

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:**

Työaikalain tarkoitus on työntekijöiden suojeleminen. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n sopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös työaikadirektiivistä (2003/88/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen työajoista säädettäessä lähtökohtana tulee olla työntekijän suojelun toteutuminen. Palomiesliitto katsoo, että ehdotettu luonnos on selkeä askel työnantajamyönteiseen työaikasäätelyyn, joka on toteutettu pitkälti työntekijöiden työaikasuojelua heikentämällä.

Ehdotettu luonnos ei anna vastauksia eräisiin nyky-lainsäädännön tulkintaongelmiin. Tällainen on esimerkiksi nykyisen työaikalain 5 § 3 momentin säännös, jonka mukaan: "Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä". Epäselvää ja tulkinnanvaraista on edelleen, mitkä ovat ne "pakottavat syyt", jolloin varallaolosta ei voi kieltäytyä. Tähän palataan myöhemmin.

Myös työajan ja lepoajan välinen suhde on nyky-laissa tulkinnanvarainen. Ehdotettu luonnos ei anna selkeää vastausta tulkintaongelmaan vaan päinvastoin lisää rajanvedon epäselvyyttä.

Ehdotettu luonnos jättää liian paljon avoimia kysymyksiä oikeuskäytännön ratkaistavaksi. Tällaisia ovat esimerkiksi luonnoksen 2 § 1 momentin 2. kohta (ns. asiantuntijoiden rajaaminen työaikalain soveltamispiiristä), 3 § (riittävä palautuminen), 13 § (joustotyön soveltaminen) jne.

Edelleen ehdotuksen lakiluonnos sisältää Palomiesliiton kannalta merkittävän ristiriitaisuuden. Ehdotuksen lakitekstissä 34 § 3 momentissa on säädetty, että valtakunnallisella työ- (tai virkaehto-) sopimuksella voidaan sopia 5 §:n vuorokautisten työajan rajoitusten estämättä (nykylain 14 §:n 2 momentti, koskee ns. poikkeuslupia). Lakitekstin mukaan sopimisen ulkopuolelle on rajattu viikoittaisesta työajasta toisin sopiminen. Sen sijaan ehdotuksen 39 §:n 1 momentin 1. kohdassa aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää edellä tarkoitettua poikkeuslupa ehdotuksen 5 §:n säännöllisestä työajasta poiketen. Tämä siis tarkoittaa, että aluehallintovirasto voisi viranomaisena poiketa viikoittaisesta enimmäistyöajasta eli keskimäärin 40 viikkotunnista aina enimmäistyöaikaan eli keskimäärin 48 viikkotyötuntiin, mutta valtakunnallisella virka- tai työehtosopimuksella ei tällaisesta voitaisi sopia. Aluehallintovirastolle ei tule antaa oikeutta poiketa työaikalain peruslähdekohdasta eli keskimääräisestä 40 viikkotyötunnista. Sen sijaan työmarkkinaosapuolille tämä oikeus voitaisiin antaa. Asiaa ei tule sekoittaa ns. opt out -järjestelmään ja siihen palataan myöhemmin.

### **Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:**

On epäilemättä selvää, että työelämässä tapahtuneet muutokset edellyttävät nykyisen työaikalain uudistamista. Tällöin tulee huomioida yhtäältä myös työnantajan intressit ja tavoitteet, mutta myös työntekijäpuolen tarpeet ja tavoitteet.

### **Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:**

Yhtenä perusteluna työaikalain uudistustarpeelle on annettu työaikadirektiivi sekä EU tuomioistuimen ratkaisukäytäntö. Palomiesliitto katsoo, että direktiivin ja Eutin ratkaisuja ei kuitenkaan ole implementoitu riittävän kattavasti ehdotukseen.

## **Vaikutukset**

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

Ns. opt out -järjestelmä on Suomen työlainsäädännössä täysin uusi avaus. Sen tuomista luonnokseen ei ole perusteltu riittävästi eikä sen vaikutuksia työntekijöiden asemaan ja työsuojelullisiin näkökohtiin ole arvioitu lainkaan.

### **Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?**

Opt out

### **Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan 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:**

Pykälän 2. kohtaa tulee täsmentää perusteluissa merkittävästi. Kyse on merkittävästä työntekijämäärästä (asiantuntijatehtävät), jotka uhkaavat jäädä kokonaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Asiaa ei voi jättää myöhemmän oikeuskäytännön varaan, vaan laista ja sen perusteluista tulee mahdollisimman yksiselitteisesti ilmetä, keitä henkilöitä ja missä asemassa työskenteleviä ao. pykäläkohta koskee.

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

Työsuojelun ollessa lain lähtökohta, soveltamisalan tulisi olla mahdollisimman laaja.

## 2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työnantaja usein määrää työntekijän työmatkalle ilman, että työntekijä tosiasiallisesti voi kieltäytyä työmatkasta. Tällöin työmatkaan kuuluva matkustusaika voi muodostua hyvinkin pitkäksi. Työmatkaan käytetty matkustusaika ei ole työaikadirektiivin mukaista lepoaikaa huolimatta siitä, että työntekijällä ei olisi velvollisuutta suorittaa työmatkan matkustusaikana varsinaisia työtehtäviään. Pitkäkestoinen matkustaminen on aina rasittavaa ja useasti vaikeuttaa työntekijän vapaa-ajan viettoa ja -velvoitteita palautumisongelmista puhumattakaan. Luonnoksessa on säädetty, että työnantajan tulee varmistaa matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Normin sisältö on jäänyt täysin epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi.

Palomiesliitto katsoo, että säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva työmatkaan liittyvä matkustaminen tulee pääsääntöisesti lukea työajaksi ja siten että se korvataan vähintään tunti tunnista -periaatteella. Mahdollisista poikkeuksista (eli milloin matkustamista ei luettaisi työajaksi) tulee säätää erikseen yksityiskohtaisesti (poikkeus voisi olla esim. matkustamisen lyhyt kesto, oikeus käyttää omaa autoa tms.).

Virkistystapahtumat (tyhy-päivät) ovat yleensä työnantajan järjestämiä tilaisuuksia. Työntekijän yleensä edellytetään osallistuvan ao. tilaisuuksiin. Tätä taustaa vasten ei ole perusteita rajata ao. tilaisuuksia työajan ulkopuolelle.

Luottamusmies hoitaa työstä vapautuksen saamalla ajallaan työpaikan asioita, jotka ovat usein myös työnantajan intressissä. Luottamusmiehen ajankäyttö tulee aina laskea työajaksi.

Työnantajan järjestämät koulutukset tulee aina laskea työajaksi, mikäli työntekijän edellytetään koulutukseen osallistuvan.

Lähtökohtaisesti kaikki työnantajan organisoima ja järjestämä työhön liittyvä toiminta tulee laskea työajaksi huolimatta siitä, suoritetaanko toiminnassa tai tilaisuudessa varsinaisia työtehtäviä.

**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 työaikaa, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?**

Nykytilaa täsmentämällä

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

Ks. edellä

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Palo- ja pelastustoimi on järjestetty yhteiskunnan tehtäväksi. Yhteiskunnalla on velvollisuus ja vastuu huolehtia pelastustoimesta koko valtakunnan alueella. Suurimpien kaupunkien ulkopuolella ja erityisesti ns. II-riskiluokan alueilla (ja sitä matalampien riskiluokan alueilla) yhteiskunta on järjestänyt pelastustoimen pitkälti varallaolojärjestelmään perustuen. Tämä tarkoittaa sitä, että virka-ajan ulkopuolella (klo 16.00 - 08.00 ja kokonaan viikonloppuisin) pelastustoimi perustuu suurimmassa osassa maata varallaoloon. Varallaolo on käytännössä järjestetty siten, että työvuorolistoihin on valmiiksi merkitty kunkin henkilön varallaolovuorot. Varallaolo saattaa kestää jopa kokonaisen viikon 4-5 viikon jaksoissa.

Palomiesliiton pelastustoimessa työskentelevät jäsenet ovat viranhaltijoita eikä heillä ole todellista mahdollisuutta kieltäytyä määrätystä varallaolosta.

Palomiesliitto katsoo, että pelastustoimen järjestäminen varallaolojärjestelmällä perustuu vain ja ainoastaan taloudellisiin aspekteihin. Mitään muuta lain edellyttämää erityisen painavaa syytä ei ole osoitettavissa. Pelkästään taloudellinen näkökulma ei voi eikä saa olla lain tarkoittama erityisen painava syy. Mikäli lainsäätäjä toisin katsoo, tulee tämä peruste kirjata yksiselitteisesti lakitekstiin tai ainakin sen perusteluihin. Lisäksi Palomiesliitto vaatii, että lainsäätäjä yleisemmälläkin tasolla avaa lakiperusteluissa "erittäin pakottavan syyn" sisältöä.

Varallaolo ei ole työaikaa mutta ei myöskään lepoaikaa. Työaikadirektiivi ei tunnista varallaoloa. EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytännössä varallaolon käsite on osittain tunnustettu, mutta tällöinkin ratkaisuissa on asetettu varallaololle tiettyjä vähimmäisvaatimuksia. EU:n komission tulkintaohjeessa ("Tulkitseva tiedonanto tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY") on lausuttu seuraavasti:

"Jos sitä vastoin työntekijöiden on oltava saavutettavissa koko ajan muttei työnantajan määrittämässä paikassa, heillä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä vähemmin velvoittein ja keskittyä omiin asioihinsa. Tällaisina ajanjaksoina (nk. varallaoloaika) direktiivin mukaisena työaikana on pidettävä vain aikaa, joka liittyy palvelun tosiasialliseen tarjoamiseen, mukaan luettuna matka-aika paikkaan, jossa palvelut tarjotaan."

Edellisessä on keskeistä määritelmä "heillä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä vähemmin velvoittein ja keskittyä omiin asioihinsa". Tämä tarkoittaa sitä, että varallaolo EU tuomioistuimen ratkaisujen mukaan ei saa olla niin sitovaa, etteikö varallaolijalla olisi tosiasiallista mahdollisuutta hoitaa varallaoloaikana omia asioitaan.

Pelastustoimessa varallaolon valmiusaika eli aika, jonka kuluessa varallaolijan on hälytyksen saatuaan ryhdyttävä aktiivisiin toimiin, on ollut perinteisesti erittäin lyhyt. Käytännössä pelastustoimen varallaolijoiden on ryhdyttävä VÄLITTÖMÄSTI hälytyksen saatuaan aktiivisiin toimiin. Tätä osoittaa myös se, että yleisesti on määrätty, että varallaolijan on saavutettava paloasema viiden minuutin kuluessa hälytyksessä. Tästä puolestaan seuraa se, että varallaolijalla ei ole muuta mahdollisuutta kuin oleskella varallaoloaika paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Kotona oleskelu on mahdollista, mikäli asuinpaikka on valittu niin läheltä paloasemaa, että viiden minuutin valmiusaika on mahdollista toteuttaa. Varallaolon pakollisuus ja lyhyt valmiusaika herättää kysymyksen ao. varallaolojärjestelmän suhteesta perustuslain 9 §:ssä taattuun oikeuteen valita asuinpaikka sekä perustuslain 18 §:ssä kansalaisille taattuun oikeuteen hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä.

Luonnoksen perusteluissa on kyllä viitattu korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuun (KKO:2015:48), jossa varallaolon lyhyt valmiusaika katsottiin johtavan siihen, että varallaolo tulee kokonaisuudessaan katsoa työajaksi, mutta tämä KKO:n tulkinta olisi tullut avata luonnoksen perusteluissa yksityiskohtaisemmin.

Palomiesliitto katsoo, että nyky-yhteiskunnassa ei ole enää syytä ylläpitää pakolliseen varallaoloon perustuvaa järjestelmää. Yhteiskunnan on hoidettava sille osoitetut tehtävät työntekijöiden ja virkamiesten sekä viranhaltijoiden työaikojen puitteissa. Pakollisen sekatyöaikamuodon käyttöönotto, joka ei ole työaikaa tai lepoaikaa ja jota työaikadirektiivi ei tunnista, tulee säätää kaikille ryhmille (siis myös virkamiehille ja viranhaltijoille) sopimuksenvaraiseksi. Työsopimuksissa ja viranhoitomääräyksissä annettu yleinen suostumus varallaoloon ei saa olla riittävä sopimus, vaan varallaolosta on sovittava aina erikseen paikallisesti tai valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla.

Mikäli varallaolo kuitenkin edelleen säädetään tietyissä tapauksissa virkamiehille ja viranhaltijoille pakolliseksi, varallaolo tulee tällöin alistaa lupaviranomaisen (aluehallintovirasto) päätettäväksi ja hyväksymäksi. Tällöin AVI ratkaisee yksittäistapauksissa erittäin pakottavien syiden voimassaolon sekä samalla varmistaa riittävän työsuojelun pakollista varallaoloa tekevien osalta. AVIn ratkaisu voi olla esimerkiksi määräaikainen.

### 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:**

Pelastustoimi on nostettu jaksotyöaikalueteloon. Palomiesliitto vastustaa tältä osin esitettyä työaikalain kirjausta jyrkästi. Pelastustoimen työaika ei tähän asti ole voinut järjestää jaksotyönä. Työaikalain uudistuksen lähtökohta jaksotyöpykälän osalta oli, että jaksotyön soveltamisalaa ei laajenneta ja pykälään tehdään vain kielellisiä tms. täsmentäviä muutoksia. Tämä alkuperäinen tarkoitus on nyt kuitenkin sivuutettu.

Pelastustoimen työaika on kautta historian järjestetty työaikalaista poikkeavin järjestelyin. Käytetyin työaikamuoto on ollut ja on edelleen vuorokausirytmiiin perustuva työaikamalli, jossa työskennellään yhtäjaksoisesti 24 tuntia ja tämän jälkeen seuraa lepoaika (24 h) ja kahden vuorokauden vapaa. Työaika on toteutettu aluehallintoviraston myöntämillä poikkeusluvilla. Keskimääräinen viikkotyöaika kyseisessä mallissa on 42 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa kyseisen työaikamallin toteuttamisen myös valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla, joskaan tätä mahdollisuutta ei ole käytetty.

Kyseinen työaika on historian saatossa havaittu pelastustoimeen parhaiten sopivaksi. Myös työaikalain yksityiskohtaisissa perusteluissa on kahdessa kohtaa erikseen todettu palomiesten työajan perustuvan vuorokautiseen työaikaan. Pelastustoimi on ns. yövärtijatoimintaa, jossa ollaan jatkuvassa toiminta- ja pelastusvalmiudessa. Pelastajan työlle on ominaista, että työtä tehdään vain aika ajoin erityisesti virka-ajan ulkopuolella. Kansalaisten kannalta on oleellista, että onnettomuustilanteissa apu on nopeasti saatavilla. Vuorokautinen työaikamalli sopii parhaiten pelastustoimen työhön. Vallitsevaa hyvää käytäntöä ei tule hämmentää uusilla työaikamalleilla.

Työaikadirektiivi ei tunne jaksotyömallia. Sen sijaan vuorotyömallin direktiivi tunnistaa. Pelastustoimen osalta työaika voidaan tarvittaessa ja työnantajan niin parhaaksi katsoessaan toteuttaa vuorotyönä. Jaksotyömalli ei tuo tähän mitään lisäarvoa. Lisäksi työnantajalla on jo nyt

riittävästi mahdollisuuksia päättää direktio-oikeutensa nojalla työajasta. Jaksotyötä ei tule enää lisätä työnantajan käytettävissä olevaan työaikalueteloon.

Palomiesliitto vastustaa myös ensihoidon liittämistä jaksotyöaikalueteloon. Perustelut vastustamiselle ovat soveltuvin osin edellä mainitut.

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

-

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

Palo- ja pelastustoimi sekä ensihoito. Näitä aloja ei ole tarvetta siirtää jaksotyön käyttöalaaan, vaan työaikojen järjestämisen tulee jatkossakin perustua vakiintuneeseen käytäntöön.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

-

**Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdoillistaa yötyön tekemisen?**

-

**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:**

-

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

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**6 Luku. Lepoajat**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työvuoroluettelon antamisen ajankohta esitetään säilytettäväksi ennallaan. Ajankohtaa olisi tullut pidentää vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden oikeusturvan parantamiseksi.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pykälän 3 momentti kuuluu:

”Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:n vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.”

Lainkohta vastaa pääosiltaan nykyisen työaikalain 14 §:n 2 momenttia, ja se koskee ns. poikkeuslupia, jonka voi myöntää aluehallintovirasto (AVI) tai joista voidaan sopia valtakunnallisten työmarkkinatoimijoiden kesken.

Lainkohdassa on mainittu vain mahdollisuudesta sopia toisin vuorokautisista työajan rajoituksista. Pykälän perusteluosiossa on kuitenkin todettu:

”Voimassa olevan työaikalain 14 §:ssä säädetään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta, joka voi perustua aluehallintoviraston poikkeuslupa- tai valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen väliseen työehtosopimukseen. Pykälän 4 momentissa (Huom! virheellinen momenttiviittaus!) ehdotetaan säädettäväksi työnantaja- ja työntekijäliittojen oikeudesta sopia poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia 5 §:n säännöllisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Poikkeuksellisen työajan käyttö olisi edelleen mahdollista ainoastaan työssä, jota ei tehdä aktiivisesti koko vuorokautiseksi työajaksi sovittua aikaa, vaan työpäivään sijoittuu myös ei-aktiivista aikaa. Olennaista on, että työntekijä on koko vuorokautisen työajan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Esimerkiksi palomiesten työaika on järjestetty siten, että työntekijät ovat työssä yhtäjaksoisesti koko vuorokauden, mutta koko vuorokausi ei ole aktiivista työntekoa.”

Lakitekstissä puhutaan vain oikeudesta sopia vuorokautisesta säännöllisestä työajasta, mutta sen sijaan lainkohdan perusteluissa oikeudesta sopia työajasta 5 §:n säännöllisten työajan rajoitusten estämättä (eli vuorokautinen ja VIIKOITTAINEN säännöllinen työaika). Toisaalta jäljempänä ehdotuksen 39 §:ssä AVille on annettu oikeus myöntää ao. poikkeuslupa sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta.

Nykykäytännön mukaan AVI sekä valtakunnalliset työmarkkinasopijapuolet ovat voineet myöntää tai sopia poikkeukselliseen säännölliseen työaikaan perustuvasta työajasta. Poiketa on voinut sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Pelastustoimessa viikoittainen työaika on perustunut keskimäärin 42 viikkotyötuntiin. Poikkeuksellinen säännöllinen työaika on annettu aina AVIn poikkeuslupana eli valtakunnallisia työehtosopimuksia ei ole tehty.

Työajan enimmäismäärä on ehdotuksessa kirjattu työaikadirektiivin mukaisesti ehdottomaksi eli 48 viikkotyötunniksi. Enimmäismäärä sisältää kaikki ylityöt. Nykyinen ja ehdotettu työaikalaki lähtevät siitä, että keskimääräinen viikkotyöaika saa olla enintään 40 tuntia. Kyseinen enimmäismäärä on erikseen mainittu pykälissä 5, 7 (välillisesti), 11, 13, 16 ja 34. Voidaan siis todeta, että lainsäätäjän lähtökohta on viikoittaisessa säännöllisessä työajassa se, että se ei saa ylittää keskimäärin laskettuna 40 viikkotuntia. Tästä ei voida poiketa ao. pykälää lukuun ottamatta edes työehtosopimuksin.

Säännöllisen viikkotyöajan enimmäismäärän ollessa ehdoton 48 h, lain lähtökohtana on 40 tunnin säännöllinen työaika erotuksen (48 h - 40 h = 8 h) jäädessä ylityölle sekä poikkeuksellisesti lisätyölle. Tätä taustaa vasten kyseinen mahdollisuus sopia säädettyä säännöllistä viikkotyöaikaa (40 h)

pidemmästä työajasta on nimensä mukaisesti poikkeuksellinen. Lisäksi tarkasteltavaksi on otettava myös eri ammattiryhmien yhdenvertainen kohtelu sekä luonnollisesti työsuojelu, jossa työntekijöitä suojellaan ylipitkiltä työajoilta.

Toisaalta työntekijöitä edustavilla ammattiliitoilla on paras käsitys jäsentensä toiveista, halukkuudesta sekä työssäjaksamisesta työaikojen osalta. Jäsentensä mandaatti on ammattiliitoille niin vahva, että liitto kykenee huomioimaan työajoista sopiessaan myös työaikoihin liittyvän jäsenten jaksamisen ja työhyvinvoinnin. On siis perusteltua, että valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat edelleen sopia työehtosopimuksessa säännöllisestä työajasta poikkeavasti niissä töissä, joissa ao. sopiminen on pykälän nojalla mahdollista.

Sen sijaan 39 §:ssä ehdotettu aluehallintovirastolle annettu oikeus myöntää lupa poiketa 5 § säännöllistä työaikaa koskevista rajoituksista tulee rajata koskemaan vain vuorokautista säännöllistä työaikaa. AV:ille ei siis tule enää antaa oikeutta poiketa säännöllisestä viikoittaisesta enimmäistyöajasta eli 40 tunnista.

AVI on lupaviranomainen eikä edusta työnantaja- tai työntekijäpuolta. Huolimatta AVIn työsuojelullisesta roolista AV:illa ei kuitenkaan ole tai voi olla vastaavaa tietoa kuin ammattiliitoilla työntekijöiden työoloista, työtehtävistä, työn rasittavuudesta, työhyvinvoinnista jne.

Käytännössä AVIn poikkeuslupan myöntäminen tapahtuu siten, että työnantaja hakee AV:ilta poikkeuslupaa poiketa säännöllisen työajan rajoituksista. Työnantaja voi keskustella ja neuvotella poikkeuslupan sisällöstä henkilöstön kanssa, mutta työnantajalla on aina viime kätinen oikeus määrittää luvan substanssisältö. AVI osaltaan kuulee työntekijäyhdistyksiä ennen luvan myöntämistä, mutta AVI ei ole sidottu työntekijöiden näkemykseen. Käytännössäkin on jo tapahtunut, että AVI on myöntänyt poikkeuslupan työntekijöiden näkemyksen vastaisesti. Tällöin työaikalain mukaisesta säännöllisestä työajasta ja luvassa määrätyissä työaikalain muista ehdoista on poikettu työntekijöiden vastustuksesta huolimatta ja siis työntekijäpuolen vahingoksi. Nykypäivän sopimusyhteiskunnassa tämän ei tule olla enää mahdollista.

Palomiesliitto katsoo, että 34 §:n 3 momentti on hyväksyttävissä sillä muutoksella, että pykälässä nimenomaisesti mainitaan valtakunnallisilla työmarkkinaosapuolilla olevan oikeus sopia myös viikoittaisesta säännöllisestä työajasta poikkeavasti. Sen sijaan jäljempänä 39 §:ssä AV:ille ei tule enää antaa oikeutta poiketa viikoittaisesta säännöllisen työajan enimmäismäärästä eli keskimäärin 40 viikkotyötunnista. Mikäli ehdotettu jaksotyö säädetään koskemaan myös palo- ja pelastustoimea sekä ensihoitoa, antaa tämä lisää työaikavaihtoehtoja työnantajalle ja tätä taustaa vasten on entistä korostetumpaa, että AVIn oikeus poiketa viikoittaisesta 40 tunnin enimmäistyöajasta poistetaan.

Ehdotetun säännöksen 4 momentin perusteella (perusteluosiossa viitattu virheellisesti 3 momenttiin) työehtosopimusosapuolet voivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan

ylittämisestä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Säännös perustuu työaikadirektiivin ns. opt out -poikkeamismahdollisuuteen, jonka perusteella työaikaa voidaan pidentää huomattavasti yli laissa säädetyn 48 tunnin enimmäismäärän. Säännöksen perusteluissa ei ole tuotu esiin syitä tai erityisiä aloja, joiden tarpeisiin säännös tarvitaan.

Palomiesliiton tietojen mukaan kyseinen opt out –mekanismi tuotiin ehdotukseen käsittelyn viime hetkillä. Palomiesliitto katsoo, että mekanismin valmistelu ja vaikutusarviointi on ollut niin puutteellista, että sitä ei voida ainakaan ilman merkittävää kolmikantaista lisäselvitystä ottaa käyttöön.

**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:**

Palomiesliitto katsoo, että AVille ei enää jatkossa tulisi oikeutta myöntää poikkeuslupaa, jossa poiketaan työaikalain mukaisesta viikoittaisen työajan enimmäismäärästä (40 h). Tarkemmat perustelut Palomiesliitto on esittänyt 34 §:n yhteydessä.

**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:**

-

Jaakkola Pasi  
Suomen Palomiesliitto SPAL ry