

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

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

### **Yleistä**

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

Kyllä, eräin muutoksin

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

SAK viittaa työryhmän jäsenten Juha Antilan ja Anu-Tuija Lehdon eriävään mielipiteeseen.

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

Ei lausuttavaa.

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

Työntekijä voi tehdä useampaa osa-aikaista työtä useammalle työnantajalle tai olla työntekijään verrattavassa asemassa (esim. C-413/13 Kunsten). Työryhmän esityksessä ei kuitenkaan ole käsitelty tällaisia tilanteita, vaikka kaikenlainen silpputyö on lisääntynyt ja arvioiden mukaan lisääntyy.

Työneuvoston asemaa olisi pitänyt tarkastella laajemmin. Myös työntekijä- ja työnantajaliitoille tulisi antaa mahdollisuus pyytää lausuntoa. Työneuvostosta pitäisi tehdä valvontaelin.

Toteutuessaan työryhmän esitys merkitsisi sitä, että työaikaista voitaisiin laajasti sopia huonommin joko työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa. Työryhmä ei kuitenkaan ole käsitellyt valvontaa tai sen tehostamista.

### **Vaikutukset**

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

Yötyön tekemisen terveyshaittoja olisi syytä käsitellä syvemmin, sillä niistä on olemassa runsaasti tutkimustietoa. Esitetyt muutokset jaksotyön soveltamisalaan tulevat mahdollistamaan yötyön tekemisen lisääntymisen

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

Ei lausuttavaa.

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

Keventää työnantajien hallinnollista taakkaa.

Työaikasopimusten tekeminen kirjallisesti ei ole hallinnollista taakkaa, sillä kirjallinen muoto estää suullista paremmin epäselvyyksiä ja sujuvoittaa siten työntekoa.

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

Työaikojen terveysvaikutuksia olisi syytä huomioida enemmän. Työterveyslaitoksella on siihen runsaasti materiaalia.

**Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:**

Ei lausuttavaa.

## 1 Luku Soveltamisala

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työaikadirektiivin soveltamisala on laaja. Tästä on myös EUT:n oikeuskäytäntöä (esim. 428/09 Isère, kohta 22 ja C-303/98 Simap, kohta 34). Direktiivin soveltamisalasta voidaan poiketa ns. itsenäisten (autonomisten) työntekijöiden kohdalla. Työryhmän esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 88 – 89) on tältä osin viitattu samoihin esimerkkeihin kuin direktiivin 17 artiklan 1 kohdan b ja c alakohdissa eli perheenjäseniin sekä uskonnollisiin toimituksiin. Esityksestä saa kuitenkin sen käsityksen, että pelkkä perheenjäsenyys ja uskonnollinen toimitus oikeuttaisivat jättämään edellä mainitut ryhmät työaikalain ulkopuolelle. Näin ei kuitenkaan ole vaan ulkopuolelle jättäminen edellyttää direktiivissä määriteltyä autonomiaa. Työryhmän esityksen perusteluja on tämän vuoksi syytä täsmentää ja korostaa, että jos säännöksessä kuvailtu itsenäisyys ei toteudu, kyseisiin työntekijöihin sovelletaan työaikalakia (ks. C-175/16).

Työryhmän esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on uskonnollisten toimitusten lisäksi mainittu uskonnolliset tehtävät. Työaikadirektiivissä (edes suomenkielisessä versiossa) ei kuitenkaan ole

mainittu tehtäviä vaan vain toimitukset. Jos tehtävät jätetään, laajennetaan työaikalain soveltamisalaa siitä, mitä se on direktiivissä. Tällainen laajentaminen on direktiivin vastaista, sillä poikkeuksia on tulkittava suppeasti (C-303/98, Simap, kohta 35 kohta, C-241/99 Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), kohta 29, Yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01 Pfeiffer, kohta 52 ja 54, C-52/04 Personalrat, kohta 42 ja 44, C-132/04 Komissio v. Espanja, kohta 22 ja 23 ja C-428/09 Isére, kohta 24). Uskonnolliset tehtävät on tämän vuoksi poistettava yksityiskohtaisista perusteluista.

On syytä selvittää, vastaako rajavartiolaitoksen virkamiesten työoikeudellinen asema työaikadirektiiviä.

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

Työaikalain soveltamisalan on oltava vähintään sama kuin työaikadirektiivin soveltamisalan. Myös itsenäisistä ammatinharjoittajista olisi syytä lausua, koska heihin sovelletaan tiettyjen edellytysten täytyessä työaikadirektiiviä (C413/13 Kunsten, kohdat 35 - 37).

Jos asetukset kumotaan, on syytä pikaisesti ryhtyä tarkastelemaan niiden työntekijöiden ja virkamiesten asemaa, joihin kumoutuneita asetuksia sovellettiin. Työaikalain pitää vastata työaikadirektiivin vähimmäisvaatimuksia.

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

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

Työajan käsitteen yksityiskohtaiset perustelut (mietinnön s. 93 – 94) ovat ongelmallisia, kun niitä verrataan työaikadirektiivin tarkoitukseen ja EUT:n oikeuskäytäntöön. Direktiivin tarkoituksena on nimittäin antaa konkreettinen muoto Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklalle, jolla tunnustetaan työntekijöiden oikeus muun muassa päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin. EUT on täsmentänyt tätä oikeutta, kun se on työaikadirektiiviä tulkitessaan katsonut, että päivystys on työaikaa, jos työntekijä ei voi vapaasti poistua työnantajan osoittamasta paikasta (C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas ym. ja C-437/05 Vorel). Vastaavantyylinen päätelmä on Tyco-tapauksessa, jossa EUT piti matkustamiseen käytettyä aikaa työaikana. Jos työajan täyttymisen edellytykseksi otetaan direktiivin tarkoitus ja EUT:n oikeuskäytäntö, myös esimerkiksi koulutuksen ja virkistyspäiviin osallistumisen pitäisi olla työaikaa silloin, kun työaikadirektiivin ja EUT:n oikeusohjeet täyttyvät (ks. erityisesti C-266/14 Tyco, kohdat 30, 35 ja 43). Työntekijä ei voi tällöin vapaasti määrätä ajastaan eikä tätä aikaa voi siten pitää direktiivin ja EUT:n oikeuskäytännön mukaisena lepoaikana.

Vastaava koskee luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja. Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitavien kohdalla mietinnön yksityiskohtaiset perustelut merkitsisivät toteutuessaan sitä, että ylityötä syntyy vasta sitten, kun luottamushenkilöt ovat tehneet luottamustehtäviään vastaavan ajan työtä. Kyse saattaa kuitenkin olla esimerkiksi siitä, että

työnantaja on edellyttänyt luottamushenkilön osallistuvan kokoukseen, jossa selvitetään työpaikan tilannetta. Esitystä tulee tämän vuoksi muuttaa niin, että siinä otetaan huomioon EUT:n oikeuskäytännöstä ilmenevät periaatteet (erityisesti C-266/14 Tyco, kohdat 30, 35 ja 43) ja tämän perusteella arvioida eri tilanteita. Perusteluissa on syytä käsitellä myös esimerkiksi peseytymiseen ja työntekijän vaatteiden vaihtamiseen käyttämää aikaa. Vaatteiden vaihtamiseen menevää aikaa on pidettävä työaikana, jos työnantaja edellyttää, että vaatteet vaihdetaan työpaikalla. Myös peseytymisaikaa on pidettävä työaikana, jos työ on sellaista, että se edellyttää peseytymistä ennen töistä lähtemistä.

Mietinnössä mainittu tartuntatautilaki on kumottu ja säädetty uusi tartuntatautilaki (1227/2016).

**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:**

Ei ole syytä ottaa käyttöön uusia termejä. Ne vain sekoittavat lainkäyttäjiä.

Uusien termien sijasta pitäisi mietinnössä esitettyä tehokkaammin huolehtia siitä, että työntekijät saavat tarvittavan lepoajan. SAK esittää säädetäväksi, että matkustaminen on otettava huomioon. Se, millä tavalla matkustaminen otetaan huomioon, jätettäisiin työ- tai työehtosopimuksella sovittavaksi. Työehtosopimuksettomilla aloilla asiasta tulisi sopia työsopimuksessa. Vähintäänkin matkustamisen käytetty aika olisi edellytettävä merkittäväksi työaikakirjanpitoon. Näin parannettaisiin valvontaa ja voitaisiin epäselvissä tilanteissa paremmin arvioida kuormittavuus.

Mietinnössä (s. 90) todetaan, että lyhyehköt matkat työpäivän aikana paikasta toiseen sisältyvät työaikaan. Työaikadirektiivistä tai EUT:n oikeuskäytännöstä ei kuitenkaan saa tukea sille, että matkojen pitäisi olla lyhyehköjä. Riittävää on, että matkat on tehty työpäivän aikana. Sana on tämän vuoksi poistettava

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Varallaolosopimus olisi syytä olla kirjallinen, ettei tule epäselvyyttä siitä, mitä on sovittu. Myös kohtuutonta haittaa olisi syytä avata paremmin.

**3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Jaksotyöluettelon nykyaikaistaminen on kannatettavaa. Laajentamiselle ei sen sijaan ole perusteita. Päinvastoin mietinnössä on todettu, että jaksotyöalojen uudelleenmäärittely ja tilapäisen yötyön vapauttaminen voivat lisätä yötyötä ja siten myös terveyshaittoja (mietinnön s. 73 – 74). Jaksotyön laajentaminen ei ole perusteltua ottaen huomioon, että 34 §:ssä esitetään säädettäväksi, että työmarkkinajärjestöillä olisi mahdollisuus sopia jaksotyöstä toisin. Myös aluehallintovirastolle esitetään poikkeusluvan myöntämismahdollisuutta. Käytännössä jaksotyön käyttäminen on hyvin vapaata. Alakohtaiset tarpeet voidaan näin ollen jo nyt hoitaa työehtosopimuksin tai poikkeuslavin.

Esitetyt laajennukset ovat varsin yleisiä ja epämääräisiä sekä tulkinnanvaraisia.

Yleensä naiset ovat töissä aloilla, joilla jaksotyötä tehdään. Jaksotyön tekemisellä on näin ollen sukupuolivaikutuksia.

Jaksotyö rasittaa elimistöä sekä vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Jaksotyö lisää myös yötyötä.

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

Ei puutu.

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

Säännösesitystä on perusteltu (mietinnön s. 99) sillä, että jaksotyön ”uudelleen määrittely on tarpeen työelämän muutosten myötä”. Luettelossa ovat kuitenkin edelleenkin meijerit, vaikka maidon säilyttäminen ei enää edellytä jaksotyön tekemistä. Sitä paitsi suuri osa meijereistä käyttää vuorotyötä. Meijerit on syytä poistaa luettelosta, koska työelämä on tältä osin muuttunut.

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

Työryhmä esittää, että mahdollisuutta teettää yötyötä lisättäisiin entisestään. Tämä on ymmärrettävää siinä mielessä, että palveluita saa yhteiskunnassa yhä enemmän joka päivä ja ympäri vuorokauden. Lainsäädännössä kyse ei kuitenkaan koskaan ole vain siitä, että mukaudutaan olemassa olevaan tilanteeseen. Lainsäädännöllä myös ohjataan yhteiskunnan kehitystä.

Yötyön teettämismahdollisuuksien lisäämistä ei voi pitää hyvänä kehityksenä. Yötyö rasittaa elimistöä ja vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työ ja yhteinen vapaa-aika on vaikeaa sovittaa yhteen, jos molemmat puoliset tekevät yötyötä, joka useimmiten on myös vuorotyötä.

Esityksessä ei tarkemmin selvitetä, milloin yötyö olisi tilapäistä ja milloin säännöllistä.

Pykälän 6 momentissa esitetään asetuksella säädettävistä erityisen vaarallisista tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavista töistä. Esityksestä kuitenkin puuttuu asetuksenantomahdollisuus. Erityisen vaarallisia tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavia töitä ei ole yksilöity.

Asetuksenantomahdollisuuden poistaminen merkitsisi myös yötyökuljetuksista annetun asetuksen kumoutumista. Yksityisautojen lisääntymisestä huolimatta yötyökuljetukset ovat tarpeellisia. Yhä useampi palvelu ja tuotanto ovat toiminnassa joka päivä ja ympäri vuorokauden. Työntekijöiltä edellytetään liikkumista ja joustavuutta. Julkisen liikenteen käyttömahdollisuudet yöaikaan ovat kuitenkin varsin rajalliset. Yöaikaan liikkumiseen liittyy vahvasti myös turvallisuusnäkökulma. Sama matka, jonka päiväsaikaan voi kulkea jalan, saattaa vaatia yöllä turvallisuuden vuoksi kuljetusta. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijöillä on tarvittaessa oikeus kuljetuksiin. Yötyöstä on siis edelleenkin oltava säännös.

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

Ei.

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

Kansalaisten terveys ja turvallisuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

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

Suomen perustuslain mukaan kansalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Työsopimuslain mukaan työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Tasapuolisesta kohtelusta voidaan poiketa vain hyväksyttävistä syistä. Perusteena voi olla vain työntekijän asema tai työtehtävät. Esimerkiksi se,

mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu, ei ole tasapuolista kohtelua koskevassa työsopimuslain säännöksessä tarkoitettu hyväksyttävä syy (KKO 2009:52).

Edellä mainitut säännökset rajaavat syyt, joiden perusteella voidaan erotella ne, joiden kanssa joustotyöaika koskeva sopimus voitaisiin tehdä tai jättää tekemättä. Käytännössä kriteerinä voi olla vain se, että työntekijän työtehtävät ovat sellaisia, että ne on tehtävä tietyssä aikana tietyssä paikassa.

Joustotyön valvonta voi olla vaikeaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työaikapankeista on laajasti sovittu työehtosopimuksissa. Esitetyn säännöksen soveltamisesta saattaa aiheutua eri työehtosopimusaloilla tulkintaongelmia ja erimielisyyksiä, koska työaikapankit ovat taustoiltaan, reunaehdoiltaan ja nimityksiltään erilaisia. Tämän vuoksi SAK esittää, että säännöstä sovellettaisiin vain niillä aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Vähintäänkin tulisi siirtymäsäännöksessä huomioida, että kyseinen säännös tulisi sovellettavaksi vasta lain voimaantuloa seuraavan työehtosopimuskauden alusta. Näin työehtosopimusten osapuolilla olisi neuvotteluissaan mahdollisuus ottaa kantaa työaikapankkisäännöksen soveltuvuuteen kyseisellä alalla.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

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

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työaikalain näkökulmasta lisätyö ei ole säännöllisen työajan ylittämistä. Luvun otsikko on näin ollen harhaanjohtava.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Osa-aikaisuutta ei ole määritelty Suomen lainsäädännössä. Suomea sitovassa Euroopan unionin osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa on määritelty osa-aikatyöntekijä ”palkatuksi työntekijäksi, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika”. Tämän määritelmän mukaan myös mietinnössä määritelty vaihtelevaa työaika tekevä työntekijä on osa-aikatyöntekijä. Osa-aikaisten työntekijöiden oikeudet olisivat kuitenkin työryhmän esityksen toteutuessa erilaiset. Erilaisuuden perusteena olisivat pelkästään muodolliset seikat. Tosiasiallisesti eri osa-aikaisia työntekijäryhmiä kohdeltaisiin lainsäädännössä eri tavalla. Myös työpaikalla tämä johtaisi osa-aikaisten työntekijöiden erilaiseen kohteluun. Tällainen lopputulos olisi työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vastaista ja pohjimmiltaan myös Suomen perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen vastaista.

Osa-aikaisten työntekijöiden ja erityisesti nollatyösopimuksen tehneiden työntekijöiden oikeudellinen asema on todella heikko eivätkä työaikasäännöksiä ja nollatyösopimuksia pohtineiden työryhmien esitykset toteutuessaan parantaisi tätä heikkoa asemaa. Esitykset loisivat toteutuessaan työnantajalle kaikki oikeudet muttei mitään velvollisuuksia ja vastaavasti työntekijälle kaikki velvollisuudet muttei mitään oikeuksia. Tämän vuoksi ei ole mitään syytä edellyttää, että osa-aikatyöntekijä riippumatta työajan määrittelystä voisi sitovasti antaa suostumuksensa lisätyöhön olemaan voimassa toistaiseksi ja että lisätyöstä kieltäytymiseen pitäisi olla painava syy. Työntekijällä voi myös olla sellainen erityinen henkilökohtainen syy kieltäytymiseen, että sen kertomista työnantajalle voidaan pitää kohtuuttomana.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännösesitys mahdollistaa ylityömäärien kasvamisen, koska nykyisen työaikalain mukainen ns. lisäylityö poistuisi. Tällainen kehitys ei ole kannatettavaa. Rungas ylityö ei tehosta tuotantoa vaan lisää muun muassa tapaturmariskiä. Ylityö kasvattaa niiden työntekijöiden työtuntien määrää, joilla on jo töitä ja estää muiden työllistymistä.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Viranomaisilla ei käytännössä ole rikosilmoituksen tekemistä lukuun ottamatta mahdollisuuksia ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Valtuuksia on selvennettävä, jotta mahdollisiin väärinkäytöksiin voitaisiin puuttua.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

## 6 Luku. Lepoajat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?**

Ei lausuttavaa.



**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

## 7 luku. Työaika-asiakirjat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

SAK esittää, että työvuoroluettelo pitäisi saattaa työntekijöiden tietoon viimeistään kahta viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Epäsäännöllisten työaikojen lisääntyminen (muun muassa jaksotyön ja yötyön esitetty laajeneminen) vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin ennakoida työvuorojensa sijoittumista ja suunnitella muuta elämäänsä. Näin ollen työvuoroluettelon saaminen tietoon mahdollisimman aikaisin edesauttaisin työn ja muun elämän yhteensovittamista.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pykälän 1 momentissa on viittaus viikkotyöaikaan, vaikka ilmeisesti tarkoitus on ollut viitata koko 5 §:ään.

Pykälässä esitetyn ns. opt out- järjestelmän käyttöönoton salliminen on tarpeetonta. Suomessa on tähänkin saakka pystytty hoitamaan työt ilman järjestelmää.

Jos järjestelmä kuitenkin mahdollistetaan, on syytä selvittää tarkemmin järjestelmän käyttöönoton edellytyksiä, jotka ovat työaikadirektiivin mukaan varsin tiukkoja. Myös viranomaisten valvontavelvollisuudesta (työaikadirektiivin 22 artiklan 1 kohdan c ja d alakohdat) on syytä säätää.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Sopimiseen kelpoisten henkilöstön edustajien etusijajärjestyistä ei ole syytä muuttaa. Muuttaminen sotkee järjestelmää.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Esityksen mukaan säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 11 pykälän 3 momenttia. Näin ei kuitenkaan ole, sillä nykyinen säännös on passiivissa.

Työntekijäpuolella on sangen rajoitetut mahdollisuudet antaa toisilleen tietoa. Työnantajan mahdollisuudet ovat paljon paremmat. Lisäksi työnantajalla on työpaikalla työn johto- ja valvontaoikeus sekä tulkintaetuoikeus. Tämän vuoksi on perusteltua säätää tiedoksiänto työnantajan velvollisuudeksi.

Sopimusten olisi syytä epäselvyyksien välttämiseksi olla kirjallisia.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Sopimuksen on epäselvyyksien välttämiseksi syytä olla kirjallinen.

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työryhmä ei ole määritelty, mitä tarkoittaa olennainen muutos. Jos olennaista muutosta ei määritellä, ei ole syytä laajentaa paikallista sopimista säännöksessä esitetyllä tavalla. Sopimuksen on syytä epäselvyyksien välttämiseksi olla kirjallinen.

Säännöksen 2 kohdan voisi selvyden vuoksi jakaa kahtia siten, että yötyötä tarkoittava poikkeuslupa olisi omana kohtanaan.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännösesityksestä ei ole lausuttavaa mutta SAK viittaa Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit – kohdassa lausumaansa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännösesityksestä ei ole lausuttavaa mutta SAK viittaa Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit – kohdassa lausumaansa.

## 14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

ei lausuttavaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

SAK viittaa työaikapankkisäännöstä (14 §) koskevassa kohdassa lausumaansa.

Latvatalo Eveliina  
SAK ry - Työehdot osasto