Pykälän 5 momentti ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana. Voimassa olevan lainkohdan mukaan luetteloon kerättävien henkilötietojen käsittelyyn ja rekisteröidyn henkilön oikeuksiin sovelletaan muutoin henkilötietolakeja. Henkilötietolain korvaavat tietosuoja-asetus ja tietosuoja-laki, jotka tulevat sovellettavaksi niiden soveltamisalaa koskevien säännösten mukaisesti ilman nimenomaista informatiivista viittausta työturvallisuuslaissa.

7 Voimaantulo

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan...

8 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Ehdotettava laki on merkityksellinen perustuslain 18 §:n kannalta. Ehdotettu laki toteuttaa perustuslain 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle asetettua velvollisuutta huolehtia työvoiman suojelusta. Perustuslain esitöiden mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä,

jolloin siihen sisältyy myös työaika-suojelu. Esityksellä pyritään turvaamaan työntekijöitä runsaasta työajan ulkopuolisesta matkustusajasta ja yötyöstä aiheutuville haittatekijöille. Ehdotettu laki täyttää perustuslain työaika-suojelun toteuttamista koskevan vaatimuksen.

Ehdotettava laki sisältää lisäksi henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä, joita koskee perustuslain 10 §:ssä säädetty yksityiselämän suoja. Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu ja henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti pitänyt henkilötietojen suojan kannalta tärkeänä sääntelykohteena rekisteröinnin tavoitetta. Lisäksi perustuslakivaliokunta on pitänyt henkilötietojen suojan kannalta tärkeänä sääntelykohteena ainakin rekisteröitävien henkilötietojen sisältöä, niiden sallittuja käyttötarkoituksia, mukaan luettuna tietojen luovutettavuus, sekä tietojen säilytysaikaa henkilörekisterissä ja rekisteröidyn oikeusturvaa. Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn lain tasolla tulee lisäksi olla kattavaa, täsmällistä ja tarkkarajaista. Perustuslakivaliokunta on katsonut (PeVL 14/2018 vp) tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkamisen johdosta olevan perusteltua tarkistaa aiempaa kantaansa henkilötietojen suojan kannalta tärkeistä sääntelykohteista. Valiokunnan mielestä tietosuoja-asetuksen yksityiskohtainen sääntely, jota tulkitaan ja sovelletaan EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen oikeuksien mukaisesti, muodostaa yleensä riittävän säännöspohjan myös perustuslain 10 §:ssä turvattun yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Näin ollen erityislainsäädäntöön ei ole tietosuoja-asetuksen soveltamisalalla enää valtiosääntöisistä syistä välttämätöntä sisällyttää kattavaa ja yksityiskohtaista sääntelyä henkilötietojen käsittelystä. Perustuslakivaliokunnan mielestä henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti tietosuoja-asetuksen ja säädettävän kansallisen yleislainsäädännön nojalla. Perustuslakivaliokunnan mielestä lähtökohtaisesti riittävää on, että henkilötietojen suoja ja käsittelyä koskeva sääntely on yhteensopivaa tietosuoja-asetuksen kanssa. Perustuslakivaliokunnan mielestä on kuitenkin selvää, että erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuoja-asetuksenkin edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin.

Työturvallisuuslain säännöksissä on nykyisin otettu huomioon henkilötietojen suojan kannalta tärkeät sääntelykohteet. Esityksessä ehdotetut muutokset voimassa olevaan työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskeviin säännöksiin ovat teknisluonteisia. Työturvallisuuslakiin nykyisellään sisältyvät työnantajan velvollisuudet pitää henkilötietoja sisältäviä luetteloita on katsottu voitavan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä, eivätkä nyt ehdotettavat muutokset merkitse lainsäädännön sisällöllistä muuttamista, joka edellyttäisi asian uudelleenarviointia.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työturvallisuuslain (738/2002) 52 b §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 364/2013, ja
muutetaan 10 §:n 1 momentti, 30 §:n 1 momentti ja 40 a §:n 3 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 10 §:n 1 momentti laissa 329/2013 ja 40 a §:n 3 momentti laissa 927/2017, seuraavasti:

10 §

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvittävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
- 6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 7) muut vastaavat seikat.

30 §

Yötyö

Yötyötä tekeväälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan on selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Työntekijälle on pyydettyäessä selvitettävä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

40 a §

Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä

Työsuojeluviranomaisella, työterveyshuollolla, kunnan tartuntataudeista vastaavalla lääkäri-
rillä, sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavalla lääkäriellä ja työsuojeluhenkilöstöllä on oi-
keus saada luettelo nähtäväkseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.1.2021

Pääministeri

Sanna Marin

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työturvallisuuslain (738/2002) 52 b §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 364/2013, ja
muutetaan 10 §:n 1 momentti, 30 §:n 1 momentti ja 40 a §:n 3 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 10 §:n 1 momentti laissa 329/2013 ja 40 a §:n 3 momentti laissa 927/2017, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

10 §

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

30 §

Yötyö

Ehdotus

10 §

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) *työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen*;
- 6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 7) muut vastaavat seikat.

30 §

Yötyö

Voimassa oleva laki

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

Ehdotus

Yötyötä tekeväälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. *Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan on selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Työntekijälle on pyydettyäessä selvitettävä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.*

40 a §

Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä

Työsuojeluviranomaisella, työterveyshuollolla, kunnan tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä, sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä ja työsuojeluhenkilöstöllä on oikeus saada luettelo nähtäväkseen. *Työntekijällä on oikeus saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot luettelosta.*

52 b §

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on pidettävä työturvallisuuden varmistamiseksi ja tässä laissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista. Luettelosta on käytävä ilmi:

- 1) henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika ja veronumero;
- 2) työmaalla työskentelyn alkamis- ja päätymispäivämäärä;
- 3) työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus tai sitä vastaava ulkomainen tunniste;

40 a §

Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä

Työsuojeluviranomaisella, työterveyshuollolla, kunnan tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä, sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä ja työsuojeluhenkilöstöllä on oikeus saada luettelo nähtäväkseen.

52 b §

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on pidettävä työturvallisuuden varmistamiseksi ja tässä laissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista. Luettelosta on käytävä ilmi:

- 1) henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika ja veronumero;
- 2) työmaalla työskentelyn alkamis- ja päätymispäivämäärä;
- 3) työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus tai sitä vastaava ulkomainen tunniste;

Voimassa oleva laki

4) työntekijöiden lähettamisestä annetun lain (447/2016) 8 §:ssä tarkoitetun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

Luetteloon voidaan jättää merkitsemättä tilapäisesti tavaraa työmaalle kuljettavat.

Työnantajan on annettava työntekijöistään pääurakoitsijalle tai muulle päätoteuttajalle tarpeelliset tiedot 1 momentissa tarkoitetun luettelon pitämistä varten.

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on säilytettävä 1 momentissa tarkoitettu luettelo kuusi vuotta sen vuoden päättymisestä, jona työmaa valmistui.

Luetteloon kerättävien henkilötietojen käsittelyyn ja rekisteröidyn henkilön oikeuksiin sovelletaan muutoin henkilötietolakiä (523/1999).

Mitä tässä pykälässä säädetään pääurakoitsijasta ja muusta päätoteuttajasta, sovelletaan rakennuttajaan, jos työmaalla ei ole pääurakoitsijaa tai muuta päätoteuttajaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua luetteloa ei tarvitse pitää työmaalla, jossa rakennusta tai sen osaa rakennetaan tai korjataan rakennuttajana olevan yksityishenkilön omaan käyttöön.

Ehdotus

4) työntekijöiden lähettamisestä annetun lain (447/2016) 8 §:ssä tarkoitetun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

Luetteloon voidaan jättää merkitsemättä tilapäisesti tavaraa työmaalle kuljettavat.

Työnantajan on annettava työntekijöistään pääurakoitsijalle tai muulle päätoteuttajalle tarpeelliset tiedot 1 momentissa tarkoitetun luettelon pitämistä varten.

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on säilytettävä 1 momentissa tarkoitettu luettelo kuusi vuotta sen vuoden päättymisestä, jona työmaa valmistui.

(kumotaan)

Mitä tässä pykälässä säädetään pääurakoitsijasta ja muusta päätoteuttajasta, sovelletaan rakennuttajaan, jos työmaalla ei ole pääurakoitsijaa tai muuta päätoteuttajaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua luetteloa ei tarvitse pitää työmaalla, jossa rakennusta tai sen osaa rakennetaan tai korjataan rakennuttajana olevan yksityishenkilön omaan käyttöön.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20