

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

17.5.2022

TyV@eduskunta.fi

Lausuntopyyntöne s-postitse 5.5.2022, kuulemistilaisuus 18.5.2022

HE 60/2022 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖEHTODIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANEMISEKSI JA VAIHTELEVAA TYÖAIKAA NOUDATTAVAN TYÖNTEKIJÄN ASEMAA PARANTAVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

Työterveyslaitos toteaa lausuntonaan Lausuntopyyntö TyV, HE 60/2022 työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi kunnioittavasti seuraavaa:

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi useita lakeja, joiden muutosten tavoitteena on panna täytäntöön avoimia ja ennakoitavia työehtoja Euroopan unionissa koskeva direktiivi. Lisäksi pyritään vahvistamaan työajan vakiintumista vaihtelevan työajan sopimuksissa. Tämä annettu esitys on hyvin linjassa Työterveyslaitoksen aiemman lausunnon kanssa vaihtelevaa työaikaa koskevien järjestelyiden osalta. Työterveyslaitos toteaa yleisesti, että esitetyillä muutoksilla ja vahvistamisella voidaan olettaa olevan työntekijän kannalta myönteisiä vaikutuksia työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmista erityisesti työn psykososiaalisten tekijöiden (lähinnä työntekijän vaikutusmahdollisuudet, ennakoitavuus, hallinnan tunne ja oikeuden mukaisuuden kokemus) kautta ja näin ollen vaikutusta mm. työn ja muun elämän yhteensovittamisen, työhyvinvoinnin, jaksamisen ja työtyytyväisyyden kannalta. Työn psykososiaaliset tekijät ovat tutkitusti yhteydessä parempaan hyvinvointiin, terveyteen ja esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja siten tärkeitä työurien kestävyiden kannalta.

Keskeisiä ehdotuksia koskien Työterveyslaitos toteaa seuraavasti:

- Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista on myönteinen muutos ja tulee tukemaan työntekijän oikeuden mukaisuuden kokemusta, mutta se tukee myös avoimuutta työpaikoilla ja mahdollistaa työehtojen tarkastelun yhdessä.
- Työajan vakiintumisen vahvistaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa tukee työntekijän asemaa ja edellä mainittuja psykososiaalisia tekijöitä. Lisäksi vahvistaminen todennäköisesti voi tukea vaihtelevaa työaikaa tekevien työajan lisäämistä, jos sille on todellinen tarve. Tällä voidaan olettaa olevan myönteisiä vaikutuksia toimeentulon, työhyvinvoinnin ja työurien kannalta. Lisäksi työntekijän suostumuksen edellyttämistä vaativien tilanteiden täsmentäminen on myönteinen muutos, joka tukee työntekijän työn ja muun elämän yhteensovittamista.
- Työvuorosuunnittelu vaihtelevan työajan järjestelyissä tukee myös työntekijän asemaa ja selkeyttää käytäntöjä, mikäli työvuoroja joudutaan muuttamaan. Työvuorojen ennakoitavuus on tutkimuksissa osoittautunut tärkeäksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen, työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Voidaan olettaa, että työvuorosuunnittelulla on vaikutusta myös työuriin pitkällä tähtäimellä.
- Työajan vakiintumisen ja työvuorosuunnittelun osalta tulee kuitenkin varmistaa, että käytettävät työaikakirjanpidon järjestelmät mahdollistavat työaikojen tarkastelun riittävän pitkältä ajalta ja niihin kirjataan sekä suunnitellut että toteutuneet työajat.

- Muut ehdotukset, joissa keskeisimpänä oli työajalla tapahtuva koulutus, ovat linjassa aiempien muutosten kanssa ja Työterveyslaitos näkee ne myönteisinä työntekijän työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmasta.
- Koulutuksen osalta on oletettavissa, että osaamisen kehittäminen on merkittävä työkyvyn ja työllistymiskyvyn varmistaja, mistä syystä työnantajan velvoitteitakin työurien pidentämisen (työllistymiskyvyn säilyttämiseksi) tarvittavan koulutuksen järjestämiseksi on järkevää lisätä. Toimeenpanoa tulisi kuitenkin konkretisoida, jotta lain suoma muutos saadaan täysimittaisesti käyttöön ja jotta sillä olisi vaikutusta.

Lopuksi Työterveyslaitos arvioi, että edellä esitettyjen muutosten vaikutuksia tulee seurata ja tutkia, mikä vaikutus muutoksilla on työntekijöiden ja työnantajien kannalta.

Koivula Antti
Pääjohtaja

Ropponen Annina
Tutkimusprofessori