

Työterveyslaitoksen mediatiedote 11.5.2023

Työturvallisuuslaki uudistuu 1. kesäkuuta 2023. Muutoksessa työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennetään. Keskeiset muutokset koskevat kolmea pykälää:

Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta (8 §)

Työnantajan velvollisuutta selvittää ja arvioida työn vaarat (10 §)

Työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta (14 §)

Lisäksi raskaussuojelun perussäännöstä selvennetään koskemaan myös imettäviä ja äsken synnyttäneitä työntekijöitä (11 §).

Muutosten yhtenä tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

– Kokonaisuutena ei ole kyse isosta lakimuutoksesta, vaan täsmennyksillä toivottiin apua työpaikoille lain soveltamiseen, kertoo Työterveyslaitoksen johtava tutkija **Pia Perttula**, joka on ollut mukana lain valmistelussa.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen on tehty kaksi muutosta.

Ensimmäinen täsmennys koskee yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä: ”Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.”

– Toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työskentelytilaan liittyvät järjestelyt tai työajan tai työmäärän mukauttaminen. Muutokset voivat olla joko yksilöllisiä tai koko työpaikkaa koskevia: kaikki pystyvät työskentelemään esteettömissä tiloissa, kertoo Pia Perttula.

Toinen muutos täsmentää työnantajan tarkkailuvelvoitetta. Jo nykyisin laissa lukee, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Jatkossa mainitaan myös velvollisuus tarkkailla: ”...työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.”

– Nyt on hyvä hetki pohtia, onko omalla työpaikalla asianmukaiset keinot tarkkailuun. Hyviä keinoja ovat esimerkiksi kyselyt ja keskustelutilaisuudet, Pia Perttula kertoo.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on jo ennestään pitänyt huomioida työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.

Nyt mukaan on lisätty myös: "...ikäntyminen."

– Työpaikoilla on syytä pohtia, mitä ikääntyminen tuo mukanaan, vaikka yksilöllisiä eroja on paljon. Ikääntymiseen liittyviä muutoksia voivat olla esimerkiksi työkyvyn muutos, näkökyvyn muutos ja kognitiivisen toimintakyvyn muutos, Perttula sanoo.

Lisäksi laissa on tarkennettu, että kuormitustekijöillä tarkoitetaan sekä fyysisiä että psykososiaalisia tekijöitä.

Työnantajan on huomioitava: "...työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät."

– Fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin on paljon hyviä keinoja, kuten turvallisuuskävelyt, työtyytyväisyyskyselyt, työpaikkaselvitykset yhdessä työterveyshuollon kanssa sekä säännölliset keskustelut esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, Pia Perttula kertoo.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Perehdytyksessä, ohjauksessa ja opetuksessa on tähänkin asti tullut huomioida työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus.

Jatkossa opetusta ja ohjausta tulee antaa: "...muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen."

– Esimerkkejä huomioitavista asioista ovat kielitaito ja ikä. Onko perehdytysmateriaali sillä kielellä, mitä työntekijä ymmärtää? Kuinka paljon työntekijä tarvitsee aikaa uuden digiväliseen opetteluun? Pia Perttula havainnollistaa.

Eriyistä vaaraa aiheuttava työ

Työnantajalla on ollut velvollisuus huomioida, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle työntekijälle.

Nyt velvollisuutta on laajennettu, jos erityistä vaaraa aiheutuu: "...äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle."

– Työnantajan tulee siis jatkaa työolosuhteiden muutoksia tarvittaessa myös raskauden jälkeen. Tähän voi käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta, Pia Perttula sanoo.

Huomio dokumentointiin

Vaikka laissa edellytetään työntekijöiden yksilöllisten tekijöiden huomiointia, työpaikan dokumentoitu riskien arviointi tulee toteuttaa yleisellä tasolla.

– Terveystiedot tai yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet eivät saa näkyä yleisessä riskien arvioinnissa. Työpaikalla tarvitsee kirjata yleisellä tasolla, mitkä ovat toimintatavat riskin hallitsemiseksi, Perttula sanoo.

Tutustu

[Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

[Riskien arviointi työpaikalla | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Lisätiedot

Pia Perttula, johtava tutkija, Työterveyslaitos, pia.perttula@ttl.fi, +358304742684