

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

## **Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki**

### **Yleistä**

#### **Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?**

Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua

#### **Yleiset kommentit esityksestä:**

Työaikalain uudistaminen on tarpeellista, mutta kolmikantaiselle työryhmälle annettu määräaika lain kokonaisuudistukselle oli poikkeuksellisen lyhyt. Joustoja on tehty työsuojelun kustannuksella.

On erittäin ongelmallista, ettei näin tärkeässä kokonaisuudistuksessa saavutettu työryhmässä yhteisymmärrystä. Laki edellyttäisikin vielä kolmikantaista jatkovalmistelua.

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

-

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

Työaikalain yksiselitteinen tavoite on suojella työntekijää kohtuuttoman pitkiltä vuorokautisilta työajoilta ja turvata riittävät palautumis- ja lepoajat.

Erilaiset työaikajoustopot, kuten liukuva työaika tai etätyö, ovat monilla työpaikoilla olleet toimiva tapa yhteen sovittaa työtä ja perhe-elämää. Kuitenkin joustot saattavat entisestään lisätä kokonaisuormitusta siellä missä tähänkin saakka on ollut jaksamisen kanssa ongelmia. Työn, ylityön ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on edelleenkin relevanttia.

Paikallinen sopiminen työaika-asioissa tulee jatkossakin toteuttaa pääsääntöisesti työehtosopimusten ja luottamusmiesten kautta. Neuvottelutilanteessa tasa-vertaiseksi katsotuille

työmarkkinajärjestöille voidaan antaa laajat sopimisen mahdollisuudet. Työsuojelun toteutumisen varmistamiseksi yksilötason sopimista voidaan lisätä vain hyvin rajatusti.

## Vaikutukset

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

-

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

Työryhmän mietinnössä erilaisia työn joustomahdollisuuksia on lisätty ja rajoja väljennetty, mutta näistä johtuviin kuormitusongelmiin tai työn ja yksityiselämän rajanveto-ongelmiin ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota. Ylipäätään erilaisiin työaikoihin liittyvät työsuojelulliset ongelmat on mietinnössä lähestulkoon sivuutettu. Tärkeää olisi, että uuden lain ohella päätettäisiin perusteellisesta seurantatutkimusta niiden joustojen vaikutuksista työkuormitukseen, jotka jäävät lopulliseen lakiin.

**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?**

Pro tekee vuosittain laajan työmarkkinatutkimuksen, jossa selvitetään myös työaikoihin liittyviä asioita. Materiaali on erittäin kattavaa ja yleisesti kaikkien käytettävissä. Se antaa käyttökelpoista tietoa sekä työajoista tällä hetkellä että niiden kehittymisestä pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen mukaan viikonlopputyöt kokonaisuudessaan vähentävät työtyytyväisyyttä ja ylipitkät työviikot muutoinkin työn tuottavuutta. Mahdolliset korvaukset eivät riitä kompensoimaan arvokkaan vapaa-ajan menetystä. Jäsenten toiveena olisi yleisesti työajan lyhentäminen.

Jatkovalmistelussa tulee kiinnittää enemmän huomiota myös Työterveyslaitoksen lausuntoon ja olemassa olevaan tutkimusmateriaaliin.

**Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:**

-

## 1 Luku Soveltamisala

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ensimmäisen kohdan perusteella soveltamisalan ulkopuolelle jäisi yrityksen johto. Perustelujen mukaan tähän ryhmään kuuluisivat henkilöt, jotka ovat itsenäisesti vastuussa tietystä toiminnosta tai

kokonaisuudesta ja toimisi muiden työntekijöiden esimiehenä. Merkitystä olisi myös työntekijän asemalla: Johtajan tulisi organisaatiossa sijoittua siten, että hän olisi vastaavassa asemassa muiden johtajien kanssa.

Toisen kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja että työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Ehdotetun säännöksen perusteella työntekijä jäisi kokonaan työaikalain ulkopuolelle kahdessa tilanteessa: aseman perusteella tai tehtävien luonteen perusteella. Lisäksi edellytyksenä on tietty työaika-autonomia. Soveltamisalapoikkeuksen arviointi tehtäisiin näiden kriteerien perusteella kokonaisarviointilla.

Työaika-autonomialla tarkoitettaisiin sitä, että työntekijä voisi itse päättää sekä työpäiviensä pituudesta, että työaikansa sijoittelusta. Tämän voidaan sanoa olevan asiantuntijatyössä hyvinkin tavanomaista. Ehdotuksen perustelujen mukaan käytännössä edellytyksenä olisi, ettei työntekijälle ole määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa. Perustelut ovat kuitenkin hyvin tulkinnanvaraiset ja osin ristiriitaisetkin. Ehdotettu säännös on myös päällekkäinen ehdotetun joustotyöpykälän (13 §) kanssa.

Perustelujen mukaan työntekijän työskentelyä arvioitaisiin kokonaisuutena ja jos soveltamisalapoikkeuksen kriteerit täyttäisivät, olisi työntekijän työsuhde kokonaisuudessaan työaikalain ulkopuolella. Kun työ monilla työpaikoilla on projektiluontoista ja toimenkuva sekä esimies vaihtuvat muutaman kuukauden välein, olisi kertakaikkinen lain ulkopuolelle sulkeminen kulloisenkin toimenkuvan ja esimiehen mukaan erittäin ongelmallista. Todellisenä vaarana on, että laaja joukko esimiehiä ja itsenäistä asiantuntijatyötä tekeviä jää pysyvästi lain ulkopuolelle.

Tutkimustietoa joustavan työn (työaika-autonomia, keskimäärin yli 40 h/vko työskentely) aiheuttamista ongelmista on runsaasti olemassa (Salo ym. 2014, TTL 2016, TTL 2017). Tämän tyyppinen työ aiheuttaa tyypillisesti unihäiriöitä, heikentää työstä irrottautumista, kasvattaa työtapaturmien ja onnettomuuksien riskiä, lisää kroonisia terveysriskejä ja heikentää toimintakykyä ja tuottavuutta. Työaikasuojaus itsenäisessä asiantuntijatyössä on edelleen relevanttia, eikä heidän rajaamisensa työaikalain ulkopuolelle ole perusteltua.

Pro katsoo, että soveltamisalapoikkeusta on ehdotetussa muodossa mahdoton hyväksyä.

Työaikalaki on osa työlainsäädäntöä, jota sovelletaan yleisesti työsuhteisiin. Olisi täysin epä johdonmukaista, jos työntekijä kuuluisi kaikkien muiden työlakien piiriin, mutta työaikasuojaus

katsottaisiin tarpeettomaksi. Esimerkiksi työturvallisuuslain 10 § edellyttää, että myös työajasta aiheutuvaa kuormitusta seurataan työpaikoilla. Työturvallisuuslaki koskee kaikkia työntekijöitä.

Työaikalain soveltamisalan tulee olla mahdollisimman laaja. Kokonaan lain ulkopuolelle on perusteltua jättää vain ylin johto.

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

Työaikalain soveltamisalan tulee olla mahdollisimman laaja. Esimies-, asiantuntija- ja toimihenkilötyön tulee olla jatkossakin lain soveltamisalan piirissä. Kokonaan työaikalain ulkopuolelle on tarkoituksenmukaista jättää vain ylin johto. Soveltamisalan ulottuvuutta ei voida perusteluissa todetun mukaisesti määritellä esimerkiksi yrityksen koon, tiettyjen ammattien tai tehtävien perusteella, vaan työntekijän tosiasiallisen johtoaseman perusteella.

## **2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo**

### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pro katsoo, että ehdotettu säännös ei riittävällä tavalla ratkaise matkustamisen aiheuttamia ongelmia työkuormitukseen ja muuhun yksityiselämään. Perusteluissakaan ei tarkemmin täsmennetä, millä tavoin työnantaja olisi velvollinen varmistamaan työntekijän oikeuden riittävään palautumiseen.

Säännöllisenä työaikana matkustamisen tulee olla aina työaikaa. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamisen tulisi olla työaikaa, jos matkustamisen aikana tehdään työtä.

Matkustaminen ei voi missään tilanteessa olla lepoaikaa. Lepoaika on määriteltävä laissa EU:n ratkaisukäytäntöä vastaavalla tavalla. Työaikadirektiivin tulkintakäytännössä lepoajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä ei ole millään tavalla sidottu työhönsä eikä ole velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä.

Erilaiset koulutustilaisuudet tulisi lähtökohtaisesti lukea työaikalain mukaiseksi työajaksi.

**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?**

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

Työssä matkustaminen on lisääntynyt ja muodostunut osaksi monen työntekijän toimenkuvaa. Matkustamisen aikana työntekijä on käytännössä sidottu aikaan ja paikkaan, eikä voi tosiasiallisesti päättää itse ajankäytöstään.

Ehdotettu säännös on tulkinnanvarainen siltä osin, mitä on pidettävä työsuorituksena. Tavallista on, että matkustuksen aikana hoidetaan puheluita, kirjoitetaan esityksiä, vastataan sähköposteihin ja tehdään muutoinkin työhön liittyviä tehtäviä. Todennäköisenä voidaan pitää, että näihin tilanteisiin liittyvät erimielisyystapaukset jatkossa lisääntyvät.

Perustelujen mukaan koulutus olisi työaikalain tarkoittamaa työaikaa ainoastaan silloin, jos se katsotaan osaksi työntekijän työtehtäviä ja työntekijällä on velvollisuus siihen osallistua (esimerkiksi perehdytys tai laitekoulutus).

Pro pitää erittäin ongelmallisena sitä, että työntekijän hakeutuessa ammattitaitoa ylläpitävään, työtehtävän edellyttämään koulutukseen jota esimies suosittelee, puoltaa ja jopa edellyttää, koulutus ei olisi yksiselitteisesti työaikaa. Työ vaatii nykyään jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä.

Perustelujen mukaan työn teettäminen työsopimuslain mukaisen työajan ulkopuolella edellyttää työntekijän suostumusta. Onkin tärkeä huomata, ettei koulutustilaisuuden pakollisuus voi olla kriteeri sille, että koulutus luetaan työajaksi. Esimerkiksi kolmivuorotyössä työssä välttämättömän koulutuksen järjestäminen säännöllisenä, työsopimuksen mukaisena työaikana ole mahdollista, vaan koulutus on välttämätöntä järjestää työntekijän vapaapäivänä. Työtehtävien kannalta välttämättömään koulutuksen katsominen taas työntekijän lepoajaksi on sangen outo ajatus.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ehdotettu säännös vastaa pääosin nykyistä säännöstä. Kuten nykyisinkin varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-aikaa. Pro katsoo, että 1 momentti on edelleen tulkinnanvarainen ja riittämätön estämään kohtuuttoman, tosiasiallisen työhön sidonnaisuuden

Toisen momentin mukaan varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Korvauksen määrä on käytännössä siis jätetty työpaikoilla työehtosopimuksilla sovittavaksi. Käytännössä korvauksen suuruus on useimmiten sidottu vasteaikaan (aika työkutsusta työn suorittamisen aloittamiseen). Pro katsoo, että tämä käytännössä laajasti hyväksytty periaate olisi syytä kirjata lakiin.

Pro kannattaa ehdotusta työpaikkapäivystyksen lukemisesta jatkossa työajaksi ja mukaan enimmäistyöaikoihin.

### 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:**

Jaksotyö on työsuojelun kannalta erityisen ongelmallinen työaikamuoto. Siinä työvuorot ovat usein hyvin epäsäännöllisiä palautumisen jäädessä riittämättömäksi. Myös pitkät työvuorot ovat tutkimusten perusteella selkeä riski terveydelle ja turvallisuudelle. Työvuorojen välin tulee olla aina vähintään 11 tuntia.

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

-

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

Koska kysymys on työajan poikkeuksellisesta järjestämisestä tietyissä tehtävissä, Pro ei kannata käyttöalan laajentamista. 8 kohdassa mainitut tukitoiminnot ovat lisäksi liian epämääräinen käsite. Jaksotyön käyttöala tulee pitää mahdollisimman suppeana.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Jatkossa tilapäinen yötyö olisi sallittu. Yötyö on työsuojelun näkökulmasta erittäin ongelmallista. Yötyö lyhentää unen pituutta ja väsymys lisää työtaturmien ja liikenneonnettomuuksia riskiä. Työterveyslaitoksen mukaan peräkkäisiä yövuoroja saisi olla enintään neljä peräkkäin.

Myös tilapäiselle yötyölle tulisi säätää kriteerit ja sen käyttöä tulisi voida valvoa. Yötyön käyttöalaa ei tule lisätä.

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

-

**Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa 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:**

Ehdotusta tulee täsmentää siten, että liukuvan työajan osalta kaikki työ tulee näkyväksi ja asianmukaisesti korvatuksi. Enimmäissaldojen ylityksiä ei tule sallia. Jos saldoja ei poikkeuksellisesta työkuormasta johtuen ehditä pitämään vapaana, tulee ne korvata. Kaikki työtunnit, myös ns. leikatut saldot tulee olla käytössä kokonaistyökuormitusta arvioidessa.

Mahdollisuus pitää liukumatummit kokonaisina päivinä on tärkeää. Liukuvan työajan rajoja voidaan hieman väljentää, kunhan samalla luodaan purkumekanismi saldorajat ylittävien liukumatummitien osalta.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ehdotettu pykälä on erittäin tulkinnanvarainen ja sanamuodoltaan hyvin lähellä 2 §:n 1 momentin 2 kohdan poikkeussäännöstä. Tämä on omiaan aiheuttamaan rajanveto- ja tulkintaongelmia lain soveltamisessa. Todellisena vaarana on työantajan ensisijainen pyrkimys tulkita soveltamisala poikkeusta mahdollisimman laajasti, mikä tarkoittaisi joustotyöajan käyttöalan jäämistä kapeammaksi kuin on ollut tarkoitus.

Myös työaikakirjanpitoon liittyy tältä osin paljon tulkinnanvaraisuutta. On epäselvä, miten esimerkiksi ylitöiden seuraaminen tältä osin käytännössä toteutetaan, ellei käytössä ole sähköinen, etänä käytettävä ajanhallintajärjestelmä.

Laista ei myöskään käy ilmi, miten käytännössä varmistetaan työntekijän mahdollisuus tosiasiallisesti itse päättää työajoistaan. Käytännössä tämä edellyttäisi työhön liittyvien yhteydenottojen pelisäännöistä sopimista.

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

Joustotyön käyttömahdollisuutta ei tule rajata tiettyihin ammatti- tai henkilöstöryhmiin.

### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pro kannattaa työaikapankkia koskevan pykälän ottamista lakiin. Ehdotettu säännös on kuitenkin tulkinnanvarainen ja vaatisi täsmentämistä. Pykälää tulee tarkentaa siten, että selvästi käy ilmi mitä työaikapankin perustaminen edellyttää kollektiivitasolla (pankin perustaminen) ja yksilötasolla (haluaako työaikapankkia käyttää). Samoin järjestelmän lakkauttamiseen, työntekijän irtautumiseen ja tietyt pankkivapaisiin liittyvät kysymykset jäävät epäselviksi.

Työaikapankin sisällön ja käyttönoton osalta lähtökohtana tulee olla sopiminen kollektiivisesti luottamusmiehen kanssa. Yksittäinen työntekijä tämän jälkeen päättää pankkiin liittymisestä ja ajan siirtämisestä pankkiin sovituisissa rajoissa.

Sääntelyllä ei saa mahdollista sitä, että työnantajaansa nähden heikommassa asemassa oleva työntekijä painostetaan sopiminaan työaikapankista, jossa työnantaja määrää yksipuolisesti työpäivien pituudesta ja vapaiden ajankohdista. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että sopijana on työntekijäpuolella luottamusmies.

Lisäksi laissa tulisi täsmentää, että mikäli pankkiin siirretään liukuvan työajan +saldoja tai ylitöitä, pankin kautta ei kierretä ylitöitä tai työajan enimmäismäärää koskevia säännöksiä. Lain perälaudan mukainen oikeus saada työaikapankkiin kertynyttä vapaata voisi olla kahta viikkoa pidempikin. Perusteltua olisi myös, että vapaa-ajankohdan saisi lähtökohtaisesti määritellä työntekijä sovittua tai säädettyä ilmoitusaikaa noudattaen, ellei vapaan pitoajankohdasta päästä sopimukseen. Tämä aika voisi olla 4 kuukautta, kuten vuosilomalain 27 §:n mukaisessa säästövapaassa.

Työsuhteen päättyessä pankkiin kertynyt vapaa tulee korvata rahana, elleivät työntekijä ja työnantaja muuta sovi. Ehkäisi sen, että työnantaja sijoittaa yksipuolisella ilmoituksella kertyneen vapaan irtisanomisajalle.



Koska paikallisten osapuolten sopimusvapautta työaikapankeista sovittaessa rajoittavat paitsi lain säännökset myös työehtosopimukset, on luontevaa, että jatkossakin ensisijaisesti työehtosopimusosapuolet sopivat myös työaikapankkien alakohtaisista pelisäännöistä. Näin pystytään arvioimaan parhaiten alakohtaiset tarpeet myös työpaikkakohtaisen sopimisen osalta.

**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:**

Käytännössä säännös ei koskisi työsopimuksia, joissa on sovittu kiinteästä osa-aikatyöstä. Osa-aikaisten työntekijöiden asettaminen tällä tavoin sattumanvaraisestikin keskenään eri asemaan ei voi olla lainsäätäjän tarkoitus.

Pro kannattaa uutta 3 momentin määräystä mutta katsoo, että se tulisi yhdenvertaisuuden vuoksi laajentaa koskemaan kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä.

**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?**

Mahdollisuus vuorokausilevon lyhentämiseen jaksotyössä tulisi olla mahdollista vain todellisissa poikkeustilanteissa. Jaksotyö on jo muutoinkin poikkeuksellisen raskas työaikamuoto.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännös muuttaa nykyistä käytäntöä, jonka mukaan viikottainen vapaa-aika on annettava kerran viikossa. Pro katsoo nykyisen säännöksen olevan selkeämpi ja työaikasuojelun kannalta parempi.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 7 luku. Työaika-asiakirjat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vuoksi työvuoroluettelo tulisi antaa mahdollisimman aikaisin ja pidemmäksi aikaa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työaikoihin vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pro esittää lisäystä, jonka mukaan työnantajan tulisi antaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työaikapankkia koskevat sopimukset sekä pyynnöstä tiedot työaikapankkeja koskevasta työaikakirjanpidosta.

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ehdotetun säännöksen 3 momentin perusteella työehtosopimusosapuolet voivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Pro vastustaa tällaisen opt out -säännöksen lisäämistä työaikalakiin. Asia on tullut luonnokseen täysin uutena ja yllättäen, eikä pykälän vaikutuksia ole arvioitu.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Paikallinen sopiminen työaika-asioissa tulee jatkossakin toteuttaa pääsääntöisesti työehtosopimusten ja luottamusmiesten kautta. Neuvottelutilanteessa tasa-vertaiseksi katsotuille työmarkkinajärjestöille voidaan antaa laajat sopimisen mahdollisuudet. Työsuojelun toteutumisen varmistamiseksi yksilötason sopimista voidaan lisätä vain hyvin rajatusti.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Kiinteä ylityökorvaus on poikkeus, eikä sen käyttöä tulisi lisätä. Lakiin tulee kirjata selkeästi, että työaika tulee seurata silloinkin, kun sopimus on tehty.

Pro pitää säännöstä ongelmallisena 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun soveltamisalapoikkeuksen ja 13 §:n joustotyön välisen rajanveto-ongelman vuoksi. Koska sopimus on kytketty 13 §:n mukaiseen joustotyöaikaan, tulee tämäkin sopimuksen olla samoin edellytyksin irtisanottavissa.

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Esitykseen on lisätty mahdollisuus hakea poikkeuslupaa 25 §:n vuorokausilepoa koskevista säännöksistä. Uudesta laista näyttää myös puuttuvan mahdollisuus yksilökohtaiseen harkintaan vuorotyön rajoista poikkeamisissa. Myös kirjanpitoa koskeva poikkeuslupamenettely muuttuisi.

Ehdotuksen mukaan Aluehallintovirasto voisi myöntää jatkossa kaikki poikkeusluvat määräaikaisena tai toistaiseksi. Ehdotus antaisi myös mahdollisuuden sopia työpaikalla vapautuksen jatkamisesta kaikkien kohdassa määrättyjen Aluehallintoviraston myöntämien lupien kohdalla, mikäli olosuhteet eivät ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet oleellisesti.

Käytännössä ehdotus tarkoittaisi, että jatkossa entistä harvempi työnantaja hakee Aluehallintovirastolta poikkeuslupaa, koska mm. sallitut jaksotyö- ja yötyötehtävät on määritelty

laajemmin ja yötyötä saa teettää satunnaisesti kaikilla aloilla ilman poikkeuslupaa. Toisaalta poikkeusluvan voi saada helpommalla, koska sen ehtoja on väljennetty (esim. yötyö).

Poikkeuslupamenettely on tärkeä keino valvoa, että työaikalakia sovelletaan siten kuin on ollut tarkoitus. Lainsäätäjän tarkoittamista poikkeustilanteista ei saa tulla pääsääntö. Pro ei hyväksy, että hallinnollisen taakan vähentämisen nimissä vähennetään viranomaisten poikkeuslupien valvontaa siten, että se vaarantaa työntekijöiden oikeuden työaikasuojaan ja sitä kautta turvalliseen ja terveelliseen työhön.

**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:**

-

Ahonen Pia  
Ammattiliitto Pro ry