

Asia: VN/21883/2020

Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT (ent. KT Kuntatyönantajat / Kunnallinen työmarkkinalaitos) kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT (jäljempänä KT) pitää perusteltuna sitä, että työehtodirektiiviä kansalliseen lainsäädäntöön implementoitaessa direktiivin asettamat minimivaatimukset kansalliselle lainsäädännölle on esityksessä pääasiassa ehdotettu huomioitaviksi niin, ettei työlainsäädäntöön ehdoteta enempää tai laajempia muutoksia, kuin on direktiivin perusteella välttämätöntä. Tätä ns. minimi-implementointia KT pitää oikeana ratkaisuna työehtodirektiivin implementoinnissa. Osa esitysluonnoksen yksityiskohdista vaatii kuitenkin vielä tarkentamista tai muokkaamista.

KT pitää tärkeänä, että niistä asioista, joista direktiivi mahdollistaisi työ- tai virkaehtosopimuksella poikkeamisen, mahdollistetaan poikkeaminen vastaavasti myös kansallisessa lainsäädännössä. Pääasiassa näin on esityksessä toimittu, mutta yksittäisissä asioissa toisinsopimismahdollisuus työ- tai virkaehtosopimuksella on valitettavasti ehdotettu jätettäväksi suppeammaksi, kuin direktiivi mahdollistaisi.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioituista vaikutuksista

Esityksen luvussa 4.2.1.2. käsitellään esityksen vaikutuksia kuntiin. Luvussa todetaan, että työnteon ehtoja koskevan kirjallisen selvitysvelvollisuuden laajenemisen viranhaltijoihin arvioidaan lisäävän kuntien työmäärää viranhaltijoita palkatessa.

KT korostaa, että ainakin aluksi, kun uutta käytäntöä viranhoitomääräyksen ja tästä erillisen viranhaltijoihin kohdistuvan kirjallisen selvitysvelvollisuuden osalta vielä luodaan, on muutoksesta aiheutuva lisätyömäärä kunnille ja kuntayhtymille merkittävä.

Isossa osassa kunnallisten viranhaltijoiden suurempia henkilöstöryhmiä tehdään juuri sellaisia peruspalvelutehtäviä, joihin liittyy verrattain paljon määräaikaista työtä eli sijaisten rekrytointia. Esimerkiksi opettajien, sosiaalityöntekijöiden, lääkäreiden ja palomiesten sijaisia rekrytoidaan erilaisiin määräaikaissuosiin todella paljon ja jatkuvasti. Hallinnollisen työn määrä lisääntyy siten viranhaltijoiden työnantajilla huomattavasti nimenomaan rekrytointeihin liittyen.

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Ehdotettu muutos työsopimuslain (myöhemmin TSL) 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin ei perustu työehtodirektiiviin vaan Marinin hallituksen hallitusohjelmakirjaukseen.

Esityksen TSL 1 luvun 11 §:n 3 momentin nojalla työnantajan olisi jatkossa vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava vaihtelevaa työaikaa tekevän työsuhteen sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittaisivat, että työsuhteen sovitun vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Jos työnantaja lopettaisi työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Näiden uusien TSL 1 luvun 11 §:n velvoitteiden lisäksi TSL 2 luvun 6 §:än ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle velvollisuus työntekijän pyynnöstä perustella kirjallisesti esimerkiksi vaihtelevaa työaikaa tekevälle, miksei hänen pyyntönsä minimituntien lisäämisestä ole voitu suostua. Työntekijä olisi oikeutettu tällaiseen perusteltuun vastaukseen vähintään kerran vuodessa.

Nämä kaksi esitettyä erillistä työnantajavelvoitetta ovat osittain päällekkäisiä ja aiheuttaisivat siten yhdessä työnantajalle tarpeettomia päällekkäisiä hallinnollisia kustannuksia.

KT katsoo, että edellä mainitut uudet työnantajavelvoitteet ovat vaihtelevaa työaikaa tekevien osalta siinä määrin päällekkäisiä, ettei molempia ole tarpeen erikseen säätää. Ehdotuksen perusteella työnantaja voisi käytännössä joutua tarkastelemaan ja perustelevaan täysin samaa asiaa jopa puolen vuoden välein: ensin omatoimisen tarkasteluvollisuutensa vuoksi, sitten työntekijän 6 kk myöhemmin pyytässä kirjallista perustelua asiasta ja taas 6 kk myöhemmin omatoimisen tarkasteluvollisuutensa vuoksi jne. Tämä aiheuttaa työnantajalle tarpeetonta päällekkäistä hallinnollista työtä.

KT esittää, että TSL 1 luvun 11 §:n 3 momentti säilytettäisiin nykyisessä muodossaan. TSL 2 luvun 6 §:än ehdotettava muutos riittää sellaisenaan täyttämään direktiivin edellytykset ja hallitusohjelmakirjauksen vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumisen vahvistamisesta.

Vaihtoehtoisesti sääntelyä pitäisi täsmentää siten, että mikäli työnantaja olisi jo toteuttanut ehdotettavan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaisen tarkasteluvolvoitteensa, ei sillä olisi enää velvollisuutta antaa ehdotettavan 2 luvun 6 §:n 2 momentin mukaista vastausta samaa asiaa koskien. Vähintäänkin TSL 2:6 §:n mukaisesti kirjalliseksi perusteluksi tulisi riittää sen toteaminen, että asiaa on tarkasteltu aiemmin TSL 1:11.3:n mukaisesti eikä tarkastelu antanut perustetta muille toimenpiteille. Tällainen ratkaisu olisi myös työehtodirektiivin näkökulmasta riittävä.

2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

TSL 2:4 §:n 3 momentin listaukseen työnteon keskeisistä ehdoista, jotka on annettava työntekijälle kirjallisesti määräajassa jolleivät tiedot ilmene työntekijän työsopimuksesta, ehdotetaan kohdaksi 15 lisättäväksi tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

KT katsoo, ettei tieto työnantajan valitsemasta eläketurva- tai työtapaturmayhtiöstä sovi rinnastettavaksi sellaisiin työsopimuksessa usein sovittaviin työnteon keskeisiin ehtoihin, joista TSL 2:4 §:n 3 momentin listauksessa on kyse. Tästä syystä työnantajan velvollisuudesta informoida työntekijöitään näistä asioista ei tulisi säätää TSL 2:4 §:ssä.

Direktiivin edellyttämä näiden asioiden tiedottamisvelvollisuus tulisi sen sijaan säätää työtapaturma- ja ammattitautilain ja työntekijän eläkelain tiedottamista koskevissa pykälissä, joita tässä esityksessä ehdotetaan kumottavaksi (työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §, työntekijän eläkelain 148 §).

2 luku 6 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

TSL 2 luvun 19 §:ssä esitetään säädettäväksi, että jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Vastaavaa sääntelyä esitetään myös lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 16 b §:n. Säännösehdotukset perustuvat työehtodirektiivin 13 artiklaan.

Kunnallisissa toiminnoissa (jatkossa myös hyvinvointialueiden järjestämistä vastaavalla olevissa tehtävissä) on paljon sellaisia tehtäviä, joissa lainsäädännössä säädetään koulutuskysymyksistä jollain tapaa. Terveystoimilain 5 §:ssä säädetään täydennyskoulutusvelvollisuudesta, jonka mukaan kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on huolehdittava siitä, että terveydenhuollon henkilöstö, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa oleva henkilöstö, jolta kunta tai kuntayhtymä hankkii palveluja, osallistuu riittävästi terveydenhuollon täydennyskoulutukseen. Terveystoimilain ammattihenkilölain (559/1994) 18 §:ssä säädetään, että terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveystoimilain ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojansa ja taitojansa voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Vastaavasti sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) 5 §:ssä (Ammattipätevyysylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen) säädetään, että sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.

KT toteaa, että kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole määräyksiä koulutusvelvollisuudesta.

Käytännössä tilanne on se että, työntekijöille on tarjolla hyvin erilaisia koulutuksia. Osa koulutuksista on ammattitaitoa ylläpitäviä ja usein toimipaikkakohtaisia koulutuksia (esim. erilaisia laitekoulutuksia), johon työnantaja määrää työntekijät. Nämä koulutukset luetaan työnantajan määrääminä koulutuksina työajaksi.

Tämän lisäksi erityisesti esim. sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä on tarjolla paljon työnantajan ja ulkopuolisten koulutuksen järjestäjien järjestämää ns. täydennyskoulutusta, jolla yleensä hankitaan laajennettua/syvempää osaamista tehtäviin tai uusiin tehtäviin tai kokonaan uutta osaamista. Kyseisten koulutusten laajuus vaihtelee 15 opintopisteestä 60 opintopisteeseen (esimerkiksi lain terveydenhuollon ammattihenkilöistä 23 b §, joka koskee sairaanhoitajalle mahdollista rajattua lääkkeenmääräämisoikeutta, edellyttää 45 op laajuista koulutusta). Usein kysymys on ammatillisesta kehittymisestä tavalla, jota myös tehtävien on tarkoitus päivittää jatkossa vastaamaan ja koulutuksista on usein sovittu esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Joskus kyse on kokonaan uusista tehtävistä.

KT katsoo, että hallituksen esitys jättää yksityiskohtaisissa perusteluissa liian avoimeksi rajanvetoa sen välillä, milloin koulutus luettaisiin työajaksi ja milloin kyse ei olisi työajaksi luettavasta koulutuksesta. Tältä osin esitystä tulisikin täsmentää perusteluissa vaikkapa esimerkkien kautta, pitäytyen työehtodirektiivin sanamuodossa ”jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on otettu”.

Mitään estettä ei ole jatkossakaan sille, että työnantajat lukevat säädettyä laajemmin koulutuksia työajaksi esimerkiksi työ-/virkavapaan myöntämisen sijaan.

13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Direktiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädetyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

KT katsoo, että työehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee sallia direktiivin sallimassa laajuudessa täysimääräisesti kaikkien niiden ehdotettujen lainsäädäntömuutosten osalta, jotka perustuvat direktiivin 8-13 artikloihin. Näin on esityksessä pääasiassa tehty.

Työsopimuslakiin ehdotettavien muutosten osalta ehdotettu TSL 2 luvun 19 §:n mukainen pakollisen koulutuksen maksuttomuus, työajaksi lukeminen ja mahdollisuuksien mukaan säännönmukaisen työvuoron aikana tapahtuminen perustuu direktiivin 13 artiklaan, josta siis direktiivin 14 artikla mahdollistaa toisinsopimisen työmarkkinaosapuolten työehtosopimuksella.

Ehdotettua TSL 2 luvun 19 §:ä ei ole kuitenkaan ehdotettu otettavan osaksi TSL 13 luvun 7 §:ä. Näin ollen säädettäväksi ehdotettavasta TSL 2 luvun 19 §:stä toisinsopimista työehtosopimuksella ei ole kansallisen lainsäädännön esitysluonnoksessa mahdollistettu, vaikka direktiivi sallisi työehtosopimuksella poikkeamisen.

TSL 13 luvun 7 §:än tulisi KT:n näkemyksen mukaan lisätä mahdollisuus sopia toisin direktiivin 13 artiklaan perustuvasta TSL 2 luvun 19 §:stä.

Tältä osin vetoamme myös esitystä valmistelleen työryhmän mietintöön yhdessä EK:n ja Kirkon työmarkkinalaitoksen jättämäämme täydentävään lausumaan, jossa asia on myös huomioitu.

Muut mahdolliset huomiot

-

Merityösopimuslaki

1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö

-

1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot

-

2 luku 5 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

-

2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työaikalaki

30 §:n 4 momentin kumoaminen ja uusi 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

-

34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Direktiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädetyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

KT katsoo, että työehtosopimuksella toisinsopiminen tulee sallia direktiivin sallimassa laajuudessa täysimääräisesti kaikkien niiden ehdotettujen lainsäädäntömuutosten osalta, jotka perustuvat direktiivin 8-13 artikloihin. Näin on pääasiassa tehty.

Työaikalakiin (myöhemmin TAL) esitetään säädettäväksi uusi TAL 30 a §, jonka mukaan työnantaja tarvitsee jatkossa vaihtelevaa työaika tekevältä suostumuksen, mikäli työnantaja haluaa hänen työskentelevän hänelle jatkossa TAL 30 a §:n mukaan määritettävien viiteaikojen ulkopuolella. Viiteaikojen määrittelyn ja suostumuksen niiden ulkopuolella työskentelyyn tarvitsemisen lisäksi säännöksellä säädetään myös työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta.

Edellisessä kappaleessa selostettu TAL 30 a §:n tuoma uusi sääntely perustuu direktiivin 10 artiklaan, josta direktiivin 14 artiklan mukaan voisi sopia toisin työehtosopimuksella.

Esityksen TAL 30 a §:n 1 ja 2 momenttia ei ole kuitenkaan ehdotettu otettavan osaksi TAL 34 §:ä. Esityksen TAL 34 § sallii työehtosopimuksilla toisinsopimisen 30 a §:n 3 momentissa työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa työntekijöiden asemaa työvuoron peruuttamistilanteessa. Näin ollen säädettäväksi ehdotettavasta TAL 30 a §:stä toisinsopimista työ- ja virkaehtosopimuksella ei ole esityksen TAL 34 §:ssä mahdollistettu siinä laajuudessa, kuin direktiivi siitä toisinsopimisen sallisi.

TAL 34 §:än tulisi KT:n näkemyksen mukaan lisätä mahdollisuus poiketa kaikista direktiivin 10 artiklaan perustuvista kansallisen lainsäädännön muutoksista. Työ- ja virkaehtosopimuksella toisinsopiminen tulee olla sallittua koko TAL 30 a §:stä.

Tältä osin vetoamme myös esitystä valmistelleen työryhmän mietintöön yhdessä EK:n ja Kirkon työmarkkinalaitoksen jättämäämme täydentävään lausumaan, jossa asia on myös huomioitu.

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

9 §: Viranhoitomääräys

Esityksen lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (myöhemmin KVHL) 9 §:n muutoksen seurauksena viranhaltijalle olisi jatkossa annettava viipymättä ja viimeistään seitsemän päivän kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys. Määräyksestä tulisi käydä ilmi pykälässä luetellut seikat. Lisäksi pykälään lisättäisiin 2-4 momentit, joissa lakiin lisättäisiin TSL 2:4 §:ä muistuttava listaus viranhaltijan työnteon keskeisistä ehdoista, joista viranhaltijalle olisi annettava momenttien määrittelemällä tavalla erillinen selvitys, elleivät

tiedot selviä viranhoitomääräyksestä. Osa tiedoista olisi annettava viimeistään seitsemän päivän kuluessa ja osa 30 päivän kuluessa. Säännösehdotus perustuu työehtodirektiivin 4-7 artikloihin.

Päätös virkasuhteeseen ottamisesta saatetaan tehdä huomattavasti aiemmin, kuin varsinainen virantoimitus on tarkoituskaan aloittaa. Esimerkiksi opettajia rekrytoidessa on tavallista, että haku virkoihin ja päätökset niiden täyttämistä tehdään jo keväällä, vaikka varsinainen viranhoito alkaisi vasta syyslukukaudella.

Muun muassa tällaisissa tilanteissa on tarkoituksenmukaista ja järkevää, ettei viranhoitomääräystä ole välttämätöntä antaa seitsemässä päivässä juuri viran täyttämispäätöksen tekemisestä eli virkasuhteeseen ottamisesta alkaen. Tosiasiallinen virantoimituksen aloittamisen hetki on selvästi oleellisempi viranhoitomääräyksen tietojen antamisen ja saamisen kannalta.

Näin ollen pykälään uusina asioina esitettävien määräaikojen kuluminen (seitsemän tai 30 päivää) tulisi KT:n mielestä säätää alkamaan vasta tosiasiallisen virantoimituksen alettua, eikä siis silloin, kun virkasuhteeseen ollaan muodollisesti otettu. Sitä, mistä alkaen määräaika alkaa kulua, tulisi esityksessä viranhaltijoiden osalta muuttaa yhteneväksi työsopimuslakiin ehdotettavan vastaavan säännöksen kanssa.

Vastaava muutos työsopimuslain puolelle (TSL 2:4.4) esitetään tässä esityksessä tehtäväksi siten, että seitsemän ja 30 päivän määräaikojen kuluminen alkaa nimenomaan työnteon aloittamisesta, ei siis rekrytointipäätöksestä tai työsopimuksen allekirjoittamisesta. Asiasta on tärkeää säätää vastaavasti myös viranhaltijoita koskien.

Virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen lainvoimaiseksi tuleminen ja tähän mahdollisesti liittyvä valitusmenettely johtaa käytännössä siihen, että varsinainen virantoimitusvelvollisuus alkaa myöhemmin kuin päätös tehdään. Tälläkin perusteella tiedonantovelvollisuuteen liittyvien määräaikojen kuluminen on syytä säätää alkamaan työsopimuslakia vastaavasti työnteon, eli tässä tapauksessa virantoimituksen aloittamisesta, ei päätöksen tekemishetkestä.

KT esittää, että ehdotusta muutetaan KVhL 9 §:n osalta siten, että muotoilu "Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja viimeistään seitsemän päivän kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys..." muutetaan niin, että "virkasuhteeseen ottamisen" sijaan viranhoitomääräys tulee antaa viimeistään seitsemän päivän kuluessa "virantoimituksen aloittamisesta".

Ehdotetun pykälän 3 momenttia tulisi vastaavasti muuttaa. Nyt ehdotetun version mukaan "Edellä 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 3–7

kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta.” Tässä ”virkasuhteeseen ottamisesta” tulisi korvata muotoilulla ”virantoimituksen aloittamisesta”.

16 b §: Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen

Vastaavasti kuin TSL 2 luvun 19 §:ssä, myös viranhaltijoiden osalta esitetään säädettäväksi, että jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Säännösehdotukset perustuvat työehtodirektiivin 13 artiklaan.

Kunnallisissa toiminnoissa (jatkossa myös hyvinvointialueiden järjestämisvastuulla olevissa tehtävissä) on paljon sellaisia tehtäviä, joissa lainsäädännössä säädetään koulutuskysymyksistä jollain tapaa. Terveydenhuoltolain 5 §:ssä säädetään täydennyskoulutusvelvollisuudesta, jonka mukaan kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on huolehdittava siitä, että terveydenhuollon henkilöstö, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa oleva henkilöstö, jolta kunta tai kuntayhtymä hankkii palveluja, osallistuu riittävästi terveydenhuollon täydennyskoulutukseen. Terveydenhuollon ammattihenkilölain (559/1994) 18 §:ssä säädetään, että terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Vastaavasti sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) 5 §:ssä (Ammattipätevyysylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen) säädetään, että sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.

KT toteaa, että kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole määräyksiä koulutusvelvollisuudesta.

Käytännössä tilanne on se että, viranhaltijoille voi olla tarjolla hyvin erilaisia koulutuksia. Osa koulutuksista on ammattitaitoa ylläpitäviä ja usein toimipaikkakohtaisia koulutuksia (esim. erilaisia laitekoulutuksia), johon työnantaja määrää. Nämä koulutukset luetaan työnantajan määrääminä koulutuksina työajaksi.

Tämän lisäksi erityisesti esim. sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä on tarjolla paljon työnantajan ja ulkopuolisten koulutuksen järjestäjien järjestämää ns. täydennyskoulutusta, jolla yleensä hankitaan laajennettua/syvempää osaamista tehtäviin tai uusiin tehtäviin tai kokonaan uutta osaamista. Kyseisten koulutusten laajuus vaihtelee 15 opintopisteestä 60 opintopisteeseen (esimerkiksi lain terveydenhuollon ammattihenkilöistä 23 b §, joka koskee sairaanhoitajalle mahdollista rajattua lääkkeenmääräämisoikeutta, edellyttää 45 op laajuista koulutusta). Usein kysymys on ammatillisesta kehittymisestä tavalla, jota myös tehtävien on tarkoitus päivittää jatkossa vastaamaan ja koulutuksista on usein sovittu esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Joskus kyse on kokonaan uusista tehtävistä.

KT katsoo, että hallituksen esitys jättää yksityiskohtaisissa perusteluissa liian avoimeksi rajanvetoa sen välillä, milloin koulutus luettaisiin työajaksi ja milloin kyse ei olisi työajaksi luettavasta koulutuksesta. Tältä osin esitystä tulisikin täsmentää perusteluissa vaikkapa esimerkkien kautta, pitäytyen työehtodirektiivin sanamuodossa ”jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on otettu”.

Mitään estettä ei ole jatkossakaan sille, että työnantajat lukevat säädettyä laajemmin koulutuksia työajaksi esimerkiksi työ-/virkavapaan myöntämisen sijaan.

Toisena asiana KT nostaa esiin virkaehtosopimuksella toisinsopimisen. Direktiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädetyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

KT katsoo, että työ- ja virkaehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee sallia direktiivin sallimassa laajuudessa täysimääräisesti kaikkien niiden ehdotettujen lainsäädäntömuutosten osalta, jotka perustuvat direktiivin 8-13 artikloihin. Näin on esityksessä pääasiassa tehty.

Vastaavasti kuin esitämme TSL 13:7 § kohdalla liittyen uuteen TSL 2:19 §:n, myös viranhaltijoita koskeva työehtodirektiivin 13 artiklaan perustuva pakollisiin koulutuksiin liittyvä uusi sääntely on säädettävä niin, että siitä on mahdollista sopia toisin virkaehtosopimuksella.

Laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ei ole yksittäistä, TSL 13:7 §:ä vastaavaa listaavaa pykälää siitä, mistä asioista voidaan virkaehtosopimuksella sopia toisin. Sen sijaan yksittäisten KVhL:n pykälien yhteydessä on saatettu mahdollistaa virkaehtosopimuksella poikkeaminen (ks. esimerkiksi KVhL 27-28 §).

Esityksen KVhL 16 b §:än ei ole kuitenkaan ehdotettu otettavan mainintaa siitä, että siitä voisi virkaehtosopimuksella sopia toisin, vaikka direktiivi sallisi virkaehtosopimuksella poikkeamisen.

Ehdotettuun KVhL 16 b §:än tulisi KT:n näkemyksen mukaan lisätä mahdollisuus sopia siitä virkaehtosopimuksella toisin, kunhan sopimuksella noudatetaan työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

22 a §: Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

Lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta esitetään uudessa 22 a §:ssä säädettäväksi, että työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää viranhoitomääräyksen mukaista säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä tietyin poikkeuksin. Säännösehdotus perustuu työehtodirektiivin 12 artiklaan.

Voimassaolevan KVhL 22 §:n esitöiden (HE 196/2002) mukaan 22 §:n mukainen virkasuhteen tarjoamisvelvollisuus koskee vain sellaisia viranhaltijoita, jotka on otettu virkaan. Lain esitöissä on erikseen todettu, että KVhL 22 §:n mukainen tarjoamisvelvollisuus ei koske tuntiopettajia.

Kunnan virkasuhteisesta henkilöstöstä yleissivistävässä koulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa käytetään yleisesti tuntiopettajia. Kyse on virkasuhteisesta henkilöstöstä ilman perustettavaa virkaa. Tuntiopettajien oikeusasema virkasuhteisina määräytyy kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan. Lain säännöksiä sovelletaan virkasuhteisiin tuntiopettajiin poislukien mainittu KVhL 22 §. Tuntiopettajat eivät ole osa-aikaisia viranhaltijoita KVhL 22 §:n tarkoittamassa merkityksessä.

KT tulkitsee, että vastaavasti kuin varsinaisen 22 §:n kohdalla, myöskään ehdotettavaa KVhL 22 a §:ä ei olisi tarkoitus soveltaa sellaisiin henkilöstöryhmiin, joihin varsinainen 22 §:n mukainen virkasuhteen tarjoamisvelvollisuuskään ei ulotu. Kyse on tuntiopettajan työn kaltaisista järjestelyistä, joissa poikkeuksellisesti hoidetaan julkisen vallan käyttämistä sisältäviä tehtäviä ilman, että henkilöä on otettu virkaan.

KT toteaa edelleen, että KVhL 22 §:n määräyksen soveltamisalaa ei ole tarkoituksenmukaista eikä perusteltua laajentaa KVhL 22 a §:n säätämisen yhteydessä.

Toisena asiana KT nostaa esiin virkaehtosopimuksella toisinsopimisen. Direktiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat sopia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädetyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

KT katsoo, että työ- ja virkaehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee sallia direktiivin sallimassa laajuudessa täysimääräisesti kaikkien niiden ehdotettujen lainsäädäntömuutosten osalta, jotka perustuvat direktiivin 8-13 artikloihin. Näin on esityksessä pääasiassa tehty.

Vastaavasti kuin tässä esityksessä on ehdotettu TSL 13:7 §:ssä mahdollisuudesta sopia toisin uudesta TSL 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, myös viranhaltijoita koskeva työehtodirektiivin 12 artiklaan perustuva turvatumpaan virkasuhdemuotoon ja perustellun kirjallisen vastauksen antamiseen liittyvä uusi sääntely on säädettävä niin, että siitä on mahdollista sopia toisin virkaehtosopimuksella. On tärkeää, että viranhaltijoita koskeva implementointi toteutetaan työntekijöitä vastaavalla tavalla.

Laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ei ole yksittäistä, TSL 13:7 §:ä vastaavaa listaavaa pykälää siitä, mistä asioista voidaan virkaehtosopimuksella sopia toisin. Sen sijaan yksittäisten KVhL:n pykälien yhteydessä on saatettu mahdollistaa virkaehtosopimuksella poikkeaminen (ks. esimerkiksi KVhL 27-28 §).

Ehdotettuun KVhL 22 a §:än ei ole kuitenkaan ehdotettu otettavan mainintaa siitä, että siitä voisi virkaehtosopimuksella sopia toisin, vaikka direktiivi sallisi virkaehtosopimuksella poikkeamisen.

Ehdotettuun KVhL 22 a §:än tulisi KT:n näkemyksen mukaan lisätä mahdollisuus sopia siitä virkaehtosopimuksella toisin, kunhan sopimuksella noudatetaan työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Työtäpaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Raunio Juha
Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT