

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, eräin muutoksin

Yleiset kommentit esityksestä:

Työaikalakiesitys lisää voimassa olevaan lakiin verrattuna merkittävästi mahdollisuuksia edistää sekä työnantaja- että työntekijälähtöisiä joustoja. Työaikalain soveltamisalaa on selkeytetty ja asiantuntija- ja tietotyöhön liittyvät uudet elementit kuten joustotyöaika, liukuvan työajan laajentaminen ja työaikapankin käyttö ovat hyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta merkittäviä parannuksia nykytilaan. Laissa on edelleen säilytetty työaikadirektiiviin perustuvat enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika koskevat säännökset.

Lakiesityksessä jaksotyön käyttömahdollisuuksia laajennetaan ja ylitöiden teettämistä helpotetaan ylitöihin liittyviä rajoituksia vähentämällä. Nämä esitykset lisännevät jaksotyön ja pitkien työrupeamien yleistymistä ja sitä kautta myös niihin liittyviä terveyshaittoja, koska jaksotyössä vuorokausilepoon liittyvät määräykset ovat väljemmät ja työvuorojen ennakointi on vaikeampaa. Työterveyslaitos ei näe jaksotyön sallimista joillakin esitetyistä aloista perusteltuna, koska poikkeavat työajat monilla aloilla voitaisiin tehdä myös vuorotyösäädösten puitteissa.

Alle 11 tunnin vuorokausilevon salliminen jaksotyössä tulisi rajoittaa tilanteisiin, joissa vain työn organistointiin liittyvät tekijät sitä edellyttävät. Työturvallisuuslain mukaan ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä”. Työaikadirektiiviin perustuvien työsuojelumääräysten, kuten vähintään 11 tunnin vuorokausilevon noudattaminen ei sen sijaan voi perustua vapaaehtoisuuteen kuten työaikalain luonnoksessa esitetään. Työaikalaki on ns. vähittäispakottava säädös, jonka tavoitteena on kohtuuttomien pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittaminen ja riittävän pitkien lepoaikojen turvaaminen työntekijöille. Säännösten noudattamista ei voi tehdä vapaaehtoiseksi, sillä vastuu työturvallisuuteen vaikuttavista työolosuhteista myös palautumismahdollisuuksien osalta on työnantajalla.

Esitetty ylitöiden teettämiseen liittyvien säännösten väljentäminen lisännee ajoittain hyvin pitkien ja siten työturvallisuuden näkökulmasta riskejä lisäävien työrupeamien määrää. Esitämme, että ylitöiden teettämiseksi tulisi asettaa kuukausittainen katto. Työaikalain uudistusluonnoksessa esitetään, että työvuoroluettelo voi olla vain viikon mittainen ja että sen voisi julkaista vain viikkoa ennen sen alkamista. Työvuoroluettelon tyypistyminen viikkoon tekee työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeaksi. Ehdotamme työvuoroluettelon minimipituudeksi kolmea viikkoa ja sen julkaisemista vähintään kahta viikkoa aiemmin.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Nykytilan arvioissa on huomioitu tutkimustieto henkilökohtaisten työaikajoustojen tarpeista ja hyödyistä mutta työnantajälähtöisten työaikajoustojen terveys- ja turvallisuushaittoihin liittyvä tutkimustieto on sivuutettu. Esimerkiksi ylityön vaikutuksista sydänterveyteen on tullut paljon uutta ja huolestuttavaa tietoa aivan viime vuosina. Kertynyttä tutkimustietoa ei ole huomioitu nykytilan arvioinnissa riittävästi.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Työaikalakiesitys lisäisi voimassa olevaan lakiin verrattuna merkittävästi mahdollisuuksia edistää sekä työnantaja- että työntekijälähtöisiä joustoja. Työaikalain soveltamisalaa on selkeytetty ja asiantuntija- ja tietotyöhön liittyvät uudet elementit kuten joustotyöaika, liukuvan työajan laajentaminen ja työaikapankin käyttö ovat hyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta merkittäviä parannuksia nykytilaan. Laissa on edelleen säilytetty työaikadirektiiviin perustuvat enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika koskevat säännökset.

Lakiesityksessä jaksotyön käyttömahdollisuuksia laajennetaan ja ylitöiden teettämistä helpotetaan ylitöihin liittyviä rajoituksia vähentämällä. Nämä esitykset lisännevät jaksotyön ja pitkien työrupeamien yleistymistä ja sitä kautta myös niihin liittyviä terveyshaittoja, koska jaksotyössä vuorokausilepoon liittyvät määräykset ovat väljemmät ja työvuorojen ennakointi on vaikeampaa. Työterveyslaitos ei näe jaksotyön sallimista joillakin esitetyistä aloista perusteltuna, koska poikkeavat työajat monilla aloilla voitaisiin tehdä myös vuorotyösäädösten puitteissa.

Alle 11 tunnin vuorokausilevon salliminen jaksotyössä tulisi rajoittaa tilanteisiin, joissa vain työn organistointiin liittyvät tekijät sitä edellyttävät. Työturvallisuuslain mukaan ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä”. Työaikadirektiiviin perustuvien työsuojelumääräysten, kuten vähintään 11 tunnin vuorokausilevon noudattaminen ei sen sijaan voi perustua vapaaehtoisuuteen kuten työaikalain luonnoksessa esitetään. Työaikalaki on ns. vähittäispakottava säädös, jonka tavoitteena on kohtuuttomien pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittaminen ja riittävän pitkien lepoaikojen turvaaminen työntekijöille. Säännösten noudattamista ei voi tehdä vapaaehtoiseksi, sillä vastuu työturvallisuuteen vaikuttavista työolosuhteista myös palautumismahdollisuuksien osalta on työnantajalla.

Esitetty ylitöiden teettämiseen liittyvien säännösten väljentäminen lisännee ajoittain hyvin pitkien ja siten työturvallisuuden näkökulmasta riskejä lisäävien työrupeamien määrää. Esitämme, että ylitöiden teettämiseksi tulisi asettaa kuukausittainen katto. Työaikalain uudistusluonnoksessa esitetään, että työvuoroluettelo voi olla vain viikon mittainen ja että sen voisi julkaista vain viikkoa ennen sen alkamista. Työvuoroluettelon tyypistyminen viikkoon tekee työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeaksi. Ehdotamme työvuoroluettelon minimipituudeksi kolmea viikkoa ja sen julkaisemista vähintään kahta viikkoa aiemmin.

Vaikutukset

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

-

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Työnantajalähtöisten joustojen kuten yötyön, pitkien työrupeamien tai riittämättömän palautumisen yleistymisen voivat aiheuttaa terveys-, turvallisuus- ja kustannusvaikutuksia sekä yrityksille että yhteiskunnalle.

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?

Työterveyslaitos on jo toimittanut työryhmälle lakivalmistelun aikana runsaasti materiaalia työaikoihin liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaikutuksista (kts. esim. <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyajat-ja-hyvinvointi-mit-tutkimus-kertoo>) Työterveyslaitos voi tarvittaessa päivittää alan kirjallisuutta työryhmälle.

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämän pykälän toista kohtaa” 2. työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää

työajastaan” tulisi täsmentää, sillä se voi aiheuttaa runsaasti tulkintaongelmia suhteessa joustotyöajan kohderyhmään.

On tärkeää että asiantuntijat otetaan työaikalain soveltamisen piiriin.

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

Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan Työaikalain tulee varmistaa terveyden ja työkyvyn säilyminen kaikessa työssä ja kaikilla toimialoilla. Esimerkiksi asiantuntijoita ei pidä sulkea työaikalain ulkopuolelle vaan työaikalainsäädännössä pitää ottaa nykyistä paremmin huomioon modernin tietotyön haasteet.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työhönsidonnaisuus matkustamisen aikana tulisi huomioida palautumisajan laskennassa. Tuemme työhönsidonnaisuus-käsitteen mukaan ottamista jotta työhönsidonnaisuus matkustamisen aikana voidaan erottaa lepoajasta.

Kaikki aika joka liittyy työnatajan 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?

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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:

Kriteerit työajan järjestämiseksi pykälän 7 mukaisesti jaksotyöksi puuttuvat. Perusteluiksi on mainittu mm. että ”työvuorojen pituudet tai ainakin viikoittainen säännöllinen työaika vaihtelevat”,

”mainitut työt on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivässä viikossa” tai että ”jaksotyöalat liittyvät yhteiskunnan elintärkeiden tarpeiden turvaamiseen”.

Nämä eivät kuitenkaan perustele sitä, miksi useita näistä töistä ei voitaisi tehdä vuorotyönä. Myös vuorotyössä voi olla eripituisia ja eri aikoina olevia vuoroja. Esimerkiksi meijereiden toiminta on nykyään normaalia prosessiteollisuutta ja vankiloiden työajat eivät ole lyhyellä tähtäimellä vaikeasti ennakoitavissa. Nämä kuten monet muutkin jaksotyölistalla olevat työt voitaisiin tarvittaessa toteuttaa vuorotyönä. Työterveyslaitos ei pidä jaksotyön yleisyyden lisäämistä työterveyden kannalta perusteltuna. Jaksotyössä työaikoja on vaikeampi ennakoida ja palautumiseen sekä työaikojen pituuteen liittyvät vähimmäisvaatimukset ovat normaaleja vuorotyösäädöksiä väljemmät. Jaksotyön lisääntyminen lisää siten vuorotyöstä johtuvia terveyshaittoja.

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

-

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

Jaksotyötä tulisi käyttää vain jos työtä ei voida pakottavista tai painavista syistä järjestää säännöllisenä vuorotyönä. Esimerkiksi työntekijän halu saada pidempiä yhtenäisiä vapaita vuorokausilevosta nipistämällä ei ole tällainen syy. Jaksotyön soveltamista tulisi arvioida uudestaan useilla esitetyistä aloista.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yövuoron pituuden rajoittaminen korkeintaan 8 tuntiin on perusteltua turvallisuuskriittisissä töissä joissa on korkea tapaturmavaara. Pitkät työvuorot lisäävät tapaturmariskiä (esim. Wagstaff ja Sigstad Lie 2011). Sen sijaan on epäselvää miksi esim. kaikki jakso- ja vuorotyöt on kategorisesti suljettu tämän kohdan ulkopuolelle kun taas esim. leipomoissa, huolto- ja korjaustöissä ei voi tehdä yli 8 tunnin yövuoroja.

Peräkkäisiä yövuoroja ei tulisi terveyden näkökulmasta olla yli 4 peräkkäin.

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

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

Tietyillä aloilla yötyön tekeminen yhteiskunnassa on 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:

Pidämme esitettyjä muutoksia liukuvassa työajassa hyvinä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pidämme joustotyöaika tarpeellisena lisänä työaikalakiin ja sen muotoilua onnistuneena. Joustotyön kohdalla tulee kuitenkin tarkentaa, että sovittaessa viikoittaisen vapaa-ajan sijoittamisesta, tulee siinä huomioida myös viikoittaisesta lepoajasta annetut ohjeet. On tärkeää, että myös joustotyöajassa säädetään viikkolevosta.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pidämme esitettyjä muutoksia työaikapankissa pääosin hyvinä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Erittäin hyvä ja työhyvinvointia edistävä lisäys työaikalakiin.

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:

Ylityömääräykseen liittyvä uusi neljän kuukauden tasoittumisjakso lisää mahdollisuuksia ajoittain hyvin pitkien viikko- ja kuukausityöaikojen tekoon. Erityisesti toistuvat yli 55 tunnin työviikot lisäävät unihäiriöiden ja tapaturmien, sepelvaltimotaudin, aivohalvauksen ja tyypin II diabeteksen riskiä, sekä alentavat kognitiivista toimintakykyä (Virtanen ym. 2012, Kivimäki ym. 2015, 2017 (IPD), Virtanen ym. 2015 (IPD), Melick ym. 2014, Bannai ym. 2014, Virtanen ym. 2009)

Vaikka työaika tasaantuisi neljän kuukauden jaksoissa normaaliksi, on todennäköistä että uudet ylityömääräykset lisäävät silti ainakin unettomuuden, työtapaturmien, rytmihäiriöiden ja

aivohalvauksen riskiä. Esitämme että ylitöille asetettaisiin myös kuukausittainen katto kuten nykyisessä työaikalaisissa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lisä- ja ylityökorvauksen ja sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettavan korvauksen vaihtaminen vapaa-ajaksi työnantajan ja työntekijän yhdessä sopien lisää mahdollisuuksia palautumiseen. Pidämme esitystä hyvänä.

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:

Useat tutkimukset tukevat vähintään 11 tunnin päivittäistä vuorokausilepoa riittävän palautumisen ja työturvallisuuden takaamiseksi (Vedaa ym. 2015, Ergonomics; Dahlgren ym. 2016, Chronobiology International). Työturvallisuuslain mukaan ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä”. Alle 11 tunnin vuorokausilevon salliminen erityisesti jaksotyössä, mutta myös kaikissa muissakin työaikamuodoissa tulisi rajoittaa tilanteisiin, joissa vain työstä johtuva tarve organisoida työ jaksotyönä sitä edellyttää. Työaikadirektiiviin perustuvien työsuojelumääräysten noudattaminen ei voi käsittääksemme perustua vapaaehtoisuuteen (yhtenä perusteluna vuorokausilevon lyhentämiselle esitetään mm. työntekijän omaa toivomusta saada pidempiä yhtenäisiä vapaita) kuten nyt esitetään. Työaikalaki on ns. vähittäispakottavaa oikeutta jossa sääntelyn tavoitteena on kohtuuttomien pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittaminen ja riittävän pitkien lepoaikojen turvaaminen työntekijöille. Säädösten noudattamista ei tule tehdä vapaaehtoiseksi sillä vastuu työturvallisuuteen vaikuttavista työolosuhteista myös työaikojen osalta säilyy työnantajalla.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Toistuvat alle 11 tunnin vuorokausilevot lisäävät unihäiriöitä, väsymystä ja työtapaturmien riskiä sekä vähentävät tätä kautta myös työn tuottavuutta (Vedaa ym. 2015, Ergonomics; Dahlgren ym. 2016, Chronobiology International).

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Viikoittaista vapaa-aikaa koskeva säädös on hyvä, mutta esitämme että viikoittaista vapaa-aikaa koskeva pykälään viitataan myös joustotyöaikaa koskevissa säädöksissä jotta siten lain voimaan tultua tämä pykälä ohjaisi myös joustotyöaikaa noudattavia työntekijöitä ja työnantajia.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työvuoroluettelon laatiminen vain viikoksi ja vain viikkoa ennen sen alkamista hyvin lyhyt ajanjakso työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta. Esitämme työvuoroluettelon laatimista vähintään kolmeksi viikoksi ja sen julkaisemista vastaavasti vähintään kahta viikkoa ennen työvuorojakson alkamista.

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:

-

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:

-

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:

-

Koivula Antti
Työterveyslaitos

Härmä Mikko
Työterveyslaitos - Tutkimusprofessori Mikko Härmä, Työterveyden
tutkimus- ja palvelukeskus