

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua

Yleiset kommentit esityksestä:

Työryhmän mietinnössä korostetaan yhteiskunnan muutosta seitsemänä päivänä viikossa ja 24 tuntia vuorokaudessa auki olevaksi yhteiskunnaksi ja siitä aiheutuvia tarpeita työaikasäntelyn muutoksille. JHL katsoo, että mietinnössä suhtaudutaan tämän muutoksen vääjäämättömyyteen kriittikittömästi. Lainsäädännöllä on ja tulee olla myös yhteiskunnallisia muutoksia ohjaavaa ja epätoivottavia muutosvirtauksia hillitsevä tehtävä. Työaikoja koskeva säntely on työntekijän terveyden suojelemiseksi erityisen tärkeää. Säntelemällä työaikoja on pyritty rajoittamaan työn työntekijälle aiheuttamaa kohtuutonta rasitusta ja takaamaan työntekijälle riittävä aika työn aiheuttamasta rasituksesta palautumiseen. Työaikoja rajaamalla mahdollistetaan myös työntekijälle työn ulkopuolinen perhe- ja sosiaalinen elämä. Näistä näkökulmista työaikalaisissa on pyritty rajoittamaan erityistä rasittavuutta aiheuttavaa yötyötä, epäsäännöllisiä työvuoroja ja takaamaan riittävä viikkolepo pääsääntöisesti viikonlopun yhteyteen. Tällaisen säntelyn tarve ei ole poistunut mihinkään vaan päinvastoin jopa lisääntynyt yhteiskunnan muuttuessa yhä enemmän 24/7 auki olevaksi.

Työaikalailailla voidaan ohjata myös yhteiskunnallista kehitystä niin, että niitä työaikamuotoja ja työvuoroja, joista aiheutuu työntekijöille eniten terveydellistä ja muuta haittaa, käytettäisi vain silloin kuin se aivan välttämätöntä. Tästä näkökulmasta JHL pitää erityisen valitettavana niitä esityksessä ehdotettavia muutoksia, joilla jaksotyöajan käyttömahdollisuuksia lisättäisiin. Jaksotyöaikasäännökset mahdollistavat pitkien ja epäsäännöllisten työvuorojen teettämisen. Jaksotyöajan salliminen yhä laajemmin tarkoittaa myös yötyön teettämisen laajentamista. Jaksotyön käyttö ei ole välttämätöntä pelkästään sen vuoksi, että työnantaja harjoittaa toimintaa ympärivuorokautisesti. Ympärivuorokautinen toiminta voidaan järjestää käyttämällä normaalia säännöllisiin työvuoroihin perustuvaa vuorotyötä. Nyt lakiin ehdotettu jaksotyön ja yötyön laajentaminen on omiaan kiihdyttämään kehitystä 24/7 yhteiskunnaksi. Jaksotyön ja yötyön lisääntyminen voi johtaa helposti myös muiden ympärivuorokautisten palvelujen lisääntyvään tarpeeseen. Työsuojelun kannalta tätä kehitystä tulisi pikemminkin vastustaa.

Myös teknologisen kehityksen vaikutuksia työelämän kysymyksiin on mietinnössä lähestytty lähes yksinomaan siitä näkökulmasta, että työn tekemisen vapautuminen sidonnaisuudesta tiettyyn paikkaan ja aikaan, edellyttäisi työaikasääntelyn vapauttamista ja työaikojen joustavuutta. On kuitenkin huomattava, että myös työntekijöiden näkökulmasta työaikoihin liittyy joustotarpeita erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Esitetyt muutokset eivät ole tasapainossa. Esityksessä ei käytännössä juurikaan lisätä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa. Liukuvan työajan järjestelyt ja työaikapankit on jo laajasti mahdollistettu työehtosopimuksin ja ne ovat jo nyt myös laajasti käytössä. Vaikka esitetyssä joustotyöajassa voidaan sinänsä nähdä työntekijöiden näkökulmasta positiiviakin piirteitä, koskee se kuitenkin vain rajattua asiantuntijatyöntekijöiden joukkoa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi ehdotetut muutokset ovat JHL:n mielestä riittämättömiä.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

-

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

-

Vaikutukset

Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?

-

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

-

Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?

Vähentää työnantajan hallinnollista taakkaa.

Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?

-

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Rajavartiolaitoksen virkamiesten jättämistä kokonaisuudessaan työaikalain ulkopuolelle tulisi arvioida tarkemmin EU säännösten näkökulmasta. EU:n työaikadirektiivi soveltamisala määräytyy osittain EU työsuojeludirektiivin 2 artiklan perusteella. Viime mainitun direktiivin 2 artiklan 2-kohta mahdollistaa sen, että esim. puolustusvoimien ja poliisin tai vastaavien julkisen sektorin erityistehtävien osalta virkamiehet voivat jäädä työaikasääntelyn ulkopuolelle. EUT on kuitenkin katsonut, että tätä työsuojeludirektiivin poikkeussäännöstä on tulkittava suppeasti. Vaikka tietyt valtion toiminnot voidaan sinänsä jättää kansallisen työaikasääntelyn ulkopuolelle, ei tämä välttämättä koske kaikkia ko. toimialalla työskenteleviä, vaan työaikasuojelun ulkopuolelle olisi mahdollista jättää vain tiukasti rajatut tehtävät, jotka ovat välttämättömiä sille, että jäsenvaltion voi turvata julkisen terveydenhuollon, turvallisuuden ja järjestyksen (kts. esim. Communication from the Commission: "Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time" . Brussels 26.4.2017)

Siksi tulisi vielä arvioida, onko ainakin osa Rajavartiolaitoksen palveluksessa olevasta henkilöstöstä (esim. osa hallinnollisesta henkilöstöstä, toimistotyöntekijöistä ja erilaisissa tukitoiminnoissa työskentelevistä) sellaisessa asemassa, ettei heidän sulkemisensa kokonaan kansallisen työaikasääntelyn ulkopuolelle ole sopusoinnussa EU direktiivien kanssa.

Työryhmän esityksen perusteluissa on uskonnollisten toimituksien lisäksi mainittu uskonnolliset tehtävät. Koska työaikadirektiivissä on mainittu vain uskonnolliset toimitukset, oltaisi perustelujen maininnalla laajentamassa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden joukkoa verrattu direktiivissä tarkoitettuun. Maininta uskonnollisista tehtävistä on poistettava perusteluista.

Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?

Työaikalain soveltamisalaan tulisi kuulua niiden puolustusvoimien virkamiesten, jotka tällä hetkelläkin kuuluvat työaikalain piiriin valtion virkamiesten työaika-asetuksen 2 §:n perusteella. Työaikalain säätämisen yhteydessä tulee samalla säätää niin, etteivät nuo virkamiesryhmät putoa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, jos ja kun virkamiesten työaika-asetus kumotaan.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lain perusteluissa pitäisi todeta, että riippumatta koulutuksen tavoitteesta tai sisällöstä työntekijän osallistuminen koulutukseen tulee lukea työaikaan aina, kun työnantaja on edellyttänyt, että työntekijä osallistuu koulutukseen. Työaikasuojelullisesta näkökulmasta ei ole eroa sillä, missä ja miten työntekijä työ sopimuksensa mukaisia veloitteitaan suorittaa.

Mietinnön perustelujen mukaan virkistys- kehittämis- yms. tilaisuuksiin osallistumista ei luettaisi työaikaan, koska niissä ei ole kyse varsinaisesta työsuorituksesta. Työntekijän työhönsidottisuuden kannalta ei ole merkitystä sillä, onko hänellä velvollisuus olla työpaikalla normaalien työsopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseksi vai muussa työnantajan määräämässä, työhön liittyvässä tarkoituksessa. Työpaikan virkistys-, kehittämis- ja vastaavat muut tilaisuudet kytkeytyvät aina välillisesti työntekijän työhön ja yleensä työntekijöiden on pakko niihin osallistua. Työntekijän osallistuminen työnantajan järjestämiin työyhteisön kehittämis-, virkistys- tai vastaaviin tilaisuuksiin olisi siis luettava työaikaan, mikäli työnantaja edellyttää työntekijän osallistuvan tilaisuuteen.

Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaika, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?

Nykytilaa täsmentämällä

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Kts. edellä oleva maininta koulutuksien ja vapaamuotoisten virkistys -ja kehittämispäivien lukemisesta työaikaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lain perustelujen varaan jäisi edelleen rajanveto aidon varallaolon ja tosiasiallisen työhönsidonnaisuuden välillä. Koska kyseessä on varallaolon käsitteeseen liittyvä keskeinen rajoitus, olisi asiasta syytä olla säännös suoraan työaikalaisissa, vaikka lain perusteluista asiaa sinänsä hyvin kuvataankin. Varallaoloaika koskevaan pykälään tulisi lisätä määräys, jonka mukaan varallaoloaika tulee lukea työajaksi, mikäli työntekijällä ei tosiasiallisesti ole mahdollisuutta tavanomaiseen lepo- ja vapaa-ajan viettoon varallaoloehtoihin liittyvän tosiasiallisen kiinteän työhönsidonnaisuuden takia. Voimassa olevaa lakia vastaava liian väljä muotoilu ilman edellä esitettyä tarkentavaa määrittelyä on omiaan tuottamaan jatkossakin tulkintaprosesseja eri tuomioistuimissa varallaolon ja työajaksi luettavan ajan välillä.

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Jaksotyöluettelon kirjoitusasun muutos niin, että työpaikkojen sijasta puhutaan niistä tehtävistä, joissa jaksotyöaika on sallittua, on sinänsä kannatettava ja sääntelyä selkeyttävä muutos. Ehdotetuilla muutoksilla laajennetaan kuitenkin täysin tarpeettomasti jaksotyön soveltamisalaa.

Koska jatkossakin on mahdollista sopia jaksotyön käyttämisestä työehtosopimuksissa ja myös aluehallintoviraston antamin poikkeusluvin, ei ehdotetulle laajennuksille ole todellista tarvetta.

Jaksotyöajalle on tunnusomaista, ettei tässä työaikajärjestelmässä ole rajoitettu työpäivän enimmäispituutta. Jaksotyössä työpäivän pituutta rajoittaa vain se, että työntekijän on saatava vähintään 9 tunnin vuorokautinen lepoaika eli jaksotyössä voidaan teettää jopa 15 tuntisia työpäiviä.

Jaksotyöajan käytöstä seuraava työpäivien epäsäännöllisyys ja yötyön mahdollistuminen on edellä mainituista syistä työntekijän terveyden sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta suurempi riski kuin ns. yleistyöaika. Tästä syystä jaksotyön käyttömahdollisuus on ollut ja sen tulee jatkossakin olla tarkoin rajattua.

Työryhmän mietinnössä todetaan, että jaksotyön uudelleen määrittely ”on tarpeen työelämän muutosten myötä.” Jaksotyöaloja koskeva pykälä esitetään kirjoitettavaksi nykyistä yleisempään muotoon ”vastaamaan nykyisen ja ennakoitavissa olevan tulevan työelämän tarpeita” (s.100). Tässä yhteydessä työryhmän mietinnössä ei kuitenkaan millään tavalla kerrota sitä, mikä työelämässä on muuttunut niin, että yhä useammalla toimialalla työpäivän enimmäispituutta ei olisi perusteltua rajata. Vielä vähemmän kerrotaan, mitkä olisivat niitä työryhmän mielestä ennakoitavissa olevia työelämän muutoksia, jotka vaatisivat lainsäädännön muuttamista niin, ettei yhä useammassa työtehtävissä rajoiteta työntekijällä teetettävän vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäispituutta.

Lakiehdotuksen perusteluissa ei ole selitetty sitä, miksi edellä mainittuja laajennuksia jaksotyön käyttöön on työryhmässä pidetty välttämättömänä. Jaksotyön käyttöön ei sinänsä ole välttämätöntä pelkästään sen vuoksi, että työnantaja harjoittaa toimintaa ympärivuorokautisesti. Ympärivuorokautista toimintaa järjestetään esimerkiksi teollisuudessa, jossa työntekijät tekevät normaalia vuorotyötä. Kaikki ympärivuorokautisesti teetettävä työ ei siten edellytä jaksotyön teettämistä.

Kohdassa 1 ilmaisu turvallisuustehtävissä on epämääräinen ja laajentaa ennakoimattomasti huomattavasti jaksotyön käyttöalaa aiemmasta. Ehdotamme, että muutettaisiin säännöstä niin, että kohdassa mainittaisiin turvallisuustehtävien sijasta poliisin ja tullin tehtävät, joissa jaksotyön teettäminen on nykyäänkin mahdollista. Ilmaisuu turvallisuustehtävissä korvattaisiin siis ”poliisin ja tullin tehtävissä”. Emme myöskään pidä perusteltuna laajennusta palo- ja pelastustoimientehtäviin. Palotoimen osalta on jo nykyisellään laajasti käytössä poikkeuslupiin perustuvat työaikajärjestelmät ja työ- ja virkaehtosopimus mahdollistaa monien vaihtoehtoisten työaikajärjestelmien käytön. Tarvetta jaksotyöajan sallimiselle ei ole olemassa.

JHL katsoo, että 3 -kohta tulisi rajata koskemaan samoja toimintoja, joissa sitä nykyäänkin sovelletaan. Ehdotettua ilmaisu ”pääosan vuorokaudesta toimivissa” pidämme epäonnistuneena. Se myös laajentaa jaksotyönkäyttöä tarpeettomasti. Se tulisi muuttaa muotoon ”koko vuorokauden

toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa”. Kaikissa sosiaali- ja terveyspalveluissa tehtävissä töissä jaksotyö ei ole tarpeen vaikka kyseessä sinällään olisi ympärivuorokautisesti toimivat palvelut.

Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaikaa tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

Ei puutu.

Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaikaa ei tulisi käyttää?

Katso edellä pykälää koskevat yleiset kommentit.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Siltä osin kuin jaksotyön käytön mahdollisuutta on tarkoitus ulottaa myös sellaisiin tehtäviin, joissa ei ole ollut käytössä kolmivuoro- tai viisivuorotyö, laajenee jaksotyön käyttöalan laajennuksen myötä myös yötyön käyttömahdollisuus (esim, uudet turvallisuusalan työt, verkkosisällön tuottamiseen liittyvät työt, tietoliikennetyöt, kulttuurityöt, tukitoiminnot jne.) Koska yötyöhön liittyy työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kannalta riskejä, ei yötyöiden käyttöalaa ole syytä laajentaa perusteettomasti. Yötyösäännöksen kytkentä jaksotyöhön tarkoittaa, että jaksotyön käyttöalaa arvioitaessa tulee huomioida sen vaikutus yötyön teettämisen laajuuteen. Tästäkin syystä jaksotyöajan käyttöä ei tule laajentaa siten kuin lakiehdotuksen 7 §:ssä ehdotetaan.

Katsomme, että 8 §:n 5 momenttiin ehdotettu 24 h lepo seitsemän yövuoron jälkeen on yötyön rasittavuuden takia liian lyhyt aika. Yhtenäisen vapaan pitäisi noissa tilanteissa olla vähintään 35 h.

Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

Yötyön teettämistä koskevat rajoitukset ovat sen rasittavuuden takia tarpeellisia työntekijöiden terveyden turvaamisen kannalta. Sen takia yötyö tulee sallia vain silloin, kun työn teettäminen yöaikaan on kansalaisten terveyden tai turvallisuuden takia välttämätöntä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaika voi periaatteessa olla myönteinen uudistus edellyttäen, että työaika joustaisi käytännössä myös työntekijöiden tarpeista johtuvista syistä eikä joustotyöaikaan liittyisi säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan pidentämistä.

Joustotyöaika voi myös periaatteessa mahdollistaa sen, että nykyisin ”näkyttömäksi” jäävä työntekijän iltaisin ja viikonloppuisin kotonaan tekemä työ tulee huomioitavaksi työaikana.

Joustotyöaikaa koskeva pykäläehdotus on osittain tulkinnanvarainen. Mutta ilmeisesti tarkoitus olisi, että joustotyöaikaa koskevassa työaikamuodossa säännöllisen vuorokautisen 8 tunnin enimmäistyöaikaa koskevasta rajoituksesta olisi mahdollista poiketa. Tämä ei tosin käy suoraan ilmi pykäläehdotuksesta, mutta 2 momentti ja lain perustelut tähän viittaavat. Vuorokautisesta säännöllisestä työajasta olisi kuitenkin syytä joustotyöajankin osalta säännellä.

Lain perusteluihin tulisi ottaa selkeyden vuoksi maininta, että joustotyöaikaa koskevan sopimuksen perusteella tehtävään työhön sovelletaan sinänsä kokonaisuudessaan työaikalakia. Ymmärtääksemme asia on ilmaistu mietinnön sivulla 85, mutta sama asia olisi syytä toistaa perusteluissa myös tämän pykälän kohdalla. Näin ei pääsisi syntymään virheellisiä käsityksiä työaikalain soveltamisesta joustotyöaikaa käytettäessä.

Perusteluihin tulisi myös lisätä maininta, jonka mukaan työaikalain 18 §:n tarkoittamaa 48 tunnin viikoittaista enimmäistyöaikaa sovelletaan myös joustotyöaikasopimuksessa.

Jos joustotyöaikasopimuksen perusteella tehdään työtä sunnuntaisin, tulisi siitä maksaa 20 §:n 4 momentin mukainen korvaus. Vuorokautinen säännöllinen työaika tulisi rajata 10 tuntiin. Näistä kahdesta viimeksi mainitusta asiasta tulisi ottaa säännös suoraan lakiin.

Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankkijärjestelmä voi sinällään olla sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta toimiva ja kannatettava vapaa-aikaa kartuttava järjestelmä. Siksi työaikapankkijärjestelmistä onkin laajasti työehtosopimuksissa sovittu.

Katsomme, että 2 momentin 3 -kohta tulisi poistaa. Se antaa aivan liian laajan mahdollisuuden sopia työnantajan ja työntekijän kesken rahamääräisten etuuksien (esimerkiksi erilaisten olosuhdelisien) siirtämisestä työaikapankkiin. Työaikapankki mahdollistaisi tällöin käytännössä työehtosopimuksessa sovituista etuuksista toisin sopimisen yksilötasolla. Tämä olisi ristiriidassa työehtosopimuslain 6 §:n kanssa. Työaikalaissa ei tulisi mahdollistaa tällaista palkkaetuuksista toisin sopimista.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

16 §:ssä oleva lisätyön määritelmä poikkeaa voimassa olevan työaikalain mukaisesta lisätyön määritelmästä. Voimassa olevan TAL:n 17 §:n 1 momentin mukaan lisätyötä on sovittu työajan lisäksi tehty työ. 16 §:n 2 momentissa ehdotetaan, että lisätyötä olisi työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Työvuoroluetteloa koskevassa lakiehdotuksen 30 §:ssä ei ole mitään mainintaa siitä, että työvuoroluetteloon saa merkitä vain työehtosopimuksessa sovittu työajan mukaista työaikaa, ellei muuhun ole työntekijän suostumusta.

Perusteluista on pääteltävissä, että uudella lisätyön määritelmällä on kuitenkin tavoiteltu samaa kuin voimassa olevassa laissa. Ehdotettu uusi muotoilu saattaa olla omiaan aiheuttamaan epätietoisuutta työpaikoilla ja tulkintaongelmia. Pidämme siis ongelmallisena lisätyön kytkemistä työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi tehtävään. Lisätyötä tulisi sitoa sovittuun työaikaan, kuten voimassa olevassa laissakin. Lisätyötä olisi siis osapuolten sopiman työajan ylittävä työ, joka ei ole ylityötä.

Selkeintä olisi, jos lisätyön määritelmä pysyisi ennallaan eli lisätyötä olisi työnantajan aloitteesta sovittu työajan lisäksi tehtävä työ. Määrittely on ollut selkeä ja käytännössä toimiva. Esiitetty uusi määrittely toisi mukanaan tulkintaongelmia.

Mikäli lisätyötä kuitenkin määritellään ehdotetulla tavalla, tulisi työvuoroluetteloa koskevaan 30 §:ään tehdä lisäys, jonka mukaan osa-aika työtä tekevän työntekijän kohdalla työvuoroluetteloon saadaan merkitä vain työehtosopimuksessa sovittu säännöllinen työaika.

Epätietoisuutta aiheuttaa myös 16 §:n 3 momentti, miten yli- ja lisätyötä määritellään silloin, kun se ei tasoittumisjakson pituuden takia ole mahdollista tasoittumisjaksokohtaisesti. Tämän säännöksen sisältö ei ole nähdäksemme tarkemmin selostettu eikä myöskään sitä, miten lisä- ja ylityön viikkokohtaisesti käytännössä tapahtuisi. Tasoittumissuunnitelma on 29 §:n mukaan laadittava koko keskimääräisen työajan tasoittumisajanjaksolle ja tasoittumissuunnitelmassa on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Olisiko viikoittaista ylityötä mahdollisesti siten tasoittumissuunnitelmassa ilmoitetun viikkotyöajan lisäksi teetettävä työ?

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työnhakija ja työnantaja eivät ole tasavertaisessa asemassa työsopimusta solmittaessa. Työnhakija joutuu käytännössä yleensä hyväksymään työnantajan työsopimukseen sisällyttämät ehdot sellaisenaan, mikäli työnhakija haluaa tulla palkatuksi työhön. Mikäli lisätyöstä voidaan sopia työsopimuksessa, saattaa työntekijä tulla sidotuksi vuosiksi eteenpäin lisätyöhön, mitä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Tästä syystä katsomme, ettei ole perusteltua ja kohtuullista, että lisätyöstä voitaisiin sopia työsopimuksella.

Ehdotamme, että 17 §:n 2 momenttimuotoiltaisiin seuraavasti: ”Lisätyötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa lisätyöhön määrätyksi lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työntekijällä on tällöin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.”

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Katsomme, ettei ylityörajoja olisi syytä muuttaa vaan ylitöiden enimmäismääriä koskevat säännökset säilyttää sellaisina kuin ne ovat voimassa olevassa työaikalaisissa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lakiehdotuksen 21 §:ää tulee tarkentaa maininnalla, jonka mukaan yli-, lisä-, sunnuntai- ja muina juhlapäivinä tehdyn työn korvaus voidaan työsuhteen aikana sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan. Tällainen sopimus olisi irtisanottavissa kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa olevassa laissa on säädetty päivittäisen, että lepotauon aikana työntekijällä tulee saada ”esteettömästi” poistua työpaikalta. Katsomme, että kyseinen ilmaus tulisi säilyttää laissa.

Perusteluissa on todettu: ”Tauon jääminen työajaksi luettavan ajan ulkopuolelle edellyttäisi, että työntekijällä on paitsi oikeus myös tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta ja viettää olennainen osa lepotauosta haluamallaan tavalla työpaikkansa ulkopuolella.” Jos kerran lepotauko on työntekijän omaa aikaa, tulee työntekijällä olla yksiselitteisesti oikeus viettää se työpaikkansa ulkopuolella haluamallaan tavalla. Ilmaisuihin ”olennainen osa lepotauosta” tulisi poistaa perusteluista.

Lain 24 §:stä tulisi poistaa mahdollisuus siihen, että työntekijä ja työnantaja voisivat sopia tuntia lyhemmästä lepotauosta työehtosopimuksen säännöksestä huolimatta. Jos työehtosopimuksen osapuolet ovat arvioineet, että kyseessä oleva työ on luonteeltaan sellainen, että se edellyttää tunnin päivittäistä lepotaukoa, ei nähdäksemme ole perusteltua enää siinä tapauksessa antaa työntekijälle ja työnantajalle erillistä sopimismahdollisuutta. Käsityksemme mukaan työehtosopimuksissa on jo varsin laajasti annettu mahdollisuus sopia toisin joko paikallisesti tai työntekijän ja työnantajan välillä tuntia lyhemmästä lepotauosta. Sopimismahdollisuuden lisääminen työehtosopimuksen estämättä on tarpeeton.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotetun pykälän 3 momentin perusteluissa ei ole millään tavoin tarkennettu, missä ajassa tasoittumissuunnitelman muutoksesta tulisi ilmoittaa. Koska tällä on kuitenkin merkitystä työntekijälle mm. työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta, tulisi lain perusteluissa tarkentaa sitä, mitä hyvissä ajoin ilmoittamisella tarkoitetaan. Ajan tulisi olla selvästi pitempi kuin 30 §:ssä tarkoitettujen työvuoluetelosta ilmoittamiselle varattu aika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työvuoroluettelo tulisi edelleen pääsääntöisesti laatia samalle ajalle kuin työajan tasoittumisjakso. Laissa annetaan kuitenkin mahdollisuus poiketa tästä silloin kun se tasoittumisjakson pituuden tai työn epäsäännöllisen vuoksi on erittäin vaikeaa. Tällöin luettelo tulisi laatia vähintään viikoksi. On

työntekijöiden kannalta kohtuutonta, että he tietäisivät työvuoronsa vain viikoksi kerrallaan. Tämä poikkeus tulisi poistaa tai ainakin pidentää aika vähintään kolmeksi viikoksi.

Joustotyöaika koskeva 13 § mahdollistaa joustotyöajan käytön myös käytettäessä keskimääräistä 40 tunnin työviikkoa. Joustotyöajassa työntekijä määrää omasta työajasta vain sovituissa rajoissa ja työnantaja päättää siitä, mikä on työntekijän kiinteä työaika. Mikäli joustotyöaikaan sisältyy kiinteä keskimääräinen viikoittainen työaika tai jaksotyöaika, tulisi työnantajalla olla velvollisuus laatia työvuoroluettelo kiinteän työajan osalta.

Työaikakirjanpidon tekee työnantaja, joten työntekijällä ei voimassa olevan lain eikä lakiehdotuksen mukaan ole mahdollisuutta saada nähtäväkseen alkuperäisiä työvuoroluetteloita, jos työaikakorvausten maksamisesta syntyy syystä tai toisesta epäselvyyttä tai erimielisyyttä. Työntekijä voisi saada työnantajalta ainoastaan sellaisen selvityksen, jonka työnantaja on työvuoroluettelojen perusteella tehnyt. (ehdotettu 32 § 4 mom.) Tällöin ei tietysti voi olla varmuutta siitä, vastaako työnantajan antama selvitys alkuperäisiä työvuoroluetteloita.

Työaikakirjanpitoa koskevan säännöksen arvioinnissa työaikatyöryhmä ei ole huomionnut työelämään vaikuttaa teknologiakehitystä, vaikka muuten työaikalain muutosta on erityisesti perusteltu työelämässä tapahtuneilla muutoksilla. Tietoteknologia on aivan olennaisella tavalla muuttanut sekä työntekijän mahdollisuutta työaikojen seurantaan, että työaikojen suunnittelua ja työaika-asiakirjojen säilytystä. Kun työvuoroluettelotkin tehdään usein tietotekniikkaa hyväksi käyttäen, ei työvuoroluettelojen säilyttäminen muutamien vuosien ajan voi olla mikään erityisen hankala asia työnantajan näkökulmasta. Alkuperäisten työvuoroluettelojen perusteella työaikoihin ja niiden korvaamiseen liittyvät epäselvyydet ovat kuitenkin nopeampia ja helpompia selvittää, kuin työntekijän omien kalenterimerkintöjen ja työnantajan mahdollisten erillisten selvitysten perusteella. Tämän vuoksi on perusteltua edellyttää, että työnantaja säilyttää työvuoroluettelot työaikasaatavia koskevan kanneajan päättymiseen saakka. Tämä tulisi huomioida 30 §n 1 momentissa niin, että työnantaja velvoitettaisiin säilyttämään työvuoroluettelot 40 §:ssä (ja myös virkamiehiä koskevan 41 §:ssä) säädetyn kanneajan päättymiseen asti poistamalla 1 momentin lopusta maininta ”elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta”.

Käsityksemme mukaan työvuoroluettelon saattaminen työntekijöiden tietoon vain viikkoa ennen tarkoitetun työaikajakson alkamista on käytännössä hyvin yleistä. Viikko on liian lyhyt aika näin keskeisen tiedon saamiseksi. Lyhyt ilmoitusaika haittaa kohtuuttomasti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ehdotusta on muutettava siten, että työvuoroluettelo on annettava työntekijälle tiedoksi kirjallisesti viimeistään kaksi viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Viittaamme edellä 30 §:ään ehdotettuun muutokseen työvuoroluetteloiden säilyttämistä koskien.

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa olevan TAL:n 14 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluviranomainen voi määräämillään ehdoilla antaa luvan poiketa yleistyöaikaa koskevista säännöllisen työajan rajoituksista, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin. Aluehallintovirasto on tämän pykälän perustella antanut työnantajille lupia teettää 24 tunnin pituisia työvuoroja, joka on tarkoittanut poikkeamista myös vuorokautista lepoa tarkoittavasta työaikalain määräyksestä.

Lakiehdotuksen 34 §:n 3 momentissa ehdotetaan, että valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voisivat aluehallintoviraston poikkeuslupien lisäksi sopia yleistyöaikaa ja vuorokautista lepoaikaa koskevista rajoituksista poikkeamisesta sellaisissa töissä, joissa työtä tehdään vain aika ajoin.

24 tunnin työvuoroissa on kuitenkin kyse niin poikkeuksellisesta työaikajärjestelmästä, että tämän työaikajärjestelmän käytön tulisi perustua viranomaisen päätökseen ja arviointiin siitä, onko kyseessä aidosti aika ajoin tehtävä sellainen työ, jossa 24 tunnin vuorokautinen työaika ei aiheuta työntekijöille terveydellisiä riskejä ja joissa pitkiä työvuoroja vastaavat pitkät yhdenjaksoiset vapaat.

Opt-out`n käyttöönottoa Suomessa ei ole millään tavoin perusteltu työaikatyöryhmän mietinnössä. Ainoa työntekijäryhmä, jossa ilmeisesti olisi ”kysyntää” opt-out`n mahdollistamalle yli 48 tunnin työajalle lienee Suomessa sairaalalääkärit, jotka suorittavat päivystystä sairaalassa eli työpaikallaan. (Tähän viittaa perustelujen s. 56 oleva maininta, jonka mukaan erikoissairaanhoidon palvelut voidaan Suomessa turvata vain sallimalla opt out-järjestelmän käyttö)

Mikäli tämä sairaalalääkärien työaikaongelma on 34 §:n 3 momenttiin sisältyvän opt-out - ehdotuksen taustalla, ei se voi olla peruste sille, että Suomen työaikalakiin aiotaan sisällyttää nyt ehdotettu laaja mahdollisuus sopia työehtosopimuksin millä tahansa toimialalla tai missä tahansa tehtävissä työaikadirektiivin tarkoittaman 48 viikkotyöajan enimmäismäärän ylittäminen.

Lakiehdotuksen 34 §:n 4 momentti tulee ehdottomasti poistaa. Mikäli sairaalalääkärien työhön liittyvän päivystyksen tai jollakin muulla yksittäisellä ammattiryhmällä vastaavan syyn takia on tarve poiketa viikoittaisesta 48 tunnin enimmäisrajoituksesta, tulee tätä ammattiryhmää koskeva asia käsitellä avoimesti ja tarvittaessa järjestää laintasoisesti erillisellä säännöksellä.

Työaikadirektiivin opt-out-mahdollisuutta koskevassa 22 artiklassa edellytetään, että mikäli kansallisesti sallitaan 48 tunnin enimmäistyöajan ylittäminen, tulee jäsenvaltion kuitenkin huolehtia

siitä, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet huomioidaan ja että jäsenvaltio toteuttaa toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

- työntekijälle ei työnantajan taholta aiheudu mitään haittaa, jos työntekijä ei ole halukas suostumaan työskentelemään yli 48 tuntia viikossa ja että;
- työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista yli 48 tuntia viikossa työskentelevistä työntekijöistä ja että
- nämä tiedostot ovat toimivaltaisen viranomaisen käytettävissä ja viranomaiset voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja /tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika ja että
- työnantaja antaa toimivaltaisille viranomaisille näiden pyynnöstä tiedot tapauksista, joissa työntekijät ovat suostuneet työskentelemään yli 48 tuntia viikossa.

Työaikatyöryhmän lakiehdotukseen ei sisälly säännöksiä siitä, millä tavoin varmistetaan työaikadirektiivin yllä mainitun neljän edellytyksen täyttyminen siinä tilanteessa, että valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksellä mahdollistetaan 48 tunnin viikoittaisen enimmäistyöajan ylittäminen tietyllä toimialalla tai tietyissä tehtävissä. Tästä syystä ehdotettu 34 §:ään sisältyvä opt-out mahdollisuutta koskeva säännös on ristiriidassa työaikadirektiivin 22 artiklan kanssa.

Edellä mainituista syistä opt-out mahdollisuutta ei tulisi ylipäätään sisällyttää hallituksen työaikalakia koskevaan esitykseen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Poikkeusluvan jatkamisesta sopimista ei ole syytä laajentaa. Eryityisesti 1 kohdan mukaisen poikkeusluvan jatkaminen tulisi sen merkityksellisyyden takia saattaa määräajoin työsuojeluviranomaisten tarkasteltavaksi.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Tarnanen Keijo
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry