HE 306/2022

Anne Mironen, työympäristö- ja tasa-arvoasioiden asiantuntija

TyV 10.1.2023/Teams

SAK kannattaa esitystä ja pitää sitä tarpeellisena

- Tavoitteena on ikääntyvien työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen nykyistä paremmin. Samalla säännösmuutoksissa korostetaan yksilön ominaisuuksien huomioimista tarpeellisin työsuojelutoimenpitein, sillä ikääntyminen on hyvin yksilöllistä ja yhtä lailla myös nuoreen ikään ja muihin yksilön ominaisuuksiin voi liittyä erityisiä työsuojelutarpeita työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseksi.

- Työuran pidentäminen edellyttää työsuojelutoimenpiteitä *koko työuran ajan*, eikä pelkästään tietyn ikärajan jälkeen, sillä *huonot työolosuhteet heikentävät työntekijän työkykyä pikkuhiljaa vuosien saatossa.*

SAK kannattaa esitystä ja pitää sitä tarpeellisena

- On perusteltua korostaa työnantajan velvollisuutta tarvittaessa *sopeuttaa* työtä ja työolosuhteita vastaamaan työntekijän edellytyksiä. Esitys selkiyttää ja täsmentää nykyisen lain vaatimuksia; joka ei useinkaan käytännössä ole toteutunut.

- Työn *kuormitustekijöiden täsmentäminen* osana vaarojen selvitystä ja arviointia on erityisen tarpeellinen. Se ohjaa työpaikkoja kiinnittämään huomiota nykysäännöstä paremmin *myös henkiseen terveyteen vaikuttaviin työn kuormitustekijöihin. Kyseessä yksi työelämän suurista haasteista.*

8§ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- SAK pitää hyvänä, että korostetaan työnantajan velvollisuutta jatkuvasti tarkkailla työympäristön, työolosuhteiden ja turvallisten työtapojen lisäksi myös *työntekijöiden* turvallisuutta ja terveyttä työssä. Tarkkailuvelvoite täsmentää säännöksen soveltamista ja ohjaa työnantajan toimenpiteitä työolosuhteiden ja muiden tukitoimintojen toteuttamiseksi *myös yksittäisten työntekijöiden kohdalla*.

- On tarpeellista korostaa työnantajan velvollisuutta *tarvittaessa sopeuttaa työtä ja työolosuhteita vastaamaan työntekijän edellytyksiä*. Esitys selkiyttää nykyistä säännöstä.

10§ Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- On hyvä, että säännökseen lisätään iän ohella *ikääntyminen* yhtenä huomioitavana tekijänä. Perustelutekstissä todetaan, että ikääntymisellä ei viitata vain tiettyyn kronologiseen ikään. Tämä auttaa ohjaamaan vaarojen arviointia työuran eri vaiheissa, eikä pelkästään vain työuran lopussa.
- SAK pitää erittäin hyvänä, että pykälän 4)- kohdassa työn kuormitustekijät -sana täsmennetään mainitsemalla erikseen fyysiset kuormitustekijät sekä *työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät*.

  Pelkkä kuormitustekijät -sana on jättänyt epäselväksi, mitä sillä kaiken kaikkiaan voidaan tarkoittaa, ja on ohjannut pääsääntöisesti huomion työpaikoilla työn fyysiseen kuormitukseen.

Työn psykosos. kuormituksen hallintaan tarvitaan lisäksi täsmentävää lainsäädäntöä

- Työn henkinen, ns. psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus ovat yksi suurista työssä jaksamiseen ja henkiseen terveyteen vaikuttavista tekijöistä työelämässä. Em. 10 § täsmennyksen lisäksi on tarpeen säätää tarkemmin henkistä terveyttä suojelevista työsuojelullisista minimivelvoitteista.
- Siihen liittyvää lainsäädäntöä on toistaiseksi hyvin vähän.

  ➢ Asiaan liittyvä kolmikantainen selvitystyö on käynnissä STM:n alaisessa työryhmässä.

11§ Erityistä vaaraa aiheuttava työ

- Esitys tukee sitä, että lain alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti myös *äskettäin synnyttäneet ja vielä imettävät* työntekijät ovat saman suojelun piirissä kuin raskaana olevat työntekijät.

- Ehdotetun asetuksenantovaltuuden nojalla valtioneuvoston asetuksella voitaisiin nykyistä selkeämmin antaa tarkempia säännöksiä raskaana olevan, äskettäin synnyttäneen tai imettävälle työntekijän suojelulle.
  - ➢ Tarkempaa sääntelyä tehdään parhaillaan päivitystyön alla olevan lisääntymisterveysasetuksen kautta.

14§ Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

- Ns. perehdytyksellä on kauaskantoisia vaikutuksia työntekijän työssä selviytymiseen ja jaksamiseen.
- On tarpeellista, että säännös ohjaa ottamaan huomioon työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen lisäksi myös *työntekijän muut henkilökohtaiset edellytykset*.
- Kuten perustelutekstissä todetaan, tällaisia ovat työntekijän nuori ikä tai ikääntyminen, työntekijän kielitaito tai osatyökykyisen työntekijän yksilölliset rajoitteet tai tarpeet.