

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:

Työaikojen sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata työntekijälle terveelliset ja turvalliset työolot. 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.

Uudistetun työaikalain tulee luonnollisesti ottaa huomioon uudet työn tekemisen tavat ja muodot, kuitenkin niin, että työntekijää suojellaan liiallisilta ja kuormittavilta työajoilta ja -tavoilta. Työntekijöiden työhyvinvointi ja työssäjaksaminen tulee turvata jatkossakin etenkin, kun yhteiskuntapoliittisena tavoitteena on pidentää työuria. Lisäksi tutkimuksellinen tieto osoittaa, että työajoilla ja niiden järjestämisen tavoilla on terveydellisiä ja sosiaalisia vaikutuksia.

Ehdotettu luonnos uudeksi työaikalaksi on STTK:n näkemyksen mukaan monin osin ongelmallinen ja tulkinnanvarainen. Tämän vuoksi STTK katsoo, että ehdotusta ei voida hyväksyä. Uusien säännösten tulisi olla tasapainoisia ja työsuojelullista näkökulmaa korostavia.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Tekstissä on kuvailtu nykyistä työaikalakia ja käytäntöä lähinnä säädöstekstin ja oikeuskäytännön näkökulmasta. Ymmärrettävistä syistä kuvaus jää erittäin pintapuoliseksi eikä pureudu käytännössä esiin tulleisiin ongelmallisuuksiin. Kansainvälinen kehitys on esitetty pääpiirteissään. Nykytilan arvio perustuu lähinnä yleisen tason tilastotietoon ja kuvaukseen toimintaympäristössä ja työnteon

tavoissa tapahtuneista muutoksista. Arviossa on käsitelty hyvin pintapuolisesti työsuojelullista, terveydellistä ja sosiaalista näkökulmaa, jolla on olennainen merkitys pohdittaessa lainsäädäntöön tehtäviä muutoksia.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Kuvaus esityksen tavoitteista on sisällöltään varsin epäyhtenäinen. Ns. punainen lanka puuttuu. Toisaalta vedotaan työaikadirektiivistä aiheutuviin muutostarpeisiin ja toisaalta joustoista sekä sopimisen merkityksestä. Tavoitteissa pitäisi tuoda huomattavasti selkeämmin esille työsuojelullinen näkökulma.

Vaikutukset

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

Esityksen vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen pitäisi tuoda selkeästi esiin omassa jaksossaan. Vaikutuksia on kyllä jonkin verran käsitelty, mutta epäyhtenäisesti. Kokonaiskuvaa on vaikea hahmottaa eikä varsinaisia johtopäätöksiä ole tältä osin tehty.

Lakiehdotukseen on otettu säännös ns. opt out –mekanismista, jota ei ole aiemmin Suomessa käytetty. Opt out –järjestelmä ei ole käytössä muissakaan Pohjoismaissa. Kyse on yksilötason sopimismahdollisuuden lisäämisestä, jolla saattaa olla arvaamattomia seurauksia. Se, että järjestelmän käyttöönotto edellyttää työehtosopimusta, ei poista vaikutusarvioinnin tarpeellisuutta. Tätä koskeva arviointi on ehdottomasti tehtävä ennen tämän kaltaisen instrumentin lisäämistä työaika sääntelyyn. Etenkin tulee selvittää järjestelmän vaikutukset työntekijöiden terveyteen, mutta myös työllisyyteen. Lainsäädännöllisistä muutoksista ei saa seurata se, että työllisyyttä heikennetään jo työssä olevien työntekijöiden työaika pidentämällä. Tämä ei palvele myöskään työurien pidentämisen tavoitetta.

Esitykseen tulee lisätä sukupuolivaikutusten arviointi, erityisesti jaksotyön osalta.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Lakiehdotukseen on otettu säännös ns. opt out –mekanismista, jota ei ole aiemmin Suomessa käytetty. Kyse on yksilötason sopimismahdollisuuden lisäämisestä, jolla saattaa olla arvaamattomia seurauksia. Se, että järjestelmän käyttöönotto edellyttää työehtosopimusta, ei poista vaikutusarvioinnin tarpeellisuutta. Tätä koskeva arviointi on ehdottomasti tehtävä ennen tämän kaltaisen instrumentin käyttöönottoa. Lisäksi jaksotyö- ja yötyösäännösten muuttuminen nykyisestä tulee arvioida työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.

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

Lakiesitys ei tuone merkittävää lisäystä työnantajan hallinnolliseen taakkaan.

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

Jatkovalmistelun aikana pitäisi perehtyä muun muassa Euroopan unionin tuomioistuimen tuomioon C-175/16 ja arvioida sen vaikutus ehdotettuun säädökseen.

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikalain tarkoituksena on suojella työntekijän työturvallisuutta ja terveyttä. Työaikasuoja kuuluu kaikille, joten työaikalain soveltamisalan tulee olla laaja. Ehdotetun 2 §:n 2 kohta on muotoilultaan niin tulkinnanvarainen, että sen voidaan katsoa laajentavan soveltamisalapoikkeuksen käyttöalaa. Käytännön syitä tai muita perusteita soveltamisalapoikkeuksen laajentamiselle nykyisestä ei ole. Asiantuntija- ja toimihenkilötyön tulee olla jatkossakin lain soveltamisalan piirissä. Soveltamisalan ulottuvuutta ei voida perusteluissa todetun mukaisesti määritellä esimerkiksi yrityksen koon, tiettyjen ammattien tai tehtävien perusteella, vaan työntekijän tosiasiallisen johtoaseman perusteella. Työntekotapojen muuttumisen aiheuttamat joustotarpeet on mahdollista ottaa huomioon yksittäisten säännösten osalta. Ehdotukseen onkin lisätty säännös joustotyöstä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa joustavampi tapa sijoittaa työaikaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Soveltamisalapoikkeussäännöksen ja joustotyösäännöksen soveltamisalat ovat kuitenkin niin tulkinnanvaraiset ja osin jopa päällekkäiset, että niiden käyttöala jää epämääräiseksi ja tulkinnanvaraiseksi. Soveltamisalapoikkeuksen käyttöalan tulee olla niin selkeästi määritelty, ettei lain soveltamisalaan kuulumisesta ole epäselvyyttä.

STTK:n esitys työaikalain 2 §:n 2 kohtaan:

”työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman ja johtamistehtäviin rinnastettavien työtehtävien luonteen perusteella on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan” tai

”työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman ja johtamistehtäviin rinnastettavien työtehtävien perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijällä on oikeus sekä tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan”.

Soveltamisalapoikkeuksen soveltamisalaan ehdotetaan lisättäväksi kohta 4, jonka mukaan työaikalakia ei sovelleta rajavartiolaitoksen työhön. STTK katsoo, että rajavartiolaitoksen virkamiesten työn sulkeminen työaikalain soveltamisen ulkopuolelle on työaikadirektiivin näkökulmasta kyseenalaista. Komission tulkintaohjeessa (COM(2017) 2601 final) todetaan, ”...Tämän seurauksena soveltamisalan ulkopuolelle jättäminen ei riipu siitä, kuuluvatko työntekijät jollekin direktiivissä 89/391/ EY tarkoitetulle alalle, vaan pikemminkin työntekijöiden näillä aloilla

suorittamien tiettyjen yksittäisten tehtävien luonteesta.” ja ”Työaikadirektiiviä sovelletaan näin ollen asevoimien, poliisivoimien tai pelastuspalvelun toimintaan. Sitä sovelletaan myös muihin erityisiin julkisiin tehtäviin, kunhan ne suoritetaan tavanomaisissa olosuhteissa.” Rajavartiolaitoksen virkamiehiä ei voida kategorisesti sulkea työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. STTK katsoo, että ehdotetun työaikalain 2 §:n 1 momentin kohta 4 tulee poistaa.

Tällä hetkellä osaan puolustusvoimien virkamiehistä sovelletaan työaikalakia valtion virkamiesten työajoista annetun asetuksen nojalla. Asetus ehdotetaan kumottavaksi. Muutos ei saa johtaa siihen, että tällä hetkellä edellä mainitun asetuksen nojalla työaikalain soveltamisen piirissä olevat jäävät lain soveltamisen ulkopuolelle.

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

Soveltamisalan tulee olla laaja. Asiantuntija- ja toimihenkilötyön tulee olla jatkossakin lain soveltamisalan piirissä. 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:

Ehdotetun säännöksen mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä ole samalla pidettävä työsuorituksena. Lisäksi työntajan olisi työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

Työssä matkustaminen on lisääntynyt ja muodostunut osaksi monen työntekijän työnkuvaa. Matkustamisen aikana työntekijä on käytännössä sidottu aikaan ja paikkaan, eikä voi tosiasiallisesti päättää ajankäytöstään toisin. Matkustaminen on niin kiinteästi sidoksissa työhön, ettei sitä voida laskea työntekijän lepoajaksi. Työaikadirektiivin tulkintakäytännössä lepoajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä ei ole millään tavoin sidottu työhönsä eikä ole velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä. Matka-aika lisättynä työajalla saattaa kokonaisuutena muodostua kuormittavaksi sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista vaikeuttavaksi tekijäksi.

Ehdotettu muotoilu tulee aiheuttamaan tulkintaongelmia siltä osin, kuin työntekijä ja työnantaja arvioivat ovatko esimerkiksi liikennöintivälineessä kirjoitetut sähköpostiviestit työsuorituksia vai eivät. Ongelmallisia ovat myös tilanteet, joissa työntekijä on kuljettanut esimerkiksi potilaan toisella paikkakunnalla sijaitsevaan sairaalaan ja joutuu kuljettamaan ambulanssin takaisin työpaikalle. Paluumatkaa ei välttämättä katsota työajaksi. Työnantajan tulkintaetuoikeudesta voi seurata se, että selvät työsuoritukset jäävät työajaksi katsomatta. Kaikki se toiminta, mitä työnantaja työntekijältään edellyttää, pitäisi katsoa työajaksi. Vastaavalla tavalla riittävän palautumisen käsite on niin

tulkinnanvarainen ja subjektiivinen, että se aiheuttaa käytännön työelämässä epäselviä tilanteita. Työaikadirektiivi määrittelee sekä vuorokausi- että viikkokohtaiset vähimmäislepoajat, joista voidaan poiketa vain direktiivin sallimin mahdollisuuksin, joten nämä lepoajat tulee turvata myös matkustamisen osalta.

Lepoaika tulee määritellä lain tasolla Euroopan unionin ratkaisukäytäntöä vastaavalla tavalla. Lepoaika tulee määritellä ajaksi, jolloin työntekijä ei tee työtä eikä ole työnantajan käytettävissä. Työntekijällä ei voi lepoaikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estävät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä. Lepoajan määrittely on välttämätöntä työn ja vapaa-ajan selkeälle erottelulle sekä tarpeellinen ottaen huomioon, että työ ulottuu vapaa-ajalle yhä enenevässä määrin.

STTK:n esitys: ”Matkustaminen säännöllisenä työaikana on työajaksi luettavaa aikaa. Matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella tulee lukea työajaksi, jos matkustamisen aikana tehdään työtä tai kyseessä on muu työnantajan edellyttämä toiminta. Matkustamista ei tule missään tilanteessa lukea osaksikaan lepoaikaa.”

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:

Työaikadirektiivin ja EUTI:n ratkaisukäytännön mukainen työajan käsite on sitovaa oikeutta. Työnantajasta johtuvien velvoitteiden tekeminen on työtä ja siihen käytetty aika on työaikaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotettu varallaolosäännös vastaa pääsääntöisesti nykyistä säännöstä. Kuten nykyisinkin varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-aikaa. Säännöstä on pidetty tulkinnanvaraisena ja riittämättömänä oikeussuojan takeena. Säännöksen perusteluissa pitäisi avata tarkemmin se, mitä kohtuuttomuudella tarkoitetaan. Säännöksen tasolla pitäisi ratkaista kysymys siitä, mitä kohtuuttomuudesta seuraa (onko kohtuuton varallaoloaika työaikaa tai pitääkö kohtuuttomasta varallaolojärjestelmästä luopua sekä mikä taho tämän kohtuuttomuuden todentaa). Työnantajan tulkintaetuoikeus heikentää merkittäväällä tavalla työntekijän mahdollisuuksia kyseenalaistaa varallaolojärjestelmän kohtuuttomuus.

Voimassa olevan työaikalain perusteluissa todetaan: Jos työtehtävät toistuvat varallaolon aikana "niin lyhyin väliajoin, että työntekijän on katsottava olevan jatkuvasti sidottu työhönsä, on tehtävien

väliset vapaahetketkin luettava työajaksi (TN 857–69 ja 503–58).” Tämä käsitys työajaksi luettavasta ajasta tulee varmistaa jatkossakin.

STTK katsoo, että kohtuuttomuuden arvioinnista ja sen vaikutuksista tulee säännellä siten, ettei tulkinnanvaraisuutta ole.

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:

Jaksotyöaikaa koskeva säännös on poikkeuksellinen tapa järjestää työaikaa. Säännöksessä mainitut alat perustuvat työaikadirektiivissä mainittuihin aloihin. Ehdotettu säännös laajentaa jaksotyön käyttöalaa nykyisestä, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä. Nykyisin jaksotyön soveltamisalan ulkopuolella olevat palo- ja pelastustoimi sekä ensihoito olisivat jatkossa jaksotyösäännöksen piirissä. Mainittujen alojen työaika on järjestettävissä nykyisellä tavalla jatkossakin, eikä tarvetta jaksotyön käyttöönotolle siten ole. Lisäksi jaksotyöstä voidaan sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa, joten tarvetta tuoda edellä mainitut alat pykälän soveltamisalan piiriin ei tästäkään syystä ole.

Pelastustoimen työaika on aina 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 aluehallintoviranomaisen myöntämällä poikkeusluvilla. Vastaavia poikkeuslupia on myönnetty runsaasti myös ensihoitoon. Keskimääräinen viikkotyöaika kyseisessä mallissa on 42 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa kyseisen työaikamallin toteuttamisen myös valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa, joskaan tätä mahdollisuutta ei ole käytetty.

Kyseinen työaika on havaittu pelastustoimeen parhaiten sopivaksi. Myös nykyisen työaikalain yksityiskohtaisissa perusteluissa on kahdessa kohtaa erikseen todettu palomiesten työajan perustuvan vuorokautiseen työaikaan. Pelastustoimi ja ensihoito ovat ns. yövartijatoimintaa, jossa ollaan jatkuvassa toiminta- ja pelastusvalmiudessa. 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 ja ensihoitoyksikön työhön. Vallitsevaa toimivaa käytäntöä ei tule muuttaa uusilla työaikamalleilla.

Lisäksi on epäselvää, mitä 8. kohdan toimintoihin kiinteästi liittyvillä tukitehtävillä tarkoitetaan. Kirjauksella ei pidä laajentaa jaksotyön käyttöalaa tältäkin osin.

STTK kiinnittää huomiota myös siihen, että 25 §:ssä säännelty 11 tunnin vuorokausilepo on jaksotyössä mahdollista lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä yhdeksään tuntiin. Vuorokausilevon tarkoituksena on turvata työntekijälle riittävä palautuminen työstä ja taata työntekijälle työstä irrottautumisen mahdollisuus. Pykälän sanamuoto mahdollistaa vähimmäislepoajasta poikkeamisen liian väljin edellytyksin, mikä heikentää lepoajan tarkoituksen toteutumista.

STTK katsoo, että jaksotyön käyttöalaa ei tule laajentaa palo- ja pelastustoimeen, ensihoitoon, terveyden- ja sairaanhoidon palveluihin, tietoliikenteeseen eikä toimintoihin kiinteästi liittyviin tukitehtäviin.

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

-

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

Palo- ja pelastustoimi, ensihoito, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, tietoliikenne sekä jaksotyösäännöksessä mainittuja aloja koskevat tukitoiminnot. Näitä aloja ei ole tarvetta siirtää jaksotyön käyttöalaa, vaan työaikojen järjestämisen tulee jatkossakin perustua vakiintuneeseen käytäntöön.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Käytännössä ehdotettu säännös mahdollistaa tilapäisen yötyön teettämisen. Tilapäisestä yötyön teettämisestä ei ole kuitenkaan säännöstä, jossa täsmennettäisiin esimerkiksi tilapäisyyden käsitettä ja sisältöä sekä sen suhdetta säännöllisenä pidettävään yötyön teettämiseen. Näin ollen käsite voi muodostua hyvin subjektiiviseksi. Ottaen huomioon yötyöhön liittyvät terveydelliset riskit pitäisi tilapäinen yötyö saattaa valvonnan piiriin. Yötyön keskimääräiseen kahdeksan tunnin tarkasteluun ehdotettu tasoittumisjakso on liian pitkä. Komissio on tulkintaohjeessaan todennut, että yötyöhön sovellettavan vertailujakson olisi oltava merkittävästi lyhyempi kuin viikoittaisen enimmäistyöajan laskemiseen käytetyn vertailujakson.

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

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

Toiminnan järjestämisen / palvelun tarjoamisen välttämättömyys.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotetussa säännöksessä on huomattavasti pidennetty tasoittumisjakson kestoja. Tarvetta näin suurelle ajalliselle pidentämiselle ei ole esitetty eikä STTK pidentämistä kannata.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaika koskeva säännös olisi uusi ja sen tarkoituksena on mahdollistaa joustavien työaikojen käytön työssä, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta, ja jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa ja valvo työntekijää. Joustotyöajan käsite on sisällöltään lähes identtinen ehdotetun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun soveltamisala-poikkeussäännöksen kanssa. Tämä tulee väistämättä aiheuttamaan työpaikoilla tulkintaongelmia. Käytännössä edellä mainitun lainkohdan laajasta tulkinnasta saattaa seurata se, että joustotyön käyttöala jää hyvin kapeaksi. Lain suojeluperiaatteen vuoksi lain soveltamisalan pitää olla laaja, sillä tarvittavaa joustoa olisi mahdollista saada käyttöön tässä säännöksessä tarkoitetulla joustotyöllä. Yksityiskohtaisissa perusteluissa ei pidä rajata joustotyön käyttömahdollisuutta tiettyihin ammatti- tai henkilöstöryhmiin.

Joustotyötä koskevassa säännöksessä on tilapäistä yötyötä koskeva kirjaus, joka saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia suhteessa yötyösäännökseen. Tilapäistä yötyön teettämistä on käsitelty edellä 8 §:n yhteydessä.

STTK katsoo, että ehdotettu työaikalain soveltamisalapoikkeuksen 2 §:n 2 kohta on ristiriidassa joustotyötä koskevan 13 §:n kanssa. Säännösten soveltamisalat tulee määritellä siten, ettei epävarmuutta säännösten soveltamisalasta ole.

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

Joustotyön ja soveltamisalaa koskevan poikkeussäännöksen soveltamisalat eivät voi olla miltään osin päällekkäiset. Lain soveltamisalan tulee olla laaja ja selkeä, jotta joustotyötä voidaan tosiasiallisesti hyödyntää. Lain suppea soveltamisala supistaa joustotyön käyttömahdollisuuksia. Joustotyön käyttömahdollisuutta ei tule rajata tiettyihin ammatti- tai henkilöstöryhmiin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankkia koskeva säännös on uusi ja sen tarkoituksena on säännellä työaikapankin reunaehdoista tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa ei ole järjestelmästä sovittu. Säännös on tulkinnanvarainen, kun kyse on järjestelmän käyttöönotosta ja toisaalta yksittäisen työntekijän järjestelmään liittymisestä. Säännöksestä pitäisi käydä selkeämmin ilmi se, miten järjestelmä otetaan käyttöön ja lakkautetaan (kollektiivisuus) ja se, miten yksittäinen työntekijä siihen voi liittyä tai siitä irtaantua. Tavoitteena pitää olla, että työaikapankin käyttöönotosta ja siihen sovellettavista ehdoista neuvotellaan yhteisesti. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta järjestelmään liittymisen pitäisi edellyttää nimenomaista sopimista. Lisäksi työntekijällä pitäisi olla oikeus disponoida yksittäisistä siirrettävistä eristä, kuten asiasta on ehdotuksessa säänneltykin. Työaikapankin säännöksillä ei saa vaikuttaa heikentävästi lisä- ja ylityön määräytymiseen ja niiden kompensoimiseen.

STTK katsoo, että työaikapankkia koskevaa säännöstä pitää täsmentää järjestelmään käyttöönoton, siihen liittymisen, järjestelmän lakkauttamisen ja siitä irtaantumisen 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:

Ehdotetun säännöksen mukaan lisätyöstä saisi jatkossakin sopia työsopimuksessa, ellei kyse olisi TSL 1:11 mukaisesta vaihtelevasta työajasta (esim. 0–40 h/vko). Vaihtelevaksi työaikasopimukseksi ei siis katsottaisi kiinteästä osa-aikatyöstä tehtyä sopimusta. Tämä on selvä epäkohta ja asettaa osa-aikatyötä tekevät työntekijät perusteettomasti eriarvoiseen asemaan sen perusteella, miten osa-aikaisuutta koskeva kirjaus on työsopimukseen tehty. Valitusta sääntelytavasta voi seurata se, että 0-sopimusten sijaan aletaan käyttää alhaista kiinteää tuntimäärää ja joustoa haetaan pysyvän lisätyösuostumuksen avulla. Näin ollen nykyinen 0-sopimuksia koskeva problematiikka siirtyy toiseen osa-aikatyömuotoon. Lainsäädäntöä uudistettaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei muutoksilla aiheuteta tietoisesti uusia tulkinta- ja yhdenvertaisuusongelmia.

STTK katsoo, että missään osa-aikatyön muodossa ei saa sopia lisätyösuostumuksesta työsopimuksessa.

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:

Jaksotyön osalta vuorokausilepoa olisi mahdollista lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Kriteeri on aivan liian väljä ja heikentää jaksotyömuodossa työskentelevien työaika-suojelua. Vuosikausilevon lyhentämisen tulisi olla poikkeuksellista ja tilapäistä. Työn tekeminen tulee järjestää siten, että 11 tunnin vuorokausilepo toteutuu ja vain poikkeuksellisista sekä erittäin painavista syistä sitä voitaisiin lyhentää.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Vuorokausilevon lyhentäminen jaksotyössä asettaa yhden työaika-muodon työntekijät eriarvoiseen asemaan ja heikentää heidän työaika-suojeluaan. Jaksotyö on työaika-muotona raskas ja ongelmallinen myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta.

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 työaika tekevien työntekijöiden oikeusturvan parantamiseksi. Liukuvan ja joustotyöajan osalta työvuoroluettelon korvaavassa sopimuksessa tulee olla kiinteä työaika. Työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet on liian laaja ja epämääräinen määritelmä, jotta työntekijä voisi erottaa työajan vapaa-ajastaan ja oikeus perhe-elämään turvataan.

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:

Ehdotetun säännöksen 3 momentin perusteella työehtosopimusosapuolet voivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Säännös perustuu työaikadirektiivin ns. opt out -poikkeamismahdollisuuteen, jonka perusteella työaika voidaan pidentää huomattavasti yli laissa säädetyn 48 tunnin enimmäismäärän. Säännöksen perusteluissa ei ole tuotu esiin syitä tai erityisiä aloja, joiden tarpeisiin säännös tarvitaan. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että työaikadirektiivi asettaa opt outin käytölle työntekijöitä suojaavia ehtoja. Opt out edellyttää aina työntekijän tapauskohtaista suostumusta. Työehtosopimuksilla ei voida sopia järjestelmän käyttöönotosta yksittäistä työntekijää velvoittavasti.

Opt out -järjestelmä ei ole ollut Suomessa käytössä aiemmin eikä muissakaan Pohjoismaissa. STTK katsoo, että järjestelmää ei ole syytä ottaa käyttöön jatkossakaan.

STTK vastustaa opt out -säännöksen lisäämistä työaikalakiin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa ns. kokonaispalkkaussopimus tiettyjen pykälässä mainittujen työntekijöiden osalta. Säännös on tulkinnanvarainen ja kytköksessä ehdotetun lain soveltamisalapoikkeussäännöksen 2 §:n 1 momentin kohtiin 1 ja 2 sekä joustotyöhön. Nämä kolme säännöstä muodostavat varsin epämääräisen kokonaisuuden, mikä saattaa aiheuttaa merkittäviä tulkintaongelmia työpaikoilla. Näin ollen kunkin säännöksen soveltamisalaa pitää täsmentää 2 §:n ja 13 §:n yhteydessä esiintuotujen näkökulmien valossa. Lähtökohtaisesti kokonaiskorvauksesta voisi sopia joustotyönkin osalta, jos joustotyön ja soveltamisalapoikkeuksen välinen suhde on riittävän selkeä.

STTK katsoo, että säännöksen soveltamisala edellyttää täsmentämistä ottaen huomioon, mitä yllä on esitetty 2 ja 13 §:n osalta säänneltäväksi.

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:

Asetusten kumoaminen ei saa millään tavalla heikentää asetuksissa turvattuja oikeuksia tai kyseenalaistaa työaikalain soveltamisalaan kuulumista.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Säännöksen 3 momentti tulee muuttaa muotoon ”tulee soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä...”

Päivi Gylling
STTK lakimies Inka Douglas