

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Työ- ja tasa-arvo-osasto/Säädösyksikkö

1.3.2021

VN/195/2020

LAUSUNTOYHTEENVETO

LUONNOKSESTA HALLITUKSEN ESITYKSEKSI LAIKSI TYÖTURVALLISUUSLAIN MUUTTAMISESTA

Tausta

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia (738/2002). Työnantajan velvollisuutta työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin tarkennettaisiin ja selkiytettäisiin säätämällä työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi. Lisäksi työnantajalle säädettäisiin velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää niissä tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Yötyötä tekevälle työntekijälle säädettäisiin oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Lisäksi työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskevista säännöksistä EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalainsäädännön kanssa päällekkäiset säännökset ehdotetaan kumottavaksi.

Esityksen tavoitteena on vähentää työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ja yötyöstä työntekijöille aiheutuvaa haitallista kuormitusta ja terveydellisiä haittoja.

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi 15.1.2021 lausuntoja hallituksen esityksestä. Lausunnot tuli toimittaa viimeistään 26.2.2021 lausuntopalvelu.fi-palvelun kautta.

Lausunnonantajia pyydettiin kiinnittämään lausunnossaan huomiota erityisesti esityksen vaikutusten arviointeihin. Lainsäädännön arviointineuvosto antoi luonnoksesta lausunnon 18.12.2020.

Tahot, joilta pyydettiin lausunto

Akava ry
 Autoliikenteen Työnantajat ALT
 Elinkeinoelämän Keskusliitto EK
 Etelä-Suomen aluehallintovirasto/työsuojelu
 ETLA Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
 Kirkon työmarkkinalaitos
 KT Kuntatyönantajat
 Maaseudun Työnantajaliitto MTA
 Metsäteollisuus
 Palkansaajien tutkimuslaitos
 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
 STTK
 Suomen matkustajalaivayhdistys
 Suomen varustamot
 Suomen Yrittäjät
 Taksiliikenteen Työnantajat
 Tampereen Yliopisto/Työelämän tutkimuskeskus
 Teknisen kaupan liitto
 Tietosuojavaltuutettu
 Työ- ja elinkeinoministeriö
 Työterveyslaitos
 Valtionvarainministeriö

Tahot, jotka antoivat lausunnon

Akava ry
 Autoliikenteen työnantajaliitto
 Elinkeinoelämän keskusliitto EK
 Etelä-Suomen aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue
 Kirkon työmarkkinalaitos
 Kunnallinen työmarkkinalaitos
 Palkansaajien tutkimuslaitos
 Palvelualojen ammattiliitto PAM
 Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
 Rakennusliitto ry
 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
 Suomen Yrittäjät ry
 Tehy ry
 Työ- ja elinkeinoministeriö
 Työterveyslaitos
 Valtiovarainministeriö

Lausunnonantajien näkemykset

Akava ry esittää lausuntonaan seuraavaa:

Lausunnolla oleva hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta on ollut myös käsittelyssä sosiaali- ja terveysministeriön alaisessa kolmikantaisessa työturvallisuussäännöksiä valmistelevassa neuvottelukunnassa ja Akava on siellä hyväksynyt hallituksen esitysluonnoksen mukaisen esityksen. Pidämme esitystä kokonaisuudessaan kannatettavana.

Ehdotus säättää työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi on akavalaisen jäsenkunnan kannalta erittäin tarpeellinen.

Työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen lisää olennaisesti kuormitusta ja työhön sidonnaisuutta. Akavalaiset yksityisen sektorin asiantuntijat matkustivat keskimäärin 22 päivää vuodessa ja matkapäivien määrä kasvaa, mitä ylemmäksi organisaatiossa mennään. Ylimmissä desileissä matkapäiviä saattaa olla vuodessa 50-70 päivää. Matkat kohdistuvat niin ulkomaille kuin kotimaahan. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen hankaloituminen, työtehtävien kasautuminen, aikaerolennot, iltaisin ja yöaikaan tapahtuva matkustaminen ja näiden yhdistelmä lisää haitallista kuormitusta ja vaikeuttaa palautumista.

Työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen ei ole työaika, vaikka tosiasiallisesti työntekijällä ei ole mahdollisuutta matkustaa muutoin kuin työajan ulkopuolella eikä hän voi vaikuttaa matkustamisen ajankohtaan tai tapaan. Työtehtävien suorittamisen kannalta matkustaminen on välttämätöntä eikä työntekijä voi siitä kieltäytyä. Vaikka covid19 -pandemia on käytännössä minimoinut matkustamisen työtehtävissä, pandemian päättyessä työtehtävien puitteissa ja työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen palautunee merkittävässä määrin.

Vaikka työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta mahdollisesti aiheutuva haitallisen kuormituksen ehkäiseminen on otettu huomioon työaikalaisissa ja ns. viittaussäännöksellä korostetaan työaikalain ja työturvallisuuslain säännösten kytkeytymisestä matkustamiseen käytetyn ajan osalta, ei tämä ole riittävää. Säännökset eivät velvoita työnantajaa riittävän selkeästi ja myös uuden ehdotetun sääntelyn osalta velvoittavuus tulisi määritellä tarkemmin, jotta sääntelyllä voitaisiin tosiasiallisesti vaikuttaa työn ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen haitallisen kuormituksen arviointiin ja vähentämiseen riittävin toimenpitein. Myös työterveyshuollon osallisuus arvioinnissa tulisi olla velvoittavaa, eikä harkinnanvaraista.

Työturvallisuuslain 30.1 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle säädettäisiin velvollisuus antaa työntekijälle tämän pyynnöstä selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien tai -vuoron vaihtaminen ei ole mahdollista. Selvitykselle ei kuitenkaan säädettäisi määrämuotoa ja sen voisi antaa myös suullisesti. Selvitys kieltäytymisen perusteista tulisi kuitenkin antaa aina kirjallisesti. Riskitilanteissa ja tilanteissa, joissa tulee arvioida esimerkiksi työttömän työntekijän työsuhteen päättymissyitä ja siten toimeentulon suuruutta, on kirjallisuusvaatimuksella merkitys. Kirjallisuusvaatimus osaltaan vähentää myös väärinymmärryksiä ja tulkintavaikeuksia, jotta osapuolilla olisi sama täsmällinen tieto, mikä on ollut kieltäytymisen asiallisena syynä.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry esittää lausuntonaan seuraavaa:

1. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)

Autoliikenteen Työnantajaliitto on tavara- ja henkilöliikenteen sekä logistiikan toimialoilla toimivien yritysten työmarkkinajärjestö. Liiton edustamilla toimialoilla sekä työntekijät että toimihenkilöt suorittavat työhön liittyvää matkustamista työajan ulkopuolella. Esimerkiksi kuljettajien vaihtoja tehdään tavara- ja henkilöliikenteessä merkittävässä määrin muun muassa maamme pitkistä etäisyyksistä ja EU:n ajo- ja lepoaika-asetuksesta (561/2006/EY) johtuen muualla kuin työntekijäkuljettajan asemapaikalla, jolloin matkustaminen kuljetustyön aloitus- tai lopetuspaikalle tapahtuu työajan ulkopuolella.

Ehdotettu 10 §:n 1 momentin uusi 5 kohta on tarkoitettu perusteluiden mukaan täsmentämään ja selkiyttämään säännöksen soveltamista. ”Työhön liittyvä matkustaminen” on kuitenkin yleiseen muotoon kirjoitettu. Työntekijällä voi esimerkiksi olla sellaista työhön liittyvää matkustamista, jossa hänellä on tiedossa, missä ja milloin hänen tulee olla valmiina aloittamaan työt, mutta työnantaja ei ole edellyttänyt matkustamista tiettyyn kellonaikaan, tiettyä reittiä käyttäen jne. Työntekijä voi siis käytännössä itse vaikuttaa oleellisesti matkustamisensa ajankohtaan ja muihin matkustamiseen liittyviin käytännön järjestelyihin – ja siten myös sen rasittavuuteen. Työntekijä saattaa myös lähteä työnantajan tietämättä vapaa-ajallaan työmatkalle muualta kuin asunnostaan, kuten esimerkiksi mahdollisesti kaukana asunnostaan sijaitsevasta vapaa-ajan asunnostaan. Lähtökohtaisesti työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle, missä paikassa hän viettää vapaa-aikaansa.

Esitämme, että ehdotettua 10 §:n 1 momentin 5)-kohtaa täsmennettäisiin seuraavasti: ”työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä välttämätön matkustaminen”.

2. Yötyö (30 §)

Autoliikenteen Työnantajaliiton edustamilla toimialoilla yötyön tekeminen on erittäin yleistä. Henkilö- ja tavarakuljetuksia tehdään kaikkina kellonaikoina, ympäri vuorokauden. Tavarakuljetuksissa pitkien etäisyyksien Suomessa etenkin runkoliikenne painottuu nimenomaan ilta- ja yöaikaan ja siksi myös kyseisiin kuljetuksiin oleellisesti liittyvät tavaraterminaaleissa tehtävät työt painottuvat ilta- ja yöaikaan. Jakeliikenteenkin ensimmäinen työmäärällinen huippu alkaa yötyön (klo 23-06) aikaan keskimäärin noin klo 04-05.

Lähtökohtaisesti yötyötä teetetään vain tarpeen mukaan. Kuljetusalan työnantajan mahdollisuudet vähentää yötyön teettämistä siten, ettei se oleellisesti ja merkittävästi haittaa yrityksen toimintaa, ovat olemattomat. Yötyön teettämisen tarve ja määrä ovat sidoksissa työnantajan asiakkaiden tarpeisiin ja tehtyihin sopimuksiin sekä yhteiskunnan yleiseen toimivuuteen. Työturvallisuuslainsäädäntöä muuttamalla ei voida lisätä kuljetusalan työnantajien käytännön mahdollisuuksia vaihtaa työtehtäviä tai siirtää työntekijöitä yötyöstä päivätyöhön. Siten yhden työntekijän siirtyminen yötyöstä päivätyöhön tarkoittaa samalla käytännössä myös sitä, että jonkun muun päivätyössä olevan työntekijän tulee ryhtyä tekemään yötyötä.

Hallituksen esitysluonnoksen perustelujen mukaan (s. 7) ”Useimmiten työtehtävien vaihtamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön sovitaan työpaikalla, eikä säännöksen noudattaminen ole edellyttänyt viranomaisvalvonnan toimenpiteitä.” Lisäksi todetaan, että ”Työtehtävien vaihtamisen tai päivätyöhön siirtymisen yleisyydestä työelämässä ei ole käytettävissä tilastoja tai muuta tutkimustietoa.” Työturvallisuuslaki sisältää jo nykyisellään velvollisuuden arvioida työaikojen kuormittavuutta ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyviä seikkoja. Näin ollen ehdotettu muutos todennäköisesti aiheuttaisi epäselvyyttä sen sisällöstä, mikä olisi omiaan lisäämään työnantajien hallinnollista työtä ja siten myös kustannuksia. Ehdotetun lainmuutoksen sijaan tulisikin tiedottamisen keinoin lisätä tietoisuutta työntekijöiden omista vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiin, joita ovat muun muassa oikea unirythmi, sopiva ruokavalio, terveelliset elämäntavat ja muut hyvinvointia lisäävät toimenpiteet, joita työntekijä voi itse tehdä. Tästä syystä emme näe tarpeelliseksi tehdä ehdotettua muutosta 30 §:n 1 momenttiin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK lausuu, että esityksellä voidaan toteuttaa todettuja tavoitteita vähentää työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen työntekijän terveydelle mahdollisesti aiheuttamia haittoja sekä parantaa yötyötä tekevien työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä pidempään työkykyisenä, pysyä työmarkkinoiden käytettävissä sekä ehkäistä yötyöstä aiheutuvaa terveysvaaraa.

Etätyöskentelyn lisääntyminen ja siihen liittyvän teknologian aiempaa laajempi käyttöönotto tulee vähentämään työtehtävistä johtuvaa matkustamista myös koronapandemian jälkeen. Työhön liittyvää, työajan ulkopuolella tapahtuvaa, matkustamista tulee kuitenkin edelleen olemaan määrättyissä työtehtävissä. Työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen mahdollisiin haitallisiin kuormitustekijöihin on siten tarpeen kiinnittää työpaikoilla jatkossakin huomiota. Työajan ulkopuolella tapahtuvan työhön liittyvän matkustamisen lisääminen yhdeksi huomioon otettavaksi seikaksi työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa täsmentäisi ja selkeyttäisi säännöksen soveltamista.

Työturvallisuuslain yötyötä koskevaan 30 §:ään ehdotettavan muutoksen myötä työnantajan tulisi työntekijän pyynnöstä esittää hänelle perusteltu näkemys seikoista, joiden vuoksi työntekijän pyyntöä työtehtävien muuttamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön ei voida toteuttaa. Muutos todennäköisesti lisäisi työaikajärjestelyihin liittyvää vuoropuhelua työpaikoilla, millä voisi olla positiivinen

vaikutus työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Tärkeää on, että työnantaja voisi antaa selvityksen työntekijälle esityksessä todetulla tavalla myös suullisesti. Työnantajalle ehdotetulla velvollisuudella selvittää mahdollisuudet vähentää yötyön kuormitustekijöitä muilla mahdollisilla toimenpiteillä voitaisiin osaltaan lisätä työssä jaksamista. Selvityksessä voitaisiin ottaa esille esimerkiksi terveellisten ruokailutottumusten merkitys sekä työntekijällä itsellään olevat mahdollisuudet vaikuttaa yötyön haittojen ehkäisyyn.

Työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskevien lainmuutosten tavoitteena on saattaa työturvallisuuslaki yhteensopivaksi EU:n tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain kanssa kumoamalla yleislakien kanssa päällekkäinen ja tarpeettomaksi todettu sääntely. Muutosehdotus on tarpeellinen ja lainsäädäntöä selkeyttävä.

Esityksessä on mahdollisuuksien rajoissa riittävässä määrin selvitetty ja arvioitu ehdotettujen muutosten vaikutuksia.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä ESAVI) lausuu seuraavaa:

ESAVI pitää luonnoksessa esitettyjä työturvallisuuslain muutoksia tarpeellisina. Työnantajan velvollisuutta työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin tarkennettaisiin ja selkiytettäisiin säätämällä työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi. Lisäksi työnantajalle säädettäisiin velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää niissä tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Yötyötä tekevälle työntekijälle säädettäisiin oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Lisäksi työturvallisuuslain henkilötietojen käsittelyä koskevista säännöksistä EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalainsäädännön kanssa päällekkäiset säännökset ehdotetaan kumottavaksi.

ESAVI katsoo, että on tarkoituksenmukaista saattaa työturvallisuuslaki yhteensopivaksi EU:n tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain kanssa kumoamalla yleislakien kanssa päällekkäinen ja tarpeeton sääntely.

Työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen

Työturvallisuuslain 10 §:ään lisättäisiin uusi kohta työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen huomioon ottamisesta osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

ESAVIn alueella toimihenkilövaltaisille aloille tehdyillä tarkastuksilla on havaittu, ettei työajan ulkopuolella tapahtuvaa työhön liittyvää matkustamista ole riittävästi tunnistettu vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa, joten muutosesitys on tarpeellinen. Tällöin työnantajan tulisi arvioida asiaa osana vaarojen selvittämistä ja arviointia erityisesti niissä tilanteissa, joissa työhön liittyy runsaasti matkustamista, ja myös silloin, kun työntekijät ovat työaika-autonomian alla, eli heidän työaikaansa ei seurata (esim. myyntityötä tekevät ja johtoasemassa olevat työntekijät). Tällöin myös työterveyshuolto voisi huomioida ja arvioida paremmin työajan ulkopuolella tapahtuvan työhön liittyvän matkustamisen terveydellisen merkityksen, esim. palautumisen osalta.

Esitysluonnoksessa on esitetty ”työn vaarojen selvittäminen ja arviointi työajan osalta” -osiossa nykytilaa ja sen arviointia koskevassa kappaleessa sivulla 6, että ”Yleisesti voidaan arvioida, ettei valvonnassa ole havaittu työpaikoilla merkittävää epäselvyyttä siitä, etteikö työajan ulkopuolinen matkustaminen tulisi huomioida vaarojen arvioinnissa osana työajoista johtuvia haittatekijöitä”. ESAVI toteaa, ettei kuvaus vastaa nykytilannetta. Työajan ja kuormittumisen hallintaan keskittyneillä tarkastuksilla on ESAVIN alueella havaittu, ettei työajan ulkopuolella tapahtuvaa matkustamista osata yleisesti huomioida osana työajoista johtuvia haittatekijöitä vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Matkustamista ei ole tunnistettu haittatekijäksi lainkaan, tai se on tunnistettu hyvin suppeasti, minkä seurauksena korjaavana toimenpiteenä työntekijöille on tarjottu esim. pimeällä ajon kurssia.

Lisäksi kyseisessä osiossa on todettu, että ”Työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen on vain jossain määrin noussut esille tarkastuksilla. Tyypillisesti asia korostuu vain tietyissä tehtävissä tai toimialoilla, ja asia nousee hyvin harvoin esille merkittävänä riskitekijänä tarkastuksilla. Yleisesti ottaen voidaan arvioida valvontahavaintojen perusteella, että työpaikoilla joilla esiintyy runsaasti matkustamista, on siitä johtuva kuormitus hyvin tunnistettu – ongelma on pikemminkin se, ettei tunnistaminen aina johda riittäviin toimenpiteisiin haitallisen kuormituksen vähentämiseksi”. ESAVIN näkemyksen mukaan ei yleisesti ottaen voida arvioida, että työpaikoilla, joilla esiintyy runsaasti matkustamista, olisi siitä johtuva kuormitus tunnistettu hyvin. Paikoin voi olla, että asia on tunnistettu, muttei erityisen hyvin - eikä varsinkaan kuormittumisen näkökulmasta. So. huomioiden esimerkiksi työntekijöiden riittävän palautumisen. Joissain tapauksissa työnantaja on tunnistanut, että työhön liittyy runsasta matkustamista, mutta ei ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin asian arvioimiseksi, vaan on valvontatilanteessa todennut kuormitustekijän hallinnan hoituvan pelkillä työajan kirjaamisen meneteltyillä. Joissain tapauksissa taas työpaikoilla ei ole tehty lainkaan työn vaarojen selvitystä ja arviointia tai työaikakirjanpitoa.

Työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen on kuitenkin noussut esille tarkastuksilla. Se, ettei työaikoihin liittyvästä kuormituksesta ole annettu vaarojen selvitykseen ja arviointiin liittyviä spesifejä velvoitteita, johtuu ESAVIN näkemyksen mukaan enemmänkin siitä, että ko. tapauksissa vaarojen selvittäminen ja arviointi on ollut tekemättä kokonaan tai muutoin puutteellisesti toteutettuna, jolloin veloitteeseen on sisältynyt esimerkiksi puutteet työaikoihin liittyvien haitta- tai vaaratekijöiden tunnistamisesta ja arvioinnista. Kun vaarojen arviointi on kokonaan tekemättä, ei pelkkää työaikaa kuormitustekijänä pysty pääsääntöisesti erottelamaan. Tästä syystä työsuojeluviranomaisen valvontatietojärjestelmä ei anna välttämättä yksiselitteistä tietoa siitä, kuinka moni veloite työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista on sisältänyt havainnot työajan puuttumisesta.

Esityksen tavoitteena on vähentää niitä työntekijän terveydelle aiheuttavia haittoja, jotka ovat seurausta työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen aiheuttamasta sidonnaisuudesta työhön. ESAVIN näkemyksen mukaan muutos ohjaisi entistä painokkaammin työnantajia tekemään ennaltaehkäisevästi kattavaa ja järjestelmällistä vaarojen selvittämistä ja arviointia, mikä onkin vaarojen arviointi pykälän tavoitteena. Tällöin keskiössä työn ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvien vaarojen tunnistaminen ja arviointi, terveydellisten haittojen ennaltaehkäisy, eikä niinkään korvaavat toimet haitan jo ilmettyä.

Yötyö

Työturvallisuuslain 30 §:ään, joka koskee yötyötä tekevän työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työtehtäviä tai siirtyä päivätyöhön, tehtäisiin tarkennuksia niihin tilanteisiin, joissa tämä ei ole mahdollista. Työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko työn raskuudesta vähentää muilla toimenpiteillä. Jos työntekijälle ei voida järjestää muuta työtä, hänelle olisi pyydettäessä selvitettävä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Esitysluonnoksen yötyötä koskevassa nykytila ja sen arviointi osioissa sivulla 7 todetaan, ”ettei työsuojeluviranomaiselle ole muodostunut soveltamiskäytäntöä yötyötä koskevan säännöksen noudattamisen ohjauksesta tai valvonnasta. Useimmiten työtehtävien vaihtamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön sovitaan työpaikalla, eikä säännöksen noudattaminen ole edellyttänyt viranomaisvalvonnan toimenpiteitä”. ESAVI:ssa on muodostunut soveltamiskäytäntöä yötyötä koskevan pykälän osalta niin viranomaisaloitteisessa valvonnassa tarkastuksilla kuin asiakasaloitteisissa tarkastuksissakin kuormitus- ja syrjintäasioiden valvonnan yhteydessä.

Viranomaisaloitteisilla tarkastuksilla ainakin sosiaali- ja terveysalalla sekä majoitus- ja ravintolalalla, jossa tehdään vuorotyötä, asia on pääsääntöisesti ollut kunnossa, ja siihen on työnantajilla pääosin muodostuneet hyvät käytännöt, eikä asiassa ole havaittu puutteita tai se ei ole noussut tarkastuksella ongelmallisena asiana esille. Asiakasaloitteisilla tarkastuksilla yötyöpykälää on arvioitu terveydentilaperusteisissa syrjintätapauksissa, sekä kuormitusasioina yhdessä työturvallisuuslain 25 §:n kanssa. Yötyötä koskeva säädös on ollut arvioitavana enemmänkin yksittäisiä työntekijöitä koskevissa asiakasaloitteisissa asioissa. Varsinaisia velvoitteita ei ole annettu yötyön perusteella vaan esimerkiksi syrjinnän kieltoon liittyen.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että on tarpeen lisätä työnantajalle selvitysvelvollisuus koskien yksittäistä työntekijää ottaen huomioon yötyöstä aiheutuvat terveyshaitat. Työturvallisuuslain 30 §:ään lisättäisiin lisäksi työnantajalle velvollisuus antaa työntekijälle tämän pyynnöstä selvitys seikoista, joiden johdosta työtehtävien tai -vuoron vaihtaminen ei olisi mahdollista. Selvityksen tulisi käytännössä kattaa työnantajan perusteltu näkemys seikoista, joiden vuoksi työntekijän pyyntöön työtehtävien muuttamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön ei voida suostua. Selvitykselle ei säädettäisi määrämuotoa ja sen voisi antaa myös suullisesti. ESAVIN näkemyksen mukaan selvitysvelvollisuuden säätäminen työnantajalle on tarpeellinen ja parantaa työntekijöiden asemaa tilanteissa, mutta pykälään tulisi lisätä velvollisuus selvityksen antamisesta kirjallisena.

Työnantajan velvollisuus järjestää työntekijälle *tarvittaessa* ja *olosuhteet huomioon ottaen* mahdollisuus työtehtävien tai päivätyöhön vaihtamiseen sisältyy jo voimassa olevaan yötyötä koskevaan pykälään. Valvonnassa asia on tullut arvioitavaksi asiakasaloitteisissa tapauksissa, joissa työnantajan mahdollisuudet työtehtävien tai vuorojen uudelleenjärjestelylle, tai perusteet olla järjestämättä niitä uudelleen, ovat jääneet epäselviksi. Käytännössä asian vireille saattaneen asiakkaan on ollut mahdoton itse arvioida sitä, onko työnantaja toiminut yötyötä koskevan pykälän velvoitteen mukaisesti. Ottaen huomioon yötyöhön kiistatta liittyvät terveydelliset vaarat, pitää ESAVI ko. selvityksen antamisen velvoittamista kannatettavana lisäyksenä säädökseen.

ESAVIN näkemyksen mukaan selvitysvelvollisuuden osalta tulisi pykälää muuttaa niin, että selvitys annettaisiin kirjallisena.

Kirkon työmarkkinalaitos ilmoittaa, että sillä ei ole huomautettavaa sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteltuun luonnokseen hallituksen esitykseksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos toteaa, että lausunnolla oleva hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta on käsitelty ja kolmikantaisesti hyväksytty työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnassa, jossa myös KT Kuntatyönantajat on ollut mukana hyväksymässä hallituksen esitysluonnoksen mukaista esitystä.

Hallituksen esityksen mukaisesti työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa olisi otettava huomioon työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen. Etätyöskentely ja teknologian hyödyntäminen työelämässä tulevat vähentämään työhön liittyvää matkustamista myös koronaepidemian jälkeen. Kuitenkin työajan ulkopuolella tapahtuvaa matkustamista liittyy tiettyihin tehtäviin myös jatkossa ja on kannatettavaa, että se huomioidaan osana työolosuhteiden haitta- ja vaaratekijöiden kokonaisuutta.

Hallituksen esityksen mukaisesti tarkennettaisiin myös yötyötä koskevaa säännöstä. Sen mukaisesti työntekijällä olisi oikeus pyynnöstään saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Esitys selventää yötyöhön ja työaikajärjestelyihin liittyvien kuormitustekijöiden selvittämisen tärkeyttä terveydelle sekä vuorovaikutuksen merkitystä työpaikoilla. Näin voidaan yhdessä nostaa esiin sekä työntekijän että työpaikan tarpeita ja toisaalta vahvistaa terveyttä edistäviä toimintatapoja ja voimavaratekijöitä. KT Kuntatyönantajat pitää tärkeänä, että esityksen mukainen selvitys voidaan antaa myös suullisesti työntekijälle.

Myös muutosehdotus 40 a §:n 3 momentin muuttamisesta ja 52 b §:n 5 momentin kumoamisesta on perusteltu henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten saattamiseksi vastaamaan EU:n tietosuojasetuksen ja tietosuojalakea.

Palkansaajien tutkimuslaitos esittää lausunnossaan seuraavaa:

Esitysluonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia. Tässä lausunnossa keskitytään esitysluonnoksen keskeisiin ehdotuksiin, jotka koskevat muutoksia työturvallisuuslain 10 §:ään ja 30 §:ään. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa työturvallisuuslain 10 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että säännöksen 1 momenttiin lisättäisiin työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa nimenomaisesti huomioon otettavaksi seikaksi. Työturvallisuuslain 30 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka perusteella tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Lisäksi työntekijälle säädettäisiin oikeus pyynnöstään saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Esityksen tavoitteena on vähentää niitä työntekijän terveydelle aiheuttavia haittoja, jotka ovat seurausta työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen aiheuttamasta sidonnaisuudesta työhön. Yötyötä koskevien muutosten tavoitteena on parantaa yötyötä tekevien työntekijöiden mahdollisuuksia terveytensä puolesta työskennellä pidempään työkykyisenä ja pysyä työmarkkinoiden käytävissä sekä ehkäistä toisaalta yötyöstä aiheutuvaa terveysvaaraa.

Työturvallisuuslain 10 §:n ehdotettu muutos

Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa työturvallisuuslain 10 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että säännöksen 1 momenttiin lisättäisiin työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa nimenomaisesti huomioon otettavaksi seikaksi

Työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta mahdollisesti aiheutuvan haitallisen kuormituksen ehkäiseminen on otettu huomioon työaikalaisissa. Työaikalain 3 §:n 3 momentin mukaan työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään.

Työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustaminen työn kuormitustekijänä korostuu erityisesti niiden työntekijöiden osalta, joilla työhön sisältyy runsaasti matkustamista. Esitysluonnoksen mukaan työsuojeluviranomaisten valvonnassa liittyen työturvallisuuslain v. 2013 muutoksen toteutukseen ei pääsääntöisesti havaittu, etteikö työajan ulkopuolista matkustusta olisi tunnistettu vaarojen arvioinnissa erityisesti osana työajoista johtuvia haittatekijöitä. Ongelmaksi on osoittautunut, ettei tunnustaminen aina johda riittäviin konkreettisiin korjaustoimenpiteisiin. Työturvallisuuslain 10 §:n ehdotettu muutos täsmentää ja selkiyttää säännöksen soveltamista, mitä voi pitää perusteltuna, jos se johtaa paremmin myös korjaustoimenpiteisiin.

Esitysluonnokseen sisältyy tilastotietoa tehdyistä kotimaan ja ulkomaan työmatkoista. Esimerkiksi vuonna 2018 kotimaassa tehtiin 3,5 ja ulkomaille 2,1 miljoonaa yöpymisen sisältänyttä työmatkaa. Tarkkaa tilasto- tai tutkimustietoa ei ole siitä, kuinka paljon työhön liittyvästä matkustamisesta tapahtuu työaikalain tarkoittamassa mielessä työajalla ja kuinka paljon työajan ulkopuolella.

Taloudellisissa vaikutuksissa tulee huomioida työnantajille lakimuutoksesta mahdollisesti koituvat lisäkustannukset, mutta myös mahdolliset hyödyt. Esitysluonnoksen mukaan ehdotettu täsmennys ei merkittävästi lisäisi työnantajien kustannuksia. Kustannuksiin vaikuttavat osaltaan myös minkälaisiin toimenpiteisiin vaarojen selvitys ja arviointi johtavat. Työajan ulkopuolisena aikana tapahtuvaan matkustamiseen liittyvä vaarojen entistä parempi selvittäminen ja arviointi voivat myös hyödyttää työnantajaa, mikäli arvioinnin lopputuloksena löydetään toimivia keinoja haitallisen kuormituksen poistamiseksi tai vähentämiseksi ja siten vähennetään esimerkiksi sairauspoissaoloja. Työajan ulkopuolista matkustamista koskevat järjestelyt voivat vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös työnantajaorganisaation tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Esitysluonnoksessa todetaan, ettei taloudellisten hyötyjen ja haittojen esittäminen luotettavalla tavalla täsmällisesti ole mahdollista.

Keskeisiä ovat myös lakimuutoksen vaikutukset työntekijöille. Lakimuutoksella voi olla merkitystä työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, jos työhön liittyvä matkustaminen työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa nimenomaisesti huomioon otettavaksi seikkana johtaa nykyistä paremmin myös korjaustoimenpiteisiin, joilla vähennetään siitä aiheutuvaa haitallista kuormitusta työntekijöille.

Työturvallisuuslain 30 §:n ehdotettu muutos

Esitysluonnoksessa työturvallisuuslain 30 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka perusteella tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen

päivätyöhön ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Lisäksi työntekijälle säädettäisiin oikeus pyynnöstään saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Työvoimatutkimuksen mukaan yötyötä teki vuonna 2019 noin 14 prosenttia palkansaajista (Taskinen 2020), mitä voi pitää merkittävänä osuutena. Vuonna 2020 voimaan tulleella työaikalalla laajennettiin yötyön käytön mahdollisuuksia. Yötyön määrä vaihtelee paljon toimialojen välillä ja eroja löytyy myös sukupuolen mukaisessa jakaumassa.

Tutkimuskirjallisuuden perusteella yö- ja vuorotyöllä on selkeitä negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen (esim. Costa 1996). Työvuorojen ja työajan sijoittuminen epäsosiaalisiin aikoihin voi aiemman tutkimuksen (ks. meta-analyysi Albertsen et al. 2008) mukaan heikentää työn ja muun elämän yhteensovittamista, joka vähentää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Yö- ja vuorotyön negatiiviset terveysvaikutukset korostuvat ikääntyneillä työntekijöillä. Negatiiviset vaikutukset terveyteen voivat vahvistaa toisiaan pitkällä aikavälillä ja johtaa työntekijöiden ennen aikaiseen eläköitymiseen.

Esitysluonnoksen mukaan työnantajan mahdollisuuteen järjestää yötyötä tekeväille työntekijälle muuta työtä kuin yötyötä, esimerkiksi päivätyötä tai vaihtaa joko kokonaan tai osittain yötyötä tekevän työntekijän työtehtäviä, vaikuttaa toiminnan laajuus ja työpaikan koko ja henkilöstömäärä sekä yleensä työpaikanolosuhteet kokonaisuudessaan sekä muiden työntekijöiden valmius siirtyä korvaavasti yötyöhön. Silloin kun siirtyminen ei ole mahdollista, on tärkeää, että työnantajalla on velvollisuus selvittää, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä kuten esimerkiksi toimivaksi osoittautuneella terveyttä tukevalla eli ergonomisella työvuorosunnittelulla. On hyvä, että lakiin tulee tämä lisäys, vaikka nykyiselläänkin työterveyslakiin sisältyy työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8 §).

Lakimuutoksella voi ajatella olevan merkitystä työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn, jos yötyössä jatkavan työn kuormitustekijöitä pystytään näin paremmin vähentämään ja ehkäisemään yötyöstä aiheutuvaa terveysvaaraa. Yötyötä teettävien työnantajien kustannuksiin vaikuttavat kuinka paljon tällaisia tilanteita esiintyy ja millaisiin toimenpiteisiin selvitys johtaa.

Kaikkiaan olisi hyvä myös jälkikäteen arvioida muutosten vaikuttavuutta.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ilmoittaa lausunnossaan olevansa tyytyväinen siihen, että työelämän kuormitustekijöihin kiinnitetään huomiota. Luonnokseen on kerätty monipuolisesti esityksessä huomioitavaa taustatietoa.

Työajan ulkopuolisesta matkustamisesta aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja vaarojen arviointi

Luonnoksen nykytilan arvioinnissa todetaan, että palkansaajajärjestöt eivät ole pitäneet työturvallisuuslain 10 §:ää ja siihen vuonna 2013 tehtyä työaikoja koskevaa täsmennystä riittävänä, jotta se olisi käytännössä saanut aikaan muutoksia työelämässä. PAM toteaa, että työajan ulkopuolisen matkustamisen lisääminen luetteloon riskien arvioinnissa huomioitavista asioista saattaa jäädä yhtä tehottomaksi.

Yksityisillä palvelualoilla on runsaasti työpaikkoja, joissa vain osa työntekijöistä tekee matkatyötä. Vaarojen arviointi toteutetaan tyypillisesti työpaikkatasolla. Tällöin riskinarvioinnissa jää helposti yksilölliset kuormitusvaarat huomiotta, jos valtaosalla työntekijöistä asia on kunnossa tai ei kosketa lainkaan.

Erityisesti PAMia huolestuttaa säännöskohtaisissa perusteluissa todettu ajatus, että vaarojen arvioinnissa, jossa arvioidaan työajan ulkopuolisen matkustamisesta aiheutuvien riskitekijöiden ilmenevän todennäköisyyttä ja terveydellistä merkitystä työntekijöille, olisi työterveyshuollon asiantuntijoiden osallistuminen harkinnanvaraista.

Jotta säännös ei jäisi tehottomaksi, PAM toteaa, että työterveyshuollon asiantuntemuksen käyttö pitää olla ehdoton sekä työpaikkatason vaarojen ja kuormituksen arvioinnissa että myös yksilöllisesti.

Henkilötietojen käsittelyä koskevat työturvallisuuslain säännökset

PAM ei näe esteitä päällekkäisten säännösten poistamiselle.

Yötyö

PAMin tietoon on tullut tilanteita, joissa työnantaja ei ole päästänyt yötyöhön siirrettyä työntekijän palaamaan takaisin päivätyöhön tai edes kiertäviin työvuoroihin, vaikka työkyvyn säilyttäminen olisi sitä vaatinut.

Tarve siirtyä pois yötyöstä liittyy tyypillisesti ikääntymisestä johtuvaan tai muuhun työkyvyn heikkenemiseen, raskauteen tai työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuksiin. Asialla on siten laaja merkitys ajatellen työllisyystavoitteita ja eläkeikään saakka työssä jaksamista.

PAM toteaa, että mahdollisuus siirtyä pois yötyöstä on varsin merkityksellinen sellaisten työntekijöiden näkökulmasta, joiden työsopimukseen ei työsuhdetta aloitettaessa ole kuulunut yötyö, vaan kyseessä on toiminnan muutos, joka on otettu työnantajan aloitteesta ja tuotannollisista tarpeista käyttöön myöhemmin.

Silloin, kun työntekijän tarve siirtyä pois yötyöstä perustuu sairauteen tai raskauteen, saattaa työsuhteen päättäminen tai keskeyttäminen aiheuttaa jopa välillisiä syrjäntäepäilyjä. Yötyön esteet ovat varsin usein niitä samoja perusteita, joiden vuoksi työsuhteen päättäminen herättää epäilyn epäasiallisesta syystä. Terveydelliset vaarat painottuvat naisiin, joilla on korostunut riski sairastua esimerkiksi rintasyöpään tai saada keskenmeno. Lisäksi ikä ja terveydentila ovat kiellettyjen irtisanomisperusteiden joukossa.

PAM katsoo, että työnantajaa tulee velvoittaa selvittämään työntekijälle kirjallisesti ne seikat, joiden johdosta työntekijää ei ole mahdollista siirtää pois yötyöstä. Lisäksi PAM esittää, että selvityksen antamisen jälkeen, työnantajan olisi varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä, kuten esimerkiksi työsopimuslain 5. luvun 3 §:n 2. momentissa. Kuulemisessa työntekijällä tai tämän edustajalla olisi mahdollisuus esittää omat näkemykset mah-

dollisuuksista siirtyä muihin tehtäviin sekä kuulla niihin vastaukset. Tämä lisäisi päätösten avoimuutta sekä niiden johdosta koettua kohtelun tasapuolisuutta, kun olisi nähtävissä yhtäläinen käytäntö.

Lisäksi kirjallisella selvityksellä voi olla merkitystä työntekijän toimeentulolle tämän hakeutuessa työtömäksi työnhakijaksi, jolloin arvioitavaksi tulee työsuhteen päättymisen syyt.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry esittää lausuntonaan seuraavaa:

Pidämme kannatettavana esityksen tavoitetta vähentää työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ja yötyöstä työntekijöille aiheutuvaa haitallista kuormitusta ja terveydellisiä haittoja.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Ehdotus säättää työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi on hyvä ja kannatettava. Uudistus helpottaa esimerkiksi paljon matkustavien edunvalvojen kuormituksen hallintaa.

Uudistus selkeyttää sitä, että matkustamisesta huolimatta lepoajan on oltava riittävää ja huomioi matkustamisesta johtuvan työhönsidonnaisuuden sekä haitallisen kuormituksen.

Työajan ulkopuoliseen matkustamisesta aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja vaarojen arviointi edellyttävät järjestelmällisesti toteutettua selvitystyötä. On tärkeää, että uudistuksen myötä työpaikoilla ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin todetun haitallisen kuormituksen vähentämiseksi. Toimia tulee tehdä myös työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamiseksi.

On hyvä, että uudistuksen myötä viranomaiselle tulee mahdollisuus valvoa asiaa. Muun muassa tästä näkökulmasta on tärkeää, että veloitteen sisällöstä säädetään tarkasti.

30 § Yötyö

Kannatamme ehdotettua muutosta. On parannettava yötyötä tekevien työntekijöiden mahdollisuuksia terveytensä puolesta työskennellä pidempään työkykyisenä ja pysyä työmarkkinoiden käytävissä sekä ehkäistä toisaalta yötyöstä aiheutuvaa terveysvaaraa.

Pidämme tärkeänä, että yötyötä tekevälle työntekijälle säädetään oikeus saada työnantajalta selvitys seikoista, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Työntekijäpuolen on selvityksen avulla helpompi arvioida, onko lain velvoite täytetty ja mitkä ovat perusteet päätöksen taustalla. Esitysluonnoksessa on ehdotettu, että selvitys voitaisiin antaa myös suullisesti. On kuitenkin molempien osapuolten oikeusturvan kannalta olennaista, että selvitys annetaan kirjallisesti.

Kuormitustekijöiden arvioinnissa on tärkeää ottaa huomioon henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ikä ja työkyvyn heikentyminen sekä terveydentila. Normaalin työterveyshuollon ja terveystarkastusten lisäksi on tärkeää, että tarvittaessa suoritetaan ylimääräisiä terveystarkastuksia mahdollisten

haittavaikutusten varhaiseksi toteamiseksi ja terveyden säilyttämiseksi tarkoitettujen neuvojen ja ohjeiden antamiseksi. Kynnys tällaisten ylimääräisten tarkastusten tekemiseksi on oltava matalalla.

Velvoittavuuden vahvistuminen on hyvä asia. On kuitenkin epäselvää, millä tavoin ehdotettu muutos tulee muuttamaan oikeustilaa. Velvoitteiden ja niiden rikkomisesta aiheutuvien seuraamusten tulee olla selkeästi luettavissa laista. On oltava selkeää, voiko selvittämisen ja/tai selvityksen antamisen laiminlyönti johtaa työturvallisuuslain 63 §:n mukaisesti työturvallisuusrikkomukseen. Laiminlyönnin sanktiointi on tärkeää muun muassa viranomaisen valvontamahdollisuuksien näkökulmasta.

Rakennusliitto ry toteaa lausunnossaan seuraavaa:

Työturvallisuuslain 30.1 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle säädettäisiin velvollisuus antaa työntekijälle tämän pyynnöstä selvitys seikoista, joiden johdosta työtehtävien tai -vuoron vaihtaminen ei olisi mahdollista. Esityksen perusteluiden mukaan tämän selvityksen tulisi käytännössä kattaa työnantajan perusteltu näkemys seikoista, joiden vuoksi työntekijän pyyntöön työtehtävien muuttamisesta tai siirtymisestä päivätyöhön ei voida suostua. Selvitykselle ei säädettäisi määrämuotoa ja sen voisi antaa myös suullisesti.

Rakennusliitto ry katsoo, että työnantajalle säädetty velvollisuus edellä mainitun selvityksen antamiseksi jää käytännössä tehottomaksi ja työntekijän näkökulmasta vaikutuksettomaksi, mikäli siltä ei edellytetä minkäänlaista määrämuotoa ja sitä ei tule antaa kirjallisesti. Ehdotettu suullinen selvitys poikkeaa myös työnantajalle työsopimuslain (55/2001) 1:11 §:ssä vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon osalta säädetystä, 1.6.2018 voimaantulleesta työnantajan velvollisuudesta esittää kirjallisesti asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta sekä 1.1.2015 voimaantulleeseen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:ssä säädetystä työnantajan velvollisuudesta antaa pyynnöstä viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Jotta työturvallisuuslain 30.1 §:ssä säädettäväksi esitetty selvitysvelvollisuus olisi työturvallisuusmääräyksenä työntekijän suojeluperiaatteen mukainen, tulisi selvitys kieltäytymisen perusteena olevista asiallisista perusteista antaa pyynnöstä viipymättä kirjallisesti.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry toteaa lausunnossaan olleensa mukana kolmikantaisessa valmistelussa, jossa on saavutettu yksimielisyys esityksen sisällöstä. SAK lausuu, että esitys on hyväksyttävissä ja tulee saattaa pikaisesti voimaan.

Suomen Yrittäjät ry toteaa lausunnossaan, että esitysluonnoksessa on kyse työmarkkinaosapuolten ns. eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluissa tehdyn sopimuksen toimeenpanosta, jossa työmarkkinaosapuolet esittivät työturvallisuuslain 10 ja 30 §:ään tehtäviä muutoksia. Suomen Yrittäjät ei ole mainitun eläkesopimuksen osapuoli eikä siten sitoutunut sen mukaisiin tavoitteisiin. Hallituksen esitysluonnosta on käsitelty sosiaali- ja terveysministeriön alaisessa kolmikantaisessa työturvallisuusasioiden neuvottelukunnassa, jossa Suomen Yrittäjät on edustettuna. Suomen Yrittäjät esittää lausuntonaan hallituksen esitysluonnoksesta seuraavat huomiot.

Esitysluonnoksessa ehdotetaan työttömyysturvalain 10 §:ää muutettavaksi siten, että säännöksen mukaisessa työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa pitäisi ottaa huomioon myös työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen. Ehdotuksen osalta on huomattava, että työturvallisuuslain 10 § on yleinen säännös eikä sen sisältämää velvollisuutta ole määritelty tarkkarajaisesti. Siten työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen on käytännössä sisältynyt jo nykyiseen työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin.

Työaikalain mukainen pääsääntö on, ettei matkustamiseen käytettä aikaa lueta työaikaan. Joissakin työtehtävissä tällaista työajan ulkopuolista matkustamista voi kertyä huomattavasti, joten erityisesti näissä tilanteissa työnantajan velvoite huomioida matkustamisen kuormittavuus korostuu. Työnantajalla on jo nykyisen säännöksen perusteella velvoite huomioida matkustamisesta aiheutuva kuormitus ja toteuttaa toimenpiteitä, joilla tätä voidaan vähentää. Käytännössä tällaiset toimenpiteet ovat usein töiden järjestelyihin ja työaikojen sijoitteluihin liittyviä.

Ehdotetun säännöksen mukainen lisäarvo jää siten epäselväksi, kun otetaan huomioon, että myös muut työturvallisuuslain säännökset edellyttävät matkustamisen huomioimisen niissä tilanteissa, joissa matkustaminen on säännöllistä (työturvallisuuslain 8, 13 ja 25 §). Käytännössä silloin kun matkustamista on huomattavasti, työnantajat ottavat matkustamisesta aiheutuvan kuormituksen huomioon vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa jo nykyisin.

Esitysluonnoksen mukaan työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi on työnantajille kustannusten osalta huomattava velvollisuus. Esitysluonnoksen mukaan nyt ehdotettu täsmennys ei kuitenkaan esitysluonnoksen mukaan merkittävästi lisäisi työnantajien kustannuksia. Laikiin tehtävä lisäys tarkoittaa kuitenkin sitä, että myös sellaisten työnantajien, joiden toiminnassa työhön liittyvää matkustamista ei juuri tapahdu, pitää erikseen huomioida tämä lisäys. Ehdotettu säännös edellyttäneen siten kaikilta työntajalta joitakin toimenpiteitä, mikä lisää hallinnollista taakkaa.

Työturvallisuuslain 30 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle säädettäisiin velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormitustekijöitä voidaan vähentää niissä tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Lisäksi työntekijän sitä pyytäessä työnantajan olisi selvitettävä niitä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Työaikalain mukaan kello 23 ja 06:n välillä tehtävä työ on yötyötä. Yhteiskunnan toimintojen muuttuessa yöaikaan tehtävää työtä tapahtuu yhä laajemmin eri työtehtävissä, mikä on huomioitu myös uuden työaikalain säännöksissä. On kuitenkin huomattava, että yötyössä ei usein ole välttämättä kyse puhtaasti yöaikaan tehtävästä työstä, vaan ilta- tai aamuaikaan sijoitetun työajan ulottumisesta osittain työaikalaisissa säädetyn yötyön ajalle. Erityisesti tällaisissa tilanteissa säännöksen lisäarvo on kyseenalainen, sillä työnantajan pitää joka tapauksessa arvioida ja toteuttaa työturvallisuuden kannalta tarpeelliset toimet, eikä niiden osalta ole olennaista eroa esimerkiksi siinä, päättyykö työvuoro kello 23 vai kello 24.

Jo nykyisin työturvallisuuslain 8 §:n työnantajan yleiseen velvoitteeseen sisältyy velvoite toteuttaa tarvittavat toimet työstä aiheutuvan kuormituksen vähentämiseen. Esitysluonnoksen mukainen

muutos siten lähinnä toisi työnantajalle velvollisuuden esittää selvitystä niistä syistä, joissa työntekijän toivoma muutos ei ole mahdollinen. Säännöksen käytännön lisäarvo jää siten jossain määrin epäselväksi. Tämän vuoksi esityksen tarkkoja vaikutuksia on mahdoton arvioida.

Säännös kuitenkin on omiaan lisäämään työntekijän hallinnollista taakkaa, erityisesti niissä tilanteissa, joissa työtä tehdään sen luonteen vuoksi yöaikaan eikä työn tekeminen vain kello 06 ja kello 23:n välillä ole mahdollista. Työturvallisuuslaki sisältää jo nykyisellään velvollisuuden arvioida työaikojen kuormittavuutta ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyviä seikkoja. Tämä koskee myös työajan sijoittelua, mistä työtyön teettämissä keskeisesti on kyse.

On syytä suhtautua varauksella sellaisiin muutoksiin, jotka eivät aiheuta yhtäältä työsuojeluvalvontaan tai toisaalta työntekijän ja työntekijän velvollisuuksiin varsinaista muutosta. Lainsäädäntöön ylipäänsä ei pitäisi tehdä muutoksia, joilla luodaan yksityiskohtaisempaa sääntelyä ilman selkeää lisäarvoa ja hyötyä.

Maija Wilskman lausuu seuraavaa:

Matka-aika

Työturvallisuuslain muutoksen tavoite työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen vähentämisestä on kannatettava. Muutoksen tavoitteena on myös parantaa työn vaarojen selvittämistä ja arviointia siten, että myös työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät tulisivat aikaisempaa paremmin huomioon otetuiksi.

Hallituksen esityksen mukaan työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on ymmärrettävä laajasti. Työaikalain käsitteistöä poiketen työturvallisuuslaissa tarkoitettu työajan käsite pitää sisällään myös muun työntekijän työhön sidottuna oloa koskevan ajan.

Totta on, että työturvallisuuslaki ei säädi työajan käsitettä vaan se tulee työaikalaista. Tavoitteeseen pääsemiseksi on kuitenkin välttämätöntä tulkita työajan ja lepoajan käsitteet oikein. Vain siten työaikaan liittyviä riskejä voidaan arvioida.

Euroopan parlamentin ja neuvoston tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetussa direktiivissä (myöhemmin työaikadirektiivi, 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003) työaika on määritelty ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Lepoajaksi on määritelty ajanjaksoa, joka ei ole työaika. Työaikadirektiivin 2 artiklassa on määritelty käsitteet, joista ei ole mahdollisuutta poiketa kansallisesti minkään artiklan nojalla (C-151/02 Jager perustelujen kohdat 81 ja 82.). Työaikadirektiivin 15 artiklan mukaan jäsenvaltio voi säätää lakeja, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia. Euroopan unionin tuomioistuimien (myöhemmin EUT) toteaa (C-518/15 Matzak kohta 47), että työaikadirektiivin 15 artiklaa on tulkittava siten, että sillä ei sallita jäsenvaltioiden säilyttävän tai hyväksyvän vähemmän rajoittavaa työajan käsitteen määritelmää kuin mainitun direktiivin 2 artiklassa on esitetty.

Työaika ja lepoaika on ymmärrettävä kaikissa jäsenvaltioissa samalla tavalla (C-151-02 Jaeger perustelujen kohdassa 59, C-14/04 Dellas, kohta 44. ja C-266/14 Tyco perustelujen kohta 27) ja toistensa

vastakohtiksi ja toinen toisensa poissulkeviksi (C-303/98 Simap perustelujen kohta 47), jotta viikoittaisen enimmäistyöajan rajat ja vähimmäislepoajat tulkitaan oikein (C-151/02 Jaeger perustelujen kohta 79, C-397/01, Pfeiffer, perustelujen kohta 95). EUT:n ratkaisut sitovat suoraan jäsenmaita. Tuomioissa on todettu, että työajan käsitteen ominaispiirteenä ei ole työntekijän työnteon intensiivisyys tai tehokkuus (C-87/14, Irlanti, ratkaisuehdotuksen kohta 39, C-437/05 Vorel, kohta 25, C-14/04, Dellas, kohta 43) ja, että työn luonteesta johtuen työaika voi sisältää myös aktiivisia ja passiivisia aikoja (Pfeiffer C-397/01, 94-95).

Komissio painottaa työaikadirektiivin implementoinnin seurantaraportissaan, ettei toistensa poissulkevien työajan ja lepoajan käsitteiden välissä ole muita käsitteitä (s. C 165-17, EUROOPAN UNIONIN TOIMIELINTEN, ELINTEN, TOIMISTOJEN JA VIRASTOJEN TIEDOTTEET, EUROOPAN KOMISSIO, Tulkitseva tiedonanto tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY (2017/C 165/01).

EUT:n turvalaiteasentajan matka-aikaa koskeneen ratkaisun (C-266/04 Tyco) mukaan työntekijöiden matkat olivat välttämättömiä, jotta he voisivat toteuttaa heiltä vaadittuja työsuorituksia ja työntekijät olivat menettäneet mahdollisuuden vapaasti määrittää kotinsa etäisyyden työpäivänsä tavanomaisesta aloittamis- ja päättämipaikasta, joten matka-aika oli työaika (kohta 44). Matka-aika oli työaika myös siksi, että työntekijällä oli oikeudellisesti velvollisuus matkan aikana noudattaa työnantajansa ohjeita ja toimia tämän lukuun. (kohta 36)

Myös Efta-tuomioistuin (E-19/16), joka tulkitsee työaikadirektiiviä EFTA-sopimukseen kuuluvien maiden osalta, päätyi norjalaisen poliisin matka-ajan osalta samaan tulokseen. Tuomion mukaan työnantajan muualle kuin tavalliseen työpaikkaan edellyttämä työmatka-aika oli työaikadirektiivissä tarkoitettua työaika. Matkan aikana suoritettun työn määrällä taikka tällaisten matkojen tiheydellä ei ollut merkitystä.

Työaikalain mukaan matka-aika ei ole työaika, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Sanamuodoltaan se vastaa EUT:n ratkaisua, mutta Suomessa tulkinta ”työsuorituksesta” on kapeampi. Työneuvosto on antanut useita matka-aikaa koskevia päätöksiä ennen Suomen Euroopan unionin jäsenyyttä ja työaikadirektiiviä. Työaikadirektiivin jälkeenkin työneuvosto on arvioinut lausuntopyyntöissä kuvattua aikaa työajan näkökulmasta, vaikka työaikadirektiivin käsitteiden vastakohtaisuuden ja poissulkevyyden vuoksi olisi pitäisi arvioida myös onko jokin aika lepoaika. Näkökulma johtunee siitä, ettei vanhassa Suomen työaikalaissa (1996/605), eikä uudessakaan, ole lepoajan määritelmää.

Työsopimuslaissa (2001/55, 2 luku 4 § 2 mom 5 kohta) edellytetään työnantajan antavan selvityksen työntekopaikasta tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa. Näiden ja työntekijän asuinpaikan väliset matkat ovat työmatkoja, joihin käytetystä ajasta ja kustannuksista työntekijä vastaa.

Työturvallisuuslain muutoksen tavoite toteutuu silloin kun tavanomainen työntekopaikka on määriteltä ja työnantajan määräämät matkat muualle luetaan työajaksi. Ainakin kunnissa ja kuntayhtymissä ovat työnantajan toiminta-alueet laajentuneet kuntaliitosten yms. organisaatiomuutosten vuoksi. Tulevan sote-uudistuksen hyvinvointialueiden myötä ne kasvavat edelleen. Useat työnantajat nimeävät työsopimuksella työntekopaikaksi koko organisaation toiminta-alueen ja ensisijaiseksi

työpisteeksi jonkun työnantajan työyksikön. Tällöin työnantajat edellyttävät työssäkäyntiä koko toiminta-alueellaan, jonka etäisimmät työpisteet voivat olla useiden satojen kilometrien päässä. Kodin ja kaikkien työpisteiden väliset matkat katsotaan työmatkoiksi eli työntekijän vastuulle ajallisesti ja rahallisesti. Työntekijä tällöin tosiasiallisesti menettänyt mahdollisuuden vapaasti määrittää kotinsa etäisyyden työpäivänsä tavanomaisesta aloittamis- ja päättämisaikasta, joten matka-ajan tulisi olla EUT:n mukaan työaikaa.

Usein toistuva työskentely muualla rasittaa työntekijää. Työnantajan edellyttäessä matkustamista muualle kuin tavanomaiselle työskentelypaikalle lyhyellä ilmoitusajalla, työntekijän on mahdotonta suunnitella vapaa-aikaansa, koska työmatkan pituus vaihtelee jopa tunteja päivässä. Silloin kun työntekijä joutuu työpäivänsä aikana siirtymään yllättäen toiselle työpisteelle, jossa työnantaja katsoo työvuoron päättyvän, työntekijän vapaa-ajan suunnitelmat ja perheveloitteet työvuoron päätymisen jälkeen häiriintyvät paluumatkan keston vuoksi. Kimppakyyti, varattu lääkäriaika, jumppatunti heti työvuoron jälkeen ei ole mahdollista, ellei tiedä missä työvuoro päättyy. Selvää on, että matka-aika työnantajan määräämään muuhun kuin tavanomaiseen työskentelypisteeseen tai sieltä pois ei ole lepoaikaa. Lepoaikana tulee voida keskittyä omiin henkilökohtaisiin tai sosiaalisiin intresseihinsä (C-518/15 kohta 63). Tavanomaisen esim. puolen tunnin työmatkan muuttuessa kahden tunnin työmatkaksi lasten päivähoitoaika pitenee, päivähoitoon ei välttämättä voi edes viedä hyvin varhain ja tai hakea kovin myöhään, jolloin jonkun toisen on voitava viedä/hakea lapsi päivähoitosta tai laittaa lapsi varmuuden vuoksi vuoropäivähoitoon. Joka tapauksessa perheen kanssa vietettävä aika lyhenee ratkaisevasti. Hallituksen esityksestä puuttuu lapsivaikutusten arviointi.

Komission (s. 165/18, tiedonanto 2017/C 165/01) mukaan varallaolossa matka-aika paikkaan, jossa palvelut tarjotaan, on pidettävä työaikana. Esimerkiksi työvuoron jälkeen tapahtuvassa varallaolossa voi joutua käyttämään matkustamiseen useita tunteja, mikäli työtehtäviä tulee useampia varallaolovuoron aikana (esim. TT 2020:57). Yhtä lailla työnantajan jakaessa työpäivä kahteen tai useampaan osaan ylimääräisten työmatkojen tulee olla työaikaa, koska ne johtuvat työnantajan työjärjestelyistä.

Työturvallisuuslain muutos on askel parempaan, mutta ei ratkaise perusongelmaa tavanomaisen työskentelypaikan määrittämisestä ja työajan oikeasta tulkinnasta. Työnantajan edellyttämä matka muualle kuin tavanomaiselle työskentelypaikalle, joka on olennainen osa työsuoritusta, tulee Suomessakin olla työaikaa ja lukea 48 tunnin enimmäisviikkotyöaikaan. Tällaista matka-aikaa ei voida katsoa lepoajaksi, joten työntekijän tulee saada keskeytymätön vähimmäislepoaika, jonka aikana hän ei joudu matkustamaan. Työturvallisuuslain käsite työsidonaisuusajasta ei ole työaikadirektiivin mukainen. Mikäli kuitenkin työajan ulkopuolista matkustamista seurataan vain riskien arvioinnin näkökulmasta, tulee riskirajat määritellä työturvallisuuslaissa työaikadirektiivin mukaisiksi. Vain näin työntekijän työaika-suojelun vähimmäissuoja voi toteutua.

Yötyö

Hallituksen tavoite vähentää yötyöstä työntekijöille aiheutuvaa haitallista kuormitusta ja terveydellisiä haittoja on hyvä.

Tutkimusnäyttöä yötyön haitoista on saatu jo vuosikymmeniä ja siksi työaikadirektiivissäkin on useita artikloja yötyötä tekevien suojaamiseksi. Kaiken kaikkiaan yötyön määrää tulisi vähentää eikä sallia kuten työaikalain uudistuksessa tehtiin.

Yötyön terveysvaikutuksissa ja kuormittavuudessa on eroja sekä sukupuoleen että yksilölliseen vuorokausirytmiiin liittyen. Sosiaali- ja terveysalalla perinteisesti käytössä olleesta vakituisista yötyöntekijöistä eli ”vakioyököistä” on pitkälti luovuttu, jolloin useimmat ovat joutuneet tekemään yövuoroja. Vaikka tutkimusten perusteella yötyötä ei tulisi tehdä vuosikautia muun muassa kohoavan syöpäriskin vuoksi, osa työntekijöistä haluaisi jossain elämän vaiheessa tehdä jonkun aikaa pelkkää yötyötä, joka on säännöllisyydessään vähemmän kuormittavaa kuin epäsäännöllinen vuorotyö. Vapaaehtoista lyhytaikaista vakituista yötyötä ei ”yökyöpeleiltä” tulisi estää. Tämä myös helpottaisi ”aamuvirkkujen” kuormitusta vähentämällä heidän yövuorojen määrää ja mahdollistaisi terveydellisistä syistä, raskauden vuoksi tai iän tuomien uniongelmiin myötä päiväaikaisiin työvuoroihin siirtymisen. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu voi tarkoittaa myös sitä, että jokaiselle annetaan mahdollisuus toivoa itselleen sopivia työvuoroja, jolloin kuormitus vähenee.

Yöllä työskentely lisää tapaturmariskiä, sote-alalla myös potilasvahinkoja ja laite- ja lääkintävirheitä. Kuormitusta tulee vähentää riittävällä henkilöstöllä ja tauotuksella. Halutessaan yötyöstä on voitava siirtyä päivätyöhön myös perhesyistä. Hallituksen esityksestä puuttuu lapsivaikutusten arviointi. Etenkin yksihuoltajavanhemman yötyö tarkoittaa lapsille pitkiä hoitajaksoja, kun yövuoron jälkeen on myös nukuttava. Väsynyt vanhempi on helposti ärtyisä tai poissaoleva.

Lakiesitystä tulee korjata siten, että 30 §:n viimeinen lause kuuluu ” Työntekijälle on pyydetessä selvitettävä kirjallisesti seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.” Lakiin tulee myös kirjata ILO:n yleissopimus N: 171 6 artiklan 3 kohdan mukainen irtisanomissuoja.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lausunnossaan, että työaikalaki asettaa rajat enimmäistyöajalle, vähimmäislepoajoille sekä yötyön teettämiselle. Rajoitusten tarkoituksena on varmistaa työntekijän mahdollisuus palautua työn rasituksista sekä suojella työntekijän terveyttä. Sanotut rajoitukset työaikalaisa perustuvat työajan ja lepoajan väliselle rajanvedolle, joka puolestaan perustuu työaikadirektiiviin.

Lepoaikaan kohdistuva työhönsidonnaisuus voi haitata lepoajan tarkoitusta. Ennen kaikkea näin voi tapahtua työntekijän matkustaessa lepoaikanaan. Uuteen työaikalakiin otettiin erityinen viittaus työturvallisuuslakiin korostamaan sitä, kuinka työaikalaki ja työturvallisuuslaki muodostavat työntekijän työaikasuojelussa kokonaisuuden. Esitysluonnoksessa ehdotettavat muutokset luovat työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan tälle hyvän jatkumon. Sama koskee yötyötä koskevia ehdotuksia.

Esitys on perusvalmisteluvaiheessa ollut työ- ja elinkeinoministeriössä arvioitavana ja siihen on tuossa vaiheessa esitetty tarpeelliset huomiot. Työ- ja elinkeinoministeriöllä ei ole asiassa muuta lausuttavaa.

Työterveyslaitos pitää esitystä työturvallisuuslain muuttamiseksi tärkeänä ja esitettyjä muutoksia tarpeellisina. Vaikka covid-19 pandemiaan liittyen etätyö on lisääntynyt ja työhön liittyvä matkustaminen on viime aikoina vähentynyt, liikkuvan työn ja työhön liittyvän matkustamisen todennäköinen yleistymisen jatkossa lisäävät tarvetta työhön liittyvän matkustamisen huomioimiseksi osana työn kuormittavuuden arviointia.

Myöskään yötyö ei tule Suomessa olennaisesti vähenemään tulevaisuudessa palvelusektorin kasvaessa. Yötyö aiheuttaa monia terveysriskejä, mutta yksilötasolla haitat ovat hyvin yksilöllisiä. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja pystyy tarjoamaan vaihtoehtoja niille työntekijöille, jolla yötyön terveyshaitat koituvat merkittäviksi. Kokonaan päivätyöhön siirtämisen sijasta esim. yövuorojen määrää vähentämällä voidaan lähes aina yötyön haittoja vähentää. Emme näe, että lakimuutoksesta tulisi olennaisia kustannuksia työnantajalle. Selvitys yötyötä tekevälle työntekijälle voidaan tarvittaessa antaa nyt annettavan lain perusteella myös suullisesti.

Työterveyslaitos on jo aiemmin laatinut suositukset työn kuormittavuuden arviointiin sisältäen sekä työhön liittyvän matkustamisen että yötyön.

Valtiovarainministeriö toteaa lausuntonaan, että esitetyt muutokset ovat kannatettavia ja toteutavat edellä mainitun sopimuksen tavoitteita. Valtion henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen vähentämällä matkustuksen aiheuttamaa rasitusta on kiinnitetty huomiota myös valmisteilla olevassa valtion matkustusstrategiassa. Valtion työmarkkinalaitos on osallistunut esitysluonnoksen käsitteilyyn sosiaali- ja terveysministeriön alaisessa työturvallisuussäännöksiä valmistelevassa neuvottelukunnassa ja on tuonut siellä esille näkemyksensä esitysluonnoksen sisällöstä. Valtiovarainministeriöllä ei ole lisättävää esityksen vaikutusten arviointiin.