

**KESKEISIÄ
TYÖSUOJELUMÄÄRÄYKSIÄ
JA -OHJEITA 2014**

*Teknoliateollisuus
Metallityöväen Liitto
Ammattiliitto Pro*

11. uudistettu painos

Työryhmä

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
Aki Sundell ja Petteri Viljakainen
Eteläranta 10
PL 10
00131 HELSINKI
puhelin (09) 192 31
etunimi.sukunimi@teknologiateollisuus.fi

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
Juha Pesola ja Mika Poikolainen
Siltasaarenkatu 3–5 A
PL 107
00531 HELSINKI
puhelin 020 77 4001
etunimi.sukunimi@metalliliitto.fi

AMMATTILIITTO PRO
Jari-Pekka Suokas
Selkämerenkuja 1 A
PL 183
00181 HELSINKI
puhelin (09) 172 731
jari-pekka.suokas@proliitto.fi

Painettu: 978-952-238-084-5
E-kirja: 978-952-238-085-2

???? 2014

SISÄLTÖ

ALUKSI	5
1 TYÖSUOJELU KÄSITTEENÄ	7
2 YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA	8
2.1 Työpaikan toimijoiden yleiset velvollisuudet	9
Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, työsuojelun toimintaohjelma, työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	
Työntekijän yleiset velvollisuudet, vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen	
2.2 Työpaikka, yhteinen työpaikka, yhteiset vaarat. Määritelmiä	15
2.3 Fyysinen työympäristö. Työympäristön ja työn suunnittelu, työntekijöiden edellytysten huomioon ottaminen työn ja työvälineiden mitoituksessa	16
2.4 Psyykinen ja sosiaalinen työympäristö. Väkivallan uhka, häirintä, yksin työskentely, yötyö	31
2.5 Tuoteturvallisuus. Markkinavalvonta	33
2.6 Opetus ja ohjeet	38
3 TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA	40
3.1 Yleistä	40
3.2 Työsuojelupäällikkö ja työnantajan edustajat	43
3.3 Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut. Valinta, tehtävät, korvaukset, työsuhde ...	47
3.4 Työsuojeluasiamiehet	51
3.5 Työsuojelutoimikunta tai muu yhteistoimintamuoto	51
3.6 Työmarkkinaosapuolten työsuojeluyhteistyö	53
4 TYÖSUOJELUN VALVONTA	54
4.1 Työsuojelutarkastukset	54
4.2 Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivallan käyttö	56
4.3 Työntekijän työstä pidättäytyminen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ	58
4.4 Ilmoitusvelvollisuuksia. Yhteistoimintahenkilöt, työtaturma, ammattitauti, syöpävaara	59
5 TYÖTERVEYSHUOLTO	63
5.1 Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö	63
5.2 Terveystarkastukset	67
5.3 Tietojen käsittely työterveyshuollossa	69
5.4 Työkyvyn tukeminen. Korvaava työ. Osasairauspäiväraha	71
5.5 Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen	76
6 MUITA MÄÄRÄYKSIÄ JA SUOSITUKSIA	78
6.1 Kemikaalit	78
6.2 Räjähdyksivaaran torjunta	84
6.3 Fysikaaliset tekijät työpaikalla (tärinä, melu, sähkömagneettiset kentät, keinotekoinen optinen säteily)	86
6.4 Tupakoinnin vähentäminen	91
6.5 Kvartsipölyaltistuksen vähentäminen	92
6.6 Asbesti	93

6.7	Henkilönsuojaimet	93
6.8	Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmäläsit	95
6.9	Henkilönsuojaimien hankintakustannusten jakaminen	97
6.10	Paloturvallisuus, pelastautuminen, ensiapu	98
6.11	Nuoret työntekijät. Työssäoppijat	99
6.12	Työturvallisuuskortti. Tulityökortti	110
6.13	UPA – Ulkopuolisten palveluntarjoajien turvallisuustoiminnan arviointi	112
6.14	Teknolohiateollisuuden työkaarimalli	114
7	TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS	115
	Työturvallisuus ja työsuojelu	115
24	Yleiset työturvallisuusmääräykset	115
25	Henkilönsuojaimet ja suojavaatetus	115
26	Työterveyshuolto	116
27	Työsuojelua koskevat määräykset	116
28	Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen toimintaedellytykset	118
29	Henkilöstön edustustehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan	120
30	Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva	120
8	TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS	122
	Teknolohiateollisuus – Toimihenkilöunioni	
1.	Yleisiä määräyksiä	122
2.	Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot	122
	2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset	122
3.	Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset	123
	3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	123
	3.2 Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun asema	124
	3.3 Työsuhdeturva	124
	3.4 Varamiehet	125
4.	Yhteistoiminta	126
	4.1 Kehittämistoiminta	126
	4.2 Yhteistoiminnan toteuttaminen	126
	4.3 Yhteistoimintaelin	126
5.	Koulutus	126
	5.1 Yhteinen koulutus	127
	5.2 AY-koulutus	
	5.2.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	127
	5.2.2 Korvaukset	127
9	TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT	
	Yhteistoimintaelin. Työsuojeluvaltuutettu	128

LÄHTEET

ALUKSI

Liittojen tarkoituksena on tarjota tämän julkaisun avulla lukijalle arkipäivään sopiva apuväline sekä katsaus työsuojelua koskevaan lainsäädäntöön ja sopimuksiin. Opas on tehty erityisesti teknolohiateollisuuteen. Opasta voidaan käyttää myös koulutus- ja perehdytysmateriaalina sekä soveltamisoppaana.

Julkaisu on pääasiassa kommentoimaton kokoelma pykäläiä ja sopimuskohtia työsuojelua koskevasta lainsäädännöstä, sopimuksista ja ohjeista. Näitä kohtia selventämään on tehty joitakin kaavioita ja selittävää tekstiä.

Kuten nimestäkin näkyy, kokoelma ei ole aukoton eikä täydellinen. Kunkin otsikon alle on pyritty kokoamaan johdonmukaisesti asiaan liittyvät olennaiset seikat. Julkaisun lopussa on työehtosopimusten työsuojelua ja yhteistoimintaa koskevat osuudet laajempina kokonaisuuksina.

Säädöksen nimi tai lyhenne on mainittu vain ensimmäisen pykälän kohdalla silloin, kun pykälän perässä on välittömästi useita pykäläiä samasta säädöksestä.

Kuten aiemmin, tässä jo kymmenennessä päivityksessä on otettu huomioon säädösten ja työehtosopimusten muutokset.

Työryhmä toivoo, että *Keskeisiä työsuojelumääräyksiä ja ohjeita 2014* olisi edelleen hyödyllinen ja käyttökelpoinen sekä toivottaa muutos- ja parannusehdotukset tervetulleeksi. Yhteystietomme ovat oppaan alussa.

Helsingissä 10. päivänä huhtikuuta 2014

Työryhmä



1 TYÖSUOJELU KÄSITTEENÄ

Laajasti ottaen työsuojelukäsitteen piiriin luetaan:

- Työturvallisuustoiminta eli työtapaturmien torjunta ja henkinen työsuojelu
- Työpaikkaterveydenhuolto eli ammattitautien ja muiden työstä aiheutuvien sairauksien torjunta
- Työsuhdelakien valvonta eli esimerkiksi työaikaan, nuorten työntekijöiden asemaan jne. liittyvät kysymykset
- Työpaikkasuojelu, esimerkiksi palontorjunta ja väestönsuojelu
- Työsuojeluyhteistoiminta ja työsuojeluvalvonta

Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu on työsuojelun perustavoite. Keskeisimmät osatavoitteet ovat työkyvyn ylläpitäminen, terveys työssä ja tapaturmien torjunta. Työsuojelun tulisi olla osa työpaikkojen arkipäivää ja kannattavaa liiketoimintaa. Työsuojelun toiminnot ovat aiempaa monimuotoisempia ja monimuotoistuminen jatkuu tulevaisuudessa. Työturvallisuuden tasoon työpaikalla vaikuttaa suuresti työpaikan turvallisuusjohtaminen sekä koko henkilöstön sitoutuminen ja asenteet. Työturvallisuuteen vaikuttaa myös muut tekijät, kuten työn häiriötön kulku, tuotteiden ja palvelujen hyvä laatu, ajanmukainen tuotantoteknologia ja pätevä johto.

Työntekijän suojelemisella on moraalisesti, yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti suuri merkitys sekä työntekijän että työnantajan kannalta. On kysymys molempien yhteisestä edusta, mutta myös molempien velvollisuuksista.

Tärkeimpiä työsuojelusäädöksiä ja -normeja ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä, työaikalaki, vuosilomalaki, laki ja asetus työsuojelun hallinnosta, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, lukuisat valtioneuvoston asetukset sekä työehtosopimusten, yleissopimuksen ja yhteistoimintasopimuksen työsuojelumääräykset.

TYÖTURVALLISUUSLAIN (738/2002) KESKEISIÄ KOHTIA

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite	8 §
Työsuojelun toimintaohjelma	9 §
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	10 §
Työn ja työympäristön suunnittelu	12 § ja 13 §
Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus	14 §
Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta	17 §
Työntekijän yleiset velvollisuudet	18 §

2 YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA

TYÖTURVALLISUUS JA TUOTTAVUUS

Jokaisella yksilöllä on oikeus turvalliseen ja tuottavaan työympäristöön – ja työnantajalla on oikeus saada henkilöstöltään tuottava ja turvallinen työpanos. Työsuojelu on yhteiskunnallisen veloitteen lisäksi kannattavuustekijä, sillä suorien kustannusten lisäksi häiriöt työturvallisuusasioissa aiheuttavat epäsuoria kustannuksia ja tuotantohäiriöitä. Tästä syystä työturvallisuuteen sijoitettu pääoma voi maksaa itsensä moninkertaisena takaisin. Jo pelkkä sairauspoissaolo aiheuttaa tyypillisessä metallialan työpaikassa jopa kolminkertaisen kustannuksen pelkkään poissaoloajan palkkaan verrattuna. Vakavista tapauksista koituva lasku on myös yhteiskunnalle merkittävä kuluerä.

Monet tuottavuutta ja turvallisuutta lisäävät kehitystoimenpiteet ovat yksinkertaisia. Entistä turvallisempien työmenetelmien ansiosta työ voidaan usein tehdä myös nopeammin ja ilman häiriöitä. Nämä tekijät lisäävät usein henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista yritykseen. Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä hyvät työvälineet koetaan tärkeäksi

Työturvallisuuslaki (TTurvaL 738/2002) on tärkein yksittäinen työsuojelua sääntelevä laki. Se sisältää yleiset säädökset työturvallisuudesta.

TYÖTURVALLISUUSLAKI (TTurvaL)

1 §

TARKOITUS

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

Työturvallisuuslain lisäksi velvoitteita työturvallisuuteen tulee muista laeista ja asetuksista sekä esimerkiksi työehtosopimuksista.

2.1 Työpaikan toimijoiden yleiset velvollisuudet

TTurvaL

Työnantajan vastuita ja velvollisuuksia	Työntekijän velvollisuuksia
Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8§)	Työnantajan antamien määräyksien ja ohjeiden noudattaminen (18 §)
Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen (9 §)	Turvallisuuden ja terveellisyyden vaatiman järjestyksen ja siisteyden sekä huolellisuuden ja varovaisuuden ylläpitäminen (18 §)
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)	Muiden työntekijöiden huomioiminen (18 §)
Erityistä vaaraa aiheuttavan työn teettämistä koskevat velvoitteet (11 §)	Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen (19 §)
Työympäristön suunnittelu työntekijöiden turvallisuus ja terveys huomioiden (12 §)	Annettujen suojainten ja soveltuvan työvaatetuksen käyttäminen (20 §)
Työn suunnittelu työntekijöiden fyysisiä ja henkisiä edellytyksiä huomioiden (13 §)	Työvälineiden ja vaarallisten aineiden ohjeiden mukainen käyttäminen (21 §)
Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)	Turvallisuus- ja suojalaitteiden käyttäminen (22 §)
Henkilösuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön (15 §)	Turvallisuuden edistäminen yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa (17 §)

TYÖN VAAROJEN SELVITTÄMINEN JA ARVIOINTI

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

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

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

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

- 1) vaara- ja häirtetekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja häirtetekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

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

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

9 § Työsuojelun toimintaohjelma

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

1 Tunnista vaarat ja haitat

- mahdolliset vahingon aiheuttajat
- kuka tai mikä voi vahingoittua
- miten vahinko voi tapahtua tai haitta syntyä

2 Luokittele vaarat tai haitat

- rakenteelliset, ergonomiset, kemialliset, fysikaaliset
- henkiset tai sosiaaliset vaarat tai haitat

3 Arvioi vaarojen tai haittojen merkitys; määritä riskit

- vaaran tai haitan vakavuuden mukaan (vähäinen – haitallinen – vakava)
- esiintymisen todennäköisyyden perusteella

4 Päätä riskin hyväksyttävyydestä

- (merkityksetön – vähäinen – kohtalainen – merkittävä – sietämätön)

5 Tee tarpeelliset muutokset

- riskin poistaminen tai pienentäminen; suojaustoimet

6 Seuraa, arvioi ja anna palaute

RISKIN HYVÄKSYTTÄVYYS

Tapahtuman todennäköisyys	Seurauksen vakavuus		
	VÄHÄINEN	HAITALLINEN	VAKAVA
EPÄTODENNÄKÖINEN	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
MAHDOLLINEN	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
TODENNÄKÖINEN	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

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; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

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

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

25 §

Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

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.

18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

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

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

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

19 §

Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen

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

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

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

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisveloitteen sisällöstä ja ilmoittamismenettelystä.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

Metallityöväen Liitto ry – Teknologiateollisuus ry (ML–TT)

24 YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Riittävän kattava vaarojen selvittäminen ja arviointi ovat perusta toimenpiteille, joilla luodaan terveelliset ja turvalliset työolosuhteet.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijän on käytettävissään olevin keinoin ja mahdollisuuksiensa mukaan korjattava vika tai puute, mikäli pystyy sen omaa ja muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantamatta tekemään.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Tämä ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyiden kannalta on välttämätöntä.

TTurvaL**57 §****Suunnittelijan velvollisuudet**

Sen, joka toimeksiannosta luovuttaa työympäristön rakennetta, työtilaa, työ- tai tuotantomenetelmää, konetta, työvälinettä tai muuta laitetta koskevan suunnitelman, on huolehdittava siitä, että suunnitelmassa on sen kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen edellyttämällä tavalla otettu huomioon tämän lain säännökset.

Valmistuksen aikaista suunnittelua säädellään lisäksi esimerkiksi laissa eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 1016/2004 (myöh. konelaki) ja EU:n konedirektiiviin pohjautuvassa Valtioneuvoston asetuksessa koneiden turvallisuudesta 400/2008 (myöh. koneasetus).

58 §**Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet**

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

Työpaikalla laitteen käyttöönottavan työnantajan velvoitteita säädellään lisäksi esimerkiksi Valtioneuvoston asetuksessa työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008 (myöh. käyttöasetus) Asetuksessa on muun muassa säädöksiä minimivaatimuksille työvälineen valitsemisesta, sijoittamisesta, käytöstä, kunnossapidosta ja tarkastamisesta..

59 §**Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet**

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

Koneen elinkaaren aikana toteutetuista tarkastuksista annetaan tarkempia määräyksiä esimerkiksi käyttöasetuksessa

61 §**Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet**

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

2.2 Työpaikka, yhteinen työpaikka, yhteiset vaarat**MÄÄRITELMIÄ****Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006**

(Työsuojelun valvontalaki, TSValvL)

25 §**Työpaikka**

Tässä luvussa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

TTurvaL**49 §****Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite**

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (*yhteinen työpaikka*)...

54 §**Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta**

Milloin teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle...

2.3 Fyysinen työympäristö. Työympäristön ja työn suunnittelu, työntekijöiden edellytysten huomioon ottaminen työn ja työvälineiden mitoituksessa

TurvaL

24 §

Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet

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

- 1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;
- 2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;
- 3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein; ja
- 4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

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

26 §

Näyttöpäätetyö

Näyttöpäätetyötä tekevälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisesti.

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

VALTIONEUVOSTON PÄÄTÖS (VNp) NÄYTTÖPÄÄTETYÖSTÄ 44/2006

3 §

Työnantajan on arvioitava työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta ottaen erityisesti huomioon mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettun arvioinnin perusteella työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle.

Käytettäviä laitteita, työympäristön tilavaatimuksia, valaistus, melu ja säteilytasoa sekä muita olennaisesti terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä koskevat vähimmäisvaatimukset annetaan tämän päätöksen liitteessä.

TurvaL

41 §

Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö

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

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

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

VALTIONEUVOSTON ASETUS (VNa) TYÖVÄLINEIDEN TURVALLISESTA KÄYTÖSTÄ JA TARKASTAMISESTA 403/2008

Käyttöasetus

1 §

Soveltoamisala

Tätä asetusta sovelletaan koneen, välineen ja muun teknisen laitteen sekä niiden yhdistelmän (työvälineen) käyttöön ja tarkastamiseen työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitettussa työssä.

Asetuksen 4 luvussa säädetään lisäksi korkealla tehtävässä työssä käytettävän suojarakenteen, telineen, tikkaan ja köyden turvallisuusvaatimuksista.

Jos työturvallisuutta koskevassa muussa säädöksessä on tästä asetuksesta poikkeavia säännöksiä työvälineen rakenteesta, turvallisesta käytöstä tai tarkastamisesta, niitä sovelletaan tämän asetuksen asemesta.

Työssä käytettävän teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttamisesta säädetään myös konelaisissa ja koneasetuksessa.

2 §

Työvälineen valitseminen ja sijoittaminen

Työnantajan on valittava työntekijän käyttöön kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopiva ja turvallinen työväline. Työvälineen mitoituksen ja lujuuden on vastattava työn vaatimuksia. Työvälinettä ei saa kuormittaa tai rasittaa vaaraa aiheuttavasti.

Työvälinettä käytettäessä on otettava huomioon sitä käyttävän työntekijän työskentelypaikka ja työasento sekä ergonomiset periaatteet. Työväline on sijoitettava siten, että sitä voidaan käyttää turvallisesti. Erityisesti on otettava huomioon, että työvälineen käyttämiseen on riittävästi tilaa ja että työvälineen käyttämä tai tuottama energia tai ine voidaan siirtää turvallisesti. Vaaraa aiheuttava kaatuminen, putoaminen ja liikahtaminen on estettävä kiinnityksellä tai muilla keinoin.

3 §

Työvälineen käyttöohjeet

Työnantajan on huolehdittava, että työvälineen asennuksessa, käytössä, kunnossapidossa, tarkastuksessa ja muussa siihen liittyvässä toiminnassa otetaan huomioon valmistajan antamat ohjeet.

Jos valmistajan ohjeet eivät ole riittävät tai niitä ei ole saatavilla, niitä tulee täydentää tai laatia tarvittaessa uudet ohjeet. Tarvittaessa ohjeiden laadinnassa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Ohjeet on pidettävä ajan tasalla.

Ohjeiden tulee olla niiden työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä, joita asia koskee. Ennen uuden työn tai työvaiheen alkua on varmistettava, että työntekijä osaa noudattaa ohjeita.

4 §

Vaaran arviointi ja poistaminen

Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja arvioitava työvälineen turvallisuus. Erityisesti tämä on tehtävä tuotannon ja työmenetelmien muutosten yhteydessä. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota työvälineen ja sen liikkuvien osien, ulkoisen rakenteen, fysikaalisten ja kemiallisten ominaisuuksien, automaattisten toimintojen, sähkön sekä muihin kyseisen työn ja käyttöolosuhteiden aiheuttamiin vaaroihin ja haittoihin.

Jos työvälineen käyttö aiheuttaa vaaraa tai haittaa, työnantajan on ryhdyttävä vaaran tai haitan poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin välittömästi. Ensisijaisesti vaara tulee poistaa työvälineen rakenteeseen tai sen ympäristöön liittyvillä teknisillä toimilla, kuten vaara-alueelle pääsyn estävillä tai vaarallisten osien liikkeen ennen vaara-alueita pysäyttävillä laitteilla. Jos vaaraa ei voida poistaa teknisillä toimilla, työvälineen käytön turvallisuus tulee varmistaa opastuksella, varoituslaitteilla, turvamerkeillä ja henkilönsuojaimilla.

5 §

Työvälineen toimintakunnon varmistaminen

Työväline on pidettävä säännöllisellä huollolla ja kunnossapidolla turvallisena sen käyttöänsä ajan. Vikaantumisen, vaurioitumisen tai kulumisen aiheutuva vaara tai haitta tulee poistaa. Ohjausjärjestelmän ja turvalaitteiden tulee toimia virheettömästi. Jos työvälineellä on huoltokirja, se on pidettävä ajan tasalla.

Työvälineen oikea asennus ja turvallinen toimintakunto tulee erityisesti selvittää ennen käyttöönottoa ja turvallisuuteen vaikuttavan muutoksen jälkeen.

Työnantajan on jatkuvasti seurattava työvälineen toimintakuntoa tarkastuksilla, testauksilla, mittauksilla ja muilla sopivilla keinoilla. Työvälineen toimintakunnon varmistamiseksi tehtävän tarkastuksen ja testauksen saa tehdä työvälineen rakenteeseen ja käyttöön perehtynyt pätevä henkilö. Tarvittaessa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa.

Hyväksytyt asiantuntijan ja asiantuntijayhteisön suorittamista käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista sekä kunnonvalvontajärjestelmästä säädetään (36 §) 5 luvussa. Työnantaja voi korvata määräaikaistarkastukset asiantuntijayhteisön hyväksymällä kunnonvalvontajärjestelmällä, jos se vastaa vaikutukseltaan määräaikaistarkastuksia. Asiantuntijayhteisön on arvioitava järjestelmän toimivuutta vähintään kolmen vuoden välein.

NOSTOLAITTEIDEN TARKASTUSTEN YHTEENVETOTAULUKKO:

Laite	KO	MT	PT	KV
Ajoneuvonosturi	AY*	AY	AY	
Autonostin (yli 0,5m:n nostokorkeus ja käytettäessä työskennellään nostolaitteen varassa olevan kuorman alla)	A	A	A	
Henkilönostin	A*	A	A	
Asennusta vaativa henkilönostin	A	A	A	
Kuormausnosturi	A	A	A	
Kuormausnosturi (kuormamomentti >25 tm ja tarkoitettu pääasiassa muuhun kuin ajoneuvon kuormaamiseen)	AY	AY	AY	
Nosturi+radat (yli 500 kg nostava)	A	A	A	
Henkilönostoon tarkoitettu rakennushissi	AY	AY	AY	
Torninosturi	AY	AY	AY	
Alusten lastinkäsittelyn nostolaitteet	AY	A	A	

KO=käyttöönotto
 MT=määräaikaistarkastus
 PT= perusteellinen määräaikaistarkastus
 KV=kunnonvalvontajärjestelmä
 A=asiantuntija
 AY= asiantuntijayhteisö
 *=merkittävien muutostöiden jälkeen

6 §

Suojusten ja turvalaitteiden ominaisuudet

Työvälineen suojusten ja turvalaitteiden on luotettavasti ja tarkoituksenmukaisesti suojattava siltä vaaralta tai niiltä vaaroilta, joita varten ne on asennettu.

Suojusten ja turvalaitteiden on täytettävä seuraavat vaatimukset:

- 1) ovat rakenteeltaan vankkoja;
- 2) eivät aiheuta lisävaaraa;
- 3) eivät ole helposti poistettavissa tai tehtävissä toimimattomiksi;
- 4) sijaitsevat riittävän kaukana vaara-alueesta;
- 5) eivät tarpeettomasti rajoita näkyvyyttä työvälineen toiminta-alueelle; sekä
- 6) sallivat 12 §:ssä tarkoitettujen toimenpiteiden.

7 §

Varoituslaitteet ja merkinnät

Työvälineessä on oltava työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi tarpeelliset varoituslaitteet sekä varoitukset ja merkinnät. Varoitusten ja merkintöjen on oltava yksiselitteisiä, helposti havaittavia ja ymmärrettäviä.

8 §

Hallintalaitteet ja ohjausjärjestelmät

Hallintalaitteiden on sijoitettava vaara-alueiden ulkopuolella, lukuun ottamatta sellaisia hallintalaitteita, joiden käyttö vaara-alueella on välttämätöntä. Tällöin on muilla toimenpiteillä huolehdittava siitä, ettei niiden käyttö aiheuta vaaraa. Hallintalaitteet tulee suojata siten, ettei niiden tahaton käyttö ole mahdollista.

Työvälineen turvallisuuteen vaikuttavien hallintalaitteiden on oltava selvästi nähtävissä ja tunnistettavissa ja niiden on oltava asianmukaisesti merkittyjä.

Ohjausjärjestelmien on oltava luotettavia, ja ne on mahdollisuuksien mukaan varmistettava siten, ettei niiden vikaantuminen tai energiatilan muutos aiheuta vaaraa. Ne on valittava ottaen huomioon suunnitelluissa käyttöoloissa todennäköisesti ilmenevät puutteet, häiriöt ja rajoitukset.

9 §

Työvälineen käynnistäminen

Työvälineen käynnistäminen ei saa olla mahdollista muuten kuin käyttämällä tietoisesti siihen tarkoitukseen varattua hallintalaitetta.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta sellaiseen uudelleenkäynnistymiseen tai muutokseen toimintatilassa, joka johtuu automaattisen koneen normaalista toimintajaksosta.

Ennen kuin työväline käynnistetään, käyttäjän on voitava varmistua ohjauspaikalta, ettei vaara-alueilla ole ketään. Jos tämä ei ole mahdollista, järjestelmän on automaattisesti annettava ennakolta tunnetuksi saatetulla tavalla luotettava ja kuultavissa tai nähtävissä taikka muutoin havaittavissa oleva varoitussignaali aina ennen kuin työväline käynnistyy. Tällöin työntekijällä on oltava riittävästi aikaa poistua vaara-alueelta tai mahdollisuus välttää työvälineen käynnistymisestä tai pysähtymisestä aiheutuvat vaarat.

10 §

Työvälineen pysäyttäminen ja hätäpysäytys

Työvälineessä on oltava hallintalaitte sen pysäyttämiseksi täydellisesti ja turvallisesti.

Jokaisessa työpisteessä on oltava pysäytyslaite, jolla työväline tai kaikki työvälineet voidaan pysäyttää turvalliseen tilaan. Pysäytyslaitteella tulee olla ensisijainen asema käynnistyslaitteisiin nähden. Kun työväline tai sen vaaralliset osat ovat pysähtyneet, energiansyötön kyseisiin laitteisiin on lakattava.

Mahdollisuuksien mukaan ja työvälineeseen liittyvistä vaaroista ja sen normaalista pysähtymisajasta riippuen työvälineessä on oltava hätäpysäytyslaite.

11 §

Energialähteestä erottaminen

Työväline on varustettava selvästi tunnistettavin ja tarvittaessa lukittavin laittein, joilla se voidaan erottaa kaikista energialähteistään. Energiansyötön katkaisun jälkeen työvälineeseen varastoitunut energia on voitava poistaa ilman, että se aiheuttaa vaaraa.

12 §

Kunnossapitotyön turvallisuus

Työnantajan on työvälineen asennuksessa, huollossa, korjauksessa ja muussa kunnossapitotyössä varmistettava, että

- 1) työntekijä on saanut erityisoloja koskevat riittävät tiedot, opetuksen ja ohjauksen;
- 2) työstä vastuussa olevat työnantajan edustajat ovat tarvittaessa hyväksyneet työn suoritettavaksi sekä antaneet luvan aloittaa työ;
- 3) työpaikalla on tehty työn turvallisuuden kannalta tarpeelliset järjestelyt ja mittaukset;
- 4) vaaraa aiheuttava kaasun ja nesteiden paine ja virtaus on katkaistu;
- 5) sähköjännite on katkaistu;
- 6) taakka on varmistettu siten, ettei nostolaitteen vikaantuminen aiheuta vaaraa;
- 7) korjattavien työvälineiden käynnistäminen on estetty luotettavalla tavalla korjaustyön aikana silloin, kun työntekijä on vaara-alueella;
- 8) käytettävät työvälineet ovat kunnossa ja tarkoitukseen sopivat;
- 9) on huolehdittu siitä, ettei hapen puutteesta tai vaarallisista aineista aiheudu vaaraa työskenneltäessä säiliöissä tai umpinaisissa tiloissa;
- 10) käytetään tarkoituksenmukaisia henkilösuojaimia, apuvälineitä ja muita laitteita;
- 11) telineiden, työskentelytasojen ja tikkaiden vakavuudesta sekä kantavuudesta on riittävästi huolehdittu; sekä
- 12) tarpeeton pääsy vaara-alueelle on estetty.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työ on välttämätöntä tehdä työvälineen ollessa käynnissä, sitä varten on tehtävä kirjalliset ohjeet. Ohjeissa on esitettävä tarkoituksenmukaiset suojaustoimenpiteet tai tapa työn tekemisestä vaara-alueen ulkopuolella. Työ on tehtävä mahdollisuuksien mukaan suojusta tai turvalaitetta poistamatta.

13 §

Sääolot

Työnantajan on järjestettävä korkealla tehtävä työ ja sään vaikutukselle alttiin työvälineen käyttö siten, etteivät tuuliolosuhteet, työvälineiden jäätyminen, vesi- tai lumisade, salama tai muut sääolot vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu työ on keskeytettävä, jos sääolosuhteet huonontuvat siten, että työntekijän turvallisuus vaarantuu.

14 §

Erityiset pätevyysvaatimukset

Ajoneuvonosturin, jonka nostokyky on yli 5 tonnia, ja torninosturin kuljettajalla on oltava asianmukainen ammattitutkinto tai sen soveltuva osa.

Jos kuormausnosturin kuormamomentti on yli 25 tonnimetriä ja se on tarkoitettu pääasiassa muuhun käyttöön kuin ajoneuvon kuormaamiseen, sen kuljettajalla tulee olla asianmukainen ammattitutkinto tai sen soveltuva osa.

Aluehallintovirasto voi erityisistä syistä myöntää työpaikkakohtaisen luvan käyttää tietyn nosturin kuljettajana sitä, jolla ei ole 1 tai 2 momentin mukaista pätevyyttä, jos hänellä on siihen muulla tavoin osoitettu kyky ja taito ja työntekijöiden turvallisuus on varmistettu.

Trukin ja henkilönostimen kuljettajalla on oltava sen käyttöön työnantajan antama kirjallinen lupa. Työnantajan on ennen luvan antamista varmistettava, että kuljettajalla on riittävät kyvyt ja taidot työväliseen käyttämiseen.

Ulkomaisen tutkinnon hyväksymisen 1 ja 2 momentissa tarkoitetuksi pätevydeksi ratkaisee valtakunnallisesti Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto.

Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

20 §

Nostotyön suunnittelu ja nostolaitteen valinta

Nostotyön suunnittelussa ja nostolaitteiden valinnassa on:

- 1) huolehdittava siitä, että nostot suunnitellaan huolellisesti, jotta nostot voidaan toteuttaa työntekijän turvallisuutta vaarantamatta; erityisesti on huolehdittava siitä, ettei taakan alla tai vaara-alueella liikuta tarpeettomasti noston aikana;
- 2) valittava käyttötarkoitukseen sopiva ja suoritusarvoiltaan riittävä nostolaite;
- 3) varmistettava, että noston suorittamiseen on riittävästi tilaa;
- 4) varmistettava nostolaitteen turvallinen sijoittaminen kantavalle ja tasaiselle ajo- ja nostoalustalle niin, että nostolaite ei voi kallistua, kaatua tai liikkua hallitsemattomasti;
- 5) valittava tarvittaessa taakan nostamiseen tarkoitukseen sopivat nostoapuvälineet;
- 6) varmistettava, että nostolaitteen käyttöpaikalta on riittävä näkyvyys; jos näkyvyys nostolaitteen kuljettajan paikalta johonkin liikesuuntaan on rajoitettu, työnantajan on varmistettava, että nostolaitteessa on kyseiseen suuntaan tapahtuvista liikkeistä varoittava merkinantojärjestelmä, jollei ole ryhdytty muihin turvallisen työskentelyn varmistaviin toimenpiteisiin;
- 7) laadittava nostotyösuunnitelma, jolla varmistetaan toimintojen yhteensovittaminen, jos taakkaa on nostettava yhtä aikaa kahdella tai useammalla nostolaitteella; sekä
- 8) ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin taakkojen tai nostolaitteiden osien välisten törmäysten välttämiseksi, jos kaksi nostolaitetta tai useampia nostolaitteita asennetaan tai pystytetään työpaikalle siten, että niiden toiminta-alueet ovat päällekkäin.

Jos noston aikana on välttämätöntä tehdä työtä taakan alla tai vaara-alueella, työntekijän turvallisuus on varmistettava luotettavasti.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään nostoista, koskee soveltuvin osin myös siirtoja ja kuljetuksia.

21 §

Nostolaitteen käyttö

Nostolaitteen käytössä on noudatettava erityistä varovaisuutta ja huolellisuutta sekä huolehdittava siitä, että nostotyö tehdään suunnitellulla tavalla turvallisesti.

Nostolaitteen käytön ja käyttöolosuhteiden tulee vastata valmistajan ilmoittamia suunnitteluperusteita. Nostolaitteen suurinta sallittua kuormitusta ei saa ylittää.

Nostolaite, jonka suurin sallittu kuormitus on vähintään 1 000 kg tai jonka kaatumismomentti on vähintään 40 000 Nm, tulee varustaa ylikuormituksen estolaitteella.

Nostolaitteen lujuus ja vakavuus on varmistettava ottaen huomioon etenkin taakkojen nostamisen aiheuttama kuormitus ja rakenteiden pystytys- ja kiinnityskohtiin kohdistuvat rasitukset.

Työvuoron alkaessa on varmistettava nostolaitteen tuennan riittävyys ja kokeiltava, että nostolaitteen turva- ja hallintalaitteet toimivat oikein.

Nostettaessa pakkauksia tulee ottaa huomioon pakkauksessa olevat merkinnät. Jollei sellaisia ole, tulee muulla tavalla varmistaa noston turvallisuus ennen työn aloittamista.

22 §

Nostolaitteen ja sen lisälaitteiden merkinnät

Nostolaitteessa on oltava selvästi näkyvässä sen suurin sallittu kuorma ja tarvittaessa kuormakilpi, josta käy ilmi koneen eri toimintavaiheiden suurin sallittu kuorma.

Nostamisessa käytettävissä lisälaitteissa on oltava turvallisen käytön kannalta tarpeelliset merkinnät.

Nostolaitteeseen, jota ei ole tarkoitettu henkilöiden nostamiseen, on tehtävä selvä merkintä henkilönostokiellosta, jos on olemassa vaara, että sitä saatetaan erehdyksessä käyttää tähän tarkoitukseen.

24 §

Nostoapuvälineet

Nostoapuvälineen kunto ja merkinnät on varmistettava ennen nostoapuvälineen käyttämistä.

Sellaista nostoapuvälinettä, josta puuttuu suurinta sallittua kuormaa osoittava merkintä, ei saa käyttää.

Nostoapuvälineet on säilytettävä siten, etteivät ne vahingoitu tai rikkoudu.

Vaurioitunutta nostoapuvälinettä ei saa käyttää.

Nostoapuvälineet on kiinnitettävä taakkaan suunnitelluista nostopisteistä tai muulla tavoin varmistettava, että taakka voidaan nostaa turvallisesti.

25 c §

Henkilönostokoria koskevat vaatimukset

Henkilönostokorin tulee olla suunniteltu ja valmistettu henkilönostoihin.

Nostokorin kiinnityksen käytettävään nosturiin tai trukkiin tulee olla luotettava. Kuormaus-nosturissa nostokori on kiinnitettävä nostopuomiin. Yksinomaan nosturin nostoköyden varassa olevan nostokorin kannatus on varmistettava erillisellä nostokoneistolla tai turvalaitteella, ellei kysymyksessä ole nosturi, johon ei voida koukkupesän suuren painon tai muun rakenteellisen syyn vuoksi asettaa erillistä nostokoneistoa tai turvalaitetta. Henkilönoston edellytyksenä on tällöin, että nosturin nosto- ja köysikoneiston arvioidaan muuten olevan niin luotettava, ettei nostokorin putoamisvaaraa ole. (29.11.2012/1091)

Nostokoriin tulee olla turvallinen pääsy. Tarvittaessa koriin ja korista nousemista varten on oltava askelmat ja kädensijat. Korissa on oltava merkityt kiinnityspisteet henkilökohtaisten putoamissuojainten kiinnitykseen. Putoamissuojainten valinnasta ja käytöstä säädetään erikseen.

Nosturin nostopuomiin ja nostokorkeudeltaan yli kuuden metrin trukkiin kiinnitettävässä henkilönostokorissa tulee olla hätäpysäytin.

Nostokorissa on oltava selvä merkintä nostokorin suurimmasta sallitusta kuormituksesta ja henkilömäärästä.

26 §

Putoamisen estävät suojarakenteet

Putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden on oltava rakenteeltaan ja lujuudeltaan sellaiset, että ne mahdollisimman hyvin estävät tai pysäyttävät putoamisen. Kaiteiden ja muiden yleisesti vaikuttavien putoamisen estävien suojarakenteiden on oltava yhtenäiset lukuun ottamatta niitä kohtia, joista on käynti tikkaille tai portaikkoon.

Jos työn tekeminen edellyttää, että putoamisen estävä suojarakenne tai laite väliaikaisesti poistetaan, on käytettävä tehokkaita korvaavia suojatoimia. Työtä ei saa suorittaa ennen kuin nämä suojatoimet on toteutettu. Putoamisen estävä suojarakenne tai -laite on palautettava paikalleen heti, kun kyseinen työ on päättynyt tai keskeytynyt.

27 §

Telinettä koskevat ohjeet, laskelmat ja suunnitelmat

Jos telineiden käyttö- ja purkuohjeissa poiketaan valmistajan ohjeista tai ne eivät perustu lujuus- ja vakavuuslaskelmiin, työnantajan on huolehdittava tarvittavien laskelmien tekemisestä, paitsi jos telineet pystytetään vakiintunutta ja turvallisesti katsottua pystytystapaa noudattaen.

Valitun telineen rakenteen vaatavuuden ja tehtävän työn edellyttämällä tavalla tulee laatia telineen pystytys-, käyttö- ja purkamissuunnitelma. Suunnitelman laatijalla on oltava tarvittava pätevyys. Suunnitelma voi olla yleisluontoinen täydennettynä telineen erityispiirteitä koskevilla tiedoilla.

28 §

Telineen ominaisuudet

Telineellä tasoinen ja kulkuteineen on oltava turvallisuuden kannalta riittävä lujuus, jäykkyys ja seisontavakavuus sen käytön ja siirron aikana sekä telineen kaikissa pystytys- ja purkuvaiheissa.

Telineen tukien luisumisvaara on torjuttava joko kiinnittämällä tukipintaan luisumista estävä laite tai muulla yhtä tehokkaalla keinolla, ja kantavan pinnan on oltava riittävän kestävä. Telineen seisontavakavuus on varmistettava. Pyörillä liikuteltavien telineiden liikkuminen itsestään niillä työskenneltäessä on estettävä asianmukaisilla laitteilla.

Telineen tasojen on oltava mitoiltaan, muodoltaan ja kokoonpanoltaan sellaiset, että ne soveltuvat työn luonteeseen ja kestävät tarvittavan kuormituksen sekä että niillä työskenteleminen ja liikkuminen on turvallista. Telineiden tasot on asennettava siten, etteivät telineiden osat pääse liikkumaan tavanomaisessa käytössä. Tasoihin kuuluvien osien ja pystysuorien putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden väliin ei saa jäädä suojaamattomia aukkoja.

29 §1

Telineen pystytys, purkaminen ja muutostyö

Telineen saa pystyttää, purkaa ja muuttaa vain työntekijä, jolle on annettu erityisopastus ja ohjeet seuraavista asioista:

- 1) telineen pystyttäminen, purkaminen ja muuttaminen suunnitelman mukaisesti;
- 2) turvallisuus telineen pystytyksen, purkamisen tai muuttamisen aikana;
- 3) toimenpiteet henkilöiden tai esineiden putoamisvaaran ehkäisemiseksi;
- 4) telineen turvallisuutta heikentäviin sääolosuhteiden muutoksiin liittyvät turvatoimet;
- 5) sallitut kuormitukset; sekä
- 6) muut pystytykseen, purkamiseen tai muuttamiseen liittyvät mahdolliset vaarat.

Työtä johtavalla henkilöllä ja asianomaisilla työntekijöillä on oltava valmistajan ohjeet tai telineen pystytys- ja purkamissuunnitelma.

Pystytettäessä, purettaessa tai muutettaessa telinettä tai sen osaa se on merkittävä kielto- ja varoitusmerkein siten kuin erikseen säädetään, ja pääsy vaaralliselle alueelle on suljettava asianmukaisin estein.

30 §

Tikkaiden käyttö ja sijoittaminen

Tikkaita on käytettävä siten, että työntekijät saavat niistä koko ajan turvallisen otteen ja tuen. Taakan kantaminen käsin ei saa estää turvallisen otteen säilymistä tikkaista. Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana.

Tikkaat on sijoitettava siten, että ne seisovat vakaasti käytön aikana. Siirrettävien tikkaiden on oltava vakaalla, kestävällä, sopivan kokoisella ja liikkumattomalla alustalla, jotta puolat pysyvät vaakasuorassa asennossa. Riipputikkaat on kiinnitettävä turvallisesti ja köysitikkaita lukuun ottamatta siten, että ne eivät siirry eivätkä heilu.

Siirrettävien tikkaiden kaatuminen ja jalkojen luisuminen on estettävä kiinnittämällä tikkaiden ylä- tai alaosa, käyttämällä luisumisen estäviä laitteita tai muilla yhtä tehokkailla toimenpiteillä.

Tikkaiden on oltava niin korkeat, että ne ulottuvat riittävästi saavutettavan tason yläpuolelle, jollei muilla toimenpiteillä voida taata varmaa otetta. Lukittavia moniosaisia yhdistelmä-tikkaita ja jatkettavia tikkaita on käytettävä siten, että askelmien, rajoittajien, nivelten ja lukitushakojen lujuus ja kestävyys säilyy käyttöolosuhteissa ja että osat eivät liiku suhteessa toisiinsa.

Pyörillä varustetut tikkaat on asetettava liikkumattomaan asentoon ennen niille nousua.

32 §

Yleiset säännökset käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista

Työnantajan on huolehdittava, että sen lisäksi, mitä 5 §:ssä säädetään, hyväksytty asiantuntija tai asiantuntijayhteisö tekee liitteessä mainituille työvälaineille niiden oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnon varmistamiseksi käyttöönotto-tarkastuksen tai määräaikaistarkastuksen.

Tarkastuksen laajuus ja tarkastusmenetelmät riippuvat työvälaineesta ja sen käytöstä sekä käytettävästä kunnonvalvontajärjestelmästä.

Liitteessä mainittua työvälainettä ei saa työssä käyttää, jos tarkastusta ei ole asianmukaisesti suoritettu.

TTurvaL**32 §****Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys**

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

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

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

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

VALTIONEUVOSTON ASETUS (VN_a) TYÖPAIKKOJEN TURVALLISUUS- JA TERVEYSVAATIMUKSISTA 577/2003**1 §****Soveltaminen**

Tässä asetuksessa säädettyjä turvallisuus- ja terveystahtimuksia on noudatettava työssä, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002). Tätä asetusta ei sovelleta:

- 1) ajoneuvoihin, kuljetusvälineiden sisällä oleviin työpaikkoihin eikä työpaikan ulkopuolella käytettäviin kuljetusvälineisiin;
- 2) rakennustyöhön;
- 3) kaivannais- ja avolouhostoimintaan;
- 4) maa- ja metsätaloustyöhön, jota tehdään muualla kuin rakennuksissa.

Laivatyössä tämän asetuksen 9 §:n 1 momenttia ja 16 §:n 3 momenttia noudatetaan vain soveltuvien osien. Rakennustyön turvallisuudesta säädetään erikseen.

Työpaikkana käytettävän tai käytettäväksi tarkoitetun rakennuksen suunnittelusta, rakentamisesta ja käyttöturvallisuudesta sekä työpaikan onnettomuuksien ehkäisyn ja vahinkojen rajoittamisen sekä pelastustoiminnan järjestelyistä on lisäksi voimassa, mitä niistä erikseen säädetään.

2 §**Työnantajan yleiset velvollisuudet**

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikka täyttää tämän asetuksen vaatimukset ja että työpaikka ja siellä käytettävät turvallisuus- ja muut laitteet huolletaan, puhdistetaan ja tarkastetaan säännöllisesti ja asianmukaisesti. Työpaikalla havaitut viat, jotka saattavat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, on korjattava mahdollisimman nopeasti.

Tämän asetuksen 3–17 §:n säännöksiä on noudatettava silloin, kun työpaikan, toiminnan, olosuhteiden tai vaaran erityispiirteet sitä edellyttävät.

3 §**Istuimet**

Työpaikalla tulee olla työntekijöiden käytettävissä tarkoituksenmukaisia istuimia, milloin työtä haitatta voidaan tehdä istualtaan, sekä muutoin käytettäväksi lepovarten, milloin siihen on tilaisuus.

4 §**Ruokailu- ja lepotilat**

Työntekijöiden käyttöön tarkoitettujen ruokailu- ja lepotilojen ja lepohuoneiden tulee olla tarkoitukseen sopivia ja riittävän tilavia. Tähän tarkoitukseen varatussa tilassa tai huoneessa tulee olla työntekijöiden määrään nähden tarpeeksi monta pöytää ja selkänojallista istuinta. Työntekijöiden mukanaan tuoman ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten tulee tarvittaessa olla asianmukaiset laitteet.

5 §**Pukeutumistilat**

Pukeutumistilojen tulee olla helppopääsyisiä ja työn luonteeseen ja työntekijöiden lukumäärään nähden riittävän tilavia. Niissä on oltava istuimet.

Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus säilyttää vaatteensa lukitussa paikassa. Työvaatteille tulee olla erilliset säilytystilat kuin muille vaatteille, jos työssä käytettävät vaaralliset aineet, kosteus, lika ja muut vastaavat olosuhteet sitä edellyttävät. Tarvittaessa tulee olla tila vaatteiden kuivattamista varten.

6 §**Peseytymis- ja käymälätilat**

Peseytymistilojen tulee tarvittaessa olla lämmitettäviä ja niissä tulee olla saatavissa lämmintä pesuvettä. Niissä tulee myös olla tarvittava määrä peseytymislaitteita ja tarvittaessa kylpy- tai suihkulaitteet taikka sauna. Jos peseytymistilat ovat erillään pukeutumistiloista, niiden välillä on oltava helppo kulkuyhteys. Peseytymis-, pukeutumis- ja lepotiloja sekä käymälöitä tulee tarvittaessa olla erikseen miehille ja naisille.

7 §**Asuintilat**

Työnantajan työntekijöiden käyttöön työpaikalla tai sen läheisyydessä mahdollisesti varaamien asuintilojen terveydellisistä vaatimuksista säädetään erikseen.

8 §**Ensiapuutilat**

Työpaikan ensiapuhuone tai muu ensiapuun tarkoitettu tila tulee sijoittaa ja mitoittaa siten, että siihen voidaan tarvittaessa helposti päästä paarien kanssa. Ensiapuvälineiden riittävyys ja asianmukaisuus sekä niiden säilytyspaikan asianmukainen kunto on tapaturman tai sairastumisen varalta tarkastettava kerran kuukaudessa.

9 §

Työpaikan tilavuus ja ilmanvaihto

Työhuoneen ilmatilan tulee olla vähintään kymmenen kuutiometriä kutakin työntekijää kohden. Tätä laskettaessa otetaan työhuoneen korkeudesta huomioon enintään kolme ja puoli metriä.

Jos työpaikalla käytetään koneellista ilmanvaihtoa, se on pidettävä toimintakunnossa. Laitteistossa oleva työntekijälle välitöntä terveyshaittaa aiheuttava lika ja muut epäpuhtaudet on puhdistettava. Laitteiston on toimittava niin, että työntekijöiden terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

Jos se on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta tarpeellista, ilmanvaihtolaitteisto on varustettava valvontajärjestelmällä, joka ilmoittaa toimintahäiriöistä.

10 §

Työpaikan valaistus

Työpaikalla käytössä olevat valaisimet tulee asentaa työtiloihin, käytäviin ja muualle työpaikalla siten, että ne eivät aiheuta lisävaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työpaikalla tulee olla riittävä ulkovalaistus, jollei päivänvalo ole riittävä.

Työpaikkana käytettävä maanalainen tila, ikkunaton rakennus tai rakennuksen osa tai muu sellainen työpaikka, jossa työntekijät ovat erityisen alttiina vaaralle keinovalaistuksen joutuessa epäkuntoon, on varustettava riittävällä varavalaistuksella.

Jollei maan alla suoritettavassa tai muussa siihen verrattavassa työssä voida järjestää tai voida kohtuudella vaatia järjestettäväksi muuta valaistusta, voidaan siellä käyttää työntekijän mukanaan kuljettamaa valaistusvälinettä.

11 §

Lattiat, portaat ja käytävät

Työpaikan lattiat, portaat ja käytävät on pidettävä sellaisessa kunnossa, että liukastumis- ja kompastumis- ja putoamisvaara on mahdollisimman vähäinen.

Sellaisissa paikoissa, joissa työntekijät työtä suorittaessaan tai liikkuessaan saattavat pudota taikka esineet pudotessaan tai kaatuessaan voivat vahingoittaa heitä, tulee työn luonteeseen katsoen olla tarkoituksenmukaisia kaiteita, aitauksia, suojakatoksia tai muita turvallisuuslaitteita. Työntekijöille on järjestettävä turvallinen pääsy työskentelypaikoille.

12 §

Ikkunat

Silloin kun työntekijöiden on avattava, suljettava, säädettävä tai varmistettava ikkunat, kattoikkunat tai tuulettimet, sen on voitava tapahtua turvallisesti. Niistä ei saa avattuina aiheutua vaaraa työntekijöille.

Työhuoneen ikkunoiden ja lasiseinien tulee olla työn luonne huomioon ottaen sellaisesta materiaalista tai siten suojattu, että työntekijä välttyy työssään terveydelle haitalliselta auringon aiheuttamalta lämpökuormitukselta. Avoinna olevista ikkunoista ei saa aiheutua vaaraa työntekijöille.

Ikkunoihin ja kattoikkunoihin on niiden suunnitteluvaiheessa suunniteltava tai niihin on muulla tavoin asennettava laitteet, jotka tekevät mahdolliseksi niiden puhdistamisen siten, ettei tätä työtä suorittaville tai rakennuksessa tai sen läheisyydessä oleville työntekijöille aiheudu vaaraa.

13 §

Ovet ja portit

Läpinäkyvään oveen on kiinnitettävä oven havaittavuutta parantava tarkoituksenmukainen merkintä. Heiluriovien ja -porttien on oltava läpinäkyviä tai niissä on oltava läpinäkyvä osa. Liukuovet on varustettava turvalaitteella, joka estää niitä putoamasta kiskoltaan ja kaatumasta. Nosto-ovet ja -portit on varustettava mekaanisilla, joka estää niiden putoamisen alas.

Mekaanisten ovien ja porttien on toimittava siten, ettei työntekijöille aiheudu tapaturman vaaraa. Ne on varustettava helposti tunnistettavilla hätäpysäytyslaitteilla, jotka on sijoitettava helposti luokse päästävään paikkaan. Jos ovet ja portit eivät avaudu automaattisesti virran katketessa, ne on voitava avata myös käsin.

Pääasiallisesti ajoneuvoliikennettä varten tarkoitettujen porttien välittömään läheisyyteen on järjestettävä erilliset ovet jalankulkijoita varten, jollei jalankulkijoiden ole turvallista kulkea ajoneuvoliikenteelle tarkoitettujen porttien kautta. Erilliset jalankulkijoille tarkoitettavat ovet on merkittävä selvästi ja ne on pidettävä esteettöminä.

14 §

Liikennereitit ja vaara-alueet

Liikennereitit, mukaan lukien portaat, kiinteät tikkaat sekä lastauslaiturit ja -luiskat, on sijoitettava ja mitoittettava siten, että varmistetaan jalankulkijoiden ja ajoneuvojen helppo, turvallinen ja tarkoituksenmukainen kulku aiheuttamatta vaaraa näiden liikennereittien läheisyydessä työskenteleville työntekijöille.

Jalankulkijoille ja tavaraliikenteelle tarkoitettavat reitit on mitoittettava ottaen huomioon mahdollisten käyttäjien määrä ja työpaikan toiminnan luonne. Jos liikennereiteillä käytetään kuljetusvälineitä, jalankulkijoille on varattava riittävä turvallinen kulkutila. Ajoneuvoliikenteelle tarkoitettavat reitit on sijoitettava siten, että näkyvyys on riittävä ja että ovien ja porttien avautumiselle sekä jalankulkuteille, käytäville ja portaikoille on riittävästi tilaa.

Jos tavaransiiroista tai kuljetuslaitteista aiheutuvaa vaaraa ei muutoin voida välttää, tulee työntekijöille järjestää suojatilat ja varmistaa merkinantojärjestelyillä sekä sopivilla suojalaitteilla ja -välineillä turvallisuuden säilyminen.

15 §

Liukuportaita ja liukukäytäviä koskevia erityistoimenpiteitä

Liukuportaiden ja -käytävien on toimittava turvallisesti. Ne on varustettava tarvittavilla turvalaitteilla ja helposti tunnistettavilla hätäpysäytyslaitteilla. Hätäpysäytyslaitteet on sijoitettava helposti luokse päästävään paikkaan.

16 §**Työpaikan paloturvallisuus ja pelastautuminen hätätilanteessa**

Työpaikka ja työ tulee järjestää siten, että tulipalon tai muun onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen. Työjätteet ja muut työn kannalta tarpeettomat aineet, jotka voivat syttyä, on poistettava.

Työntekijöiden varoittaminen tulipalon johdosta tulee järjestää siten, että hälytys tehokkaasti havaitaan kaikkialla työpaikalla ja että samalla voidaan todeta, keitä hälytys koskee. Alkuserotusvälineiden on oltava helposti käyttöön otettavissa.

Tulipalossa tai muussa vastaavassa vaaratilanteessa työntekijöiden on voitava poistua kaikista työpisteistä nopeasti ja mahdollisimman turvallisesti. Rakennusten uloskäytävien ja kulkureittien niille on johdettava ulos tai turvalliselle alueelle mahdollisimman suoraan eikä niillä saa olla liuku- tai pyöröovia. Ovien tulee olla työn keston tai ihmisten muun työpaikalla olon ajan tarvittaessa molemmilta suunnilta avattavissa. Tarvittaessa uloskäytävillä ja niille johtavilla kulkureiteillä on järjestettävä asianmukainen varavalaistus.

17 §**Työntekijöille annettavat suojelu- ja pelastautumisohjeet**

Työntekijöille on annettava tarpeelliset suojeluohjeet tulenkäsittelystä, tulenvaaraa aiheuttavasta työskentelystä, tulenvaarallisten tai räjähtävien aineiden käsittelemisestä ja säilyttämisestä, tuuletuslaitteiden tarkoituksenmukaisesta käytämisestä palon sattuessa, hätäilmoituksesta, palokunnan hälyttämisestä, palo-ovien sulkemisesta ja nopeasta poistumisesta tarvittaessa ja muista tulipalon varalta tai sen sattuessa kullakin työpaikalla vallitsevien olosuhteiden mukaan varteen otettavista toimenpiteistä.

18 §**Yhteistoiminta**

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

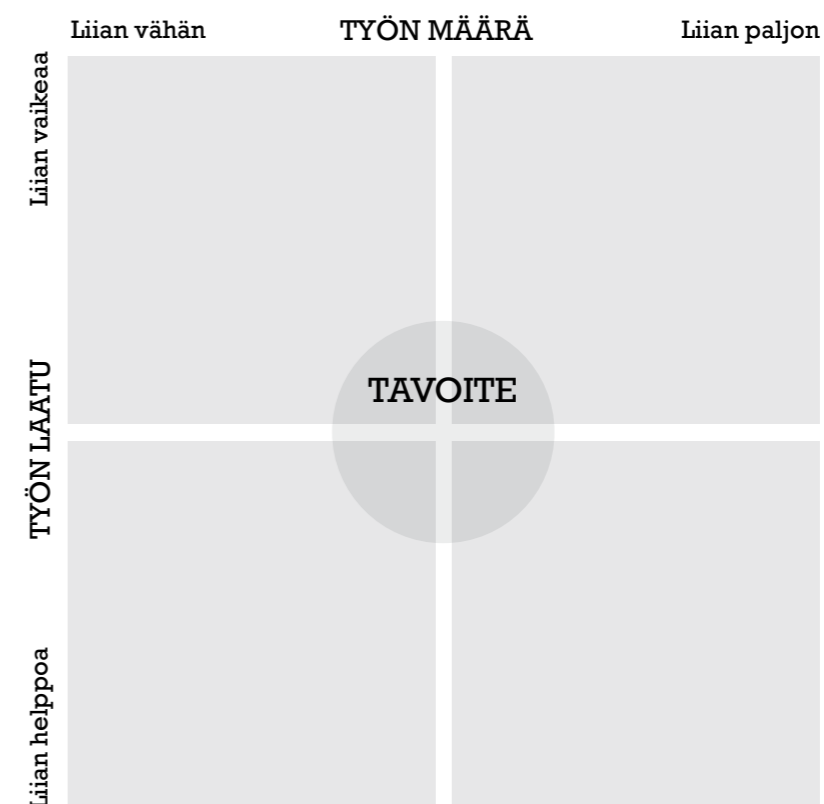
19 §**Voimaantulo**

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2003. Tällä asetuksella kumotaan työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista 10 päivänä kesäkuuta 1999 annettu valtioneuvoston päätös (728/1999). Työpaikkojen, jotka olivat käytössä tämän asetuksen voimaan tullessa ja jotka silloin täyttivät 1 momentissa tarkoitettujen valtioneuvoston päätöksen vaatimukset, katsotaan täyttävän myös tämän asetuksen vaatimukset. Työpaikan, joka otetaan käyttöön ensimmäisen kerran tai jota muutetaan tai laajennetaan tämän asetuksen voimaantulon jälkeen, tulee täyttää tämän asetuksen vaatimukset.

**2.4 Psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö.
Väkivallan uhka, häirintä, yksintyöskentely, yötyö****Henkinen kuormitus**

Henkisen kuormituksen arvioinnissa voidaan käyttää monenlaisia työkaluja. Henkistä kuormitusta arvioitaessa, on tärkeää muistaa, että kuormitusta aiheuttaa liian työmäärän lisäksi myös liian vähäinen työmäärä ja liian vaativan työn lisäksi myös liian helppo työ. Alla olevan arviointimallin avulla voi arvioida omaa kuormitustaan. Paras tilanne on, mikäli arvioinnin tulos sijoittuu kuvan keskipisteeseen.

Stressin määrää käytetään usein henkisen kuormituksen arvioinnissa. Lähes kaikissa työtehtävissä esiintyy stressitason vaihtelua. Korkea stressitaso on haitallista pitkään jatkuessaan. Tällöin on hyvä ottaa asia keskustelussa työpaikalla tai työterveyshuollossa stressin aiheuttajien selvittämiseksi ja niiden poistamiseksi. On myös hyvä muistaa, että stressiä aiheuttaa sekä työ- että yksityiselämä.

**Turval****27 §****Väkivallan uhka**

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

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

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

28 §

Häirintä

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

29 §

Yksintyöskentely

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

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

30 §

Yötyö

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

Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekeväille työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja jos ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

2.5 Tuoteturvallisuus. Markkinavalvonta

LAKI ERÄIDEN TEKNISTEN LAITTEIDEN VAATIMUSTENMUKAISUUDESTA 1016/2004

Konelaki

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on varmistaa, että kone, työväline, henkilönsuojain tai muu tekninen laite (tekninen laite) on vaatimusten mukainen eikä aiheuta valmistajan tarkoittamassa käytössä tapaturman vaaraa eikä terveyden haittaa. Lain tarkoituksena on myös varmistaa, että asianmukaisesti suunniteltu, valmistettu ja varustettu tekninen laite voidaan esteettä luovuttaa markkinoille tai käyttöön.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan valmistajaan, maahantuojaan, myyjään ja muuhun henkilöön, joka luovuttaa olennaisessa määrin työssä käytettäväksi tarkoitettua teknisen laitteen Suomessa markkinoille tai käyttöön.

Teknisen laitteen hankintaan, turvalliseen käyttöön ja tarkastamiseen liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään erikseen.

4 §

Valmistajan yleinen huolehtimisvelvollisuus

Valmistajan tulee suunnitella ja valmistaa tekninen laite rakenteiltaan, varusteiltaan ja muilta ominaisuuksiltaan sellaiseksi, että se soveltuu tarkoitettuun käyttöön eikä tällaisessa käytössä aiheuta tapaturman vaaraa eikä terveyden haittaa. Jos tapaturman vaaraa tai terveyden haittaa ei voida muutoin riittävästi poistaa, on valmistuksessa käytettävä tarkoituksenmukaisia suojaustoimenpiteitä. Vaaroista ja haitoista on varoitettava tehokkaasti. Henkilönsuojaimen on oltava tehokas niitä vaaroja vastaan, joilta suojaamaan se on tarkoitettu.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset:

- 1) koneiden suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaatimuksista, hallintajärjestelmistä, mekaanisen ja muun vaaran torjunnasta, suojuksien ja turvalaitteiden ominaisuuksista;
- 2) henkilönsuojainten suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä vaatimuksista sekä henkilönsuojainten haittomuudesta ja suojausominaisuuksista; sekä
- 3) muiden kuin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen teknisten laitteiden suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaatimuksista.

5 §**Vaatimustenmukaisuuden osoittaminen**

Valmistajan tulee teknisen laitteen ominaisuuksien edellyttämällä tavalla: luotettavasti osoittaa, että tekninen laite on vaatimusten mukainen; vaaralliset tekniset laitteet ja muut kuin yksinkertaiset vähäisiltä vaaroilta suojaamaan tarkoitettut henkilönsuojaimet on asiantuntijalaitoksen tyyppitarkastettava tai varmistettava niiden vaatimustenmukaisuus; koota vaatimustenmukaisuuden osoittamista ja valvontaa varten tekniset asiakirjat; laatia laitteen mukana toimitettavaksi asianmukaiset käyttö- ja muut ohjeet; sekä varustaa tekninen laite merkinnällä sen vaatimuksenmukaisuudesta ja, jollei sen tunnistaminen ole muuten ilmeistä, tarpeellisella tunnistamismerkinnällä.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset teknisistä laitteista, joille on tehtävä tyyppitarkastus tai muu vaatimustenmukaisuuden varmentaminen, ja siihen liittyvästä menettelystä sekä laitteen mukana toimitettavien ohjeiden sisällöstä ja laitteeseen tehtävistä merkinnöistä.

8 §**Vaatimustenmukaisuusolettama**

Teknisen laitteen katsotaan olevan sitä koskevien vaatimusten mukainen, jos valmistaja on antanut vaatimustenmukaisuudesta asianmukaisen vakuutuksen ja tehnyt laitteeseen sitä koskevan merkinnän tai laitteen vaatimustenmukaisuus on muutoin osoitettu siten kuin 5 §:ssä säädetään.

Jos valvontaviranomainen osoittaa teknisen laitteen olevan vaatimusten vastaisen tai vaarallisen käytössä, sen markkinoilla olo voidaan estää tai sitä voidaan rajoittaa siten kuin erikseen säädetään.

VNA KONEIDEN TURVALLISUUDESTA 400/2008

Koneasetus

1 §**Asetuksen tarkoitus**

Tällä asetuksella pannaan täytäntöön koneista ja direktiivin 95/16/EY muuttamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/42/EY.

Asetuksessa säädetään koneiden suunnitteluun ja rakentamiseen liittyvistä olennaisista terveys- ja turvallisuusvaatimuksista sekä niiden vaatimuksenmukaisuuden osoittamisesta, markkinoille saattamisesta ja käyttöön otosta.

2 §**Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan valmistajaan, maahantuojaan, myyjään ja muuhun henkilöön, joka luovuttaa olennaisessa määrin työssä käytettäväksi tarkoitettua teknisen laitteen Suomessa markkinoille tai käyttöön.

Teknisen laitteen hankintaan, turvalliseen käyttöön ja tarkastamiseen liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään erikseen.

(TTurvaL, käyttöasetus)

4 §**Valmistajan yleinen huolehtimisvelvollisuus**

Valmistajan tulee suunnitella ja valmistaa tekninen laite rakenteiltaan, varusteiltaan ja muilta ominaisuuksiltaan sellaiseksi, että se soveltuu tarkoitettuun käyttöön eikä tällaisessa käytössä aiheuta tapaturman vaaraa eikä terveyden haittaa. Jos tapaturman vaaraa tai terveyden haittaa ei voida muutoin riittävästi poistaa, on valmistuksessa käytettävä tarkoituksenmukaisia suojaustoimenpiteitä. Vaaroista ja haitoista on varoitettava tehokkaasti. Henkilönsuojaimen on oltava tehokas niitä vaaroja vastaan, joilta suojaamaan se on tarkoitettu.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset:

- 1) koneiden suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaatimuksista, hallintajärjestelmistä, mekaanisen ja muun vaaran torjunnasta, suojuksien ja turvalaitteiden ominaisuuksista;
- 2) henkilönsuojainten suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä vaatimuksista sekä henkilönsuojainten haittattomuudesta ja suojausominaisuuksista; sekä
- 3) muiden kuin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen teknisten laitteiden suunnitteluun ja rakenteeseen liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaatimuksista.

5 §**Vaatimustenmukaisuuden osoittaminen**

Valmistajan tulee teknisen laitteen ominaisuuksien edellyttämällä tavalla:

- 1) luotettavasti osoittaa, että tekninen laite on vaatimusten mukainen; vaaralliset tekniset laitteet ja muut kuin yksinkertaiset vähäisiltä vaaroilta suojaamaan tarkoitettut henkilönsuojaimet on asiantuntijalaitoksen tyyppitarkastettava tai varmistettava niiden vaatimustenmukaisuus;
- 2) koota vaatimustenmukaisuuden osoittamista ja valvontaa varten tekniset asiakirjat;
- 3) laatia laitteen mukana toimitettavaksi asianmukaiset käyttö- ja muut ohjeet; sekä
- 4) varustaa tekninen laite merkinnällä sen vaatimuksenmukaisuudesta ja, jollei sen tunnistaminen ole muuten ilmeistä, tarpeellisella tunnistamismerkinnällä.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset teknisistä laitteista, joille on tehtävä tyyppitarkastus tai muu vaatimustenmukaisuuden varmentaminen, ja siihen liittyvästä menettelystä sekä laitteen mukana toimitettavien ohjeiden sisällöstä ja laitteeseen tehtävistä merkinnöistä.

Yleisesti ottaen yhdenmukaistettujen/harmonisoitujen standardien mukaan valmistetut laitteet täyttävät koneen suunnittelijalle asetetut vähimmäisvaatimukset. Kone voidaan suunnitella vaatimukset täyttäväksi myös muutoin kuin standardien mukaisesti.

6 §**Vaarallisen aineen huomioon ottaminen**

Milloin tekniseen laitteeseen pysyvästi kuuluvana osana sisältyy vaarallista ainetta, tulee valmistajan liittää siihen aineen nimi ja tarpeellinen merkintä sen vaarallisuudesta käytössä ja onnettomuustilanteissa. Mukana tulee toimittaa kyseistä vaarallista ainetta koskevat asianmukaiset käyttö- ja turvallisuusohjeet.

7 §**Euroopan talousalueelle tuojan velvollisuudet**

Jos valmistaja ei ole täyttänyt 4–6 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, kuuluu velvollisuus sellaiselle muulle henkilölle, joka luovuttaa teknisen laitteen omissa nimissään ensimmäistä kertaa markkinoille tai käyttöön Euroopan talousalueella.

8 §**Vaatimustenmukaisuusolettama**

Teknisen laitteen katsotaan olevan sitä koskevien vaatimusten mukainen, jos valmistaja on antanut vaatimustenmukaisuudesta asianmukaisen vakuutuksen ja tehnyt laitteeseen sitä koskevan merkinnän tai laitteen vaatimustenmukaisuus on muutoin osoitettu siten kuin 5 §:ssä säädetään.

Jos valvontaviranomainen osoittaa teknisen laitteen olevan vaatimusten vastaisen tai vaarallisen käytössä, sen markkinoilla olo voidaan estää tai sitä voidaan rajoittaa siten kuin erikseen säädetään.

9 §**Teknisen laitteen edelleen luovuttajan velvollisuudet**

Markkinoille luovutetun teknisen laitteen edelleen luovuttajan on osaltaan varmistettava, että laite on turvallisuuden kannalta siten vaatimustenmukainen kuin se oli markkinoille luovutettaessa. Lisäksi tulee varmistaa, että asianmukaiset suomen- ja ruotsinkieliset ohjeet ovat laitteen mukana.

10 §**Käytössä olevat tekniset laitteet**

Mitä 8 ja 9 §:ssä säädetään, koskee soveltuvin osin myös käytössä olevien teknisten laitteiden myyntiä, vuokrausta ja muuta luovuttamista.

Jos tekniseen laitteeseen tehdään käyttötarkoituksen vastaisia tai muita olennaisia turvallisuuteen vaikuttavia muutoksia, sitä käsitellään uutena laitteena ja siihen sovelletaan, mitä 4 ja 5 §:ssä säädetään.

TSValvL**TUOTTEIDEN TURVALLISUUDEN VALVONTA****18 §****Tuotteen luovuttamiskielto**

Jos aluehallintovirasto on valvonnassaan havainnut, ettei markkinoille tai käyttöön tarkoitettu tuote ole säädettyjen vaatimusten mukainen tai se on muuten omiaan aiheuttamaan vaaraa henkilöille tai omaisuudelle, aluehallintoviraston on tarpeelliselta osin siirrettävä asia ministeriön käsiteltäväksi.

Ministeriö voi kieltää tuotteen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes tuote on saatettu vaatimusten mukaiseksi. Kiellon sijasta ministeriö voi määrätä rajoituksia tai ehtoja tuotteen luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä tuotetta vaatimusten

vastaiseksi, ministeriö voi kieltää tuotteen luovutuksen, kunnes tuotteen vaatimusten mukaisuus on selvitetty.

Vaikka tuote on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön, ministeriö voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun kiellon tai määrätä tuotetta koskevista luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista, jos tuote on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden.

Tarkastaja voi, jos tuote käyttöön otettuna voi aiheuttaa välitöntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, antaa 2 tai 3 momentissa tarkoitetun kiellon väliaikaisena. Tarkastajan on siirrettävä asia aluehallintovirastolle, joka saattaa asian ministeriön käsiteltäväksi. Tarkastajan, aluehallintoviraston ja ministeriön on toimittava asiassa kiireellisesti.

19 §**Markkinoilta ja käytöstä poistaminen**

Ministeriö voi 18 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille tai käyttöön, poistamaan sen markkinoilta, ja jos tuote on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä.

20 §**Tiedottaminen ja tehosteet**

Ministeriö voi 18 tai 19 §:n mukaisessa päätöksessään asettaa velvoitteen tiedottaa sopivalla tavalla päätöksen edellyttämistä toimenpiteistä ja tuotteen haltijan oikeuksista.

Ministeriö voi määrätä tässä luvussa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Ministeriön on ilmoitettava 18 §:n 2 momentissa tarkoitetusta päätöksestä Euroopan yhteisöjen komissiolle ja tarvittaessa muille Euroopan unionin jäsenvaltioille siten kuin ilmoittamisesta yhteisön lainsäädännössä tai muualla säädetään.

21 §**Tuotteen tutkiminen ja kustannusten korvaaminen**

Ministeriöllä on oikeus ottaa tutkittavaksi 19 §:ssä tarkoitetun henkilön hallussa oleva tuote, jos se on 18 §:ssä tarkoitetun valvonnan kannalta tarpeellista. Jos tuotteen haltija sitä vaatii, tuote on korvattava käyvän hinnan mukaan, jollei osoittaudu, että tuote on vaatimusten vastainen.

Jos tuote on vaatimusten vastainen, ministeriö voi velvoittaa tuotteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta tai testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Kustannukset saadaan periä ilman eri tuomiota siten kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottotoimin annetussa laissa (367/1961) säädetään.

Laki verojen ja maksujen perimisestä ulosottotoimin on kumottu Lailla verojen ja maksujen täytäntöönpanosta 706/2007.

2.6 Opetus ja ohjeet

TurvaL

14 §

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

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

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammasteista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

VNP TYÖPAIKKOJEN TURVAMERKEISTÄ JA NIIDEN KÄYTÖSTÄ 976/1994

3 §

Työnantajan on järjestettävä tässä päätöksessä määrätyt turvamerkit, kun työntekijälle aiheutuvia vaaroja ei voida välttää tai riittävästi vähentää yleisillä teknisillä ja rakenteellisilla toimenpiteillä tai työn organisoinnilla.

Turvamerkkejä järjestäessään työnantajan on otettava huomioon työsuojelua koskevien säännösten tai määräyksien mukaisesti työpaikalla tehty riskien arviointi.

4 §

Työnantajan on annettava työntekijöille tai heidän edustajilleen opetusta ja ohjausta turvamerkkien tarkoituksesta ja niistä toimista, joihin on ryhdyttävä käytettävien turvamerkkien johdosta.

Rakennusalan turvallisuussäädökset koskevat usein myös muita teollisuuden aloja

Rakennusalalle on viime vuosina tullut paljon uusia säädöksiä, jotka liittyvät työturvallisuuteen. Liittoihin on tullut kohtuullisen paljon kysymyksiä säädösten sovellettavuudesta teknologiateollisuuden työpaikoilla. Rakennusalan työturvallisuussäädösten määritelmä rakennusalasta perustuu ILO:n sopimukseen ja kansallisella tasolla työsuojeluvirnaomainen on määritellyt rakennusalan niin laajasti, että useat teknologiateollisuuden työt ja työpaikat voivat olla rakennusalan turvallisuussäädösten ja sitä kautta myös verosäädösten piirissä. Liitot suosittelevat, että työpaikoilla tutustuttaisiin keskeisimpiin rakennusalan turvallisuussäädöksiin ja keskusteltaisiin lainsäädännön soveltamisalasta työpaikalla. Liitot auttavat mielellään epäselvissä tilanteissa laintulkinnan kanssa.

Metallirakenteiden CE-merkintä

Euroopan parlamentti ja Euroopan komissio hyväksyivät rakennustuoteasetuksen (305/2011/EC), jota sovelletaan teräsrakenteiden osalta siirtymäajan jälkeen viimeistään 1.7.2014 ilman kansallisia hyväksymisprosesseja. Asetus edellyttää teräsrakenteiden CE-merkintää, olipa tuote myynnissä ainoastaan Suomessa tai myös muualla EU:ssa.



Asetus koskee teräsrakenteita, kuten sillat, kulkusillat, portaat, kaiteet, konepedit, mastot, tornit, paineettomat säiliöt, siilot, putkilinjat, paalut, nosturiradat sekä talonrakentamisen teräsrakenteet. Ilman CE-merkintää tuote ei voi määräajan jälkeen olla markkinoilla.

Valmistajalla tulee olla ilmoitetun laitoksen (NB) hyväksymä ja valvoma laadunvalvontajärjestelmä (FPC), jolla varmistetaan, että alkutestatut tuotteet ovat jatkuvasi vaatimuksen mukaisia. Suunnittelu tulee tehdä Eurokoodien mukaisesti. Valmistus tulee tehdä suunnittelijan laatiman toteutuseritelmän vaatimusten mukaisesti. Valmistuksessa tulee noudattaa harmonisoidun standardin EN 1090-2 (teräs) vaatimuksia ja viitestandardeja. Asetuksen vaatimusten täyttäminen vaatii yrityksiltä huomattavasti aikaa.

Teräsrakeneyhdistys TRY, Teknologiateollisuus ry sekä Metalliteollisuuden Standardisointiyhdistys METSTA ovat julkaisseet yhteistyönä teräskokoonpanojen CE-merkinnän tulevista muutoksista kertovan esitteen, joka löytyy internetistä hakusanalla *Teräskokoonpanojen CE-merkintä opas*.

3 TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA

3.1 Yleistä

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan työnantaja ja työntekijät ovat velvollisia yhteistoimintaan työsuojeluasioissa. Tästä yhteistoiminnasta on myös sovittu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisellä metalliteollisuutta koskevalla yleissopimuksella ja metalliteollisuuden toimihenkilöiden yhteistoimintasopimuksella.

Teknologiatoimintaluottamusmiessopimuksen mukaan paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin ja että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Toimihenkilöiden yhteistoimintasopimuksen mukaan luottamusmies ja työsuojelutehtävät voidaan yhdistää samalle henkilölle.

TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNAN TOIMIJAT

NIMETTÄVÄ TSValvL 28§ TT-SAK yleissopimus	Työsuojelupäällikkö työnantajan edustajaksi	• aina (muutoin toimitusjohtaja)
VALITTAVA TSValvL 29§ TT-SAK yleissopimus	Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut työntekijäin ja toimihenkilöiden edustajaksi	• vähintään 10 työntekijän työpaikalle
PERUSTETTAVA TSValvL 38§ TT-SAK yleissopimus	Työsuojelutoimikunta yhteistyöelimeksi	• vähintään 20 työntekijän työpaikalle, jollei muusta yhteistoimintamuodosta sovita
SOVITAAN PAIKALLISESTI TT-SAK yleissopimus	Työsuojeluasiamiehet ja muu organisointi	• lähtökohtana työpaikan tarpeet

TTurvaL

17 §

Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

TSValvL

22 §

Yhteistoiminnan tavoitteet ja toteuttaminen

Tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

23 §

Sopimisoikeus

Tässä luvussa tarkoitettu yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

Mitä 1 momentissa säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voi sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään tässä luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan tulee kirjallisesti ilmoittaa sovellettavasta sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla.

24 §

Sopimisoikeuden rajoitukset

Edellä 23 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella ei voida rajoittaa 32, 36 ja 37 §:ssä tarkoitettuja oikeuksia. Sopimuksella ei voida poistaa 33 §:ssä, 34 §:n 1 ja 3 momentissa eikä 35 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

Edellä 23 §:n 3 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei voida rajoittaa 29 §:ssä, 33 §:n 1 momentissa, 34, 35, 40 eikä 41 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

- 29 §: Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut
- 32 §: Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin
- 33 §: Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta
- 34 §: Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö
- 35 §: Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen
- 36 §: Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ
- 37 §: Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja
- 40 §: Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus
- 41 §: Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitala

43 a §

Yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla

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

43 b §

Sopimisoikeus

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

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

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

43 c §

Yhteistoiminnan osapuolet yhteisellä työpaikalla

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

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

3.2 Työsuojelupäällikkö ja työnantajan edustajat

Katso myös jäljempänä TSVAlvL 26 §, Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

TSValvL

28 §

Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö

Työnantajan on nimettävä edustajansa (*työsuojelupäällikkö*) tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asian-
tuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 26 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

TTurvaL

16 §

Työnantajan sijainen

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

49 §

Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite

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

50 §**Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla**

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuden liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.

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

51 §**Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla**

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

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

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

TSValvL**43 d §****Yhteinen työsuojelupäällikkö**

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

TTurvaL**53 §****Itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla**

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

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

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

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

54 §**Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta**

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

Katso myös TES 29 §. Vastaava määräys on teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa 26 §:ssä. Määräykset liittyvät ulkopuolisen työvoiman käyttöön, mutta niiden avulla voidaan selvittää myös yhteisen työpaikan mahdollisia vaaratekijöitä.

TYÖSOPIMUSLAKI 55/2001 (TSL)**1 LUKU****7 §****Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen**

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työnsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Eräantynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetty velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

TTurvaL**3 §****Lain soveltaminen vuokratyössä**

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitettua seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista työn vastaanottajan ja vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuuksista.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES (ML – TT)**46 Ulkopuolisen työvoiman käyttö****46.1 Alihankinta**

Alihankintaa koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Jos yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään alihankinnan vuoksi, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

46.2 Vuokratyövoima*Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot*

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyehtodot määräytyvät työehtosopimusten 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyöryitys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

Käyttäjä- ja vuokratyöryityksen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämisestä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäryityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta, käyttäjäryityksen on annettava vuokratyöryitykselle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määrittellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäryityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokratyöryityksen että käyttäjäryityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

3.3 Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut. Valinta, tehtävät, korvaukset, työsuhde**TSVValvL****29 §****Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut**

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettuja valtuutettuja. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 36 §:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

30 §**Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta**

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikaudesta 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita. Kahta kalenterivuotta pidemmästä toimikaudesta voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella. Toimikausi voidaan sopia myös työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisessä ilmenee työpaikalla epätietoisuutta, tarkastajan tulee antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Jollei työpaikalla, jolla 29 §:n mukaan on valittava työsuojeluvaltuutettu, ole toimitettu vaalia, tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi. Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry opastavat työsuojeluvaalien toimittamiseen liittyvissä asioissa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

31 §

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

32 §

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon antamisesta työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevasta hakemuksesta säädetään erikseen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

43 e §

Työsuojeluvaltuutetun oikeudet yhteisellä työpaikalla

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

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

43 f §

Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeudet yhteisellä työpaikalla

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

33 §

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle.

Kouluttamisen on tapahduttava työaikana, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

34 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 31 §:ssä säädettyjen tehtävien hoitamista varten säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitettut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole 23 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu 1 momentin tarkoittamat tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, koskee sen työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmän valitsemaa työsuojeluvaltuutettua, jonka ryhmän työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle työstä aiheutuva haitta tai vaara on suurempi kuin toisen ryhmän työntekijöille aiheutuva haitta tai vaara.

Työsuojeluvaltuutetun 1 momentissa tarkoitettu vapautus on hänen säännöllisten työtehtäviensä niin edellyttäessä otettava töiden järjestelyssä huomioon. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava työ- tai virkasuhteesta tai muusta palvelussuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan.

35 §

Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle työsuojeluvaltuutetun tehtävien työaikana hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Korvaus lasketaan sen mukaan, mitä työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus työsuojeluvaltuutetun työajan ulkopuolella suorittamista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle.

TSL 7 luku

10 §

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

3.4 Työsuojeluasiamiehet

Teknolohiteollisuuden TES 27 (ML-TT)

Asiamies

Paikallisesti voidaan sopia lisäksi siitä, että työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluasiamiehen tai -miehiä. Valittavien työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueista sovittaessa on kiinnitettävä huomiota toimialueiden tarkoituksenmukaisuuteen.

Tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa on otettava huomioon työpaikan vaaratekijät ja työntekijöiden mahdollisuus myös vuorotyö huomioiden tavata työsuojeluasiamiehiä.

3.5 Työsuojelutoimikunta tai muu yhteistoimintamuoto

TSValvL

38 §

Työsuojelutoimikunta

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

39 §

Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano

Jollei työsuojelutoimikunnan jäsenmäärästä ja eri osapuolten edustuksesta muuta sovita, toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja taikka toimikunnan keskuudesta valitsema henkilö. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 30 §:ssä työsuojeluvaltuutettujen vaalista säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojelutoimikunnan vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä sekä toimikunnan koolle kutumisesta ja muusta sen tehtävien järjestelystä.

(Pykälien 38 ja 39 määräykset tulevat sovellettavaksi, jos työsuojeluorganisaatiosta ei **Yleissopimuksen** 3 luvun ja **Yhteistoimintasopimuksen** 4 luvun mukaisesti ole työpaikalla toisin sovittu.)

26 §**Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikka selvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitettujen työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1–7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamis-aikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

43 g §**Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät yhteisen työpaikan työsuojeluasiat**

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

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

43 h §**Työsuojelun yhteistoiminta yhteisten vaarojen torjunnassa**

Työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitettuja työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunnasta johtuvat 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään 27 §:n mukaisesti.

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

3.6 Työmarkkinaosapuolten työsuojeluyhteistyö

Työturvallisuuskeskus on työmarkkinain keskusjärjestöjen yhteinen koulutus-, tiedotus- ja palvelutoimisto. Sen tärkeimmät toiminnot ovat työolojen kehittämiseen liittyvät asiantuntijapalvelut sekä koulutus, tiedotus ja aineiston tuottaminen.

Työalatoimikunnat toteuttavat liittokohtaista yhteistyötä. Työalatoimikuntien ja teollisuusryhmän keskeisenä tehtävänä on seurata edustamansa alan turvallisuustyön kehitystä sekä suunnitella toimenpiteitä teknisen kehityksen mahdollisesti aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseksi. Metallialan työalatoimikunnassa on jäsenenä Teknologiateollisuus ry:n, Metallityöväen Liitto ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n sekä yritysten edustajia.

Työmarkkinajärjestöt osallistuvat lisäksi usein viranomaisten ohella erilaisten toimikuntien ja neuvottelukuntien työhön sekä eräiden työsuojelun alalla toimivien laitosten tai yhteisöjen hallintoon. Näitä ovat esimerkiksi Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto ja Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

4 TYÖSUOJELUN VALVONTA

Työsuojelua koskevien lakien ja määräysten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Näitä ovat sosiaali- ja terveysministeriö ja aluehallintovirastojen työsuojelu vastuualueet (= ent. työsuojelupiirit).

4.1 Työsuojelutarkastukset

TSValvL

4 §

Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

- 1) päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, muihin tiloihin, jotka työnantaja on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvan lain mukaan velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön, sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita;
- 2) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä tai säilytettävä ja saada muu selvitys asioista, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti;
- 3) keskustella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtävänsä varten tarpeellisia tietoja ja työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä häneltä edellytetyjä asiakirjoja;
- 4) saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuista työhön, työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisyysvaikutuksista työnantajan tekemistä selvityksistä sekä työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden vaikutuksista olennaisista suunnitelmista;
- 5) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta ja työterveyshuollon toiminta suunnitelma, työpaikkaselvitys sekä muu valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta;
- 6) ilmoitettuaan asiasta työnantajalle ottaa erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten näyte työpaikalla käytettävästä raaka- tai tarveaineesta taikka työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta; näytteestä on maksettava käyvän hinnan mukainen korvaus, jollei sen arvo ole vähäinen;
- 7) tehdä työpaikalla työhygieenisia mittauksia ja työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta perustellusta syystä kuvata siellä;
- 8) saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista.

Tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla todistuksella.

5 §

Työsuojelutarkastusten tekeminen

Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista.

Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään.

Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytystä, jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus siitä, että työpaikalla epäillään rikotun säännöstä, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aiheita.

7 §

Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa

Tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on ilmoitettava ennalta työnantajalle, jollei 8 §:stä muuta johdu. Työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksessa läsnä. Jollei työsuojeluvaltuutettu ole tarkastuksessa läsnä, työnantajan on ilmoitettava tarkastajalle syy tämän poissaoloon.

Työnantajalla ja tämän edustajalla, työsuojeluvaltuutetulla ja muilla työntekijöillä osaltaan on oikeus olla tarkastuksessa läsnä ja tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta ja siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Tarkastajan on pyynnöstä keskusteltava näiden henkilöiden kanssa kahden kesken heitä koskevista valvonnan kohteena olevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla. Tarkastaja voi tarkastuksen luonteen tai laajuuden sitä edellyttäessä rajoittaa tai esittää lisättäväksi tarkastukseen osallistuvien lukumäärää.

4.2 Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivallan käyttö

TSValvL

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

- 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- 2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- 3) työsopimuslaissa tarkoitettun palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;
- 4) työterveyshuollon järjestämistä;
- 5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; taikka
- 6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

(21.12.2007/1334)

Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

14 §

Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi

Tarkastajan on seurattava, onko työnantaja noudattanut 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua kehotusta määräajassa. Jos tarvittavia toimenpiteitä ei ole suoritettu, tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Jos tarkastaja havaitsee, että toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei ilmeisesti johda säännösten vastaisen olotilan korjaamiseen tai poistamiseen taikka asia ei siedä viivytystä, tarkastaja voi saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi toimintaohjetta tai kehotusta antamatta.

15 §

Työsuojeluviranomaisen päätös

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Määräaika asetettaessa on otettava huomioon aiemmin kehotuksessa asetettu määräaika.

Työsuojeluviranomainen voi määrätä 1 momentissa tarkoitettu päätöksessä asetettun velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämishuonon suten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

Työsuojeluviranomainen voi päätöksessään määrätä, että sitä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

16 §

Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto

Jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Työsuojeluviranomainen voi määrätä edellä mainitun käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon suten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Tarkastaja voi heti antaa 1 momentissa tarkoitettun käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava. Tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

17 §

Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hallintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

4.3 Työntekijän työstä pidättäytyminen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

TTurvL

23 §

Työntekijän työstä pidättäytyminen

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

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

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

Teknolohiteollisuus TES 24 (ML-TT)

Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Tämä ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä.

TSValvL

36 §

Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä säädetyin rajoituksin keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta.

Työsuojeluvaltuutetun on, milloin se vaaran laatuun ja muihin olosuhteisiin nähden on mahdollista, ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun se voi vaaratta tapahtua. Työnantaja voi varmistuttuaan, ettei 1 momentissa tarkoitettua vaaraa ole, määrätä työn jatkettavaksi.

Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva haitta ja vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työsuojeluvaltuutettu on tämän pykälän mukaisesti keskeyttänyt työn, hän ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

4.4 Ilmoitusvelvollisuuksia. Yhteistoimintahenkilöt, työtaturma, ammattitauti, syöpävaara

TSValvL

47 §

Yhteistoimintahenkilöistä ilmoittaminen

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut työsuojeluhenkilörekisteriin säädetään työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001).

Käytännössä ilmoitus tehdään Työturvallisuuskeskukselle. Ilmoitus voidaan tehdä myös sähköisenä.

LAKI TYÖSUOJELUHENKILÖREKISTERISTÄ 1039/2001

1 §

Rekisterin käyttötarkoitus ja rekisterinpitäjä

Työsuojeluhenkilörekisteri on sosiaali- ja terveysministeriön, jäljempänä ministeriö, pitämä henkilörekisteri, jonka käyttötarkoituksena on välittää työsuojelutietoa ja -materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa ja edistää työsuojelun työpaikkakohtaista valvontaa sekä tarkastustoimintaa. Rekisterin tarkoituksena on myös palvella ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä niiden suunnitelmassa ja järjestäessä työsuojelukoulutusta.

Ministeriö voi antaa tässä tarkoitettun rekisterin ylläpitämisen Työturvallisuuskeskukselle. Ministeriö valvoo rekisterin ylläpitoa ja voi antaa tarkempia säännöksiä rekisteriin liittyvistä asioista.

2 §

Tietolähteet ja tietosisältö

Työnantajan on ilmoitettava rekisterinpitäjälle, joka tallettaa tiedot rekisteriin, vaalikausittain ja muulloinkin tietojen muuttuessa kirjallisesti:

- 1) työnantajaa koskevat tiedot;
- 2) työpaikkaa ja toimialaa koskevat tiedot;
- 3) työsuojelun yhteistoimintamuoto;
- 4) työterveyshuollon järjestämistapa;
- 5) työterveyshuollon palvelujen tuottajan nimi ja yhteystiedot;
- 6) työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun, sekä, jos työpaikalla on nimetty, työsuojelutoimikunnan tai muun työpaikalla vastaavan elimen jäsenten ja työsuojeluasiamiesten nimet, syntymäajat, äidinkieli, osoitteet, osallistuminen työsuojelukoulutukseen, ammattiliiton jäsenyystieto sekä muut asemaa ja työsuojelutoimintaa koskevat tiedot.

Lisäksi työnantaja saa ilmoittaa päätoimisten työsuojeluhenkilöiden sekä työterveyshenkilöstön nimet, syntymäajat, äidinkielen, osoitteet, osallistumisen työsuojelukoulutukseen, ammattiliiton jäsenyystiedon sekä muut asemaa ja työsuojelutoimintaa koskevat tiedot.

Rekisteröidyllä on oikeus kieltää ammattiliiton jäsenyystiedon ilmoittaminen rekisteriin.

Milloin työnantajana on ministeriö, valtion virasto, laitos tai liikelaitos, ilmoitus tehdään Valtiokonttorille. Rekisterinpitäjä tai rekisterinpitäjän valtuutuksella Työturvallisuuskeskus ja Valtiokonttori huolehtivat tarvittavien lomakkeiden jakelusta.

Ministeriön asetuksella säädetään tarkemmin edellä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen rekisteröinnistä ja tietojen toimittamisesta rekisteriin.

TSValvL

46 §

Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen

Työnantaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle kuoleman tai vaikean vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta, jonka johdosta tapahtumapaikalla on tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan suoritettava poliisitutkinta.

Jos lääkäri perustellusti epäilee ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä tehtävä salassapitosäännösten estämättä asiasta ilmoitus aluehallintovirastolle. (22.12.2009/1564)

Ilmoituksesta on käytävä ilmi:

- 1) sairastuneen nimi, henkilötunnus sekä muut yhteystiedot;
- 2) työnantajan nimi sekä tämän ja työpaikan yhteystiedot;
- 3) muut tarpeelliset yhteystiedot;
- 4) altistumisen laatu ja kesto;
- 5) tieto sairauden laadusta, toteamisesta ja siitä aiheutuneesta haitasta.

Aluehallintoviraston tulee toimittaa 2 momentissa tarkoitettujen ilmoituksen tiedot työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten. (22.12.2009/1564)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoituksen sisällöstä ja lähettämisestä.

TAPATURMAVAKUUTUSLAKI 608/1948 (TapVakL)

39 §

Työntekijän on ilmoitettava viipymättä hänelle sattuneesta tapaturmasta työnantajalle tai tämän edustajalle, jonka on vaadittaessa annettava tiedoksiannosta todistus. Työnantajan on tehtävä viipymättä vakuutuslaitokselle ilmoitus tietoonsa tulleesta tapaturmasta, jonka johdosta vakuutuslaitos voi olla tämän lain mukaan korvausvelvollinen. Ilmoitus on tehtävä Tapaturmavakuutuslaitosten liiton hyväksymän kaavan mukaista lomaketta käyttäen.

Tapaturmailmoitukseen on merkittävä:

- tapaturmassa vahingoittuneen nimi, henkilötunnus ja muut korvauskäsittelyä varten välttämättömät yksilöinti- ja yhteystiedot;
- työnantajan nimi ja yhteystiedot;
- tiedot tapaturman laadusta, sattumispaikasta ja -ajasta, sattumisolosuhteista ja syistä;
- tiedot vahingoittuneen työstä ja siitä maksetusta vastikkeesta;
- työnantajan tiedossa oleva vahingoittuneen muu työsuhde- ja yrittäjätyö; sekä
- muut edellä mainittuihin rinnastettavat tiedot, jotka ovat välttämättömiä korvaus asian käsittelyä, 64 §:ssä mainittua tilastointia ja tutkimusta sekä muutoin tämän lain toimeenpanoa varten.

Tarkempia säännöksiä tapaturmailmoitukseen merkittävistä tiedoista voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava poliisille työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman. Poliisin on viipymättä suoritettava tapahtumapaikalla poliisitutkinta. Siihen on kutsuttava työnantaja tai hänen edustajansa. Poliisitutkinnasta on annettava tieto myös asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle sekä tapaturmassa vahingoittuneelle tai hänen edustajalleen. Jäljennös tutkintapöytäkirjasta on toimitettava vakuutuslaitokselle ja tutkimusta pyytäneelle sekä pyynnöstä asianosaiselle.

64 g §

Työnantajan on huolehdittava siitä, että tapaturmien ehkäisyä sekä korvaus- ja vakuutusasian selvittämistä varten pidetään tapaturmaluetteloa. Siihen on merkittävä vahingoittuneen työntekijän henkilötunnus ja muut yksilöintitiedot, tiedot työtapaturman sattumisajasta, työtapaturmaan johtaneista olosuhteista ja syistä, työn laadusta, työtapaturman aiheuttamista vammoista ja sairauksista ja, jos se on mahdollista, vähintään kahden tapaturman sattua paikalla olleen henkilön nimi ja osoitetiedot sekä muut edellä mainittuja tarkoituksia varten välttämättömät tiedot.

Tapaturmaluettelo on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä pyydettäessä näytettävä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, poliisille ja työntekijöiden valitsemalle työsuojeluvaltuutetulle niiden lailla säädettyjen tehtävien suorittamista varten.

Tarkempia säännöksiä tapaturmaluettelon pitämisestä ja siihen merkittävistä tiedoista voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä 717/2001

1 §

Rekisterin käyttötarkoitus

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien seuranta, sairauden ennaltaehkäisyä sekä tutkimusta varten pidetään työnantaja-kohtaista luetteloa sekä valtakunnallista rekisteriä, jäljempänä ASA-rekisteri, siten kuin tässä laissa säädetään.

2 §

Tietolähteet ja tietosisältö

Työnantajan on pidettävä luetteloa työpaikalla käytettävistä ja esiintyvistä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja niitä sisältävistä tuotteista sekä niistä työntekijöistä, jotka altistuvat syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille työssään merkittävästi enemmän kuin sellaiset henkilöt, joilta puuttuu erityinen altistuminen tekijälle.

Työnantajan pitämään luetteloon on merkittävä työsastoittain ja kalenterivuositain: työnantajaa koskevat tiedot;

- käytetyt ja esiintyvät syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet;
- syöpäsairauden vaaraa aiheuttavaa ainetta sisältävät tuotteet ja niiden käyttömäärät vuosittain;
- syöpäsairauden vaaraa aiheuttavan aineen käyttötapa tai muu sille altistumista aiheuttava syy;
- työntekijöiden altistumisen mitattu määrä, jos tieto on käytettävissä;
- altistettujen työntekijöiden nimet, henkilötunnukset, ammatit ja altistumistiedon peruste.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille ja heidän edustajilleen luettelon pitämisestä.

Sosiaali- ja terveysministeriön, jäljempänä ministeriö, asetuksella säädetään tarkemmin edellä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen rekisteröinnistä ja tietojen toimittamisesta. Altistumisen toteamisesta yleensä säädetään työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (716/2000).

3 §

Tietojen toimittaminen keskusrekisteriin ja rekisterinpitäjä

Edellä 2 §:ssä tarkoitettujen luettelon sisältämät vuosittaiset tiedot työnantajan on ministeriön julkaisemalla lomakkeella tai muulla vastaavalla tavalla toimitettava seuraavan vuoden maaliskuun 31 päivään mennessä tai, jos työnantaja sitä ennen lopettaa toimintansa, toiminnan loppuessa asianomaiselle työsuojelun piiriviranomaiselle. Työsuojelun piiriviranomainen toimittaa tiedot edelleen ministeriön pitämään ASA-rekisteriin. Piiriviranomainen voi tallettaa itselleen valvontatehtävänsä varten työnantajan lähettämien luettelon tiedot lukuun ottamatta 2 §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettuja henkilötietoja.

Ministeriö voi antaa ASA-rekisterin ylläpitämisen Työterveyslaitokselle. Ministeriö valvoo rekisterin ylläpitoa ja sillä on oikeus antaa tarkempia määräyksiä rekisteriin liittyvistä asioista.

5 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään laissa säädetty terveydenhuoltopalvelut. Laki koskee kaikkia niitä työnantajia, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia.

5.1 Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES 26 (ML – TT)

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuollon tarkoituksena on työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ehkäiseminen sekä työntekijöiden työturvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään työterveyshuoltolaissa.

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI 1383/2001

6 §

Työterveyshuollon palveluista sopiminen

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus.

Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, sen tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitettut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 §

Palvelujen tuottaminen

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitettujen työterveyshuollon palvelut:

- hankkimalla tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitettulta terveyskeskukselta;
- järjestämällä tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa; tai
- hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

Ajankohtaista

KUN TYÖNTEKIJÄN TYÖKYVYTTÖMYYS PITKITTY

Kun työntekijän työkyvyttömyys pitkittyy sairauden tai vamman takia, työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto selvittävät yhteistyössä, voiko työntekijä palata työhönsä tai jatkaa työssä ja mitä se työpaikalla vaatii.

(Työterveyshuoltolaki 10a§ ja 12§ 5a, sairausvakuutuslaki 8. luku 5a§)

Osapuolilla on tässä yhteydessä seuraavat roolit:

TYÖNANTAJA

- 1) ilmoittaa työterveyshuollolle viimeistään, kun työntekijä on ollut joko yhtä jaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa poissa työstä yhteensä kuukauden (30 päivää). Ilmoitus on hyvä tehdä heti, kun näyttää ilmeiseltä, että työkyvyttömyys jatkuu yli 30 päivää.
- 2) selvittää, tarvitaanko työpaikalla erityisiä järjestelyjä, jotta työntekijä voi palata työhönsä tai jatkaa työssä. Järjestelyt toteutetaan tarpeen mukaan.
- 3) osallistuu työterveyshuollon koolle kutsumaan yhteisneuvotteluun, jossa selvitetään työntekijän työkyky ja mahdollisuudet jatkaa työssä.

Sairaus- ja osasairauspäivärahan hakuaika on 2 kk.

TYÖTERVEYSHUOLTO

- 1) voi jo työkyvyttömyyden alkuvaiheessa tarvittaessa kutsua työntekijän ja työnantajan yhteisneuvotteluun.
- 2) järjestää neuvottelun, jossa keskustellaan työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä ja työpaikan mahdollisuuksista toteuttaa muutoksia, jotka helpottavat paluuta työhön.
- 3) laatii työntekijän pyynnöstä lausunnon tämän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuuksista palata työhönsä tai jatkaa työssä. Lausunto lähetetään Kelaan.

TYÖNTEKIJÄ

- 1) KELA ottaa yhteyttä työntekijään ja arvioi kuntoutustarpeen lääkärintodistusten ja hakemusten perusteella, kun sairauspäivärahaa on maksettu 60 arkipäivältä.
- 2) saa Kelasta kehotuksen pyytää työterveyshuoltoa kirjoittamaan lausunnon hänen työkyvystään ja mahdollisuuksistaan jatkaa työssä, kun työkyvyttömyyttä on jatkunut muutaman kuukauden. Kela voi myös kutsua työntekijän kuntoutustarveselvitykseen.
- 3) toimittaa lausunnon Kelaan, ennen kuin Kela maksanut sairauspäivärahaa 90 arkipäivältä. Ilman lausuntoa sairauspäivärahan maksu päättyy.

Paluuta työhön voivat tukea

- Koulutus
- Työaikajärjestelyt
- Työkokeilu
- Työkuormituksen vähentäminen
- Työtehtävien rajoittaminen tai muuttaminen
- Paremmat työvälineet tai apuvälineet
- Ergonomiset parannukset

www.kela.fi/tyonantajat_osasairauspaivaraha” osasairauspäiväraha
www.kela.fi/tyonantajat_kuntoutus” kuntoutus

Lähde: KELA

8 §

Yhteistoiminta

Kun työnantaja valmistelee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa. (20.1.2006/51)

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin 1 momentissa säädetään.

10 §

Työntekijän suojele

Jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

10 a §

Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/207) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista. (13.8.2004/760)

12 §

Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnien ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutos tilanteissa;
- 2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyys ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
- 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskeissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;
- 5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen,
- 5a) sairausvakuutuslain 1224/2004 8 luvun 5 a pykälässä tarkoitettujen työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työn tekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä;

- 6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujen tuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;
- 7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitettun ensiavun järjestämiseen;
- 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveys huollon tehtäviin kuuluviin työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä
- 9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista.

5.2 Terveystarkastukset

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

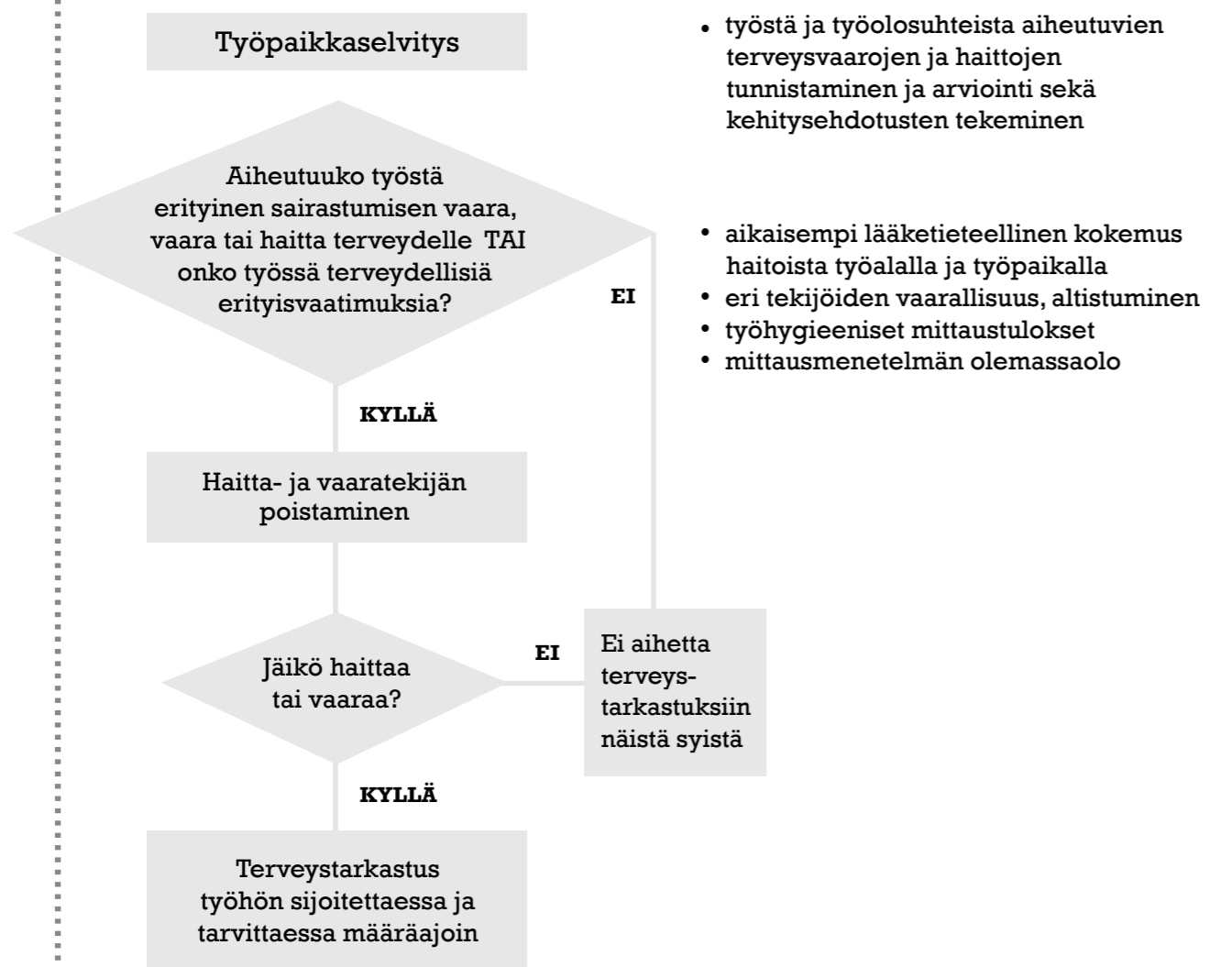
- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettujen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. (13.8.2004/760)

(Katso VNa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013).

TERVEYSTARKASTUKSET ERITYISTÄ SAIRASTUMISEN VAARAA AIHEUTTAVISSA TÖISSÄ; PERIAATE



Työmarkkinajärjestöjen suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla

(Allekirjoitettu Helsingissä 12.1.2006)

OTE SUOSITUKSESTA:

Suosituksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuden työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa. Keskusjärjestöt suosittelevat työpaikoille päihdeongelmien ennaltaehkäisyä, päihdeasioiden käsittelyä ja hoitoonohjausta sisältävän toimintamallin tekemistä.

5.3 Tietojen käsittely työterveyshuollossa

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI (218/2005)

15 §

Työnantajan velvollisuus antaa tietoja

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

16 §

Työntekijän velvollisuus antaa tietoja

Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan.

17 §

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta.

18 §**Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen**

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

- 1) työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon;
- 2) työsuojeluviranomaiselle ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 12 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon; sekä
- 3) työterveyshuollon palvelujen tuottajalle terveydellisen vaaran seuranta varten tämän pyynnöstä tiedot sellaisen potilaana olleen työntekijän terveystarkastuksista, joka on työskennellyt erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä ja joka on siirtynyt vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön sen työnantajan palvelukseen, jonka työterveydenhuollosta tietoa pyytävä työterveyshuollon palvelujen tuottaja vastaa.

19 §**Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus**

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulokset kirjallisenä.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004). Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

VNa HUUMAUSAINETESTIEN TEKEMISESTÄ**1 §****Tarkoitus**

Tämän asetuksen tarkoituksena on varmistaa että asetuksen soveltamisalaan kuuluvat huumausainetestit tehdään hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisesti sekä testattavan henkilökohtainen koskemattomuus ja yksityiselämän suoja sekä muut perusoikeudet huomioon ottaen.

2 §**Soveltamisala**

Tätä asetusta sovelletaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 §:n 6 a kohdassa tarkoitetun huumausainetestin toteuttamiseen liittyvien näytteiden ottamiseen, analysointiin ja tulkintaan sekä huumausainetestin luotettavuuden ja laadun valvontaan.

Työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestin perusteella laadittavaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004).

Työterveyshuoltolain nojalla suoritettuun terveystarkastukseen sisältyvän huumausainetestin testitulosten käsittelystä säädetään työterveyshuoltolaissa.

5.4 Työkyvyn tukeminen. Korvaava työ. Osasairauspäiväraha**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES 26.1 (ML – TT)****Tyky-toiminta**

Työpaikalla toteutettava työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES 31.1.8. (ML – TT)**Korvaava työ**

- Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttö. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen aika voidaan hyödyntää myös työntekijän koulutukseen.
- Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
- Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltäviin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkäriin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkäriin kanssa.

Tarkempaa ohjeistusta korvaavan työn teettämisestä löytyy liittojen kotisivuilta www.teknologiateollisuus.fi ja www.metalliliitto.fi.

TARKENTAVA OHJEISTUS

Säädökset ja suunnitelmallisuus

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa.

Suunnitelmallinen työterveyshuolto perustuu mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työpaikkaselvityksiin. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuoltoon kuuluvat lukuisat tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon sekä yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatioiden kanssa.

Suunnitelmalliseen toimintaan kuuluu myös, että työntekijällä on työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma, ja että työpaikan haitta- ja vaaratekijät on selvitetty ja riskit arvioitu työturvallisuuslain mukaisesti.

Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä tavallisia töitä henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen tai esimerkiksi saa koulutusta.

Korvaava työ ei ole uusi käsite, ja tekniikka on monessa tapauksessa tehnyt työn ekemisen paikasta riippumattomaksi.

Sairauksien tai tapaturmien aiheuttamat poissaolot vaikuttavat yrityksen ja työpaikan toimintaan. Niillä on merkitystä toimitusaikojen pitävyydessä, kustannustekijöinä ne vaikuttavat kannattavuuteen ja toiminnan laatuun sekä henkilökunnan ja asiakkaiden – nykyisten ja uusien – suhtautumiseen yritykseen.

Yrityksessä voidaan toimia monin eri tavoin sairaus- ja tapaturmaisten poissaolojen vähentämiseksi. Kun harkitaan em. tarkoituksessa korvaavan työn yleisiä periaatteita sekä menettely- ja toteuttamistapoja, asiaa tulee käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan, työterveyshuollon ja työpaikan työsuojeluorganisaation tai henkilöstön kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat yleiset periaatteet ja menettelytavat voidaan kirjata esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Tiedottaminen

Periaatteet ja menettelytavat saatetaan henkilöstön tietoon.

Korvaavan työn tarpeellisuus

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan henkilön tavanomaista työtä vastaavaa ja koulutuksen tulee olla ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Perehdyttäminen

Korvaavaa työtä teetettäessä on syytä selvittää perehdyttämisen tarve, jonka jälkeen työnantajan tulee tarvittaessa huolehtia henkilön asianmukaisesta perehdyttämisestä.

Tasapuolinen kohtelu

Henkilöitä on kohdeltava tasapuolisesti korvaavaa työtä järjestettäessä.

Työnantajan vastuu

Työnantajan vastuu terävöityy, kun tavanomaiseen työhönsä kykenemätön henkilö tilapäisesti tekee työtä, jota hän voi tehdä terveyttään vaarantamatta. Henkilön mielipide siitä, että hän selviytyy hänelle osoitetuista töistä, on syytä ottaa huomioon.

Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen paraneminen estyä tai hidastua, eikä sairaus leviä.

Työntekijän vastuu

Työntekijän on otettava edellisessä kohdassa sanottu huomioon myös silloin, kun hän tavanomaiseen työhönsä kykenemättömänä tekee korvaavaa työtä tai työskentelee muualla.

Työkyvyn varmistaminen

Henkilölle varataan mahdollisuus ennen korvaavan työn aloittamista keskusteluun työterveyslääkärin kanssa myös siinä tapauksessa, että henkilö itse esittää korvaavaa työtä.

Työterveyslääkäri antaa tarvittaessa lausunnon henkilön työkyvystä ja soveltuvuudesta tiettyihin työtehtäviin.

Henkilö voi saada työterveyslääkäriltä uuden arvion työkyvystään, mikäli hän katsoo korvaavan työn ja terveydentilansa sitä edellyttävän.

Tässä tarvittavasta työkyvyn määrittämisestä ei aiheudu työntekijälle ylimääräisiä kustannuksia.

Yksityisyyden suoja

Työnantajan ja työnantajan edustajan on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia käsitellessään korvaavaan työhön liittyviä henkilön terveydentilaa koskevia lääkärintodistuksia ja lausuntoja.

Palkka, työmatkat, vakuutukset ja sairauspäiväraha

Korvaavaa työtä teetettäessä henkilölle maksetaan palkkaustapa huomioon ottaen yleensä samaa palkkaa, kuin mitä hän saisi tavanomaisten töidensä tekemisestä.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehtäessä. Korvaava työ keskeyttää tapaturma- ja sairauspäivärahan maksamisen. Työnantaja ja työntekijä ovat ilmoitusvelvollisia, jos Kela tai vakuutuslaitos on alkanut maksaa korvauksia.

Korvaavan työn keskeytymiseen on joissakin tapauksissa varauduttava ja oltava ennakoita yhteydessä ao. vakuutuslaitokseen.

Työmatkat pyritään korvaavaa työtä teetettäessä järjestämään niin, ettei niistä aiheudu henkilölle ylimääräisiä matkakustannuksia.

Tapaturmatilastointi

Korvaavasta työstä huolimatta työnantajan on pidettävä tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmaluetteloa ja tehtävä tarpeelliset ilmoitukset. Tapaturmiin ja sairauksiin liittyvät mahdolliset tutkimukset ja selvitykset sekä tilastointi tehdään asianmukaisesti.

Osasairauspäiväraha ja työeläkekuntoutus

Sairausvakuutuslain mukaisella osasairauspäivärahalla halutaan antaa toipumisvaiheessa olevalle henkilölle mahdollisuus työhön paluuseen hänen voimavarojensa puitteissa.

Osasairauspäiväraha tukee pitkän poissaolon jälkeen osittain työkykyisen henkilön paluuta työhön. Päivärahaoikeuden yhtenä edellytyksenä on, että vakuutettu pystyy terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta hoitamaan osan työtehtävistään.

Työeläkekuntoutusta järjestävät työeläkelaitokset. Kuntoutuksella pyritään siihen, että henkilö pystyisi kuntoutuksen avulla jatkamaan työelämässä.

Nämä edellä mainitut järjestelmät eivät sellaisenaan ole nyt kysymyksessä olevan korvaavan työn käsitteeseen kuuluvia.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES (ML – TT)

31.1.8. Työkyvyn johtaminen

Esimiehen tehtävänä on tuntea työntekijän työkyvyn rajoitteet ja niiden vaikutukset työssä selviämiseen. Poissaolojen syiden selvittäminen ja muut poissaoloihin liittyvät kysymykset palvelevat tätä tarkoitusta. Esimiehen tehtävä on tarvittaessa puuttua toistuviin tai pitkittyneisiin poissaoloihin. Poissaoloja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakoivasti.

Mahdollisten ongelmatapausten hoitamisessa korostuu esimiesten yhteistyön tarve työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun asiantuntijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES (ML – TT)

31.1.10 Työuran pidentäminen

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä mahdollisista toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jatkamista. Liittojen yhteisessä Teknologiateollisuuden työkaarimalli –julkaisussa on esimerkkejä toimenpiteistä.

SAIRAUSVAKUUTUSLAKI 1224/2004 (SVL)

8. luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

4 §

Työkyvyttömyys

Vakuutetulla on oikeus sairauspäivärahaan ajalta, jona hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi.

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa.

5 a §

Työkyvyn arviointia koskeva lausunto

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työntekijän on toimitettava Kansaneläkelaitokselle työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 5 a kohdassa tarkoitettu lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Jos lausuntoa ei ole toimitettu Kansaneläkelaitokselle 1 momentissa säädettyssä määräjassa, työntekijän sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään. Sairauspäivärahan maksamista ei kuitenkaan keskeytetä, jos lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä tai jos keskeyttäminen olisi muutoin ilmeisen kohtuutonta.

Kansaneläkelaitoksen tulee tarvittaessa varmistaa, että työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä

11 §

Oikeus osasairauspäivärahaan

Osasairauspäiväraha on tarkoitettu tukemaan 4 §:n mukaisesti työkyvyttömän 16–67-vuotiaan vakuutetun pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön.

Työntekijällä tai yrittäjällä, joka on 4 §:n mukaisesti työkyvyttömän, on oikeus osasairauspäivärahaan 7 §:ssä tarkoitettuna omavastuun jälkeen tai osasairauspäiväraha välittömästi edeltäneen sairauspäivärahan tai kuntoutusrahan jälkeen tässä pykälässä säädettyjen edellytysten täytyessä.

Osasairauspäivärahoikeuden edellytyksenä on, että vakuutettu pystyy terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta hoitamaan osan työtehtävistään. Lisäksi edellytetään, että vakuutetun työaika on ennen osasairauspäivärahakautta tai sitä välittömästi edeltänyttä sairauspäiväraha- tai kuntoutusrahakautta ollut kokoaikatyön mukainen ja että hän on sopinut työnsä tekemisestä osa-aikaisesti siten, että työaika vähentyy vähintään 40 prosenttia ja enintään 60 prosenttia aiemmasta. Sopimuksen osa-aikatyöstä on oltava voimassa koko osasairauspäivärahakauden. Yrittäjän oikeus osasairauspäivärahaan edellyttää, että omassa yrityksessä tehty työ vähenee vähintään 40 prosenttia ja enintään 60 prosenttia aiemmasta osasairauspäivärahakauden ajaksi.

Jos vakuutetun oikeus osasairauspäivärahaan päättyy kesken osasairauspäivärahakauden sairauden, työsuhteen päättymisen tai muun vastaavan syyn vuoksi, vakuutetulla on oikeus sairauspäivärahaan ilman 7 §:ssä tarkoitettua omavastuu-aikaa, jos sairauspäivärahan saamisen muut edellytykset täyttyvät.

5.5 Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI

9 §

Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

SVL

13.luku Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

1 §

Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen

Työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa (1383/2001) työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (*korvausluokka I*).

Jos työnantaja on 1 momentissa tarkoitetun työterveyshuollon lisäksi järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa, työnantajalla on oikeus saada korvausta tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (*korvausluokka II*). Korvausta ei kuitenkaan suoriteta hammashuollosta.

5 §

Työterveyshuollon kustannuksista maksettava korvaus

Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekevälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 50 prosenttia.

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan kuitenkin 60 prosenttia, jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekevälle korvataan 60 prosenttia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista, jos yrittäjä tai muuta omaa työtä tekevä on sopinut työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta.

Työnantajalle maksettava korvaus määräytyy enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekevälle maksettava korvaus määräytyy enintään vuotuisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan.

3 §

Korvattava toiminta

Työnantajalle korvataan työterveyshuoltolaissa tarkoitetun hyvän työterveyshuolto-käytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvasta työterveyshuollosta sekä sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista työnantajalle aiheutuneet kustannukset korvataan edellyttäen, että toiminta on toteutettu työterveyshuollon tarpeellisia voimavaroja käyttäen.

4 §

Korvattavuuden yleinen periaate

Työterveyshuollon korvaus maksetaan työnantajan työsopimus- tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöilleen järjestämästä työterveyshuollosta, sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista aiheutuneet kustannukset ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille maksuttomia.

Työnantajalle maksettavan korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työsuojelutoimikunnalle, työsuojeluvaltuutetulle tai vastaavalle on varattu mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta.

6 MUITA MÄÄRÄYKSIÄ JA SUOSITUKSIA

6.1 Kemikaalit

Metallityöväen Liitto ry on yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa toteuttanut tietokortit kemiallisesta altistumisesta työssä. (www.ttl.fi/partner/kamat/Sivut/default.aspx)

TTurvaL

38 §

Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet

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

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

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

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

KEMIKAALILAKI 744/1989

10 §

Kemikaali

Tässä laissa kemikaalilla tarkoitetaan aineita ja seoksia siten kuin ne määritellään REACH-asetuksessa ja CLP-asetuksessa. Valmisteealla tarkoitetaan seosta.

11 §

Terveydelle vaarallinen kemikaali

Tässä laissa tarkoitetaan **terveydelle vaarallisella kemikaalilla** kemikaalia, joka elimistöön joutuessaan voi aiheuttaa kemiallisten ominaisuuksiensa vuoksi jo vähäisenä määränä haittaa ihmisen terveydelle.

Ympäristölle vaarallisella kemikaalilla tarkoitetaan kemikaalia, joka ympäristöön joutuessaan voi aiheuttaa jo vähäisenä määränä haittaa elolliselle luonnolle.

Palo- ja räjähdysvaarallisella kemikaalilla tarkoitetaan kemikaalia, joka fyysikaalis-kemiallisten ominaisuuksiensa vuoksi voi aiheuttaa tulipalon tai räjähdysvaaran.

CLP-asetuksen liitteessä VI säädetään eräiden 1–3 momentissa tarkoitettujen kemikaalien luokituksesta ja merkitsemisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetään tarkemmin siitä, mitä nämä kemikaalit ovat.

KEMIKAALIASETUS 675/1993

3 §

Vaarallisten kemikaalien ryhmitys

Kemikaalilain 11 §:ssä tarkoitettujen vaarallisten kemikaalien (aineet ja valmisteet):

- 1) **räjähtävät kemikaalit:** kiinteät, nestemäiset, tahnamaiset tai hyytelömäiset aineet ja valmisteet, jotka voivat ilman ulkopuolista happea aiheuttaa reaktion, jossa vapautuu lämpöä ja kehittyy nopeasti kaasuja, ja jotka määrättyissä koeolosuhteissa räjähtävät, kun niitä kuumennetaan osittain suljetussa tilassa, tai muusta syystä;
- 2) **hapettavat kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka voivat aiheuttaa voimakkaasti lämpöä vapauttavan reaktion muiden, erityisesti syttyvien aineiden kanssa;
- 3) **erittäin helposti syttyvät kemikaalit:** nestemäiset aineet ja valmisteet, joilla on erittäin alhainen leimahduspiste ja alhainen kiehumispiste, sekä kaasumaiset aineet ja valmisteet, jotka muodostavat syttyvän seoksen joutuessaan kosketukseen ilman kanssa ympäristön lämpötilassa ja paineessa;
- 4) **helposti syttyvät kemikaalit:**
 - a) aineet ja valmisteet, jotka voivat kuumentua ja syttyä itsestään palamaan ilmassa ympäristön lämpötilassa ilman energian lisäystä;
 - b) kiinteät aineet ja valmisteet, jotka voivat välittömästi syttyä palamaan jouduttuaan lyhytaikaisesti kosketukseen sytytyslähteen kanssa ja jotka jatkavat palamista sytytyslähteen poistamisen jälkeen;
 - c) nestemäiset aineet ja valmisteet, joilla on hyvin alhainen leimahduspiste; tai
 - d) aineet ja valmisteet, jotka veden tai kostean ilman vaikutuksesta muodostavat vaarallisia määriä helposti syttyviä kaasuja;
- 5) **syttyvät kemikaalit:** nestemäiset aineet ja valmisteet, joilla on alhainen leimahduspiste;
- 6) **erittäin myrkylliset kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hyvin pieninä annoksina hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä aiheuttavat kuoleman tai välittömän tai pitkäaikaisen terveydellisen haitan;
- 7) **myrkylliset kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka pieninä annoksina hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä aiheuttavat kuoleman tai välittömän tai pitkäaikaisen terveydellisen haitan;
- 8) **haitalliset kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä voivat aiheuttaa kuoleman tai välittömän tai pitkäaikaisen terveydellisen haitan;
- 9) **syövyttävät kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka voivat tuhota elävän kudoksen ollessaan kosketuksessa sen kanssa;
- 10) **ärsyttävät kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka eivät ole syövyttäviä, mutta voivat aiheuttaa tulehduksen välittömässä, pitkäaikaisessa tai toistuvassa kosketuksessa ihon tai limakalvojen kanssa;
- 11) **herkistävät kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hengitettynä tai ihon kautta imeytyneinä voivat aiheuttaa herkistymistä siten, että altistuttaessa uudelleen aineelle tai valmisteelle seurauksena on sille ominaisia haittavaikutuksia;
- 12) **syöpää aiheuttavat kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä voivat aiheuttaa syöpää tai lisätä sen esiintyvyyttä;
- 13) **perimää vaurioittavat kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä voivat aiheuttaa periytyviä geneettisiä vaurioita tai lisätä niiden esiintyvyyttä;
- 14) **lisääntymiselle vaaralliset kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka hengitettynä, nieltynä tai ihon kautta imeytyneinä voivat aiheuttaa jälkeläisillä muita kuin periytyviä haittavaikutuksia tai lisätä niiden esiintyvyyttä taikka heikentää miesten tai naisten lisääntymistoimintoja tai -kykyä; sekä
- 15) **ympäristölle vaaralliset kemikaalit:** aineet ja valmisteet, jotka ympäristöön jouduttuaan voivat aiheuttaa välitöntä tai viivästyntä vaaraa ympäristölle tai sen osalle.

Edellä 1. momentin 1–5 kohdassa tarkoitettujen kemikaalien ovat palo- ja räjähdysvaarallisia, 6–14 kohdassa tarkoitettujen kemikaalien terveydelle vaarallisia sekä kohdassa 15 tarkoitettujen kemikaalien ympäristölle vaarallisia.

VNa kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001

4 §

Tiedot vaarojen tunnistamiseksi

Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia varten työnantajalla tulee olla riittävät tiedot työssä käytettävien ja esiintyvien kemiallisten tekijöiden ominaisuuksista ja vaarallisuudesta.

Työnantajan on osaltaan varmistettava, että vaarallisen kemikaalin päällykset on merkitty ja että kemikaalista on toimitettu työpaikalle asianmukainen käyttöturvallisuustiedote siten kuin siitä erikseen säädetään.

5 §

Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista

Työnantajan on pidettävä ajan tasalla olevaa kaupanimen mukaista luetteloa työpaikalla käytettävistä kemikaaleista. Luettelosta on käytävä ilmi kemikaalin luokitustiedot ja se, mistä kemikaalista on saatavilla käyttöturvallisuustiedote.

Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtäväksi saatavina. Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo tai niiden jäljennökset on toimitettava sopivalla tavalla työpaikan työsuojeluvaltuutetulle.

6 §

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työnantajan on tunnistettava työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niistä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle mahdollisesti aiheutuvat riskit ottaen huomioon:

- 1) kemiallisten tekijöiden vaaralliset ominaisuudet ja määrät sekä tekijöiden mahdolliset yhteisvaikutukset;
- 2) kemikaalintoimittajan luovuttamat turvallisuutta ja terveyttä koskevat tiedot mukaan lukien käyttöturvallisuustiedotteet;
- 3) altistumisen taso, tyyppi ja kesto;
- 4) eri työtilanteet, joissa kemiallisia tekijöitä käytetään tai esiintyy, mukaan lukien korjaus- ja kunnossapitotyöt ja muut satunnaisesti tehtävät altistusta aiheuttavat työt;
- 5) ilman epäpuhtauksien raja-arvot tai biologiset raja-arvot;
- 6) mahdollisten ennalta ehkäisevien toimenpiteiden ja suojelutoimenpiteiden vaikutus;
- 7) käytettävissä olevat työntekijöiden terveydentilan seurannan johtopäätökset.

Riskien arviointi on esitettävä tarkoituksenmukaisella tavalla kirjallisessa muodossa ja siinä on eriteltävä toteutetut ennalta ehkäisevät toimenpiteet ja suojelutoimenpiteet. Riskien arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että perustellusta syystä yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen. Riskien arviointi on pidettävä ajan tasalla ja se on tarkistettava erityisesti, jos työpaikan olosuhteiden muutokset tai työntekijöiden terveydentilan seurannan tulokset edellyttävät sitä.

Uusi työtoiminta tai prosessi, jossa saattaa esiintyä vaarallisia kemiallisia tekijöitä, voidaan aloittaa vasta kun sen riskit on arvioitu ja tarpeelliset ennalta ehkäisevät toimenpiteet toteutettu.

Jos riskien arvioinnin tuloksista ilmenee, että työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuu riskejä, joita ei voida poistaa tai riittävästi vähentää 8 §:ssä säädettyjä yleisiä riskien vähentämisperiaatteita soveltamalla, on sovellettava myös 9, 11 ja 19 §:ssä tarkoitettuja erityisiä ennalta ehkäiseviä sekä suojele- ja seurantatoimenpiteitä.

7 §

Mittaukset

Jos työntekijöiden altistumista vaarallisille kemiallisille tekijöille ei voida muutoin luotettavasti arvioida, on työnantajan suoritettava mittauksia säännöllisesti ja aina kun olosuhteissa tapahtuu työntekijän altistumista lisäävä muutos. Mittaustuloksia on verrattava 12–15 §:ssä tarkoitettuihin raja-arvoihin.

Jos mittaustulokset osoittavat, että 1 momentissa tarkoitettujen raja-arvojen ylitykset, on tilanteen pysyvyyden toteamiseksi suoritettava tarvittaessa sopivin välein uusintamittauksia. Mitä lähempänä ilman epäpuhtauksien mittausten tulokset ovat raja-arvoa, sitä useammin mittauksia on suoritettava.

8 §

Riskien vähentämisen yleiset periaatteet

Työnantajan on noudatettava vaarallisen kemiallisen tekijän määrä ja ominaisuudet huomioon ottaen riittävää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työnantaja ei saa käyttää sellaista kemikaalia, josta hänellä ei ole käytettävissä varoitusmerkintöjä ja käyttöturvallisuustiedotetta tai niitä vastaavia tietoja. Varoitusmerkintöjen tekemisestä ja käyttöturvallisuustiedotteen laatimisesta ja toimittamisesta säädetään erikseen.

Vaarallisten kemiallisten tekijöiden aiheuttamat työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat on poistettava tai riskit vähennettävä mahdollisimman pieniksi seuraavien keinojen avulla:

- 1) työmenetelmien suunnittelu ja järjestely;
- 2) turvallisuuden kannalta asianmukaisten laitteiden ja työvälineiden käyttäminen ja turvallisuuden varmistavat kunnossapitomenetelmät;
- 3) altistuvien työntekijöiden lukumäärän vähentäminen mahdollisimman pieneksi;
- 4) altistumisen keston ja voimakkuuden vähentäminen mahdollisimman pieneksi;
- 5) yleiseen hygieniaan liittyvät tarkoituksenmukaiset toimenpiteet;
- 6) vaarallisten kemiallisten tekijöiden määrän vähentäminen kyseisen työn edellyttämään vähimmäismäärään; ja
- 7) asianmukaiset työmenetelmät mukaan lukien järjestelyt työpaikalla vaarallisten kemiallisten tekijöiden sekä tällaisia kemiallisia tekijöitä sisältävien jätteiden turvallisesti käsittelemiseksi, varastoisiksi ja kuljettamiseksi.

9 §

Erityiset ennalta ehkäisevät ja suojelutoimenpiteet

Työnantajan on varmistettava, että vaarallisesta kemiallisesta tekijästä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle työssä aiheutuva vaara poistetaan tai riski vähennetään mahdollisimman pieneksi. Tässä tarkoituksessa vaarallinen kemiallinen tekijä tai työmenetelmä on poistettava tai korvattava riskiltään työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle vähemmän vaarallisella tekijällä tai työmenetelmällä.

Jos toiminnan luonteen vuoksi tekijää tai työmenetelmää ei voida poistaa tai korvata, työnantajan on huolehdittava siitä, että riski vähennetään mahdollisimman pieneksi riskin arviointiin perustuvilla ennalta ehkäisevillä tai suojelutoimenpiteillä. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat ensisijaisuusjärjestyksessä:

- 1) työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle vaaraa aiheuttavien kemiallisten tekijöiden päästöjen välttäminen käyttämällä turvallisia työmenetelmiä, ohjaus- ja valvontajärjestelmiä sekä tarkoituksenmukaisia laitteita ja materiaaleja;
- 2) riittävä ilmanvaihto tai muut rakenteelliset ja teknilliset suojelutoimenpiteet vaaran syntyvaiheessa; ja
- 3) henkilönsuojainten ja muiden henkilökohtaisten suojelutoimenpiteiden käyttäminen, jos altistumista ei voida estää edellä mainituin tavoin.

Työntekijän velvollisuudesta käyttää hänelle määrättyjä suojeluvälineitä ja huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä säädetään erikseen.

10 §

Kemiallisten tekijöiden fysikaalisten ominaisuuksien aiheuttamat vaarat

Työnantajan on riskien arvioinnin ja riskien vähentämisen yleisten periaatteiden mukaisesti suoritettava tarpeelliset toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi kemiallisten tekijöiden fysikaalisten ominaisuuksien kuten palo- ja räjähdysvaaran aiheuttamilta vaaroilta. Näitä toimenpiteitä ovat kemiallisten tekijöiden turvallinen varastointi, käsittely ja yhteen sopimattomien kemiallisten tekijöiden erottelu. Työnantajan on lisäksi valvottava tuotantolaitosta, laitteita ja koneita riittävästi.

Työnantajan on ensisijaisuusjärjestyksessä:

- 1) ehkäistävä herkästi syttyvien aineiden vaarallisten pitoisuuksien syntyminen ja vältettävä kemiallisesti epävakaiden aineiden vaarallisten määrien säilytys työpaikalla tai, jos se työn luonteen vuoksi ei ole mahdollista;
- 2) vältettävä sellaisten sytytyslähteiden esiintymistä, jotka saattaisivat aiheuttaa tulipaloja tai räjähdysvaaroja sekä sellaisia olosuhteita, joissa kemiallisesti epävakaita aineita tai ainesosia voivat aiheuttaa vaarallisia reaktioita; taikka
- 3) rajoitettava työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle vahingollisia vaikutuksia aineiden syttymisestä aiheutuvien tulipalojen tai räjähdysten sattuessa taikka kemiallisesti epävakaita aineita tai ainesosia aiheuttavia haitallisia vaikutuksia.

Räjähdysvaarallisissa tiloissa käytettäväksi tarkoitetuista työvälineistä ja suojajärjestelmistä säädetään erikseen.

Työnantajan on tarvittaessa käytettävä räjähdysten vaimennuslaitteita taikka suoritettava räjähdyspaineen alentamista koskevia toimenpiteitä.

11 §

Onnettomuudet sekä vaara- ja hätätilanteet

Työnantajalla on oltava onnettomuuksien sekä vaara- ja hätätilanteiden varalta toimintasuunnitelma, joka sisältää menettelytavat työntekijöiden suojelemiseksi, pelastustoimenpiteiksi, ensiavun antamiseksi ja asianmukaisten turvallisuusharjoitusten järjestämiseksi säännöllisin väliajoin. Työnantajan on järjestettävä onnettomuuksien sekä vaara- ja hätätilanteiden varalta lisääntyneestä vaarasta ilmoittamiseksi tarpeelliset varoitukset ja muut viestintäjärjestelmät.

Työnantajan on varmistettava, että kemiallisten tekijöiden aiheuttamiin onnettomuuksiin sekä vaara- ja hätätilanteisiin liittyvät menettelytapaohjeet ovat myös sisäisten ja ulkoisten

pelastuspalvelujen saatavilla. Ohjeisiin tulee sisällyttää saatavilla olevat tiedot erityisistä vaaroista, joita saattaa esiintyä onnettomuuden taikka vaara- tai hätätilanteen sattuessa.

Onnettomuuden taikka vaara- tai hätätilanteen sattuessa työnantajan on mahdollisimman pian rajoitettava sen vaikutuksia ja ilmoitettava siitä asianomaisille työntekijöille. Tilanne on palautettava turvalliseksi mahdollisimman pian. Vain ne työntekijät, joita tarvitaan korjausten ja muiden välttämättömien töiden suorittamiseksi, voivat työskennellä vaara-alueella. Näille työntekijöille on annettava asianmukaiset suojavaatteet, henkilönsuojaimet sekä erikoisturvavarusteet ja -laitteet, joita heidän on käytettävä niin kauan kuin vaaratilanne kestää. Suojaamattomien henkilöiden pääsy vaara-alueelle tulee estää.

12 §

Ilman epäpuhtauksien sitovat raja-arvot

Jos työntekijän altistuminen ylittää erikseen säädetyn sitovan ilman epäpuhtauden raja-arvon, työnantajan on viipymättä vähennettävä altistuminen sellaiseksi, ettei raja-arvo ylity.

13 §

Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksella voidaan säätää työpaikan ilman epäpuhtauksille haitalliseksi tunnetut pitoisuudet (HTP-arvot), jotka työnantajan on otettava huomioon työpaikan ilman puhtautta, työntekijöiden altistumista ja mittaustulosten merkitystä arvioidessaan. Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet ovat pienimpiä ilman epäpuhtauksien pitoisuuksia, joille altistumisen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö katsoo voivan vahingoittaa työntekijää työturvallisuuslain 16 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

16 §

Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta, johon on sisällytettävä:

- 1) tämän asetuksen 6 §:n mukaisen riskien arvioinnin edellyttämät tiedot ja lisätietoja aina tilanteen muuttuessa;
- 2) opetusta ja ohjausta asianmukaisista varotoimista ja toimenpiteistä, jotka työntekijän on tehtävä suojatakseen itseään ja muita työntekijöitä työpaikalla;
- 3) työpaikalla esiintyvien vaarallisten kemiallisten tekijöiden nimet, tekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheuttamat vaarat, työperäisen altistumisen raja-arvot ja muut määräykset; ja
- 4) käyttöturvallisuustiedotteiden, päällysmarkkinoijien ja käyttöohjeiden edellyttämää opetusta ja ohjausta kemikaalien turvallista käyttöä ja käsittelyä varten.

Tiedot on pidettävä ajan tasalla ja esitettävä tavalla, joka vastaa 6 §:n mukaisen riskien arvioinnin tuloksia.

Työnantajan on tarvittaessa laadittava kirjalliset opetukseen ja ohjaukseen liitettävät yksityiskohtaiset vaarallisen kemikaalin käyttö- ja turvallisuusohjeet.

Jos kemikaalin turvallisesta käsittelystä on käytettävissä yksityiskohtaiset käyttö- ja turvallisuusohjeet, on työnantajan varmistettava ennen työn aloittamista, että työntekijä on omaksunut annetut ohjeet.

Työnantajan on varmistettava, että säiliöiden ja putkien sisältö ja sen ominaisuudet sekä siihen liittyvät vaarat ovat selvästi tunnistettavissa. Vaarallisia kemikaaleja sisältävien säiliöiden merkitsemisestä säädetään erikseen.

6.2 Räjähdyksvaaran torjunta

VNa RÄJÄHDYSKELPOISTEN ILMASEOSTEN TYÖNTEKIJÖILLE AIHEUTTAMAN VAARAN TORJUNNASTA 576/2003

1 §

Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on räjähdyskelpoisten ilmaseosten aiheuttamien vaarojen ennaltaehkäisy ja torjunta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi sekä yleisen turvallisuuden ylläpitämiseksi ja henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämiseksi.

3 §

MÄÄRITELMÄT

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

Räjähdyskelpoisella ilmaseoksella seosta, jossa toisena osana on normaalipaineinen ilma ja toisena osana on kaasun, höyryn, sumun tai pölyn muodossa olevia palavia aineita ja jossa palaminen leviää syttymisen jälkeen koko palamattomaan seokseen;

Räjähdysvaarallisella tilalla tilaa, jossa voi esiintyä räjähdyskelpoista ilmaseosta siinä määrin, että erityiset suojelutoimenpiteet työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi taikka yleisen turvallisuuden ylläpitämiseksi tai henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämiseksi ovat tarpeen;

Palavalla aineella ainetta, joka voi muodostaa räjähdyskelpoisen ilmaseoksen, jollei sen ominaisuuksien selvittäminen ole osoittanut, että se muodostaessaan seoksen ilman kanssa ei kykene itsenäisesti ylläpitämään laajenevaa räjähdystä; ja

Työvälineellä työssä käytettäviä koneita, välineitä ja muita laitteita sekä niiden asennettuja yhdistelmiä.

5 §

Räjähdysvaaran selvittäminen ja sen merkityksen arviointi

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava räjähdyskelpoisten ilmaseosten aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys ottaen huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- räjähdyskelpoisten ilmaseosten syntymisen ja esiintymisen todennäköisyys ja kesto;
- sähköstaattisten purkauksien ja muiden syttymislähteiden sekä niiden aiheuttamien syttymisten todennäköisyys;
- laitteistot, käytetyt aineet, prosessit ja niiden mahdolliset yhteisvaikutukset; ja ennalta arvattavien vaikutusten laajuus.

Räjähdysvaaraa ja sen merkitystä arvioitaessa on otettava huomioon myös muut räjähdysvaaraan vaikuttavat tekijät.

Lisäksi on otettava huomioon tilat, joista on tai voi olla avoin yhteys räjähdysvaarallisiin tiloihin.

8 §

Räjähdys-suojausasiakirja

Työnantajan on huolehdittava siitä, että edellä 5 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja arvioinnin perusteella laaditaan räjähdys-suojausasiakirja ja että se pidetään ajan tasalla.

Räjähdys-suojausasiakirjassa on esitettävä erityisesti:

- että räjähdysvaara on määritetty ja sen merkitys arvioitu;
- että asianmukaiset toimenpiteet toteutetaan tämän asetuksen tavoitteiden saavuttamiseksi;
- liitteen 1 mukaisesti luokitellut tilat;
- tilat, joihin sovelletaan liitteessä 2 asetettuja vähimmäisvaatimuksia;
- että työpaikka on suunniteltu, työvälineet valittu ja niitä ja varoituslaitteita käytetään ja huolletaan siten, että turvallisuus otetaan asianmukaisesti huomioon; ja
- että työvälineiden turvallisesta käytöstä huolehditaan siten kuin siitä erikseen säädetään.

Räjähdys-suojausasiakirja on laadittava ennen tässä asetuksessa tarkoitettua työn aloittamista, ja se on tarkistettava, jos työskentelytilaa, työvälineitä tai työjärjestelyjä muutetaan olennaisesti.

Räjähdys-suojausasiakirja voi olla osana muuta työpaikalla laadittavaa turvallisuusasiakirjaa.

9 §

Yhteiset työpaikat

Yhteisellä työpaikalla on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan huolehdittava eri työnantajien toimintojen yhteensovittamisesta siten kuin siitä erikseen säädetään ja kirjattava räjähdys-suojausasiakirjaan tätä koskevat toimenpiteet ja menettelytavat.

6.3 Fysikaaliset tekijät työpaikalla (tärinä, melu, sähkömagneettiset kentät, keinotekoinen optinen säteily)

Valtioneuvosto ja ministeriöt ovat antaneet useita työturvallisuuteen liittyviä asetuksia ja päätöksiä. Niin sanotuista fysikaalisista tekijöistä eli tärinästä, melusta, sähkömagneettisista kentistä ja keinotekoisesta optisesta säteilystä on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuosilta 2002–2006. Kaikista neljästä tekijästä on aikaisemmin ollut suomalaisia säädöksiä, ja tärinän ja melun osalta uusitut säädökset ovat hyvin paljon aikaisempien kaltaisia.

VNa TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELEMISESTA TÄRINÄSTÄ AIHEUTUVILTA VAAROILTA 48/2005

”Tärinäasetus”

5 §

Tärinäaltistuksen selvittäminen ja tunnistaminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden mahdollinen altistuminen tärinälle ja sen mukaisesti tunnistettava tärinää aiheuttavat tekijät.

6 §

Altistustason arviointi ja mittaus

Työnantajan on arvioitava ja tarvittaessa mitattava työntekijän tärinälle altistumisen taso.

9 §

Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi

Työnantajan on 5 ja 6 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrittelyn perusteella arvioitava haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (riskin arviointi). Työnantajalla tulee olla hallussaan riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että perustellusta syystä yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen.

Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut sen kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan velvollisuudesta antaa työnantajalle tarpeellisia tietoja säädetään erikseen.

17 §

Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työssään tärinälle altistuville työntekijöille tarpeelliset tiedot 9 §:ssä tarkoitetun riskinarvioinnin tuloksista sekä opetusta ja ohjausta erityisesti:

- tärinästä aiheutuvien vaarojen tai haittojen poistamisesta tai vähentämisestä mahdollisimman alhaiselle tasolle
- tärinäaltistuksen raja- ja toiminta-arvoista
- tärinän arviointi- ja mittaustuloksista
- terveydellisistä haitoista ja vaaroista, joita työvälineet mahdollisesti aiheuttavat työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle
- turvallisista työtavoista
- tärinästä aiheutuvien vammojen ja oireiden tunnistamisesta ja ilmoittamisesta
- työterveyshuollosta ja sen toiminnasta.

VNa TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELEMISESTA MELUSTA AIHEUTUVILTA VAAROILTA 85/2006

”Meluasetus”

6 §

Melualtistuksen selvittäminen ja tunnistaminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden mahdollinen altistuminen melulle ja sen mukaisesti tunnistettava melua aiheuttavat tekijät.

7 §

Altistumisen arviointi ja mittaus

Työnantajan on arvioitava ja tarvittaessa mitattava työntekijän melulle altistuminen. Mittaustulosten arvioinnissa on otettava huomioon mittauksen epätarkkuudet.

8 §

Arviointi- ja mittausmenetelmät

Melulle altistumisen arviointi ja mittaus on suunniteltava ja toteutettava asianmukaisesti sekä toistettava tarvittaessa. Arvioijan tai mittaajan tulee olla työterveyshuollon asiantuntija tai muu työnantajan palveluksessa oleva tai ulkopuolinen henkilö, jolla on tarvittava kyky ja taito arvioida ja mitata melua. Altistumisen arvioinnissa ja mittauksessa on käytettävä vallitseviin olosuhteisiin soveltuvia menetelmiä ja laitteita. Menetelmien ja laitteiden on oltava sellaisia, että ne soveltuvat 3 §:ssä mainittujen äänen huippupaineen sekä päivittäisen ja viikoittaisen melualtistuksen määrittelyyn sekä sen toteamiseen, onko 4 §:ssä säädetyt arvot ylitetty. Altistumisen mittauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mitattavan melun ominaisuuksiin, altistuksen keston sekä työympäristön ja mittauslaitteiden ominaisuuksiin.

Jos mittaus tai arviointi perustuu näytteenottoon, mittauksen tai arvioinnin tuloksen on edustettava työntekijän henkilökohtaista altistusta.

9 §

Altistustietojen säilyttäminen

Työnantajan on säilytettävä tiedot arvioiduista ja mitatuista altistustasoista niin kauan kuin se voi olla kyseisen arviointi- ja mittauskohteen osalta työntekijöiden melulle altistumisen arvioinnin ja ehkäisemisen kannalta tarpeen.

Potilastietojen säilyttämisestä säädetään erikseen.

10 §

Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi

Työnantajan on 6 ja 7 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrittelyn perusteella arvioitava haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (riskin arviointi). Työnantajalla tulee olla hallussaan riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut riskin arvioinnin kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

VNa TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELEMISEKSI OPTISELLE SÄTEILYLLE ALTISTUMISESTA AIHEUTUVILTA VAAROILTA (146/2010)

1 §

Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijän suojeleminen työssä esiintyviltä vaaroilta ja haitoilta, jotka aiheutuvat tai saattavat aiheutua altistumisesta keinotekoiselle eli muulle kuin luonnon optiselle säteilylle.

2 §

Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002) ja jossa optisesta säteilystä aiheutuu tai saattaa aiheutua vaaraa työntekijän silmien tai ihon terveydelle.

3 §

Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

- 1) optisella säteilyllä keinotekoisista sähkömagneettista säteilyä aallonpituusalueella 100 nanometriä (nm) – 1 millimetriä (mm);
- 2) ultraviolettisäteilyllä optista säteilyä aallonpituusalueella 100 – 400 nm;
- 3) näkyvällä säteilyllä eli valolla optista säteilyä aallonpituusalueella 380 – 780 nm;
- 4) infrapunasäteilyllä optista säteilyä aallonpituusalueella 780 nm – 1 mm;
- 5) laserilla laitetta, joka voidaan saada tuottamaan tai vahvistamaan sähkömagneettista säteilyä optisen säteilyn aallonpituusalueella pääasiassa hallitun emissiosprosessin avulla;

- 6) lasersäteilyllä laserista tulevaa optista säteilyä;
- 7) epäkoherentilla säteilyllä optista säteilyä, joka on muuta kuin lasersäteilyä;
- 8) altistumisen raja-arvoilla optiselle säteilylle altistumisen rajoja, jotka perustuvat suoraan todettuihin terveysvaikutuksiin ja biologisiin näkökohtiin;
- 9) irradianssilla (E) tietyllä pinnalle kohdistuvaa säteilytehoa pinta-alayksikköä kohti ilmaistuna watteina neliometriä kohti ($W m^{-2}$);
- 10) energiatihedellä (H) tehotiheyden aikaintegraalia ilmaistuna jouleina neliometriä kohti ($J m^{-2}$);
- 11) radianssilla (L) säteilytehoa avaruuskulmayksikköä ja pinta-alayksikköä kohti ilmaistuna watteina neliometriä ja steradiaania kohti ($W m^{-2} sr^{-1}$).

4 §

Altistumisen raja-arvot

Epäkoherentille säteilylle altistumisen raja-arvot vahvistetaan liitteessä I. Lasersäteilylle altistumisen raja-arvot vahvistetaan liitteessä II.

Näiden rajojen noudattamisella varmistetaan optiselle säteilylle altistuvien työntekijöiden suojeleminen kaikilta tunnetuilta haitallisilta terveysvaikutuksilta.

5 §

Optisen säteilyn selvittäminen

Työnantajan on tunnistettava optista säteilyä aiheuttavat lähteet ja sen mukaisesti selvitettävä, altistuvatko työntekijät optiselle säteilylle.

6 §

Altistumistason arviointi, mittaus ja laskenta

Työnantajan on arvioitava työntekijän optiselle säteilylle altistumisen taso. Tarvittaessa työnantajan on joko mitattava tai laskettava tämä.

8 §

Altistumistietojen säilyttäminen

Työnantajan on säilytettävä tiedot arvioiduista, mitatuista ja lasketuista altistumistasoista niin kauan kuin se on arvioinnin, mittauksen tai laskennan osalta kohteen optiselle säteilylle altistumisen arvioinnin ja ehkäisemisen kannalta tarpeen.

9 §

Vaaran arviointi

Työnantajan on 5 ja 6 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrittelyn perusteella arvioitava vaaran merkitys työntekijöiden terveydelle. Työnantajalla tulee olla hallussaan tämän riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen riskin luonteen ja laajuuden vuoksi. Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut sen kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

11 §**Altistumisen ehkäiseminen tai vähentäminen**

Työnantajan on poistettava optiselle säteilylle altistumisesta työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat vaarat tai, jollei tämä ole mahdollista, vähennettävä ne mahdollisimman alhaiselle tasolle, ottaen huomioon tekninen kehitys ja vaaran tai haitan ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi käytettävissä olevat toimenpiteet.

12 §**Toimenpiteet raja-arvojen ylittymisen uhatessa**

Jos riskin arvioinnin tulokset osoittavat, että työntekijät saattavat altistua raja-arvot ylittävälle optiselle säteilylle, työnantajan on laadittava ja toteutettava ohjelma raja-arvot ylittävän altistumisen ehkäisemiseksi (torjuntaohjelma).

Työpaikoilla, joissa työntekijät saattavat altistua raja-arvot ylittävälle optiselle säteilylle, työnantajan on ilmoitettava optisesta säteilystä asianmukaisin merkein, ja kyseiset alueet on merkittävä ja pääsyä niille rajoitettava, jos se on teknisesti mahdollista.

14 §**Toimenpiteet raja-arvon ylittyessä**

Jos työntekijän altistuminen optiselle säteilylle ylittää 4 §:ssä säädetyn raja-arvon, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

Työnantajan on selvitettävä raja-arvon ylittymisen syyt ja muutettava suojausta ja ennaltaehkäisyä niin, että ylitys ei toistu.

16 §**Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus**

Työnantajan on annettava työssään optiselle säteilylle altistuville työntekijöille tarpeelliset tiedot 8 §:ssä tarkoitetun riskin arvioinnin tuloksista sekä opetusta ja ohjausta erityisesti:

- 1) toimenpiteistä optisesta säteilystä aiheutuvien vaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi mahdollisimman vähäisiksi;
- 2) altistumisen raja-arvoista sekä mahdollisista riskeistä;
- 3) altistumisen arviointi-, mittaus- ja laskentatuloksista sekä niiden merkityksestä turvallisuuden ja terveyden kannalta;
- 4) optisesta säteilystä aiheutuvien haitallisten terveysvaikutusten tunnistamisesta ja ilmoittamisesta;
- 5) työterveyshuollosta ja sen toiminnasta;
- 6) turvallisista työtavoista, sekä
- 7) asianmukaisten henkilönsuojainten oikeasta käytöstä.

SÄHKÖMAGNEETTISET KENTÄT

Sähkömagneettisille kentille altistumisen aiheuttamien vaarojen estämiseksi annettavaa säädöstä on alettu valmistella. Säädöksen on tarkoitus tulla voimaan 1.6.2016.

6.4 Tupakoinnin vähentäminen**LAKI TOIMENPITEISTÄ TUPAKOINNIN VÄHENTÄMISEKSI 693/1976 (1731/2009)****1 §**

Tässä laissa säädetään toimenpiteistä, joilla pyritään tupakointia vähentämällä ehkäisemään niiden terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä, joita tupakointi aiheuttaa tai joiden syntymisalttiutta se lisää.

Tupakkavalmisteverosta ja sen määräämisestä säädetään erikseen.

11 a §

Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta suojaamiseen työssä noudatetaan, mitä tässä laissa ja työturvallisuuslainsäädännössä säädetään.

12 §**Tupakointi on kielletty:**

- päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa sekä niiden pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla;
- virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa;
- sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisöllä on esteetön pääsy;
- yleisten kulkuneuvojen sisätiloissa; sekä
- työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa, jollei jäljempänä toisin säädetä.

Jos elinkeinonharjoittaja sallii tupakoinnin ravitsemisliikkeensä ulkona olevassa tarjoilutilassa tai muualla ulkona hallinnassaan olevalla alueella, hänen on huolehdittava, ettei tupakansavu kulkeudu sieltä avoimen ikkunan, oven, muun aukon tai ilmanvaihdon kautta ravitsemisliikkeen sisätiloihin.

13 §

Edellä 12 §:ssä tarkoitetun sisätilan ja yleisen kulkuneuvon haltija sekä yleisen tilaisuuden järjestäjä voi kuitenkin sallia tupakoinnin tähän tarkoitukseen varatussa huoneessa tai asianomaisen huoneiston tai tilan osassa siten, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan niihin sisätiloihin, joissa tupakointi on kielletty. Tupakointia varten ei voida kuitenkaan järjestää erillistä huonetta tai muuta tilaa sellaisen sisätilan yhteyteen, joka on pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuorempien henkilöiden käytössä.

Edellä 12 §:n 1 momentin 2, 4 ja 5 kohdassa säädetystä poiketen tupakointi voidaan sallia hotellin ja muun majoitusliikkeen asiakkaiden majoitushuoneissa sekä kansainvälisessä meriliikenteessä käytettävän aluksen ravintolassa ja muussa ravitsemisliikkeessä, jonka tarjoilutila on alle 50 m². Tätä suuremmasta tarjoilutilasta voidaan varata tupakoiville enintään 50 prosenttia. Tällöin on kuitenkin huolehdittava, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan sille alueelle, jolla tupakointi on kielletty. Samassa ravintolakokonaisuudessa samanaikaisesti avoinna olevat ravintolatilat katsotaan yhdeksi ravintolaksi. Tarjoilutilalla tarkoitetaan aluetta, joka on varattu tarjolla olevan ruuan tai juoman nauttimiseen. (21.7.2006/700)

Työnantaja on velvollinen neuvoteltuaan asiasta työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työyhteisön työtiloissa, joissa tupakointi ei ole 12 §:n 5 kohdan mukaan kielletty.

Mitä 12 §:n 5 kohdassa ja tämän pykälän 3 momentissa säädetään tupakoinnin kieltämisestä ja rajoittamisesta työyhteisöjen yhteisissä ja työtiloissa, ei sovelleta sellaiseen työtilaan, joka on työntekijän tai elinkeinon- ja muun ammatinharjoittajan kodissa, eikä muuhun työtilaan, joka on yksinomaan saman perheen jäsenten ja muiden samassa taloudessa asuvien käytössä.

Edellä 12 §:ssä tarkoitetun sisätilan haltijan ja yleisen tilaisuuden järjestäjän tai tämän pykälän 1 momentissa tarkoitetun tupakointiin varatun tilan haltijan tulee asettaa näkyville tupakointikiellon ja tupakointiin tarkoitetun tilan osoittavat opasteet. Tarkempia säännöksiä opasteesta ja sen asettamisesta voidaan antaa asetuksella.

Savuttomuus

Yleisten asenteiden ja lainsäädännön tiukentuminen sekä terveellisten elämäntapojen tavoittelu on vähentänyt tupakointia yhteiskunnassa – myös työpaikoilla. Julkisissa tiloissa ja työpaikoilla on pidettävä huoli, etteivät sivulliset altistu tupakan savulle.

Työpaikkaa pidetään usein savuttomana, kun tupakoitsijoille ei ole järjestetty tupakointitiloja sisätiloista ja ulkona tupakointia on rajoitettu. Täysin savuttomien työpaikkojen hallinnassa olevilla alueilla tupakointi on kokonaan kielletty ja savuttomuus ulottuu jopa edustustilaisuuksiin. Tupakointitaukoja ei työnantajan tarvitse antaa muulloin kuin laki- ja työehtosopimusperusteisten taukojen aikana, eikä tupakointi pidennä sallittua taukoaikaa.

Työnantajan on käsiteltävä tupakoinnin kieltämistä ja rajoittamista yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa ennen päätöstään rajoitusten ja kieltojen laajuudesta. Tyypillisesti savuttomuutta edistettäessä hyödynnetään työterveyshuollon asiantuntemusta ja työnantaja voi myös tukea tupakoinnin lopettamista haluamallaan tavalla.

6.5 Kvartsipölyaltistuksen vähentäminen

Pitkäaikainen kiteisen ja hienon kvartsipölyn hengittäminen voi aiheuttaa keuhkosairauksia. Tämän välttämiseksi on tehty suosituksia sisältävä sopimus, jossa kuvataan tehokkaita torjuntatapoja ja -menetelmiä, hyviä käytäntöjä sekä myös kansallinen ja kansainvälinen valvonta- ja raportointimekanismi. Teknologia-alalla sopimus koskee mm. valimoita ja kaivannaisteollisuutta, ja sen soveltaminen aloitettiin Suomessa vuoden 2007 alussa.

Katso Internet-osoite www.nepsi.eu ja julkaisu *Hiekkapöly poissa keuhkoista. Kvartsihiekan oikea käsittely.* (Työturvallisuuskeskus, 2008)

6.6 Asbesti

Uusi asbestiasetus on valmisteilla. Asetus on tarkoitus saattaa voimaan 1.1.2015. Asetuksella korvataan nykyinen valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/94)

6.7 Henkilönsuojaimet

VNP HENKILÖSUOJAINTEN VALINNASTA JA KÄYTTÖSTÄ TYÖSSÄ 1407/1993

3 §

Jos tapaturman tai sairastumisen vaaraa ei voida välttää tai riittävästi rajoittaa teknisillä työolosuhteisiin kohdistettavilla suojelutoimenpiteillä tai työn organisoinnilla, työnantajan on hankittava 4 §:ssä tarkoitetun arvioinnin perusteella työntekijän käyttöön henkilönsuojaimet. Suojainten on oltava kyseiseen työhön liittyvien vaarojen torjuntaan tarkoituksenmukaiset ja työolosuhteisiin soveltuvat, eikä niiden käyttö saa tarpeettomasti lisätä muuta vaaraa.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työssä käytettäväksi hankitaan vain sellaisia suojaimia, jotka täyttävät niitä koskevat vaatimukset sen mukaan kuin niistä erikseen säädetään tai määrätään.

Työntekijän on käytettävä 1 momentissa tarkoitettuja henkilönsuojaimia.

4 §

Ennen suojainten valintaa työnantajan on arvioitava työssä esiintyvät vaarat, joiden välttämiseksi tai rajoittamiseksi on 3 §:n mukaan käytettävä henkilönsuojaimia. Arviointiin kuuluu henkilönsuojaimilta vaadittavien suojausominaisuuksien määrittely sekä saatavilla olevien suojainten vertailu vaadittaviin ominaisuuksiin. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös ne vaarat tai haitat, joita itse suojaimesta voi aiheutua.

Henkilönsuojainten arviointi on tehtävä uudelleen, jos olosuhteissa tai arviointiin vaikuttavissa muissa tekijöissä tapahtuu muutoksia.

Suojainten valinnassa on otettava huomioon ergonomian vaatimukset ja työntekijän terveydentila. Suojainten on tarvittavien säätöjen jälkeen oltava käyttäjälleen sopivat. Samanaikaisesti käytettävien suojainten on sovittava yhteen siten, että ne edelleen suojaavat kyseisiltä vaaroilta.

6 §

Suojainten henkilökohtaisuus ja huolto

Suojaimet on tarkoitettu henkilökohtaiseen käyttöön, jos olosuhteista ei muuta johdu. Jos henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettua suojainta joutuu poikkeuksellisesti käyttämään useampi kuin yksi henkilö on ryhdyttävä tarvittaviin toimiin, ettei tällainen käyttö aiheuta eri käyttäjille terveys- tai hygieniaongelmia.

Työnantajan on varmistauduttava suojainten asianmukaisesta toimintakunnosta huoltojen ja korjausten avulla. Tarvittaessa suojaimet on uusittava.

Työntekijän tulee huolellisesti hoitaa hänen käyttöönsä annettua henkilönsuojainta sekä viipymättä ilmoittaa siinä ehkä ilmenneistä vioista ja puutteellisuuksista työnantajalle tai tämän edustajalle.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TES 25 (ML – TT)

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveysolosuhteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

(Työturvallisuuslaki (738/2002): 15 §)

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkyydestä, vedosta, kuumuudesta tai kylmyydestä, voimakkaasta valosta tai muusta vaarallisesta säteilystä.

SOVELTAMISOHJE

Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojaimista.

Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.

Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.

Työnantaja hankkii ja huoltaa kustannuksellaan kohtuulliseksi katsottavan määrän suojapukuja ja -käsineitä töissä, joissa omien tavanomaisten työvaatteiden kulumisen ja likaantumisen on tavanomaista suurempi.

SOVELTAMISOHJE

Huollolla tarkoitetaan suojapukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjausta tai uusimista.

6.8 Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit

(raportti)

Ote Metalliteollisuuden turvallisuustyön työalatoimikunnan silmäsuojainraportista siten muutettuna ja täydennettynä kuin Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton ja Metallityöväen Liiton välisessä neuvottelussa sovittiin 15.10.1987.

Selvittelytyöryhmän esittämät toimenpiteet:

Silmien suojaaminen

Silmätapaturmien kokonaismäärän vähentämiseksi tulee työpaikalla selvittää silmätapaturmavaarat ja suojaustoimenpiteiden tarve.

Silmätapaturmavaara tulee ensisijaisesti torjua teknisin toimenpitein, joita ovat mm.

- konekohtainen suojaus ja kotelointi
- työjärjestelyt ja tuotantomenetelmien valinta
- oikeiden työtapojen ohjaus ja valinta.

Ellei silmätapaturmavaaroja voida poistaa teknisillä toimenpiteillä tulee silmien suojaus järjestää kunkin työn edellyttämän tarpeen mukaisesti. Tällöin tulevat kysymykseen seuraavat suojaintyyppit:

- 1) *Huppusuojaimet*
 - tavallinen huppusuojain, jossa voi olla raitisilmalaite
 - hiekkapuhaltajan huppusuojain
- 2) *Kasvojen suojaimet*
 - levysuojain
 - metalliverkkosuojain
 - hitsaajan maski
- 3) *Silmien suojaimet*
 - naamiomallit
 - silmäkorit
 - suojasilmälasit

Kaikkien käytettävien suojainten tulee olla työsuojeluhallituksen hyväksymiä tuotteita.

Muuttunut. Katso VNp henkilönsuojaimista (1406/1993), (1209/1996), 22 §, EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus ja 23 §, EY-merkintä (CE).

Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit

Näkökyvyn mukaan hiottuja suojasilmälaseja edellytetään käytettäväksi sellaisessa työssä, jossa seuraavat perusteet ovat olemassa:

- työssä on jatkuva tai toistuva ilmeinen silmätapaturman vaara, jonka aiheuttaa kipinöinti, lastujen tai muiden tekijöiden iskut taikka vaaralliset roiskeet, minkä lisäksi
- työntekijä tarvitsee silmälaseilla saatavan näön korjauksen voidakseen suorittaa kysymyksessä olevaa työtä ja
- erillistä kasvojen tai silmien suojainta ei omien silmälasien lisäksi voida käyttää työn edellyttämän näkö tarkkuuden takia.

Kesäapulaisten, harjoittelijoiden ja muiden tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden silmien suojaus tulee tarpeen vaatiessa hoitaa hänelle annettavilla omien silmälasien päälle laitettavilla tarkoituksenmukaisilla suojaimilla.

Kuitenkin, jos tilapäisessä työsuhteessa olevan työntekijän työsuhde on tarkoitettu kestäväksi yli 6 kuukautta, on hänellä oikeus saada käyttöönsä näkökyvyn mukaan hiottu suojasilmälasit edellä olevin perustein.

Tarvekartoitus

Näkökyvyn mukaan hiottujen suojasilmälasien tarve kartoitetaan selvittämällä ne työt, joissa toteutuu edellä selvitetyllä tavalla suojauksen tarve ja työn edellyttämä tarkkuus sekä ketkä työntekijät kysymyksessä olevassa työssä joutuvat käyttämään silmälasia. Tarvekartoituksen tekevät asianomaisen työpaikan linjavastuussa oleva esimies, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Tarpeen niin vaatiessa voi kartoitustyöhön osallistua edellä mainitun esimiehen ohella tai tilalla kysymyksessä olevan osaston työnjohtaja ja vastaavasti työsuojeluvaltuutetun ohella tai tilalla työosaston työsuojeluasiamies. Tarvekartoitus tulee uusia aina kun koneet, laitteet tai työmenetelmät muuttuvat.

Päätöksentekovaiheessa on asiallista olla tarvittaessa yhteydessä työterveyshenkilöstöön.

Suojasilmälasien huolto

Työntekijän tulee säilyttää suojasilmälasit huolellisesti, sekä huolehtia päivittäin niiden puhtaudesta ja kunnosta ohjeiden mukaisesti. Muut huoltotoimenpiteet on syytä keskittää tarkoituksenmukaiseen kohteeseen työpaikoilla.

Suojasilmälasien hankinta

Työnantaja maksaa hionnaltaan normaalit yksi- tai kaksiteholasit. Kaksiteholasit vain niissä tapauksissa, joissa työntekijältä vaaditaan tarkkaa näkökykyä työssä sekä lähietäisyydelle että kauemmaksi.

Suojasilmälasit tulee säilyttää työpaikalla. Niiden mahdollisesta viemisestä työpaikan ulkopuolelle tulee sopia erikseen asianomaisen esimiehen kanssa.

Työnantaja huolehtii silmäsuojaimien hankinnasta. Hankinnat keskitetään taloudellisesti tarkoituksenmukaisimpaan hankintakanavaan ja malliin.

6.9 Henkilönsuojaimien hankintakustannusten jakaminen

Työryhmän selvitys

Henkilönsuojaimien, varsinkin suojajalkineiden hankintakustannusten jakamista koskevan työryhmän selvitys. Metalliteollisuuden Keskusliitto ja Metallityöväen Liitto 6.3.1997.

KESKEISIMMÄT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET

Tarkistettu 2.1.2003 TTurvaL:n osalta

TTurvaL

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

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

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapah- tumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

15 §

Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaa- raa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

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

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

HENKILÖNSUOJAINTEEN HANKINTAKUSTANNUKSET

Työturvallisuuslaista ilmenee pääsääntö, jonka mukaan työnantaja vastaa työturvallisuudesta aiheutuvista kustannuksista.

Edellä mainitun valtioneuvoston päätöksen (asetuksen) perustana olevan direktiivin (Henkilönsuojainten käyttämisen turvallisuuden ja terveyden vähimmäisvaatimukset, 89/656/ETY) mukaan ”jäsenvaltiot voivat kuitenkin toimia kansallisen käytäntönsä mukaisesti niin, että työntekijää voidaan pyytää osallistumaan tietyn henkilönsuojaimen kustannuksiin silloin, kun suojaimen käyttöä ei ole rajattu työpaikalle”. Asiasta todetaan myös Työministeriön työsuojeluosaston 12.12.1995 päiväämässä muistiossa, että kustannuksiin osallistumista koskeva sopimus voi koskea vain sellaisia suojaimia, joita työntekijä voi käyttää myös muualla kuin työpaikalla.

Henkilönsuojainten hankintakustannusten jakaminen metalliteollisuudessa

Metalliteollisuuden työpaikoilla on suojaimien, varsinkin suojajalkineiden hankkimisesta tehty työnantaja- ja työntekijäosapuolen välisiä sopimuksia tai työpaikoilla on syntynyt sopimuksen veroisia käytäntöjä. Niiden mukaisesti työnantaja ja suojainten käyttäjät ovat kumpikin osallistuneet hankkimiskustannuksiin, suojainten ollessa tällöin käytettävissä myös työpaikan ulkopuolella. Maksusuudet vaihtelevat, mutta yleisintä on kustannusten jakaminen puoliksi. Kustannuksien jakamisella on voitu edistää turvallisuutta, koska suojainten käyttäjien määrä on työpaikoilla saatu isommaksi, kuin mitä pelkästä suojainten tarpeen arvioinnista (VNp 1407/93) seuraisi.

Liitot toteavat, että edellä tarkoitettuja työpaikkakohtaisia sopimuksia tai käytäntöjä ei voida sinänsä pitää lain tai työehtosopimuksen vastaisina, eikä niiden uusiminen tai muuttaminen ole tarpeen. Vastaavien uusienkin sopimusten tekeminen on mahdollista.

Työnantaja ei voi kuitenkaan kieltäytyä luovuttamasta työntekijälle työn kannalta välttämätöntä henkilönsuojainta, vaikka suojaimen hankintakustannusten jakamisesta ei olisi sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

Mikäli työpaikalla syntyy puolin tai toisin halu muuttaa olemassa olevia sopimuksia, on niiden muuttaminen pääsääntöisesti toteutettava samassa järjestyksessä kuin sopimukseen on aikanaan päädytty eli neuvotellen ja sopien.

6.10 Paloturvallisuus, pelastautuminen, ensiapu

TurvaL

45 §

Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet

Työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys-, paloturvallisuus-, hengenpelastus- ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä. Työpaikassa, jossa on veden varaan joutumisen johdosta hengen tai terveyden vaara, tulee sopivassa paikassa olla aina saatavissa pelastautumisvälineet.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet 1 momentissa tarkoitettujen laitteiden ja välineiden käytöstä samoin kuin tulipalon, hukkumis- tai muun vaaran varalta. Ohjeet on annettava myös toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ryhdyttävä. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan varustamisesta 1 momentissa tarkoitetuilla laitteilla ja välineillä sekä 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista.

46 §

Ensiapu

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

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, huomioon ottaen työpaikan laajuus ja sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet, on sopivissa ja selvästi merkityissä kohdissa oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä.

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

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

47 §

Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen

Työnantajan on, jos työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytännönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jollei työnantaja ole pelastuslaissa (379/2011) tarkoitetussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

6.11 Nuoret työntekijät. Työssäoppijat

LAKI AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA 630/1998

19 §

Opiskelijan työturvallisuus

Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

LAKI NUORISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ 998/1993 (NuorL)

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee yö- tai virkasuhteessa.

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia.

Jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren työntekijän tekemään työhön sovelletaan, mitä siitä työstä muutoin säädetään. Laivatyöstä on kuitenkin voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

2 §

Työhön ottaminen

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.

Lisäksi saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen:

- enintään puoleksi hänelle kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta; sekä
- koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoaltaan lyhytaikaiseen työsuoritukseen.

Erityisestä syystä voidaan 15 §:ssä tarkoitetulla luvalla sallia, että 2 momentissa tarkoitettua nuorempi henkilö saa työskennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

3 §

Työsopimus

Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti tai kysymys ole vain yhtä päivää koskevasta kotitaloustyöstä työnantajan kodissa.

4 §

Säännöllinen työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

Oppivelvollisen työntekijän päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

5 §

Ylityö ja hätätyö

Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain 21 §:ssä säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttänyttä. Jos nuoren työntekijän 8 §:ssä säädettyä lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin kolmen viikon kuluessa.

6 §

Enimmäistyöaika

Nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

7 §

Työajan sijoittelu

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa kaksivuorotyössä kuitenkin olla enintään kello 24:ään asti.

Alle 15-vuotiaan työaika on sijoitettava kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä alle 15-vuotiaan työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6:n ja 20:n väliseen aikaan.

Työnantajan kodissa kotitaloustyötä tekevän nuoren työntekijän työaika voidaan kuitenkin sijoittaa työntekijän suostumuksella kello 23:een asti, milloin erityinen syy sitä vaatii.

8 §

Lepoajat

Viisitoista vuotta täyttäneelle henkilölle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Kun nuoren työntekijän työaika vuorokaudessa on pidempi kuin neljä tuntia 30 minuuttia, hänelle on annettava työn aikana ainakin yksi vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavalla työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä on sovittu päivittäisestä lepoajasta työaika-laista poikkeavasti, saadaan tällaista lepoaikaa koskevaa sopimusmääräystä soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen vapaa-aika keskeytymättömänä.

9 §

Työn turvallisuus ja terveellisyys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Sellaisiin töihin, jotka voivat aiheuttaa erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan tai jotka voivat 1 momentissa mainitulla tavalla olla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi, saa käyttää nuorta työntekijää vain asetuksessa säädetyin edellytyksin.

10 §

Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttää aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

11 §

Terveystarkastus

Ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta on nuorelle työntekijälle toimitettava terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Tarkastuksessa on selvitettävä nuoren henkilön soveltuvuus aiottuun työhön sekä todettava, ettei työ ole vahingollista nuoren työntekijän terveydelle ja kehitykselle.

Tarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos:

- sopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä;
- työsuhde on tarkoitettu kestämään tai kestää enintään kolme kuukautta; tai
- työntekijä esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön.

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

12 §

Selvitys työhön otettavan iästä

Ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hän oppivelvollinen, olla luotettava selvitys.

13 §

Luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta.

Luetteloon on merkittävä:

- 1) työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika;
- 2) työntekijän osoite;
- 3) työntekijän huoltajan nimi ja osoite;
- 4) työsuhteen alkamisaika; sekä
- 5) selvitys työtehtävistä.

15 §

Poikkeusluvut

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla sallia:

- 1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa, jos kyseinen toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen;
- 2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan sekä 2 luvun säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu tärkeä syy sitä edellyttää.

Aluehallintovirasto ei kuitenkaan voi antaa lupaa teettää nuorella työntekijällä 5 §:ssä sallitun ylityötuntimäärän lisäksi enempää kuin 40 tuntia ylityötä kalenterivuodessa eikä myöntää poikkeusta 8 §:n 1 ja 2 momentin lepoaikaa koskevista säännöksistä.

16 §

Nähtävänäpito

Jokaisessa työpaikassa, jossa on työssä yksi tai useampi nuori työntekijä, työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki ja sen nojalla annetut täytäntöönpanosäännökset ja määräykset sekä viranomaisten päätökset niistä myönnettyistä poikkeuksista.

Edellä 1 momentissa säädetty nähtävänäpito ei koske työnantajaa, jonka kodissa nuori työntekijä tekee kotitaloustyötä vain tilapäisesti.

VNa NUORILLE TYÖNTEKIJÖILLE ERITYISEN HAITALLISISTA JA VAARALLISISTA TÖISTÄ 475/2006

1 §

Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään niistä edellytyksistä, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuja erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä.

Työhön, jota nuori työntekijä tekee ammatillisessa koulutuksessa opettajan johdolla ja valvonnassa, sekä työhön johon hänellä on ammatillinen perustutkinto, sovelletaan vain 5 §:ää.

2 §

Koulutukseen liittyvä työ

Nuori työntekijä voi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa tehdä 3 §:n 1 momentin 3–5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetetään tiedoksi asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

Peruskoulun seitsemännestä luokasta lähtien oppilaat voivat iästään riippumatta opettajan johdolla ja välittömässä valvonnassa tehdä 4 §:ssä tarkoitettua työtä, jos se on opetuksen toteuttamiseksi välttämätöntä ja voidaan tehdä turvallisesti. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että työvälineet ja suojaimet ovat nuorelle työntekijälle sopivat ja turvalliset käyttää.

3 §

Erityisen haitalliset työt

Nuorta työntekijää saa käyttää seuraaviin töihin vain 1 §:n 2 momentissa ja 2 §:n 1 momentissa tarkoitettussa koulutuksessa mainituissa momenteissa tarkoitettuun edellytyksin ja 8 §:ssä säädetyllä luvalla:

- 1) työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista räsitystä, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään;
- 2) yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;
- 3) psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto;
- 4) kuolleiden käsittely ja kuljetus;
- 5) teurastus;
- 6) sukellus;
- 7) työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi;
- 8) palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa; sekä
- 9) työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

4 §

Vaaralliset työt

Nuori työntekijä, joka on täyttänyt 16 vuotta, saa tehdä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella vahvistetussa esimerkkiluettelossa mainittua vaarallista työtä, jos suojeluteknikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitettuja laitteita tai aineita taikka työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa.

Ennen 1 momentissa tarkoitettujen työaloittamista työnantajan tai, jos kysymyksessä on koulutukseen liittyvä työ, koulutuksen järjestäjän on yhteistoiminnassa työnantajan kanssa tehtävä siitä ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitusta on täydennettävä, jos turvallisuuteen vaikuttavat olosuhteet muuttuvat olennaisesti työn aikana.

Edellä 2 momentissa tarkoitettujen ilmoitusten tulee sisältää seuraavat työpaikan sopivuutta vaaralliseen työhön osoittavat tiedot työntekijöistä, suunnitellusta työstä ja työpaikalla vaaran torjumiseksi tehdyistä toimenpiteistä:

- 1) työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön;
- 2) vaarojen selvittäminen ja arviointi;
- 3) kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille altistumisen luonne ja kesto;
- 4) työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö;
- 5) poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet;
- 6) opastuksen ja ohjauksen järjestäminen; sekä
- 7) muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet.

5 §

Opetus ja ohjaus

Tässä asetuksessa tarkoitettua työtä tekevä nuori työntekijä on tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen ja siihen mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;
- 2) koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin;
- 3) turvallisiin menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioituessa; sekä
- 4) käytettävien koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin.

Ennen uuden työvaiheen aloittamista on varmistuttava, että nuori työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Nuori työntekijä on kunkin työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alaisena.

6 §

Työterveyshuollon kuuleminen

Työn ja työolosuhteiden nuorelle työntekijälle aiheuttamaa terveyden vaurioitumisen vaaraa arvioitaessa käytetään apuna työpaikan työterveyshuoltoa siten kuin erikseen säädetään.

7 §

Oppivelvollisen huoltajalle tehtävä ilmoitus

Oppivelvollisen nuoren työntekijän huoltajalle on etukäteen ilmoitettava 4 §:ssä tarkoitettujen vaarallisten työtehtävien tekemisestä ja sen perusteista.

8 §

Poikkeuslupa

Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa määräämillään ehdoilla lupa poiketa tämän asetuksen säännöksistä 16 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän osalta, jos se on välttämätöntä nuoren työntekijän ammatillisen kehityksen kannalta, ehdolla että nuori työntekijä työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnassa ja että tämän asetuksen tarkoitus on muulla tavoin riittävästi varmistettu.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASETUS NUORILLE TYÖNTEKIJÖILLE VAARALLISTEN TÖIDEN ESIMERKKILUETTELOSTA 302/2007

1 §

Tämän asetuksen liitteenä on esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja töitä saa tehdä vain nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annetussa asetuksessa (475/2006) säädettyin edellytyksin.

LIITE:

Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä

1. Mekaaniset vaaratekijät

Leikkaantumisen tai puristumisen erityinen vaara tai muu erityinen vaara voi olla esimerkiksi seuraavilla työvälineillä:

1) sirkkelillä, pyörösaahalla, vannesahalla, muulla kuin automaattisella syöttölaitteella ja terän koteloinnilla varustetulla höyläkoneella, moottorisahalla, jyrskoneella, levyleikkurilla ja muulla vastaavalla konevoimalla toimivalla leikkurilla, avonieluisella murskauskoneella, hiekansiroituslaitteella, muulla kuin toimintaan kytketyllä karansuojalla varustetulla kiinteästi asennetulla pylväs- tai pöytäporakoneella, kulmahiomakoneella, metallisorvilla, kaasuhitsaus- ja kaasuleikkauslaitteella, pulttipistoolilla, paineilmalla tai vastaavalla toimivalla naulaimella ja muulla vastaavalla koneella, laitteella ja työvälineellä, jolla omalla varomattomuudella voi aiheuttaa vakavan työtaturman,

2) traktorilla, jossa ei ole turvaohjaamoja tai joka on varustettu vinssillä, kuormausturilla, kaivinkoneella tai etu- tai takakuormaimella taikka johon on liitetty mekaanista voimansiirtoa tarvitseva työkone, trukilla lukuun ottamatta hidasta tavaransiirtoa käytettävää niin sanottua matalanostotrukkia, maansiirtokoneella, metsätyökoneella, leikkuupuimurilla, sekä vaativissa olosuhteissa moottorikäyttöisellä ruohonleikkurilla, moottorikelkalla ja mönkijällä,

3) konekäyttöisellä nosto- ja siirtolaitteella kuljettajana, merkinantajana tai hoitajana lukuun ottamatta kiinteästi asennetun painonappiohjauksella varustetun hissien ohjaamista sekä nostimella, taljalla tai vastaavalla laitteella oman työkappaleen nostamisessa sekä

4) henkilönostolaitteella.

2. Kemiaalliset vaaratekijät

Kemiaallista vaaraa voi aiheutua aineista ja seoksista, jotka kuuluvat kemikaalien luokitusta, merkintöjä ja pakkaamista koskevan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1272/2008 tai kemikaalilain (744/1989) mukaisesti luokkiin, seuraavasti:

1) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria ihon herkistyminen 1 sekä vaaralauseke H317 (voi aiheuttaa allergisen ihoreaktion) tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki Xi (ärsyttävä) ja vaaraa osoittava lauseke (R-lauseke) R43 (ihokosketus voi aiheuttaa herkistymistä)

2) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria hengitysteiden herkistyminen 1 sekä vaaralauseke H334 (voi aiheuttaa hengitettynä allergia- tai astmaoireita) tai hengitysvaikeuksia tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki Xn (haitallinen) ja vaaraa osoittava lauseke (R-lauseke) R42 (altistuminen hengitysteitse voi aiheuttaa herkistymistä)

3) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria ihosyövyttävyyden 1 A ja B sekä vaaralauseke H314 (voimakkaasti ihoa syövyttävää ja silmiä vaurioittavaa) tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki C (syövyttävä) ja vaaraa osoittavat lausekkeet (R-lausekkeet) R35 (voimakkaasti syövyttävää) ja R34 (syövyttävää); sekä

4) muut terveydelle vaaralliset aineet ja seokset, silloin kun niiden vaarallisuudesta, työmenetelmästä tai käsittelytavoista voi aiheutua vaaraa.

3. Fysikaaliset vaaratekijät

Seuraavissa töissä voi olla erityinen fysikaalinen vaara:

1) työt, joissa voimakas melu voi aiheuttaa kuulovaurion vaaraa,

2) työt voimakkaasti tärisevillä työkoneilla,

3) työt, joissa voi altistua terveydellisille vaaroille kylmyyden tai kuumuuden vuoksi ja

4) työt erityisen korkeassa tai matalassa ilmanpaineessa.

5) säteilytyöt ja muut vastaavat vaarallista säteilyä sisältävät tehtävät

4. Sähköiset vaaratekijät

Erityinen sähköinen vaara voi olla jännitetyössä ja työssä paljaiden jännitteisten osien läheisyydessä sekä vahvavirtalaitteiden ja hissien huolto- ja korjaustyössä.

5. Ruumiillinen liikarasitus

Ruumiillinen liikarasitus voi liittyä raskaiden taakkojen nostoon sekä muuhun yksipuolisesti kuormittavaan työhön.

6. Biologiset vaaratekijät

Erityinen vaara voi olla työssä, jossa voi altistua työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1155/1993) tarkoitettuun ryhmään II–IV kuuluvalla biologiselle tekijälle.

7. Eräät työt

Erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara voi olla myös seuraavissa töissä:

- 1) maanalaisessa työssä kaivoksissa ja kaivannoissa tai muuten sellaisissa olosuhteissa, joissa on sortumis- ja luhistumisvaara,
- 2) räjäytystyössä ja muussa räjähdystarvikkeiden käsittelyssä,
- 3) alusten lastaukseen ja purkamiseen välittömästi kuuluvassa työssä,
- 4) kiskoajoneuvojen kuljettamisessa rautateillä ja kiskoliikenteessä sekä vaihde- ja järjestelytyössä ratapihoilla,
- 5) vaaraa aiheuttavassa huolto-, puhdistus- ja korjaustyössä,
- 6) viranomaisten tarkastuksen alaiseksi määrättyjen paineellisten laitteiden tarkastus-, huolto- ja korjaustyössä,
- 7) rakennusten purkutyössä,
- 8) säiliötyössä, jossa on tukehtumisen tai muu vastaava vaara,
- 9) pylväs- ja mastotyössä ja muussa työssä, johon liittyy ilmeinen putoamisvaara,
- 10) työssä vaarallisten eläinten kanssa,
- 11) koe-eläinten hoitotyössä,
- 12) paineenalaisia, nesteytettyjä tai liuotettuja kaasuja sisältävien laitteiden käsittelyssä valmistamista, varastointia tai käyttöä varten,
- 13) koneen aiheuttamassa pakkotahtisessa työssä, joissa on suorituspalkka tai rasittavassa toistotyössä.

LAKI AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA

12 §

Opetuksen laajuus ja sisältö

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettu tutkinto on laajuudeltaan vähintään kaksivuotinen (80 opintoviikkoa). Koulutusaloista säädetään asetuksella. Tutkinnoista ja niiden laajuudesta päättää tarkemmin asianomainen ministeriö.

Tutkinto sisältää, sen mukaan kuin opetussuunnitelmassa määrätään, ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssä oppimista sekä ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia ja ammattitaitoa täydentäviä äidinkielen, toisen kotimaisen kielen ja vieraan kielen opintoja, matemaattis-luonnontieteellisiä opintoja, humanistisyhteiskunnallisia opintoja, liikuntaa ja muita taito- ja taideaineiden opintoja, terveystietoa sekä opinto-ohjausta. Taito- ja taideaineiden opinnot sekä terveystieto ovat vapaaehtoisia niille opiskelijoille, jotka 18 vuotta täytettyään aloittavat opintonsa. Koulutuksen järjestäjä voi 9 §:n nojalla määrätyn erityisen koulutustehtävän mukaisesti poiketa tämän momentin säännöksistä. (1.6.2001/455)

Äidinkielenä opetetaan opiskelijan opetuskielen mukaisesti suomen, ruotsin tai saamen kieltä. Äidinkielenä voidaan opiskelijan valinnan mukaan opettaa myös romanikieltä, viittomakieltä tai muuta opiskelijan äidinkieltä.

15 §

Koulutuksen järjestämismuoto

Koulutus voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimus-koulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.

16 §

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimukseen otettavista asioista ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella. Muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työsopimus.

19 §

Opiskelijan työturvallisuus

Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa taikka virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan.

6.12 Työturvallisuuskortti. Työhyvinvointikortti. Tulityökortti.

Kurssi	Työturvallisuuskortti	Työturvallisuuskortti – Koulutuksen uusinta	Tulityökortti	Työhyvinvointikortti
Kesto	8 h	8 h	6 h +harj	8 h
Tentti	x	x	x	x
Ennakkotehtävä	–	–	–	x
Käytännön harjoitus	–	–	x	–
Voimassa	5 vuotta	5 vuotta	5 vuotta	

Työturvallisuuskortti

(Ks. Työturvallisuuskeskuksen Internet-sivut www.tyoturva.fi ja www.tyoturvallisuuskortti.fi)

Työturvallisuuskortti on kehitetty yhteisten työpaikkojen työturvallisuuden parantamiseksi, mutta se soveltuu myös teollisuuden muille työpaikoille.

Työturvallisuuskorttikäytännön tavoitteena on

- parantaa käytännön yhteistoimintaa yhteisillä työpaikoilla tilaaja- ja toimittajayritysten välillä
- tukea työnopastusta yhteisillä työpaikoilla
- antaa perustietoa työsuojelusta
- vähentää eri tilaajien antamaa päällekkäistä koulutusta
- herättää työpaikoilla kiinnostusta ja motivaatiota oman henkilöstön työturvallisuusosaamiseen
- pyrkiä vähentämään työtapaturmia ja vaaratilanteita

Työturvallisuuskortin saanti edellyttää työturvallisuuskorttikurssin hyväksyttyä suorittamista. Kortti on voimassa viisi vuotta. Kortin voi uusia suorittamalla vähintään neljä tuntia kestävän täydennyskoulutuksen, jonka jälkeen kortti on voimassa seuraavat viisi vuotta.

Työturvallisuuskortin käyttöönotto on vapaaehtoista, mutta useat tilaajayritykset edellyttävät alihankkijoidensa työntekijöiltä työturvallisuuskortin.

Niin ikään monilla työpaikoilla työturvallisuuskortin hyväksytty suorittaminen on kulkuluvan saamisen edellytys.

Työhyvinvointikortti

Työhyvinvointia edistetään parhaiten työpaikalla yhteisvoimin. Hyvinvoiva henkilöstö on motivoitunutta, sitoutuu työhönsä ja toimii tehokkaasti. Työhyvinvointi auttaa organisaatiota menestymään, edistää työurien kestoa ja vähentää sairaus- ja eläkekuluja.

Tätä tarkoitusta palvelemaan Työturvallisuuskeskus on toteuttanut työpaikkojen kehittämisvälineeksi työhyvinvointikortin. Kortin suorittajalla on riittävä osaaminen ja valmiudet lähteä työhyvinvoinnin kehittäjäksi ja koulutus sopii kaikille työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneille. Työhyvinvointikortin ensisijainen tavoite on herättää työpaikoilla innostus työhyvinvoinnin systemaattiseen kehittämiseen yhteistyössä kaikkien työpaikan toimijoiden kesken.

Koulutuksen rakenne

- Ennakkotehtävä
- Koulutus
- Loppuentti

Tulityökortti

(Ks. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön Internet-sivut www.spek.fi)

Suomen Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton suojeluohjeen 2002 (Tulityöt) mukaisesti ”tulityöt ovat töitä, joissa syntyy kipinöitä tai joissa käytetään liekkiä tai muuta lämpöä ja jotka aiheuttavat palovaaraa. Katto- ja vedeneristystöiden tulitöitä ovat mm. eristettävän alustan kuivaaminen liekillä tai kuumalla ilmalla, bitumin kuumentaminen bitumipadassa ja kermieristyksen kuumentamalla tapahtuva kiinnitystyö”.

SVK:n Tulityöt suojeluohje 01/2002

Vakuutuksenottajan ja vakuutetun on noudatettava suojeluohjetta. Mikäli suojeluohjetta ei noudateta, voidaan korvausta vähentää tai se voidaan evätä.

Vakuutusyhtiöiden suojeluohjeen mukaan tilapäisellä tulityöpaikalla tulitöitä tekevällä henkilöllä on oltava Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön (SPEK) myöntämä voimassa oleva tulityökortti. Suomessa myönnetty tulityökortti on voimassa Pohjoismaissa ja vastaavasti muissa Pohjoismaissa myönnetty tulityökortti hyväksytään Suomessa. Kortti on voimassa viisi vuotta koulutuksen suoritusajasta. Viimeinen voimassaolokuukausi on merkitty korttiin.

6.13 UPA – Ulkopuolisten palveluntarjoajien turvallisuustoiminnan arviointi

Useimmilla työpaikoilla toimii joko pysyvästi tai hetkellisesti myös ulkopuolisia urakoitsijoita tai palveluntarjoajia. Turvallisuuden takaamiseksi on tärkeää, että kaikki osapuolet ottavat huomioon oman henkilöstönsä lisäksi myös muut toimijat. Parhaaseen tulokseen päästään kaikkein osapuolien yhteistyöllä.

Tähän tarkoitukseen Työturvallisuuskeskuksen teollisuuden toimialat ovat kehittäneet UPA-arviointimenettelyn. Menettely on tarkoitettu ennen muuta sellaisten pienten tai keskisuurten yritysten arviointiin, joilla ei ole käytössä muita arviointimenetelmiä. Menetelmä on pyritty suunnittelemaan niin, että se ei ole ristiriidassa muiden, ehkä huomattavasti laajempienkin arviointijärjestelmien kanssa ja siten, että se helpottaa tarvittaessa siirtymistä vaativampiin menetelmiin. Koko järjestelmä sisältää noin 20 olennaisinta turvallisuuden hallinnan kysymystä neljällä eri vaativuustasolla. Arviointikysymyksiä saa käyttää vain UPA-koulutuksen saanut arvioija.

UPA-arviointien tarkoituksena on myös vähentää päällekkäisten arviointien määrää. Tätä tavoitetta toteutetaan UPA-arvioijien verkostomaisella yhteistyöllä. Kun yhden yrityksen arvioija on arvioinut ulkoisen palveluntarjoajan, voivat muut verkostossa olevat yritykset luottaa tehtyyn arvioon ja jättää oman erillisen arvionsa tekemättä.

UPA-arviointimenetelmän kehittämisen tärkeimpiä tavoitteita ovat:

- parantaa turvallisuusyhteistyötä tilaajan ja palvelutoimittajan välillä
- kiinnittää huomiota palveluntarjoajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin yhteisillä työpaikoilla
- rohkaista palveluntarjoajaa kehittämään omaa turvallisuustoimintaansa.

Menetelmä koostuu kolmesta asiakokonaisuudesta ja yhteensä 19 kysymyksestä/tarkasteltavasta asiasta.

ARVIOINTIPROSESSI

Syntyy tarve turvallisuuden arvioinnille

1 Tilaaja ottaa yhteyttä palvelutoimittajaan tai palvelutoimittaja ottaa yhteyttä tilaajaan ja ehdottaa arviointia

2 Arviointiin liittyvät menettelyt käydään läpi:
• itse arviointi • yhteinen arviointi • aikataulut

3 Tilaaja lähettää arviointikysymykset palvelutoimittajalle

4 Palveluntoimittaja suorittaa itsearviointin

5 Tilaaja ja palvelutoimittaja suorittavat yhdessä varsinaisen arvioinnin toimittajan tekemän itsearviointin perusteella

6 Kirjataan korvaavat toimenpiteet ja toteutusaikataulu

7 Arviointidokumentit molemmille osapuolille

Sovitaan mahdollisesta tarkastus- ja uudelleenarvioinnista

6.14 Teknolohiateollisuuden työkaarimalli

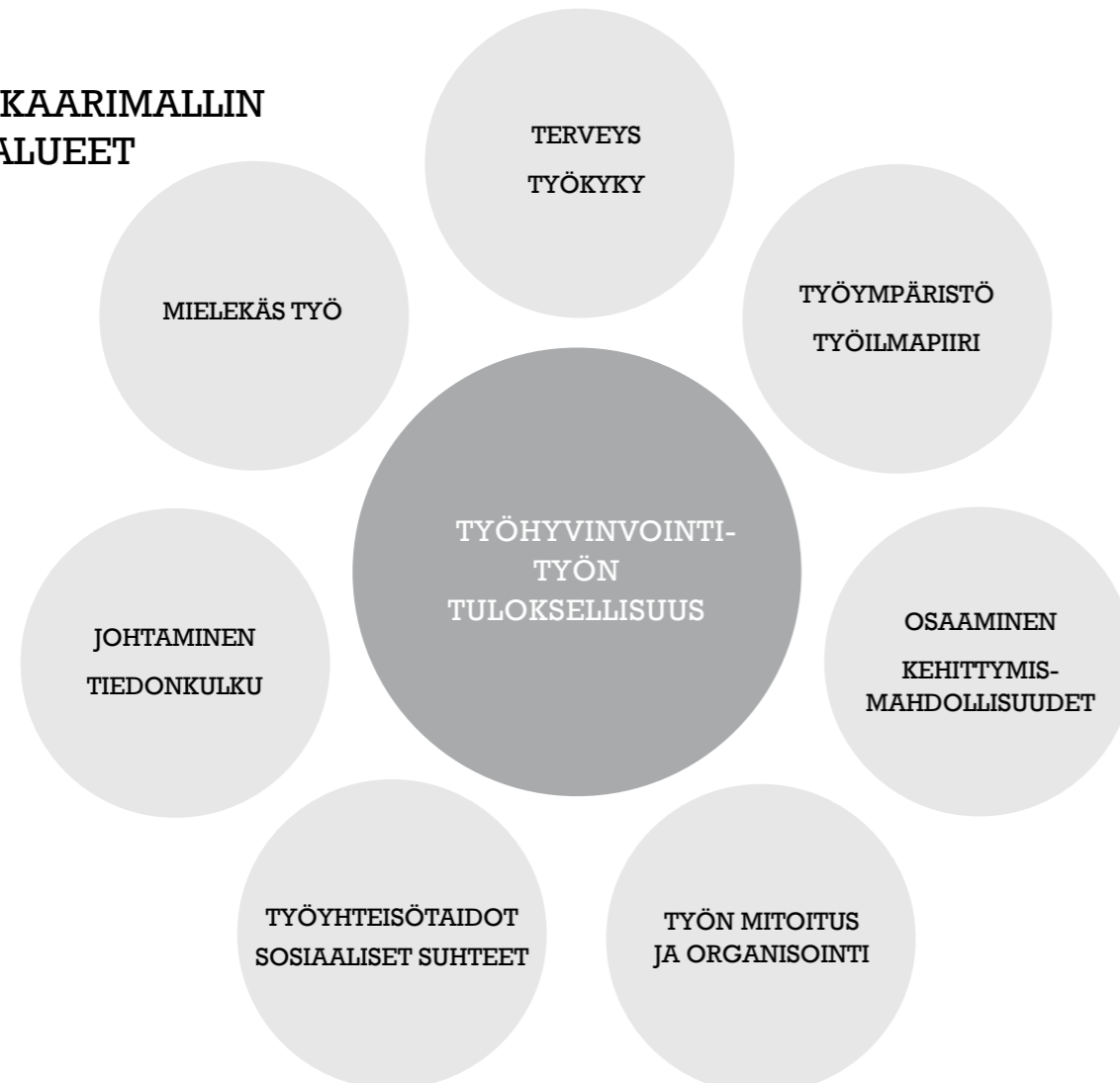
Työpaikkojen, jotka haluavat huolehtia tuottavuudestaan ja edistää työhyvinvointia, kannattaa ottaa toimintatavoissaan huomioon työntekijöiden ikään ja elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet ja nähdä henkilöstön ikärakenne työpaikan voimavarana.

Liittojen työryhmä on laatinut tämän julkaisun antamaan virikkeitä työpaikkojen työuria pidentäviä toimenpiteitä varten. Mallia kutsutaan työkaarimalliksi, koska työurien jatkamisen näkökulmasta tuloksellisissa toimenpiteissä on otettava huomioon kaikki työpaikan työntekijät. Tietyn ikäryhmän tarpeiden painottaminen voi olla perusteltua erityisestä työn luonteeseen tai työpaikan ikärakenteeseen liittyvästä syystä.

Työkaarimalli pohjautuu työehtosopimuksen toimeksiantoon. Edistääkseen ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia ja työurien jatkumista liitot asettivat työryhmän, jonka tarkoituksena on ollut tarkastella ikääntyneiden työntekijöiden ajankäyttöä, työkykyä, vaihtoehtoisia malleja työurien jatkamiseksi sekä niihin liittyvien kustannusten kattamista. Työryhmän tehtävänä on ollut tuottaa aineistoja hyvistä käytännöistä työpaikkojen tueksi. Työryhmä on hyödyntänyt työssään keskusjärjestöjen valmistelua, johon työkaarimallin toimenpiteet hyvin pitkälle pohjautuvat.

Työkaarimalli on syytä koota työpaikan eri osapuolien yhteistyönä ja toimenpiteet on hyvä kytkeä osaksi työpaikan muita henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä ohjelmia. Oheinen kuvio tarjoaa tavan hahmottaa Työkaarimallin osa-alueet.

TYÖNKAARIMALLIN OSA-ALUEET



7 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS (ML - TT)

TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU

Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuojelua koskevat määräykset käsittelevät työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan järjestämistä.

24 Yleiset työturvallisuusmääräykset

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Riittävän kattava vaarojen selvittäminen ja arviointi ovat perusta toimenpiteille, joilla luodaan terveelliset ja turvalliset työolosuhteet.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työnantajalle ja työsuojeluvalluutetulle. Työntekijän on käytettävissään olevin keinoin ja mahdolluuksiensa mukaan korjattava vika tai puute, mikäli pystyy sen omaa ja muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantamatta tekemään.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Tämä ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä.

25 Henkilönsuojaimet ja suojavaatetus

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveysolosuhteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimeen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Työntekijän on huolehdittava hänelle annetuista henkilönsuojaimista ja muista varusteista.

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkyydestä, vedosta, kuumuudesta tai kylmyydestä, voimakkaasta valosta tai muusta vaarallisesta säteilystä.

Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojaimeista.

Työnantaja hankkii ja huoltaa kustannuksellaan kohtuulliseksi katsottavan määrän suojaapukuja ja -käsineitä töissä, joissa omien tavanomaisten työvaatteiden kulumisen ja likaantumisen on tavanomaista suurempi. Huollolla tarkoitetaan suojaapukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjaamista tai uusimista.

26 Työterveyshuolto

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuollon tarkoituksena on työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ehkäiseminen sekä työntekijöiden työturvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään työterveyshuoltolaissa.

26.1 Tyky-toiminta

Työpaikalla toteutettava työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

27 Työsuojelua koskevat määräykset

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöitä on vähintään kymmenen. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun.

27.1 Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Paikallisesti voidaan sopia lisäksi siitä, että työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluasiamiehen tai -miehiä. Valittavien työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueista sovittaessa on kiinnitettävä huomiota toimialueiden tarkoituksenmukaisuuteen. Tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa on otettava huomioon työpaikan vaaratekijät ja työntekijöiden mahdollisuus myös vuorotyö huomioiden tavata työsuojeluasiamiehiä.

27.2 Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta, ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävistä yhteisen työpaikan työsuojeluasioista on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43 g §:ssä.

27.3 Työsuojeluhenkilöstön tehtävät

A. Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

B. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaiset. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu hoitaa hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat tehtävät.

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

C. Varavaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun ollessa tilapäisesti estynyt hoitamasta tehtäviään varavaltuutettu huolehtii sellaisista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

D. Työsuojeluasiamies

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen, jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu.

27.4 Koulutustarve ja säädösten hankkiminen

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun työsuojeluyhteistoimintatehtävien edellyttämä koulutustarve on käsiteltävä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Samalla on neuvoteltava käytännön järjestelyistä tarvittavan osaamisen hankkimiseksi. Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön työsuojelutehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

28 Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen toimintaedellytykset

28.1 Vapautus työstä

Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- A Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaista sopia paikallisesti.
- B Jos työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä kohdan C mukaisella kaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitettyjä vaihteluväleistä käytettäväksi sovittuja kertoimia. Laskennassa käytetyn kertoimen valintaan vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn luonne, alueellinen laajuus, ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet.
Yhteisellä työpaikalla (työturvallisuuslaki 49 §) työympäristön olosuhteet tulee huomioida pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä määriteltäessä.
- C Laskentakaava: Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin = aika tunteina/4 viikkoa.
- D Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei kertoimen suhteen päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.
- E Vapautuksen määrä on aina vähintään 4 tuntia 4 viikon aikana.
- F Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot ovat seuraavat:

Toimialat (TOL 2002):

- | | | | |
|-----|--|---------------------------------|-----------------------|
| I | Kaivostoiminta (15)
Metallien jalostus (27)
Metallituotteiden valmistus (28)
Laivojen, veneiden ja raideliikenteen kulkuneuvojen valmistus (35) | <i>Vaihteluväli 0,28 - 0,37</i> | <i>Keskiarvo 0,33</i> |
| II | Koneiden ja laitteiden valmistus (29)
Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31)
Kulkuneuvojen valmistus (34) | <i>Vaihteluväli 0,23 - 0,31</i> | <i>Keskiarvo 0,27</i> |
| III | Elektroniikkatuotteiden valmistus (30)
Tietoliikennetuotteiden valmistus (32)
Hienomekaanisten tuotteiden valmistus (33) | <i>Vaihteluväli 0,20 - 0,27</i> | <i>Keskiarvo 0,23</i> |

Jos työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

28.2 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työsuojeluyhteistoimintaan osallistuva henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamiensa edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyksensä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa ja korvaus/kk 1.3.2014 alkaen

4–15 tuntia	74 €
16–33 tuntia	81 €
34–55 tuntia	88 €
56–79 tuntia	106 €
80–95 tuntia	125 €
96–139 tuntia	147 €
140–159 tuntia	172 €
160 tuntia/kokonaan työstä	206 €

Jos työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityölisä tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaamisessa noudatetaan samaa menettelyä, jolla työstä kokonaan vapautetun päaluottamusmiehen palkka määräytyy alakohdan 43.4.4 mukaisesti.

Osittain työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansionkehitystä. Ansiokehitys tarkistetaan vuosittain.

28.3. Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtäviensä edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa käyttää yrityksen puhelinta ja muita tavanomaisia toimistovälineitä. Toimistovälineiden, tietoteknisten laitteiden ja ohjelmistojen käyttö ja käytännön järjestelyt toteutetaan yhteisesti sovittavalla tavalla.

29 Henkilöstön edustustehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan

A. Työsuhde

Työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

B. Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kohdassa 30.4 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

C. Ammatillinen kehittyminen

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää kyseisen tehtävän takia.

D. Ansio- ja siirtosuoja

Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Muun työn järjestämisessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

E. Ammattitaidon ylläpitäminen

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin. Työnantaja järjestää koulutuksen.

30 Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

30.1. Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta saa irtisanoa tai häntä lomauttaa ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaravaltuutetun työsuopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

30.2 Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvasta syystä

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei hänen työsuopimustaan saa irtisanoa ilman työsuopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

30.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

Työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa vastoin työsuopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä. Työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

30.4 Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi. Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

30.5 Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun työsuopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus. Korvaus perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsuopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

30.6 Varamiehet

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun hän asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

8 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

(Pro - TT)

1 Yleisiä määräyksiä

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2.2. Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää ja toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n mukaan oikeus valita keskuudestaan oma työsuojeluvaltuutettunsa.

Työsuojeluyhteistoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön ja tähän tarkoitukseen valittujen valtuutettujen ja varavaltuutettujen lisäksi tällä sopimuksella tarkoitetuilla henkilöstöryhmillä paikallisesti niin sovittaessa on oikeus valita yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä mikäli yrityksen koko ja muut olosuhteet sitä edellyttävät.

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluasioista työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen. Työsuojeluasiamiesten toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutettujen. Jos työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista. Sen mukaan kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät edellyttävät on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamista varten.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3 Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tosiasiallinen mahdollisuus käyttää aikaa luottamustehtäviin toteutetaan työmäärää suhteuttamalla tai muilla järjestelyillä. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään.

Ellei työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole paikallisesti sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 lukien voimassa olleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Yksinomaan toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Jos luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Työpaikan toimihenkilöiden lkm	Korvaus euroa/kk 28.2.2014 asti	Korvaus euroa/kk 1.3.2014 alkaen
5-9	70	74
10-24	116	122
25-50	147	154
51-100	211	222
101-200	247	259
201-400	295	310
401-600	331	348
yli 600	385	404

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Valtuutetun edustamien toimihenkilöiden lkm	Korvaus euroa/kk 28.2.2014 asti	Korvaus euroa/kk 1.3.2014 alkaen
5-24	60	63
25-50	65	68
51-100	72	76
101-200	82	86
201-400	92	97
401-600	107	112
yli 600	121	127

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta ja hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

3.2 Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että luottamusmies voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä.

Luottamusmiehenä, osastoluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä. Tätä koskeva tarkastelu ja siitä mahdollisesti aiheutuvat muutokset toteutetaan vuosittain.

Kun kokonaan tai pääosin työstä vapautetun luottamusmiehen tai kokonaan tai pääosin työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun tehtävä päättyy, on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Liitot ovat yhteisenä tulkintanaan todenneet, että työnantajan ja luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille toimihenkilöille.

3.3 Työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Osastoluottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai osastoluottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Luottamusmiehestä, osastoluottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen, osastoluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 2 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luotta-musmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus edellisessä kappaleessa mainittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos luottamusmiehen, osastoluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa on säädetty.

3.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

Jos työnantaja irtisanoo varaluottamusmiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen toimihenkilön luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

4 Yhteistoiminta

Kehittämistoiminta

Toimihenkilöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan toimihenkilölle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa toimihenkilön terveydelle tai turvallisuudelle.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät ja toimihenkilöt. Toimihenkilöt nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen toimihenkilöistä.

Yhteistoimintaelin

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

5 Koulutus

5.1 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten työehtosopimuksen 23 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

5.2 AY-koulutus

5.2.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Etukäteen on todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kohdassa 5.2.2 mainituille henkilöstön edustajille varataan em. sopimuskohtan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5.2.2 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, osastoluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle ja osastoluottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Luottamusmiehelle ja osastoluottamusmiehelle korvataan vastaavasti heidän osallistussaan STTK:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta. Samoin menetellään jäsenyhdistyksen puheenjohtajan osalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on 180 työsuhteessa olevaa ja hänen johtamassaan jäsenyhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan 5.2.2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

9 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT

Yhteistoimintaelin. Työsuojeluvaltuutettu

TT-YTN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

2 Yhteistoimintaelin

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteistoimintaelin voi korvata erilliset yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasaarvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2013–2016

12 §

Työsuojeluvaltuutettu

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

<i>Edustamiensa toimihenkilöiden lukumäärä</i>	<i>Korvaus €/kuukausi 1.3.2014 alkaen</i>
10–24	63
25–50	68
51–100	76
101–200	86
201–400	97
401–600	112
yli 600	127