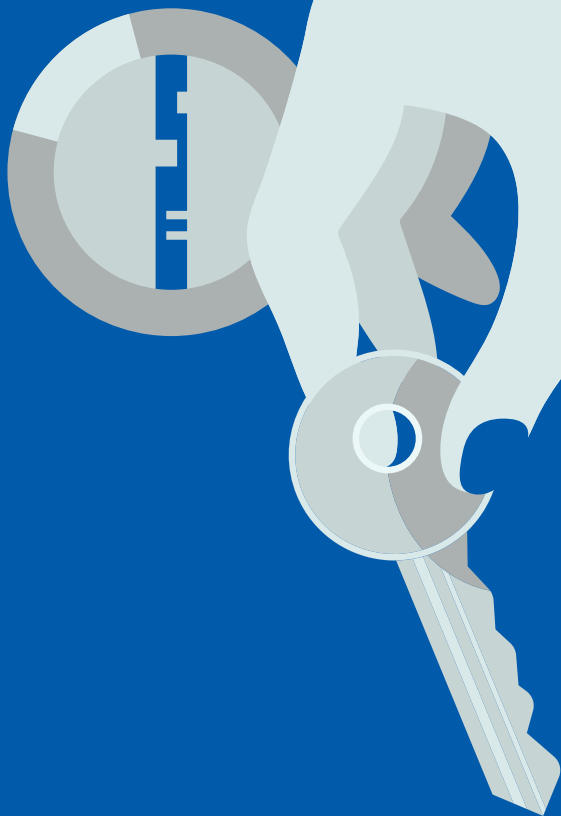




Akavan ratkaisut

Työhyvinvoinnilla työllisyyttä – Akavan ratkaisut

JULKAISIJA

Akava

ISBN

978-952-7281-55-0

JULKAISTU

31.3.2022

LISÄTIETOA

akava.fi/tyohyvinvointi

VISUAALINEN SUUNNITTELU

Inka Asikanius

PAINOTALO

Grano 2022

1 Psykososiaalinen kuormitus ja työaikasuoja

s. 4–8



2 Väkivalta ja häirintä

s. 9–11



3 Työkyky ja mielenterveys

s. 12–16



4 Etätyö

s. 17–19



Esipuhe

VÄESTÖRAKENTEEN muutos ja julkisen talouden tasapainottaminen ovat ajassamme merkittäviä pulmia, jotka korostavat tarvetta nostaa työllisyysastetta. Työllisiä tarvitaan lisää, jotta tärkeät palvelut voidaan tuottaa ja rahoittaa. Jokaisen työpanosta tarvitaan, jotta voimme varmistaa hyvinvointivaltion tulevaisuuden.

Kun julkisessa keskustelussa puhutaan taloudesta ja työllisyydestä, pitää keskustella myös työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Kun päätetään talouteen ja työllisyyteen liittyvistä toimista, työhyvinvointi ja työkyky ovat tärkeitä tekijöitä. Niitä kehittämällä saamme työurat pidemmiksi ja tuottavuuden korkeammaksi.

Teknologian kehitys on muuttanut työnteoa ja yhteiskuntaamme monin tavoin. Työnteon muodot ja tavat ovat moninaistuneet viime vuosikymmeninä. Yhtä useampi työskentelee asiantuntijatyössä ja tämä osuus vahvistuu jatkossakin muun muassa teknologian kehityksen ja koulutustason nousun ansiosta. On aika uudistaa työsuojelulainsäädäntöämme, joka on jäänyt jälkeen työelämän muutoksista eikä vastaa nykyisen työelämän tuomiin tilanteisiin ja vaatimuksiin.

Liiallinen psykososiaalinen kuormitus työssä, työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat iso ongelma työelämässä ja yhteiskunnassa. Korona on lisännyt mielenterveyden ja työkyvyn ongelmia. Erityistä huolta tunnemme nuorten hyvinvoinnista ja osallisuudesta: he rakentavat tulevaisuuden työelämää ja hyvinvointiyhteiskuntaa.

Jokaisella on oikeus työhyvinvointiin ja turvalliseen työympäristöön. Epäasiallinen kohelu, häirintä sekä väkivalta tai sen uhka pitää poistaa työelämästä. Turvallinen työympäristö on hyvinvoinnin ja työkyvyn kulmakivi.

Työkyvyttömyyden kustannukset ovat useita miljardeja euroja joka vuosi. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen sekä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ovat merkittäviä taloudellisesti ja inhimillisesti. Vaikutukset ulottuvat työelämän ohella koko yhteiskuntaan.

Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on Suomessa korkea. Niiden vähentäminen vaatii, että panostetaan tehokkaaseen ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen, jotta ongelmat eivät syvene tai kasaudu. Muutos edellyttää resursseja ja asennemuutosta sekä lainsäädännön uudistamista. Edistämällä mielenterveyttä tuemme työkykyä kestävästi ja pitkäjänteisesti. Näin voidaan saavuttaa myönteisiä vaikutuksia talouteen, työllisyyteen, työurien pituuteen ja ihmisten toimeentuloon.

Akava on esittänyt lukuisia ratkaisuehdotuksia ja lainsäädäntöuudistuksia, joilla työhyvinvointia ja työkykyä voidaan edistää. Työturvallisuuslaki pitää uudistaa, jotta voidaan ehkäistä liiallista psykososiaalista kuormitusta, vähentää työkyvyttömyyden riskejä ja pidentää työuria. Katsomme Akavassa, että häirintä ja väkivalta tai sen uhka työelämässä saadaan loppumaan tiukentamalla työturvallisuuslakia.

lisuuslakia. Työaika-suojelun parantamiseksi tarvitaan muutoksia työaikalakiin. Työkykyä pitää edistää kehittämällä työterveyshuoltoa ja työpaikkojen toimintatapoja sekä tukemalla työhön paluuta. Etätyön merkittävä lisääntyminen on tuonut tarpeen tehdä lainsäädäntömuutoksia.

Työhyvinvoinnilla työllisyyttä -hankkeesamme olemme nostaneet esiin lainsäädäntöuudistusten tarpeen sekä tehneet aloitteita laajaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. Tavoitteenamme on, että työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ovat keskeisesti osana

talous- ja työllisyystoimia. Olemme julkaisseet yhteistyökumppaniemme kanssa tutkittua tietoa muun muassa työkyvystä, työhyvinvoinnista, tuottavuudesta ja työkyvyttömyyden kustannuksista. Kiitämme lämpimästi yhteistyökumppaneitamme ja artikkeleiden kirjoittajia tärkeästä panoksesta hankkeeseemme!

Esittämämme ratkaisut ovat avauksia, joiden avulla saavutamme turvallisemman ja tuottavamman työelämän ja hillitsemme valtavia työkyvyttömyyskustannuksia. Kehittämällä työhyvinvointia ja työkykyä pääsemme kohti parempaa työelämää ja tulevaisuutta.

KATARINA MURTO
Työmarkkinajohtaja

Suomen bruttokansantuote vuonna 2050 on

5,6 mrd. euroa

suurempi, jos työkyvyttömyyden alkavuus on matalaa verrattuna korkeaan alkavuuteen.

Lähde: Eläketurvakeskus

» Jos työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus supistuu maltillisesti tulevaisuudessa, työllisten määrä ja bruttokansantuote olisivat 1–2 prosenttia korkeampia verrattuna siihen, että työkyvyttömyysriski pysyisi nykyisellä tasolla. Eläketurvakeskuksen laskelmissa matalan ja korkean työkyvyttömyyden alkavuuden ero on työllisten määrässä noin 30 000 henkilöä vuonna 2050. Ero bruttokansantuotteessa on 5,6 miljardia euroa (vuoden 2017 hintatasossa).

1 Psykososiaalinen kuormitus ja työaika- ja työsuojelu

LIIALLINEN psykososiaalinen kuormitus ja työuupumuksen riski ovat hälyttävän yleisiä työelämässä. Psykososiaaliset kuormitustekijät sivuutetaan työpaikoilla usein. Kuormitustekijöitä mitataan, arvioidaan ja seurataan riittämättömästi monilla työpaikoilla eikä niiden vuoksi tehdä tarvittavia toimia. Jotta psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita ja ehkäistä, tarvitaan osaamista ja sitoutumista työpaikan arjessa.

Työssä esiintyy psykososiaalista kuormitusta ja työaika- ja työsuojelun tarvetta, joita nykyisessä lainsäädännössämme ei riittävästi huomioida tai ehkäistä. Tämän vuoksi tarvitaan työturvallisuuslain uudistus, jotta haitallista ja liiallista psykososiaalista kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja hallita työelämässä sekä vähentää työkyvyttömyyskustannuksia.

Työasiat ulottuvat Suomessa vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Työn läikkyminen vapaa-ajalle, työstä johtuva vapaa-ajalla matkustaminen ja riittämätön työstä palautuminen ovat merkittäviä työssäjaksamista ja työkykyä kuormittavia tekijöitä. Digitalisaatio on tuonut jatkuvan tavoitettavuuden vaatimuksen, joka lisää kuormittumista. Työaika- ja työsuojelua pitää vahvistaa lainsäädännössä.



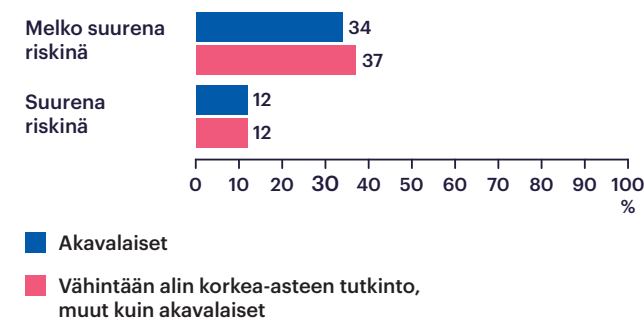
AKAVALAISISTA palkansaajista 46 prosenttia kokee työuupumuksen suureksi tai melko suureksi riskiksi työssään. Psykososiaalinen kuormitus on yhteydessä psyykkiseen työkykyyn, psyykkiseen oireiluun, työstä palautumiseen ja koettuun työuupumusriskiin.

Työn pirstaleisuus, kiire ja työn intensiivisyys ovat merkittäviä kuormitustekijöitä akavalaisien ja muiden korkeakoulutettujen työssä. Usean asian yhtäaikainen tekeminen aiheuttaa 60 prosentille akavalaisista paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta. Liiallinen työn määrä aiheuttaa paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta 51 prosentille akavalaisista ja kiire 58 prosentille akavalaisista.

Häiritsevät keskeytykset aiheuttavat 44 prosentille akavalaisista paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta. Taukojen vähäisyys aiheuttaa paljon tai melko paljon kuormitusta noin joka kolmannelle akavalaiselle.

Akava Works -kyselyn mukaan työajan ulkopuoliset yhteydenotot aiheuttavat paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta useammalle kuin joka viidennelle akavalaiselle. Työskentely työajan ulkopuolella aiheuttaa paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta 30 prosentille akavalaisista ja työ- ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen 35 prosentille akavalaisista.

Kuinka suurena riskinä pidät työuupumusta työssäsi?



Lähde: Työhyvinvointikysely 2021, Akava Works

Akavalaisista

46%

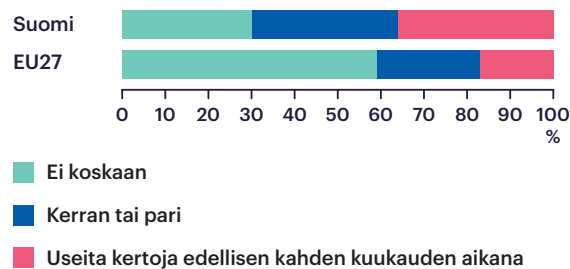
pitää työuupumusta melko suurena tai suurena riskinä

Melko paljon tai paljon kuormitusta akavalaisten työssä aiheuttaa:



Lähde: Työhyvinvointikysely 2021, Akava Works

Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa



» Lähes joka neljäs (23%) suomalaisista työllisistä on saanut kahden edellisen kuukauden aikana vapaa-ajallaan useamman työasioita koskevan yhteydenoton, joka oli edellyttänyt heiltä pikaisia toimia. Tämä oli enemmän kuin missään muussa EU-maassa. Lisäksi 13 prosenttiin suomalaisista on oltu useita kertoja yhteydessä, vaikka heiltä ei ollut odotettu välitöntä reagoitua.

Lähde: Eurostat 2019

Akavan ratkaisut

Työturvallisuuslain kokonaisuudistus

- » Laissa pitää säätää täsmällisemmin psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja tarvittavista työsuojelun kannalta välttämättömistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuneen työelämän tarpeisiin. Psykososiaalinen kuormitus, sen arviointi, mittaaminen ja jatkuva seuranta sekä ennaltaehkäisy pitää olla täsmällisemmin, velvoittavammin ja kattavammin säännelty työturvallisuuslaissa. Erityisesti uudistetaan:
 - yleistä huolehtimisvelvoitetta,
 - työsuojelun toimintaohjelmaa,
 - työn vaarojen selvittämistä ja arviointia,
 - työn suunnittelua,
 - työntekijälle annettavaa perehdytystä ja ohjausta,
 - työtä ja työskentelyolosuhteita koskevia säännöksiä sekä
 - työnantajan ja työntekijän velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua työn psykososiaalista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.
- » Työturvallisuuslain uudistamisen yhteydessä työsuojelun yhteistoiminta siirretään työsuojelun valvontalaista osaksi työturvallisuuslakia, jotta keskeinen työsuojelulainsäädäntö on käytännössä selkeää ja toimivaa.
- » Psykososiaalisesta kuormituksesta säädetään uusi asetus. Asetuksessa määritellään psykososiaalisten kuormitustekijöiden mittaamisesta, arvioinnista, toimenpiteistä sekä ennaltaehkäisevästä toiminnasta.
- » Osana työsuojelun toimintaohjelmaa toteutetaan vähintään vuosittain työntekijöiden työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen arviointi, työn määrän mitoitus sekä tarvittavat toimenpiteet.
- » Psykososiaalista kuormitusta koskevien säännösten laiminlyönti otetaan huomioon työturvallisuuslain rangaistussäännöksissä täsmällisemmin kuin nykyisin.
- » Työtapaturma- ja ammattitautilakiin lisätään säännökset jatkuvasta, haitallisesta ja terveyttä vaarantavasta psykososiaalisesta kuormituksesta sekä työuupumuksesta ammattitaudin, korvattavuuden ja sairaanhoidon korvausten osalta.

Työaikasuojaus

- » Täsmennetään työntekijän oikeutta irtautua työtehtävistä ja oikeutta olla digitaalisesti tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. Työsuojaus yhteistoiminnassa sovitaan toimintaohjeet työvelvoitteista irtautumisesta ja tavoitettavuudesta vapaa-ajalla. Toimintaohjeet tulee käydä vuosittain läpi yhdessä henkilöstön kanssa.
- » Työssä matkustavien työntekijöiden palautuminen ja riittävä lepoaika turvataan lainsäädännössä nykyistä paremmin. Työhön liittyvä matkustaminen pitää laskea työhön sidonnaiseksi työajaksi ja ottaa huomioon työaikain vuorokautisissa ja viikoittaisissa lepoajoissa.
- » Työajan seuranta parannetaan siten, että työaikakirjanpitoa koskevat menettelyt sekä erityisesti työyhteisössä toteutunut ylityön määrä käydään läpi työsuojelun yhteistoiminnassa vuosittain. Samassa yhteydessä arvioidaan työaikakirjanpidon ulkopuolisen työn määrä.

Työsuojaus ja työsuojelun yhteistoiminta

- » Työsuojausvaltuutetun valintavelvollisuuden rajaa lasketaan nykyisestä eli kymmenestä.
- » Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita heitä edustava työsuojeluvaltuutettu riittävän työsuojelun varmistamiseksi.
- » Täsmennetään työsuojelun yhteistoiminnan organisointia ja työpaikan määrittelyä koskevaa sääntelyä kattavan ja edustuksellisen työsuojeluorganisaation varmistamiseksi.
- » Lisätään työnantajan velvollisuutta huolehtia työsuojeluhenkilöstön eli työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun) osaamisesta työsuojeluasioissa.
- » Työsuojausviranomaisten resursseja lisätään riittävän ja tehokkaan työsuojelun varmistamiseksi.
- » Työsuojausvalvonnan otetaan vahvemmin huomioon työn psykososiaalinen kuormitus.

2 Väki- ja häirintä

EPÄASIAALLISTA kohtelua, häirintää ja väkivaltaa esiintyy työelämässä lainsäädännön velvoitteista huolimatta. Nämä ovat vakavia ilmiöitä, joita ei voi eikä pidä hyväksyä. Turvallisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn.

Työssä kohdattu häirintä tai väkivalta tai sen uhka aiheuttavat psykososiaalista kuormittumista, ahdistusta ja pelkotoiloja, jotka pahimmillaan johtavat työkyvyttömyyteen. Työpaikoilla pitää olla selkeät menettelytavat epäasiallisen käytöksen ja häirinnän poistamiseksi, jotka annetaan tiedoksi työpaikalla jo perehdytysvaiheessa ja rohkaistaan ottamaan mahdolliset ongelmatilanteet esille.

Lainsäädäntö ei turvaa riittävän selkeitä ja tehokkaita prosesseja häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisemiseen, niihin puuttumiseen ja niiden poistamiseen. Häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisy edellyttää tiukempia sanktioita. Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön.



AKAVA WORKS -kyselyn mukaan 23 prosenttia akavalaisista on kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa ja 36 prosenttia häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kolmen viime vuoden aikana. Väkivallan kohteeksi joutuminen on naisilla yleisempää kuin miehillä, alle 45-vuotiailla yleisempää kuin tätä vanhemmilla ja kunnissa yleisempää kuin muilla työnantajasektoreilla.

Akava Works -kyselyn mukaan vajaa puolet väkivaltaa kokeneista kertoi, että työnantaja ei ollut puuttunut väkivaltaan. Syynä oli 17 prosentilla se, että työnantaja ei tiennyt koetusta väkivallasta. Vajaa kolmannes kertoi, että väkivaltaan ei ollut puututtu, vaikka asiasta tie-

dettiin. Työnantaja oli puuttunut tilanteeseen joka kolmannen väkivaltaa kokeneen kohdalla ja 10 prosentilla väkivalta oli myös vähentynyt tai loppunut työnantajan toimenpiteiden jälkeen.

Häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kokeneista 39 prosentilla työnantaja oli puuttunut häirintään. Useampi kuin joka kymmenes kertoi, että epäasiallinen kohtelu oli vähentynyt tai loppunut työnantajan toimenpiteiden jälkeen. Työnantaja ei ollut puuttunut tilanteeseen 31 prosentilla häirintää kokeneista, vaikka tiesi asiasta ja 19 prosentilla, koska ei tiennyt asiasta.

Akavalaisista

36%

on joutunut työssään häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

31%

häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssään kokeneista akavalaisista vastasi, että työnantaja ei ollut puuttunut epäasialliseen kohteluun, vaikka tiesi asiasta.

Akavalaisista

23%

on joutunut työssään väkivallan tai sen uhan kohteeksi.

30%

väkivaltaa tai sen uhkaa työssään kokeneista akavalaisista vastasi, että työnantaja ei ollut puuttunut väkivaltaan, vaikka tiesi asiasta.

Akavan ratkaisut

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

- » Työturvallisuuslain häirintää koskevaa säännöstä muutetaan siten, että tiukennetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään, seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle pitää olla työelämässä nollatoleranssi.
- » Työturvallisuuslain häirintää koskevaan säännökseen lisätään työnantajan velvollisuus varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppumisen viipymättä. Häirinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle ei saa aiheutua työhön tai työsuhteen ehtoihin liittyviä kielteisiä seuraamuksia.
- » Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä kriminalisoidaan eli säädetään rangaistavaksi teoksi rikoslaisissa. Viranomaisiin kohdistuvasta maalittamisesta säädetään lisäksi erikseen omassa säännöksessä rikoslaisissa. Maalittaminen pitää ottaa täsmällisesti huomioon myös työturvallisuuslaissa.
- » Työturvallisuuslain rangaistussäännöksiin lisätään väkivallan uhkaa ja häirintää koskevien säännösten noudattamisen laiminlyönti työturvallisuusrikkomuksena.

Väkivalta ja sen uhka

- » Työnantajan velvollisuutta järjestää työ ja työskentelyolosuhteet muutetaan siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ennaltaehkäistään ja väkivallan uhkaan puututaan tehokkaammin.
- » Jos työssä esiintyy väkivallan uhka tai vaara, työnantajan on huolehdittava siitä, että yksityistöskentelyä rajoitetaan velvoittavammin siten, että väkivallan uhka tai vaara voidaan välttää.
- » Työssään väkivallan kohteeksi joutuneella työntekijällä on aina oikeus saada työnantajan kustantamaa tarvittavaa jälkihoitoa työterveyshuollossa.



3 Työkyky ja mielenterveys

MIELENTERVEYSPERUSTEISTEN sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on viime vuosina kasvanut hälyttävästi. Tällä on kova hinta sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Mielenterveyden häiriöihin liittyy työpaikoilla ja yhteiskunnassa yhä vahva leimaantumisen pelko ja häpeä. Kuormittumisesta ja työuupumuksesta pitää käydä avoimempaa keskustelua, jotta jaksamisen haasteita voidaan ennakoida ja puuttua niihin varhain. Näin voidaan välttää ongelmien pitkittyminen tai syventyminen työkyvyttömyydeksi.

Mielenterveyden häiriö ja työkyvyttömyyden uhka pitää tunnistaa varhaisemmassa vaiheessa kuin nykyisin ja aloittaa tarvittavat työkyvyn tukitoimet nopeammin. Työterveyshuollon asemaa työkyvyn tukemisessa pitää vahvistaa. Työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen pitää tukea vahvemmin, jotta työelämässä jatkaminen onnistuu.

Suomalainen työelämä rakentuu perustalle, että työntekijä on joko täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön. Pitkien sairauspoissaolojen sijaan pitää muokata työtä olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi. Tarvitsemme kaikkien työpanosta ja osallisuutta työelämässä.

AKAVA WORKS -kyselyssä 27 prosenttia akavalaisista vastasi, että stressi, väsymys, tarkkaavaisuuden häiriöt tai muut psyykkiset vaikeudet haittaavat suoriutumista työtehtävissä paljon tai melko paljon. Psyykkisen työkyvyn havaittiin vaihtelevan työn psykososiaalisen kuormituksen mukaan. Mitä kuormittavammaksi oma työ koettiin, sitä yleisempää oli, että stressin kaltaiset psyykkiset vaikeudet haittasivat suoriutumista työtehtävissä paljon tai melko paljon.

Akava Works -kyselyn tulokset osoittavat, että akavalaisista 31 prosenttia palautuu työstään työpäivän tai työvuoron jälkeen huonosti tai melko huonosti. Työviikon jälkeen 22 prosenttia palautuu huonosti tai melko huonosti.

Yli puolet akavalaisista ja muista korkeakoulutetuista kokee viikoittain uni-, muistamis- ja keskittymisvaikeuksia. Akava Works -kyselyn tulosten mukaan 58 prosenttia akavalaisista on kokenut edeltävien kahden kuukauden aikana vähintään viikoittain uni- vaikeuksia, 57 prosenttia vaikeuksia muistaa asioita ja 59 prosenttia keskittymisvaikeuksia. Psyykkisen oireilun havaittiin olevan yhteydessä työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Mitä kuormittavammaksi työ koettiin, sitä yleisempiä olivat viikoittaiset uni-, muistamis- ja keskittymisvaikeudet.

Joka kolmas

koki häpeää hakeutumisestaan hoitoon mielenterveyssyistä.

Lähde: Mielenterveysbarometri 2019

» Mielenterveysbarometrissa 2019 noin joka kolmas vastaaja kertoi, että koki häpeää hoitoon hakeutumisestaan. Joka toinen työssäkäyvä arveli, että todennäköisesti salaisi asian kollegoilta. Useampi kuin joka kolmas salaisi tämän myös esihenkilöltään.

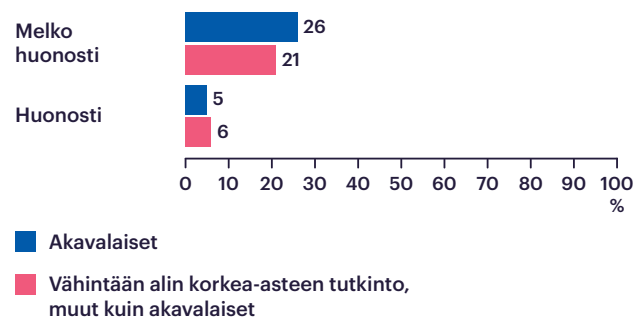
Mielenterveyden ongelmat maksavat suomalaiselle yhteiskunnalle vuosittain

11 mrd. euroa

Lähde: OECD

» Mielenterveyden ongelmat maksavat OECD:n arvion mukaan yhteiskunnallemme noin 11 miljardia euroa vuodessa. Suurin osa kustannuksista aiheutuu alentuneesta psyykkisestä työkyvystä, sairaana työskentelystä ja poissaoloista. Näiden kustannuksiksi on arvioitu 4,7 miljardia euroa vuodessa.

Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työstä työpäivän jälkeen?



Lähde: Työhyvinvointikysely 2021, Akava Works

Akavalaisista

27%

kokee, että stressi, väsymys, tarkkaavaisuuden häiriöt tai muut psyykkiset vaikeudet haittaavat melko paljon tai paljon suoriutumista työtehtävissä.

Lähde: Työhyvinvointikysely 2021, Akava Works

Akavan ratkaisut

Ennalta ehkäisy ja varhainen puuttuminen

- » Työterveyshuoltolaissa säädetään säännöllisistä, määräajoin osana työterveyshuoltoa tehtävistä työterveystarkastuksista, jotka ennakoivat fyysisiä ja psykososiaalisia työkykyriskejä. Kartoitusten yhteydessä tunnistetaan myös olemassa olevaa osaamista ja osaamisen puutteita sekä ohjataan kehittämään osaamista.
- » Työterveyshuoltolaissa määritellään täsmällisemmin ennaltaehkäisevä toiminta ja työkykyä ylläpitävä toiminta siten, että henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen varmistetaan lakisääteisenä työterveyspalveluna.
- » Laissa säädetään työntekijän oikeudesta käyttää työterveyshuoltopalveluita työajalla.
- » Työkykyä tuetaan lisäämällä moniammatillisuutta työterveyshuollossa. Työterveyshuollon ammattiryhmien määrittelyä laissa tarkastellaan.
- » Työterveyshuollon pätevytymiskoulutus (15 op) siirretään osaksi koulutusjärjestelmän kustannuksia pois yksilön tai työnantajan vastuulta.

Mielenterveys

- » Lainsäädännössä täsmennetään työuupumuksen määritelmä ja säädetään toimenpiteistä työkyvyn palauttamiseksi.
- » Työterveyshuololle säädetään velvoite aloittaa keskustelut ja sopia toimenpiteistä työnantajan kanssa, jos työyhteisössä ilmenee haitallista ja jatkuvaa koko työyhteisöön tai sen osaan kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta. Työntekijöiden yksityisyyden suoja on varmistettava.
- » Työterveyshuollon yhteistoiminnassa sovitaan mielenterveyttä tukevista palveluista ja oikeudesta lyhytpsykoterapiaan osana työterveyshuoltoa.
- » Esihenkilöiden koulutusta ja osaamista työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisesta, ennaltaehkäisevästä työstä ja työterveyshuollon palveluista lisätään. Työsopimuslain ja työturvallisuuslain perehdyttämistä koskevia säännöksiä täsmennetään siten, että työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä osaamisen ja taitojen kehittäminen otetaan vahvemmin huomioon.

Työkyvyn ja työhön paluun tukeminen

- » Työturvallisuuslakia täsmennetään siten, että riskit arvioidaan myös työhön palatessa pitkän sairauspoissaolon jälkeen.
- » Työtä on tarvittaessa muokattava työkykyä vastaavaksi, kunnes työkyky on palautunut.
- » Osaamisen päivittäminen ja perehdyttäminen toteutetaan työhön palattaessa ja tarvittaessa järjestetään koulutusta.
- » Vahvistetaan työntekijän oikeutta osa-aikatyöhön ja työnantajan velvoitetta järjestää osa-aikatyötä osasairauspäivärahaa ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevissa tilanteissa. Tällöin myös työkuormaa vähennetään ja työn mitoit- tus arvioidaan työaikaa vastaavaksi. Työntekijällä on oikeus palata aiempaan työhön.
- » Työntekijän oikeutta osasairauspäivärahaan laajennetaan.
- » Sairausloman aikainen yhteydenpito ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa säädetään työnantajaa vahvemmin velvoittavaksi sairausloman aikaisissa tarkastuspisteissä. Tarkastuspisteiden yhteydessä on tarkasteltava mahdoll- lista työhön paluuta sekä tarvittavaa työn ja työajan muokkaamista. Työnte- kijän tarvitsemat palvelut ja tukimuodot on käytävä läpi.

4 Etätyö

ETÄTYÖN tekeminen on yleistynyt merkittävästi ja nopeasti korona-aikana. Etätyö on lisännyt joustavuutta ja mahdollistanut monilla tuottavamman työskentelyn ja paremman keskittymisen sekä helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työ- aikasuojelu, työn tauotus, sosiaaliset kontaktit, tiedonkulku, palau- tuminen ja työergonomia ovat kuitenkin aiheuttaneet useille pulmia. Etätyön ja lähityön yhdistäminen on tarpeellinen ja tärkeä työnteon tapa joustavuuden, tuottavuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta.

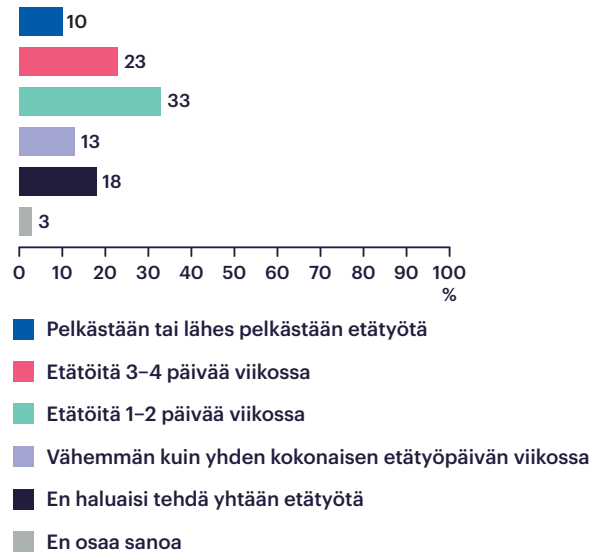
Etätyön työsuojelun ja työntekijän hyvinvoinnin varmistami- seksi on välttämätöntä uudistaa lainsäädäntöä, sillä nykyisin siinä ei oteta etätyötä riittävästi huomioon. Työtaturmalain- säädäntö on puutteellinen etätyötä tehtäessä. Etätyön toimin- taohjeista pitää sopia työpaikkatasolla riittävän täsmällisesti.



AKAVA WORKS -kyselyn mukaan lähes 80 prosenttia akavalaisista ja muista korkeakoulutetuista haluaa tehdä etätyötä myös tulevaisuudessa. Halutuin työnteon tapa on etä- ja lähityön yhdistäminen. Kiinnostuksessa ja mahdollisuuksissa tehdä etätyötä on kuitenkin

merkittäviä eroja ammattiryhmien välillä. Kyselyn mukaan vain joka neljännellä etätyötä tekevällä akavalaisella on työnantajan kustantama etätyövakuutus.

Kuinka paljon etätöitä akavalaiset haluavat tehdä koronatilanteen jälkeen?



Lähde: Etätyökysely 2021, Akava Works

Akavan ratkaisut

- » Etätyön määritelmä lisätään lainsäädäntöön. Etätyöhön liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia täsmennetään tarvittavin osin työaikaissa, työturvallisuuslaissa ja työtapaturmalaissa.
- » Työntekijällä pitää olla oikeus osittaiseen etätyöhön, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista eikä tämä aiheuta työnantajan toiminnalle kohtuutonta haittaa.
- » Työnantajalla ei pidä olla oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön. Työnantajan velvollisuutena pitää olla riittävien ja turvallisten toimitilojen järjestäminen työntekoa varten läsnätyössä myös tulevaisuudessa.
- » Etätyön määrästä ja toimintaohjeista sovitaan paikallisesti työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnassa. Työpaikan etätyön toimintaohjeista pitää käydä ilmi vähintään työaikaan liittyvät järjestelyt, työn tauottaminen, työajan seurantamenettelyt ja työnantajan ottaman etätyövakuutuksen kattavuus.
- » Työtapaturmalain soveltamisalaa laajennetaan etätyössä aiheutuneisiin tapaturmiin nykyistä kattavammin. Työsuojelun yhteistoiminnassa pitää tehdä työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi myös etätyössä.
- » Työnantajalla pitää olla lakisääteinen velvollisuus ottaa etätyövakuutus etätyötä tekeville työntekijöilleen.
- » Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta varmistaa työergonomia etätyössä niin, että työ voidaan tehdä etätyössä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.
- » Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia etätyössä työtehtävien hoitamiseksi tarvittavien työvälineiden hankkimisesta ja toimivuudesta.

Akavan keskeiset ratkaisut

- » Työturvallisuuslain uudistaminen
- » Työaikasuojelun parantaminen
- » Työterveyshuollon kehittäminen ja työkyvyn tukeminen
- » Työhön paluun tukeminen
- » Etätyötä koskevan sääntelyn täsmentäminen

