



**Palvelualojen  
ammattiliitto**

Servicefacket

Lausunto

19.02.2021

Asia: VN/195/2020

## **Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle työturvallisuuslain muuttamisesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) on 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 luetteloön riskien arvioinnissa huomioitavista asioista saattaa jäädä yhtä tehottomaksi.

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

Eryteisesti PAMia huolestuttaa säännöskohtaisissa perusteluissa todettu ajatus, että vaarojen arvioinnissa, jossa arvioidaan työajan ulkopuolisen matkustamisesta aiheutuvien riskitekijöiden ilmenemisen 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 tyyppillisesti 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 syrjintäepäilyjä. 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 mahdollisuuksista 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 työttömäksi työnhakijaksi, jolloin arvioitavaksi tulee työsuhteen päättymisen syyt.

Laakkonen Mikko  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry