Työterveyslaitos

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Suomen Eduskunta
00102 EDUSKUNTA

20.2.2018

TyV@eduskunta.fi

Lausuntopyyntönne s-postitse 15.2.2018, kuulemistilaisuus 23.2.2018

HE 188/2017 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE VAIHTELEVAA TYÖAIKAA NOUDATTAVAN TYÖNTEKIJÄN ASEMAA PARANTAVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

Työterveyslaitos toteaa lausuntonaan hallituksen esityksestä seuraavaa:

Kokonaisuutena hallituksen esitys vaihtelevasta työajasta on työterveyden näkökulmasta kannatettava. Esityksen voidaan olettaa sekä rajoittavan ko. työajan käyttöä että parantavan sitä tekevien työolosuhteita. Yhdessä näiden esityksen vaikutusten voidaan arvioida tukevan työterveyttä sekä ennaltaehkäisevän työterveyden kannalta epäedullisten työolosuhteiden syntyä ja leviämistä.

Suoria tutkimuksia vaihtelevan työajan vaikutuksesta terveyteen on niukalti. Muu tutkimus työn psykososiaalisten tekijöiden ja terveyden välisestä yhteydestä viittaa kuitenkin vahvasti siihen, että vaihtelevaa työaikaa tekevien työolosuhteet eivät ole yhtä terveelliset kuin ns. kiinteää työaikaa tekevien. Tämän vuoksi hallituksen esityksen kohta, jossa pyritään rajaamaan vaihtelevan työajan käyttö vain hyvin perusteltuihin tilanteisiin, on työterveyden näkökulmasta kannatettava. Esityksen mukaan vaihtelevaa työaikaa voidaan soveltaa myös silloin, kun molemmilla osapuolilla on yhteinen, hyväksyttävä tarve tähän. Tämän voidaan arvioida edistävän erityisesti nuorten kiinnittymistä työelämään sekä ikääntyvien työssä jatkamista osa-aikaisesti eläköitymisen jälkeen.

Esityksen keskeiset kohdata vaikuttavat myönteisesti vaihtelevaa työaikaa tekevien edellytyksiin vaikuttaa omaan työhönsä sekä oikeudenmukaisuuden kokemiseen työpaikalla. Näiden työn psykosiaalisten tekijöiden on useissa tutkimuksissa havaittu olevan terveyden kannalta keskeisiä.

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia esityksessä parantaa työntekijän mahdollisuus ilmoittaa työvuoroluetteloa laadittaessa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Lisäksi esitys estäisi rajoittamattoman lisätyösuostumuksen antamisen sekä edellyttää työnantajaa antamaan arvion tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Nämä seikat todennäköisesti lisäävät myös työn ennakoitavuutta ja tätä kautta työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Oikeudenmukaisuuden kokemusta työpaikalla edistävät erityisesti ne esityksen kohdat, jotka käsittelevät sairausajan ja irtisanomisajan palkkaa. Näiltä osin esitys parantaa vaihtelevaa työaikaa tekevän asemaa lähemmäs ns. kiinteää työaikaa tekevän asemaa. Juuri kohtelun yhdenvertaisuuden lisääntymisen voidaan arvioida vahvistavan oikeudenmukaisuuden

kokemusta vaihtelevaa työaikaa tekevien keskuudessa. Lisäksi oikeus sairausajan palkkaan vähentänee sairaana työskentelyä.

Hallituksen esitykseen saattaa liittyä tulkinnallisia haasteita työpaikoilla huolimatta siitä, että esityksessä on ansiokkaasti pyritty selkeyteen ja riittävään yksityiskohtaisuuteen. Esimerkkejä tällaisista esityksen kohdista ovat työvoimatarpeen ennakoimattomuuden määrittely, sairaus- ja irtisanomisajan palkan sekä vähimmäistyöajan määrittely sekä työnantajan tosiasiallinen mahdollisuus antaa luotettava arvio tarjottavan työn määrästä. Tämä vuoksi Työterveyslaitos suosittelee, että tilannetta seurataan systemaattisesti muutaman vuoden ajan ja samalla varaudutaan tekemään lakeihin tarkennuksia mahdollisesti esiintyvien tulkintaerojen pohjalta. Näin voidaan välttää tulkintaeroista mahdollisesti syntyviä konflikteja työpaikoilla, millä on puolestaan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin kokonaisuudessaan.

Antti Koivula
pääjohtaja

Mikael Sallinen
ohjelmapäällikkö

Mikko Härmä
tutkimusprofessori

LÄHTEET:

Ravalier JM, Fidalgo AR, Morton R, Russell L. The influence of zero-hours contracts on care worker well-being. Occup Med (Lond). 2017, 67, 344–349.

Ala-Mursula L, Vahtera J, Kivimäki M, Kevin MV, Pentti J. Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. J Epidemiol Community Health, 2002, 56, 272-278.

Vahtera J, Laine S, Virtanen M, Oksanen T, Koskinen A, Pentti J, Kivimaki M. Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. Occup Environ Med., 2010, 67, 479-485._

Liukkonen V. Non-standard Employment and Health with Respect to Sense of Coherence and Social Capital. Väitöskirjatyö 2012, Tampereen yliopisto.

Sanwald A, Theurl E. Atypical employment and health: A meta-analysis. https://eeecon.uibk.ac.at/wopec2/repec/inn/wpaper/2014-15.pdf

EurWORK, European Observatory of Working Life. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements