

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäätelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua

Yleiset kommentit esityksestä:

Esityksen mukaan työaikalain uudistamisella pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin. Sen tulee huomioida elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia.

Työaikalain uudistuksessa on maksimoitu direktiivin poikkeusmahdollisuudet. Esityksessä on lisätty runsaasti joustavia työaikajärjestelyjä erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin, joita perustellaan toisaalta työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamisella. Joustoelementtejä on muun muassa uusi joustotyöaika, vaihteleva työaika, työaikapankki, jaksotyön ja yötyön käytön laajentaminen, keskimääräisen työajan käyttö, liukuvan työajan plussaldojen kasvattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä sovittava kahden tunnin pidennys säännölliseen vuorokautiseen työaikaan sekä ylityön enimmäismäärien rajojen poisto 48 tunnin keskimääräisen työajan tarkkailuun siirtymällä ja mahdollisuus sopia senkin ylittämisestä työnantajan ja työntekijän välillä. Työaikajoustoilla on epäilemättä tarkoitus lisätä tuottavuutta ja työn teettämistä samalla henkilökunnalla myös ruuhka-aikoina sekä vähentää rekryointitarvetta ja ylityökorvauksia. Joustot parhaimmillaan parantavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työskentely eri vuorokauden aikoina lisääntyy ja työpäivät pitenevät. Pahimmillaan uudistus johtaa vapaa-ajan hallinnan menettämiseen, loppuun palamiseen ja ennenaikaisiin eläköitymisiin.

Esityksessä ei ole esitetty tutkimustuloksia yksittäisten joustoelementtien vaikutuksista työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, eikä varsinkaan niiden yhteisvaikutuksia. Erityisen huolestuttavaa on esitys keskimäärin 48 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä. Muun muassa pitkien työpäivien ja viikkojen sekä yötyön haitallisista vaikutuksista on runsaasti tieteellistä tutkimusnäyttöä, joita ei ole esityksessä riittävästi hyödynnetty. Joustotyössä työaika ja vapaa-aika voivat hämärtyä helposti. Työajan sijoitteluun liittyvää uupumisen riski tulee tarkasti tutkia ja analysoida ennen kuin mahdollisuus joustotyöhön avataan työaikalaila. Tehy ry:n toteaa, että esityksessä on korostuneesti

esillä yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeet. Lukuisat joustoelementit heikentävät todennäköisesti työttömien työnsaantia. Työaikalakiin esitettyjen joustojen vaikutusta työllisyydelle on esityksessä arvioitu hyvin pintapuolisesti. Tehyn näkemyksen mukaan esitys ei tue hallitusohjelman tavoitetta työllisyyden vahvistumisesta. Tehy ry toteaa, että työaikalain tavoite tulee ensisijaisesti olla työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ja työaikalain tulee varmistaa työntekijän suojeleminen liialliselta kuormittumiselta. Uudistuksen vaikutukset työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen tulee tarkkaan tutkia jatkovalmistelussa. Esityksestä puuttuu muun muassa uuden lain vaikutusten arviointi työaika-suojelun tason kehittymisestä. Tehy ry:n mielestä se on monelta osin huonontumassa eikä se edistä työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä. Lisäksi se on osittain hyvin tulkinnanvarainen.

Uudistuksessa on tullut ottaa huomioon työaika-direktiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Suomea sitoo Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01), jossa jokaiselle työntekijälle on taattu oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia (31 artiklan). Tehy ry:n mielestä vaihtelevan työajan säädökset parantavat hieman ns. 0-sopimuksen varassa työskentelevien asemaa, mutta toteaa, että jatkuva työvalmiudessa oleminen ilman korvausta ja varmuutta säännöllisistä ansioista on ihmisarvon vastaista. Lisäksi 0-sopimukset, jotka eivät perustu työntekijä omaan toiveeseen ja jossa työntekijällä ei ole mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta työstä, ovat työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työ-sopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annetun Euroopan unionin direktiivin (91/533/ETY, jäljempänä todentamisdirektiivi) vastaisia. Direktiivi edellyttää säännöllisen työpäivän tai työviikon pituuden ilmoittamista. Kyseessä on vähimmäisdirektiivi eli jokaiselle työntekijälle tulee myös Suomessa ilmoittaa hänen säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus. Lisäksi Tehy ry toteaa, ettei jaksotyön säännöllisen työajan säännökset täytä todentamisdirektiivin velvoitteita.

Esityksessä viitataan perusoikeuskirjan 31 artiklaan, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin, palkalliseen vuosilomakautteen. Tehy ry edellyttää varallaolon kohtuullisuuden tarkempaa määrittelyä. Työneuvosto on antanut joitakin lausuntoja, joissa varallaolo on todettu kohtuuttomaksi. Kohtuuttomuus ei kuitenkaan muuta aikaa työajaksi eikä tuo työntekijälle oikeutta kieltäytyä varallaolosta. Varallaolon aikaista työtä ei ole rajoitettu lainkaan. Esimerkiksi leikkaussaleissa ja ensihoidossa yhtäjaksoinen työrupeama voi työvuoron jälkeisen varallaolon aktiivitöiden kanssa olla 24 tuntia tai jopa enemmän. Koska varallaolo sijoittuu ehdotuksen mukaan edelleen vapaa-ajalle, Tehy edellyttää, että työ-sopimuksessa sovittu varallaolo on uudenkin lain mukaan irtisanottavissa yksittäisenä ehtona, kuten työneuvoston mukaan nykyisinkin on. Vuorokausilevon korvaaminen varallaolijalle tulee antaa EUT:n ratkaisujen mukaisesti välittömästi. Tehy ry:n tuo esille lisäksi työajan sääntelyn kannalta olennaista on myös peruskirjan 7 artikla, jonka mukaan yksityis- ja perhe-elämää, kotia sekä viestejä tulee kunnioittaa. Tehy ry toteaa, että ehdotuksessa on runsaasti elementtejä, jotka voivat vaarantaa perusoikeuskirjassa taatut oikeudet. Huomattava osa työstä tehdään vielä perinteisissä työvuoroissa, jossa ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuutta työaikoihin. Tavallisten työvuorojen säännöllisyys ja ennakoitavuus on merkityksellistä yksityis- ja perhe-elämälle. Vapaa-ajalle sijoittuva varallaolo on huomattava rasitus yksityis- ja perhe-elämälle. Sen aikana työntekijä ei voi valita sosiaalisia ympyröitään ilman suurempia työvelvoitteita, käyttää aikaansa vapaasti omiin tarkoituksiinsa ja keskittyä omiin asioihinsa. Työaikajoustoja ei saa sallia yksipuolisesti työnjohto-oikeudella. Joustaminen työelämän vuoksi tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja haitan kompensointiin.

Esityksen mukaan nykyisten sairaaloiden ja terveyskeskusten lisäksi jaksotyö tulisi mahdolliseksi kaikissa pääosan vuoro-kaudesta toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Jaksotyö eroaa yleissäännöksen mukaisesta siten, että jaksotyössä ei rajoiteta säännöllistä vuoro-kautista eikä viikoittaista työaikaa. Esityksessä todetaan, että jaksotyötä käytetään nykyisin erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelualoilla (>50%) ja se on selkeästi yleisempää naisilla (24%) kuin miehillä (11%). Jaksotyöläisiltä olisi esityksen mukaan jatkossakin merkittävästi huonompi vuorokautinen ja viikoittainen työaikasuojelelu. Tehy ry haluaa muistuttaa, että työaikalaisissa tulee noudattaa myös Suomen ratifioiman sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinolaja koskevan ILO:n yleissopimuksen (n:o 149) mukaisia määräyksiä. Yleissopimus edellyttää, että sairaanhoitohenkilöstön työaika, mukaan lukien ylityön, epämukavien työaikojen ja vuorotyön säätely ja korvaus tulee olla vähintään samanarvoiset kuin kyseisessä maassa työskentelevillä muilla työntekijöillä. Työaikadirektiivin vuorotyön ja työaikalain vuorotyön sekä jaksotyön suhde kaipaä käsitteiden ja sisällön selkiyttämistä. Sairaanhoitohenkilöstön työajan säätely ja korvaukset tulee ILO:n sopimuksen (149) mukaisesti saattaa vähintään samalle tasolle kuin muillakin työntekijöillä on. Esitys uudeksi työaikalaisi lisää naisten ja miesten työsuhteenehtojen välisiä eroja asettamalla naiset entistäkin huonompaan asemaan työaikasuojelellisesti.

Kansainvälisiä reunaehvoja Suomelle asettaa myös Euroopan unionin tuomioistuimesta (EUT) saadut tuomiot. EUT:n tuomioiden mukaan, direktiivin soveltaminen on varmistettava niin selkeällä ja täsmällisellä tavalla, että kansalaiset ovat tietoisia kaikista oikeuksistaan ja niihin on voitava vedota kansallisissa tuomioistuimissa (C-363/85, Italian valtio, perustelujen kohta 7, C-131/88 Saksan liittotasavalta, perustelujen kohta 6, C-361/88, Saksan liittotasavalta, perustelujen kohta 15.). Työaikadirektiivi asettaa vähimmäissuojelelun tason (mm. C 14/04 Dellas kohta 40) ja Suomen valtio on velvollinen varmistamaan sen toteutumisen (C-287/04 Ruotsin kuningaskunta kohta 10). Työaikadirektiivin käsitteistö on määritelty 2 artiklassa eivätkä jäsenvaltiot voi vapaasti tulkita sitä (C-151/02 Jager perustelujen kohdat 81 ja 82. Kts. myös Komissio 2017 s. 22 ja 63). Käsitteistä ei ole mahdollisuutta poiketa minkään artiklan nojalla. Nykyisen työaikalain voimaan astumisen jälkeen EUT:sta saadut tuomiot työaikadirektiivin tulkinnasta sitovat myös Suomea. Direktiivi määrittää lepoajan työajan käsitteen kautta ("lepoajalla" ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa"), mutta sen sisältö on tarkentunut EUT:n tuomioilla, joiden mukaan nämä kaksi käsitettä ovat vastakohtia ja toinen toisensa poissulkevia (Komissio 2017, s. 16). Lepoaikana työntekijä ei siis tee työtä, ole työnantajan käytettävissä tai suorita toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Tehy ry:n näkemyksen esitys ei tällaisenaan varmista direktiivin oikeaa implementointia eikä vähimmäissuojeleluä kaikille työntekijöille. Ehdotus ei takaa kansalaisten oikeuksia, koska siitä puuttuu keskeisiä käsitteitä. Tehy ry:n mukaan työajan ja lepoajan käsitteet ovat työaikasuojelelun kulmakiviä. Työaikalaisilla tulee turvata ennen kaikkea työntekijöiden oikeus todellisiin lepoaikoihin. Käsitteet tulee selkeästi määrittellä EUT:n antamien ratkaisujen mukaisesti. Aika, jolloin on velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja toimia tämän lukuun tulee aina lukea työajaksi. Esityksestä puuttuu myös "riittävä lepo" –käsite. Lisäksi korvaavien Korvaavien lepoaikojen säätely (antoajankohta, rahakorvaus) ei edelleenkään vastaisi työaikadirektiivin vähimmäistasoa, johon komissio on toistuvasti Suomen osalta implementointiraporteissaan jo puuttunut (Komission implementointiraportti, 2017, H kohta 2, <http://eur-lex.europa.eu/legal->

content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN). Tehy ry edellyttää, että työaikalaille turvataan direktiivin vähimmäislepoajat tai korvaavat lepoajat välittömästi myös jaksotyön tekijöille ja varallaolijoilla. Työntekijöiden riittävät lepoajat ovat tutkitusti yhteydessä potilasturvallisuuteen.

Tehy ry katsoo, että työaikalain uudistaminen on välttämätöntä, jotta työaikadirektiivistä saadut tulokset saadaan osaksi kansallista lainsäädäntöä. Lausunnolla oleva luonnos uudeksi työaikalaksi on Tehy ry:n mielestä osittain työaikadirektiivin vastainen, eikä direktiivin vähimmäistason toteutumista ole varmistettu. Sinänsä Tehy ry pitää hyvänä, että valtakunnallisille työehtosopimusosapuolille annetaan laajat mahdollisuudet sopia työaikalasta toisin, mutta laissa tulee asettaa direktiivin edellyttämät reunaehdot määräyksistä poikkeamiselle. Työaikalaisissa tulisi selkeästi estää mahdollisuus sopia vähimmäissuojan takaavaa työaikadirektiiviä huonommin ja velvoittaa sopijaosapuolet noudattamaan direktiivissä säädettyä velvoitetta korvaaviin lepoaikoihin tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

Näillä perusteilla Tehy katsoo, että ehdotusta ei voida sellaisenaan hyväksyä vaan uudistus edellyttää lukuisia muutoksia ja perusteellista kolmikantaista jatkovalmistelua. Tarkemmat perustelut esitetään kunkin pykälän kohdalla erikseen.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Nykytilan arvioinnin työaikasuojellinen näkökulma on puutteellinen. Tutkimustietoa työajan terveydellisistä ja sosiaalisista vaikutuksista on runsaasti olemassa. Lainsäädännön tulee perustua ennen kaikkea näihin tutkimustuloksiin, jotta työaikadirektiivin tavoitteet työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojelemisesta voidaan varmistaa. Kansainvälisestä vertailusta voi havaita, että työaikasuoja on esitellyissä maissa pidemmällä kuin Suomessa esimerkiksi työpäivän pituuden, enimmäistyöskentelyaikojen tai varallaolomäärän sääntelyn osalta. Vertailua ei ole käytetty kuitenkaan hyväksi työaikalain uudistuksessa Saksan luottamustyöaikaan lukuun ottamatta. Nykytilan kuvauksessa on todettu, että työaikadirektiivi perustuu Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohdassa (nykyinen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohtaan). Kyseisen artiklan 1 kohdan mukaan Euroopan yhteisö tukee jäsenvaltioiden toimintaa erityisesti työympäristön parantaminen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Suomi on siten sitoutunut parantamaan työntekijöiden työaikasuojelua. Tätä periaatetta ei ole lainvalmistelussa riittävästi huomioitu.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Esityksen tavoitteet ovat hajanaisia. Selvää pitäisi olla, että työaikalaille tulee implementoida työaikadirektiivi oikein. EUT:sta saadut ratkaisut ovat jo ratkaisupäivästä lähtien velvoittaneet kaikkia jäsenmaitaan. Kuten työaikadirektiivissä myös työaikalaisissa työajan sääntelyn päätavoite tulee olla työaikasuoja. Mikään muu tavoite ei voi mennä tämän tavoitteen edelle.

Nykyinen työaikalaki on kestänyt aikaa varsin hyvin. Se on hyvin joustava. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset painottuvat työnantajapuolen intresseihin ja pyrkimys on maksimoida joustot. Esityksessä työaikadirektiivin vähimmäistaso on otettu työaikalain enimmäistasoksi vaikka direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa (23 art). Muita päteviä perusteita ei ole esitetty. Ehdotettujen laajojen joustoelementtien myötä työmarkkinat tulevat entisestäänkin polarisoitumaan työssä kuormittuviin ja työelämän ulkopuolelle jääviin. Esityksen tavoitteena ei selvästikään ole hallitusohjelman mukaisesti työllisyyden vahvistuminen.

Ehdotuksessa on ehdotettu runsaasti joustoelementteja, joiden tarvetta eikä tavoitetta ei selkeästi esitellä. Jaksotyön käytön laajentaminen, keskimääräinen työaika tasoittumisjaksojen ja tasoittumisjaksokohtaisen ylityön käytön lisääminen heikentää vuorokautisen ja viikoittaisen työtuntimäärän suojaa. Esityksen mukaan ylityöennimmäismäärästä siirrytään keskimääräisen 48 viikkotyötunnin tarkasteluun. Se lisää vuosittaista työaika ja heikentää työaikasuojelua, koska viikoittaista enimmäistyöaika ei mitenkään rajoitettaisi. Tämän lisäksi sallittaisiin opt-out eli 48 tunninkin ylittäminen ilman rajoja. Alempitasoista sopimiselle luodaan mahdollisuudet jälleen ilman rajoja. jne. Näin laajoja joustotarpeita ei työntekijöillä ole. Tärkeämpää on työaikasuoja ja yksityis- ja perhe-elämään tarvittavat kohtuulliset joustot, jotka eivät työterveys- ja turvallisuustavoitetta uhkaa.

Työntekijän työturvallisuus ja terveys sekä työn ja perheen yhteensovittaminen loistaa poissaolollaan niin tavoitteista kuin ehdotuksistakin. Ehdotusten perustelut jäävät epäselväksi. Esimerkiksi 48 tunnin keskimääräisen viikoittaisen työajan enimmäisrajan ylitysmahdollisuus sallitaan kaikille aloille vaikka perusteluissa sen tarve on todettu vain pienen erikoislääkäriryhmän osalta.

Vaikutukset

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

Lakiesityksen runsaiden joustoelementtien kokonaisvaikutuksen arviointi työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen on tekemättä. Myös lakiesityksen sallimien pitkien työviikkojen ja päivien vaikutus potilas-, (työmatka)liikenne- jne. turvallisuuteen eli toimintaympäristöön tulee arvioida jatkovalmistelussa. Tästä on ainakin potilasturvallisuuspuolelta runsaasti tutkimustietoa.

Esityksen vaikutukset tulee selvittää suhteessa hallituksen ohjelmatavoitteisiin ja erityisesti työllisyyden kehitykselle. Arviointi tulee tehdä myös suhteessa hallitusohjelmassa asetettuun terveyden ja hyvinvoinnin strategiseen tavoitteeseen. Vaikutusten arvioinnissa tulee tarkastella voivatko suomalaiset – siis myös palkansaajat – lakiuudistuksen jälkeen paremmin ja kokevat pärjäävänsä erilaisissa elämäntilanteissa ja voiko jokainen ihminen (palkansaaja) kokee voivansa vaikuttaa, tehdä valintoja ja ottaa vastuuta. Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollossa yksi painopiste on hyvinvoiva henkilöstö. Arviointi tulee tehdä myös suhteessa tähän tavoitteeseen.

Jatkovalmistelussa tulee selvittää tutkitun tiedon perusteella sen mahdolliset vaikutukset työntekijöille. Joustoelementtien mahdolliset vaikutukset pitkiin sairauslomiin ja ennenaikaisiin eläköitymisiin tulee arvioida kansantaloudellisesta näkökulmasta.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Työaikalain tarkoitus ja tavoite tulee olla työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen. Ehdotuksen vaikutuksia tulee ennen kaikkea arvioida suhteessa tähän tavoitteeseen. Esityksessä vaikutusten arvioinnissa tämä on jäänyt varsin vähälle. Se olisi ansainnut oman osionsa neljänteen lukuun. Nyt asiaa käsitellään pintapuolisesti palkansaajiin kohdistuvien vaikutusten yhteydessä.

Esitys sisältää lukuisia joustoelementtejä ja hyvin laajan toisinsopimismahdollisuuden. Näiden yksittäisten elementtien ja mahdollisten yhteisvaikutusten arviointi erityisesti työntekijän terveydelle tulee tehdä jatkovalmistelussa huolellisesti. Esimerkiksi 48 tunnin keskimääräisen työajan ja sen ylittämismahdollisuuden terveysvaikutukset tulee tarkasti tutkia ja käyttää jo olemassa oleva tieto lakia laadittaessa (esim. Lindfors PM1, Meretoja OA, Luukkonen RA, Elovainio MJ, Leino TJ. Suicidality among Finnish anaesthesiologists. Acta Anaesthesiol Scand. 2009 Sep;53(8):1027-35.)

Taloudellisia vaikutuksia on arvioitu tuottavuuden näkökulmasta laajasti. Sen sijaan ehdotuksen vaikutuksia palkansaajan ansioihin tai eläkkeisiin ei ole arvioitu. Tehy ry:n kokemuksen mukaan esitetyt väitteet liukuvan työajan ansioita nostavasta vaikutuksesta eivät ole yleistettäviä ainakaan sosiaali- ja terveyssektorille.

Esityksen sukupuolivaikutusten arviointia ei ole pystytty tekemään esimerkiksi jaksotyön osalta. Jatkovalmistelussa tämän nykyisin selkeästi naisten työaikamuodon kehitys tulee arvioida ja pyrkiä tasaamaan sukupuolten välisiä eroja. Esityksen vaikutuksia palkansaajan perhe- ja yksityiselämälle on käsitelty vain pintapuolisesti. Esityksessä todetaan, että muutos voi jossain määrin lisätä tilanteita, joissa ainakin toinen lapsen vanhemmista tekee väliaikaisesti pitkää työpäivää. Tämä voi vaikeuttaa lastenhoidollisia järjestelyitä näissä perheissä. Lapsivaikutusten arviointi tulee myös tehdä täsmällisemmin esimerkiksi yksihuoltajaperheiden osalta tai kun molemmat vanhemmat työskentelevät vuorotyössä tai jaksotyössä.

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

Lakiesityksessä on kevennetty työnantajan hallinnollista taakkaa. Joustotyön osalta työaikakirjanpitovelvoite on jopa siirretty työntekijöille mikä on työntekijän heikomman asema vuoksi kyseenalaista. Työelämästä saadun kokemuksen perusteella työnantajat tullevat ohjeistamaan miten tunnit tulee ilmoittaa ja mitä hyväksyy kirjanpitoon.

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

Jatkovalmistelussa tulisi perusteellisesti perehtyä komission ohjeeseen TAD-tulkinnasta, implementointiraportteihin ja työajan terveysvaikutuksista olemassa oleviin tutkimuksiin (esim. Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation. Annex 1 - Study on health and safety aspects of working time 21 December 2010). Kts. myös muissa kohdissa mainitut lähteet.

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

Vaikutusten arvioinnissa on käsitelty monipuolisesti työntekijälähtöisten joustoelementtien vaikutusta tuottavuudelle, työhyvinvoinnille ja lyhyiden sairauslomien vähenemiselle. Hyvin lyhyesti on todettu Deloitte (2012) tutkimukseen viitaten, että toki työajat voivat joustaa myös täysin työnantajan ehdoilla, jolloin vaikutukset voivat olla jopa päinvastaisia. Tehy ry:n jäsenistöltä saama palaute tukee tätä arviota. Kuntasektori on ottanut liukuvan työajan laajasti käyttöön viime vuosina. Järjestelmää käytetään usein siten, että työntekijän edellytetään työskentelevän koko liukuma-ajan mikäli työt niin vaativat. Mahdollisuudet liukua oman tarpeen mukaan esim. ajanvaraukseen ja aukioloaikoihin perustuvassa työssä on olemattomat. Järjestelmällä pyritään korvaamaan työstä

johtuva jousto tunti- tunnista –periaatteella ilman ylityökorotusta. Jäsenet toki pitävät liukuvasta työajasta mikäli mahdollisuus työvuoron aloittamis- ja päättämisaikajankotien valintaan on työntekijällä itsellään ja pelisääntöihin kuuluu vastavuoroisuus.

Esityksen mukaan liukuvasta työajasta saatu tutkimusnäyttö osoittaa unen laadun parantumista. Vastaavasti tutkimusnäyttöä on varallaolon aikaisen unen heikkenemisestä, mutta tietoa ei ole käytetty esityksessä. (Ziebertz CM1, Beckers DG1, Van Hooff ML1, Kompier MA1, Geurts SA1. The effect on sleep of being on-call: an experimental field study. J Sleep Res. 2017 Mar 28.). Terveystieteellinen näyttö esityksen vaikutuksista on kokonaisuudessaan erittäin vähäistä. Lakiehdotukseen on otettu säännös ns. opt out –mekanismista, jota ei ole aiemmin Suomessa käytetty. Se ei ole käytössä missään muissa pohjoismaissa, mutta rajatusti joissakin muissa EU-jäsenmaissa. Pohjoismainen olosuhteiden vertailu tulisi suorittaa opt-outin tarpeellisuudesta. Olemassa oleva terveystieteellinen tutkimustieto opt-outista tulee ottaa käyttöön jatkovalmistelussa. Selvityksessä todetaan yötyön lisääntymisestä, että yötyön vapauttaminen voivat väihäisissä määrin lisätä yötyöskentelyä, ja sitä kautta siitä koituvia terveyshaittoja. Hyväksyvä suhtautuminen terveyshaittojen lisääntymiseen osoittaa direktiivin tavoitteen unohtuneen lain valmistelusta.

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikalakia tulee soveltaa yhtä laajasti kuin työaikadirektiiviä. EUT oikeuskäytännön mukaan se voi koskea myös itsenäisiä yrittäjiä (komission tulkintaohje s. 10).

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikadirektiivin soveltamisala on laaja. Työaikasuoja kuuluu lähtökohtaisesti kaikille, joten työaikalain soveltamisalan tulee olla laaja. Vain tietyistä direktiivin artikloista voi poiketa 17 artiklan perusteella. Työaikalakiehdotus jättää 17 artiklan 1 kohdassa mainitut ryhmät kokonaan ulkopuolelle. Rajavartiolaitoksen virkamiesten työ ei kuulu em. poikkeusten piiriin. Työaikadirektiiviä sovelletaan kaikkien tavanomaisissa olosuhteissa tehtyyn julkisen sektorin työhön.

Esityksen 2 §:n 2 kohta laajentaa soveltamisalapoikkeuksen käyttöalaa. Suhde joustotyöajan sääntelyyn on epäselvä ja tulisi aiheuttamaan tulkintaongelmia. Tehy yhtyy STTK:n esitykseen työaikalain 2 §:n 2 kohdan muotoilusta.

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

-

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikadirektiivin käsitteistö on määritelty 2 artiklassa eivätkä jäsenvaltiot voi vapaasti tulkita sitä (C-151/02 Jager perustelujen kohdat 81 ja 82. Kts. myös Komissio 2017 s. 22 ja 63). Käsitteistä ei ole mahdollisuutta poiketa minkään artiklan nojalla. Nykyisen työaikalain voimaan astumisen jälkeen EUT:sta saadut tuomiot työaikadirektiivin tulkinnasta sitovat myös Suomea.

Työaikadirektiivissä "työajalla" tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Esityksessä 3 §:ään on jätetty "työntekopaikalla" vaikka sitä ei ole direktiivin työajan määritelmässä. Työaikalain yksi pyrkimys on vastata tulevaisuuden haasteisiin. Tässä yhteydessä tulisi selkeästi säädellä nykyisin jo laajalti käytössä olevasta etätyöstä tulkintaongelmien välttämiseksi.

Esityksestä puuttuu lepoajan määritelmä. Eri lepoaikojen vähimmäispituuden sääntely ei ole riittävää, vaan lepoaika tulee määritellä työaikalaisissa niin kuin se on työaikadirektiivissä. Direktiivi määrittää lepoajan työajan käsitteen kautta ("lepoajalla" ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa"), mutta sen sisältö on tarkentunut EUT:n tuomioilla, joiden mukaan nämä kaksi käsitettä ovat vastakohtia ja toinen toisensa poissulkevia (Komissio 2017, s. 16). Lepoaikana työntekijä ei siis tee työtä, ole työnantajan käytettävissä tai suorita toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Työntekijällä ei voi lepoaikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estävät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä. Hallituksen esityksessä tuotava selvästi esille työajan ja lepoajan vastakohtaisuus ja, että ne ovat toistensa poissulkevia. Lepoajan määrittely on välttämätöntä työn ja vapaa-ajan selkeälle erottelulle sekä tarpeellinen ottaen huomioon, että työ ulottuu vapaa-ajalle yhä enenevässä määrin. Selkeät työajan ja lepoajan käsitteet vähentävät tulkintaongelmia.

Esityksen mukaan matka-aika ei lähtökohtaisesti olisi työaikaa. EUT lähtee ratkaisussaan siitä, että työntekijöiden välttämättömät matkat työnantajan heille osoittamien asiakkaiden luo on työaikaa, koska silloin työntekijät suorittavat toimiaan ja tehtäviään eivätkä voi käyttää aikaansa vapaasti ja keskittyä omiin asioihinsa kyseisenä aikana eli ovat työnantajan käytettävissä eikä lepoaikana matkustaminen olisi työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun tavoitteen mukaista. Komission selvä kanta on myös, että varallaoloaikana työaikalain on pidettävä vain aikaa, joka liittyy palvelun tosiasialliseen tarjoamiseen, mukaan luettuna matka-aika paikkaan, jossa palvelut tarjotaan. Esityksessä kuitenkin on rajattu varallaolon matka-aika työajaksi vain jos työskentelypaikka ei ole kiinteä työpiste. Esityksen säädösteksti on niin epäselvä, että se ei suojaa työntekijän lepoaikaa ja tulee aiheuttamaan tulkintaongelmia. Työtehtävien edellyttämä matka-aika kiinteän työntekopaikan ulkopuolella ja varallaolon aikana työtehtävien vuoksi matkustamiseen käytetty aika tulee lukea 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?

Nykytilaa täsmentämällä

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Työaikadirektiivin työajan määritelmää ei voi muuttaa. Työnantajasta johtuvien velvoitteiden tekeminen, kuten koulutus ja matkustaminen, on työtä ja käytetty aika on työaika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikadirektiivi ei tunne varallaolon käsitettä. Aika on joko työaika tai lepoaika. EUT:n ratkaisusta voi kuitenkin todeta varallaolon lepoaikana olevan kuitenkin mahdollista tietyn edellytyksin. Työntekijältä ei edellytä työpaikalla oloa, hän on jatkuvasti tavoitettavissa ja tarvittaessa tehtävä työtä. Lisäksi hänellä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa.

Selvää on, ettei omiin asioihin keskittyminen ole mahdollista jos varallaolon työhön ryhtymisvalmiusaika on kovin lyhyt ja työtehtävään lähtövalmius on käytännössä välitön. Nykyisessä laissa oleva, ja runsaasti tulkintaongelmia aiheuttanut varallaolon kohtuuttomuuskriteeri, ei käytännössä anna mitään suojaa työntekijälle. Silti se ehdotuksen mukaan on jäämässä lainsäädäntöön. Lakiin tulee säätää varallaolotuntien enimmäismäärä Ruotsin tapaan. Työneuvoston ratkaisut (TN 857–69 ja 503–58) ovat antaneet tulkintaohjeen varallaolon toistuvuudesta ja tulkinta tulee kirjata hallituksen esitykseen siten kuin se on nykyisessäkin. Työntekijän suojaksi tarvitaan paljon selkeämpi ja direktiivin mukainen säännös varallaolosta. Varallaolosopimus on oltava edelleen irtisanottavissa yksittäisenä työsuhteen ehtona ja kohtuuttomuus tulee jättää työntekijän arvioon, koska kyse on hänen vapaa-ajastaan. Lisä- ja ylityön määrää tulee voida säädellä myös varallaollessa.

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Määritelmä ei ole työaikadirektiivin mukainen. Käsitteistä ei voi poiketa. Direktiivissä "vuorotyöllä" tarkoitetaan työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lukien kiertävä työvuorosuunnitelma; vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää, siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana;" Komission ohjeen mukaan (s. 21)" 'vuorotyö' ei rajoitu hyvin tunnettuun 'kiertävään työvuorosuunnitelmaan', jossa työntekijät työskentelevät yhdessä vuorossa tietyn ajanjakson ajan ja siirtyvät sitten toiseen vuoroon; työ on yleensä järjestetty kolmena kahdeksan tunnin vuorona vuorokaudessa". Esityksen vuorotyön määritelmä rajaa jaksotyön vuorotyön käsitteestä pois.

Vuorotyön ja jaksotyön suhde tulee jatkovalmistelussa selkeyttää.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Todentamisdirektiivi edellyttää säännöllisen työpäivän tai työviikon pituuden ilmoittamista. Kyseessä on vähimmäisdirektiivi eli jokaiselle työntekijälle tulee myös Suomessa ilmoittaa hänen säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus. Tehy ry toteaa, ettei jaksotyön säännöllisen työajan säännökset täytä todentamisdirektiivin veloitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon työt on esimerkiksi Ruotsissa järjestetty siten, että työpäivän pituus ja viikoittainen työaika on määritelty. Tämän ei pitäisi olla Suomessakaan mahdotonta, koska olosuhteet ovat hyvin samanlaiset.

Esityksen mukaan jaksotyön käyttö on laajenemassa. Se laajenisi sosiaali- ja terveyssektorilla mitä ei voi pitää hyväksyttävänä. Ensihoidossa on perinteisesti käytetty yleissäännöksen pohjalta haettua poikkeuslupaa (24h), koska hälytysluonteinen työ on näin voitu hyvin järjestää. Muutos voisi vaarantaa palvelun tuottamisen, koska se edellyttäisi huomattavan paljon enemmän henkilöstöä ja aiheuttaisi todennäköisesti alalta poistumista sekä vaikeuttaisi alalle hakeutumista. Valtakunnallisella työehtosopimuksella on mahdollista sopia jaksotyöstä työaikalain luetteloa laajemmin. Samoin poikkeusluvan mukaisesta työajasta voi sopia. Jaksotyön käytön laajentaminen vaikuttaisi työaikasuojelua ja myös ansiotasoa heikentävästi. Käytön laajentamisella haettaneen myös säästöjä. Työaikadirektiivin mukaan työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista.

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

-

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

Ensihoidossa ei tule jatkossakaan käyttää jaksotyöaika. Terveys- ja sairaanhoitopalveluissa sen käyttö tulisi rajata vain jatkuvaa palvelua tarjoavissa yksiköissä ympäri vuorokauden työskenteleviin. Esityksen mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella on niin laajat toisin sopimismahdollisuudet, että työt saadaan järjestettyä sopimalla.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lainsäädännöllä ei pidä mahdollistaa yötyön teettämisen lisääntymistä. Jaksotyön yleistyminen lisäsi yötyötä, joka on tutkimuksissa todettu erityisen haitalliseksi työntekijälle. Yötyön keskimääräisen kahdeksan tunnin tarkasteluun ehdotettu tasoittumisjakso on liian pitkä. Komission ohjeen mukaan direktiivin turvallisuutta ja terveyttä koskeva tavoite huomioiden yötyöhön sovellettavan vertailujakson olisi oltava merkittävästi lyhyempi kuin viikoittaisen enimmäistyöajan laskemiseen käytetyn vertailujakson (Komissio s. 39).

Tilapäisen yötyön määritelmä ja valvonta tulee lisätä jatkovalimistelussa.

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

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdoillistaa 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:

Esityksessä työnantaja ja työntekijä voisivat sopia vuorokautisen työajan säännöllinen työajan pidentämisestä kahdella tunnilla. Nykyisin voi sopia vain tunnin pidennyksestä. Esitys jälleen heikentäisi työaikasuojelua ja voisi johtaa huomattavaan kuormitukseen. Ehdotetussa säännöksessä on myös pidennetty tasoittumisjaksoa nykyisestä neljästä viikosta neljään kuukauteen. Tarvetta näin suurelle ajalliselle pidentämiselle ei ole esitetty. Eikä Tehy ry:n mielestä ole. Tasoittumisjakson pidentäminen on riski työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Viikkokohtaisen työajan pidentäminen 45 tunnista 48 tuntiin olisi myös selkeä huononnut työaikasuojeluun vaikka säännöllinen työaika tasoittuisikin tasoittumisjaksolla enintään keskimäärin 40 tuntiin. Vuorokautisen työvuoron, tasoittumisjakson ja viikoittaisen säännöllisen työajan pidentäminen on kaikissa tutkimuksissa osoitettu terveyttä ja turvallisuutta vaarantaviksi tekijöiksi. Lailla tulee kehittää työaikasuojelua - ei systemaattisesti heikentää sitä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan työnantaja ja työntekijä voisivat edelleen sopia liukuvasta työajasta. Nykyisen lain 13 § 1 momentti on pakottava ja näin sen tulee jatkossakin olla.

Liukuvan työajan enimmäiskertymää ollaan esityksen mukaan nostamassa nykyisestä 40 tunnista 60 tuntiin mikä vastaa puolentoista viikon säännöllistä työaika. Tätä joustoa vastaan työntekijälle ei tarjota edes varmuutta tuntien saamisesta kokonaisina vapaapäivinä. Jatkovalmistelussa yli 40 tunnin enimmäiskertymää käytettäessä liukumavapaat tulee säätää kokonaisiksi vapaapäiviksi työntekijän sitä pyytäessä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen suhde lain soveltamisalapoikkeukseen on epäselvä. Laissa tulee täsmällisesti määritellä mitä tarkoitetaan ”tilapäisellä” yötyöllä muuten lain tulkinnassa on odotettavissa ongelmia ja työneuvosto työllistyy.

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

Joustotyön käyttömahdollisuutta ei tule rajata tiettyihin ammatti- tai henkilöstöryhmiin. Joustotyö voi sopia työhön, jossa hyvin vapaasti saa valita työskentelypaikan ja ajan. Jatkovalmistelussa tulee säädöstä selventää. Terveysvaikutuksia tällaisesta työstä voisi löytyä ainakin Saksasta. Tietotyön työajan terveystutkimustulokset tulee myös huomioida jatkovalmistelussa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan työaikapankkiin voisi siirtää aikaa, jota työntekijä tekee säännöllisen työajan lisäksi. Tarkoitus on siis sallia työskentely säännöllisen työajan ylittäminen ja tallettaa aika tunti tunnista työaikapankkiin. Esitys mitätöisi tasoittumisjakson merkityksen. Esityksen mukaan työaikapankkiin voisi siirtää jopa 6 kk verran säännöllistä työaikaa eli noin 1000 tuntia. Työntekijä voisi siis tehdä vaikka keskimäärin 80-tuntisia viikkoja (joinain viikkoina lepoajat huomioiden jopa $7 \times 24 - 35 - (7 \times 11) = 122 \text{h/vk}$) keskimäärin 6 kk tasoittumisjaksolla kunhan puolet laitetaan työaikapankkiin. Esityksen mukaan työaikapankissa voisi olla säästössä kuuden kuukauden säännöllistä työaikaa vastaava määrä aikaa. Työntekijällä olisi kuitenkin oikeus varmuudella saada ainoastaan kaksi viikkoa pankkivapaata vuodessa. Ehdotus ei ole tasapainossa. Epäselvää on myös olisiko työaikapankin tunnit säännölliseen työaikaan rinnastettavaa aikaa sairausloman ja vuosiloman näkökulmasta. Säännöllistä työaikaa ei saa säätää työaikapankkiin tallettavaksi elementiksi. 2 momentin 1 kohta tulee poistaa.

Esityksestä jää epäselväksi miten seurataan enimmäisviikkotyöajan keskimäärää (48h/vk) työaikapankissa tai voisiko liukuvan työajan kertymiä siirtää työaikapankkiin. Entä voisiko samalla työntekijällä olla käytössä myös sopimus 48 keskimääräisen viikkotyötunnin ylityömahdollisuus. Esityksessä on lukuisia joustoelementtejä joiden yhtäaikaista soveltamista ei säädellä lainkaan. Jatkovalmistelussa tuleekin säätää em. joustoelementtien yhtäaikaisen käytön rajaamisesta ja työaikapankkivapaan aikana sairastumisen vaikutuksesta, työaikapankkivapaan vaikutus vuosiloman kertymiseen sekä lisä- ja ylityörajoihin tulee selvittää. Lisäksi työaikapankin terveys- ja turvallisuus- sekä työllisyysvaikutukset tulee arvioida.

Tehy ry yhtyy STTK:n lausuntoon siitä, 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:

Esityksen mukaan” silloin kun keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi tehty työ keskimäärin 40 viikkotuntiin saakka. Yli- ja lisätyö määräytyy tasoittumisjaksokohtaisesti tai jos tämä ei ole tasoittumisjakson pituuden vuoksi mahdollista, viikkokohtaisesti.”

Työnantaja voi 5 § 2 momentin mukaan käyttää 52 viikon tasoittumisjaksoa. Esitys tarkoittaisi tasoittumisjaksokohtaista lisä- ja ylityörajaa myös yleissäännöksen piirissä oleville. Epäselvää on milloin ylityösuostumus tulisi tasoittumisjaksoa käytettäessä pyytää tai miten vuosiloma, työaikapankkivapaa, palkattomat vapaat jne vaikuttaisivat ylityörajaan. Ylityökorvaustakaan ei ole määritelty tasoittumisjaksolle.

Voimassa olevan työaikalain mukainen määritelmä on riittävä ja yksinkertainen. Ylityön jaottelu vuorokautiseen ja viikoittaiseen on tärkeää työaika-suojelullisesti. Uusi keskimääräistä säännöllistä työaikaa koskeva tasoittumisjaksokohtainen ylityön määritelmä heikentäisi merkittävästi

työaika-suojelua ja heikentäisi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kyseinen kohta esityksestä tulee poistaa.

Vuorokautinen ylityötarkastelu asettaa yövuoroa tekevät eriarvoiseen asemaan. Lakiin tarvitaan säädös työvuorokohtaisesta ylityöstä, jolloin työntekijää suojellaan liian pitkiltä työvuoroilta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitys on työaikalakiin mukainen, mutta selkeä työaika-suojelullinen heikennys. Heikennykselle ei ole osoitettu tarvetta. Direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa (art 23). Ilman yksittäisen viikon työajan enimmäismäärän rajoitusta säädös johtaa kohtuuttomiin työrupeamiin ja työntekijän kuormitukseen. Ehdotus heikentää työaika-suojelua ja lisää työttömyyttä. Työajan enimmäismäärään tulisi säädellä viikoittainen enimmäistuntimäärä kuten Saksan luottamustyöajassa (enintään 60h/vk), jota ei saisi tasoittumisjaksoa käytettäessä ylittää vaikka keskimäärin 48 tuntia viikossa ei ylittyisikään.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tehy ry ei hyväksy tasoittumisjaksokohtaista ylityötä yleissäännön mukaiseen työaikaan. 16§ 3 mom tulee poistaa työaika-suojelua ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamista heikentävänä. Tasoittumisjaksokohtaisesta ylityöstä ei ole säädöstä, eikä sitä tule sinne lisätä. Portaittain työpäivän pidentyessä (50/100%) nouseva korvaus on työaika-suojelullisesti perusteltua. Vuorokausilevon aikana työskentelystä tulisi korvauksena saada aina vähintään 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.

Yövuorossa ylityökorvaus tulisi säätää työvuoron eikä vuorokauden mukaan. Työhön käytetty vuorokausi on toimiva laskutapa kesken jääneen ajanjakson ylityön määrittämisessä yövuoroja tekeviä lukuun ottamatta. Yövuoro jakaantuu kahdelle kalenterivuorokaudelle, joten työvuorokausia tulee enemmän kuin jos vastaavat työvuorot tehtäisiin muuna aikana. Yövuoro tulee katsoa yhdeksi vuorokaudeksi ylityömäärää laskettaessa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan on odotettavissa, että säännöllisen työajan tasoittumisjaksot pitenevät. Jos työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon perustuen tai muuten työnantajasta johtuvista syistä keskimääräinen viikoittainen työaika on työsuhteen päättyessä yli 40 tuntia viikossa, kysymys on ylityöstä ja se on korvata ylityönä.

Niitä tilanteita varten, jossa työaika alittaa työnantajasta johtuvista syistä 40 tuntia viikossa, on säädettävä enimmäismäärä. Muussa tapauksessa työntekijällä ei ole varmuutta lopullisesta palkasta eikä työnantajalla ole tarvetta suunnitella työtä edes lähes säännöllisesti. Vähäisten tuntien teettäminen voisi sitoa työntekijän työnantajaan ilman varmuutta lopullisesta ansiosta ja johtaisi irtisanomisaikojen merkityksen menettämiseen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Komission ohjeen (s. 50) mukaan työntekijän turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelun takaamiseksi on pääsääntöisesti säädettävä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaisesta vuorottelusta. Esityksessä todetaan nykyisen työaikalain tapaan, ettei taukoa saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Määrittely on osoittautunut käytännössä puutteelliseksi. Iltavuoroon tullut hoitaja voi joutua puoli tuntia työvuoron alettua viettämään päivittäisen tauon, jotta se ehditään järjestää aamuvuorolaisten vielä ollessa töissä. Tauko annetaan lain sanamuodon mukaan, mutta tauon tarkoitus ei toteudu. Tauko tulee määrittää annettavaksi työvuoron keskivaiheilla.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Komission ohjeen mukaan useiden työskentelyjaksojen suorittaminen ilman, että niiden välissä olisi tarvittavaa lepoaikaa, voi aiheuttaa työntekijälle vahinkoa tai saattaa ainakin ylittää työntekijän fyysisen kapasiteetin ja vaarantaa siten hänen terveytensä ja turvallisuutensa, minkä vuoksi näiden jaksojen jälkeen myönnettävällä lepoajalla ei voida asianmukaisesti turvata kyseisten intressien suojelua.

Jaksotyön osalta vuorokausilepoa olisi mahdollista lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Kriteeri on aivan liian väljä ja heikentää jaksotyömuodossa työskentelevien työaikasuojelua. 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. Työaikadirektiivin vuorokausilevosta (11h) poikkeaminen on sallittu kun on kyse toiminnasta, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa. Ehdotuksessa jaksotyö ja 9h vrk-lepo sallitaan pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveystalouteihin, jolloin kyse ei ole jatkuvasta palvelusta. Ehdotus ei ole direktiivin mukainen.

Korvaavien lepoaikojen ajoitus ei vastaa EUT:n oikeuskäytäntöä, jonka mukaan korvaavan lepoajan on seurattava välittömästi työaikaa, jota sillä on tarkoitus tasata, koska lepoaikojen ”on oltava paitsi peräkkäisiä myös seurattava välittömästi työskentelyjaksoa”. Komissio on puuttunut implementointiraportissaan Suomen myöhäisiin korvaavan lepoajan antoaikoihin. (Komission implementointiraportti H kohta 2, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>)

Korvaavien lepoaikojen määritelmä tulee myös säätää lakiin. EUT:n oikeuskäytännön mukaisesti vastaavanlaiselle korvaavalle lepoajalle on ominaista, että työntekijällä ei saa näiden jaksojen aikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä

keskittymästä omiin intresseihinsä, jotta työn vaikutukset henkilön turvallisuuteen ja terveyteen voidaan neutralisoida. Tuomioistuin onkin tuonut esiin, että työntekijällä täytyy olla mahdollisuus olla poissa työympäristöstään ja että hänen on voitava rentoutua ja toipua työtehtävien aiheuttamasta rasituksesta. (Komissio s. 50)

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Jaksotyöhön ehdotetaan 11 tunnin vuorokausilepoa. Muutos periaatteessa parantaa jaksotyön työaika-suojelua, jossa nykyisen työaikalain mukaan voi käyttää 9 tunnin vuorokausilepoa ilman poikkeuksellista syytä eikä siitä tarvitse edes antaa korvaavaa lepoaikaa. Ehdotus ei kuitenkaan tule näin väljällä säätelyllä käytännössä parantamaan jaksotyöntekijöiden työaika-suojelua ja asettaa heidät edelleen eriarvoiseen asemaan pääsääntöön nähden. Vuorokausilevon lyhentäminen jaksotyössä asettaa yhden työaikamuodon työntekijät eriarvoiseen asemaan ja heikentää heidän työaika-suojeluaan. Jaksotyö on työaikamuotona raskas ja ongelmallinen myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Yhdeksän tunnin vuorokausilepo iltavuoron ja aamuvuoron välissä aiheuttaa useille työntekijöille univaikeuksia. Työmatkoineen uniaika jää lyhyeksi ja monet kertovat tarvitsevänsä unilääkkeitä voidakseen nukahtaa riittävän nopeasti kotiin tultua. Lyhyen vuorokausilevon haitat ovat myös tutkimusten valossa ilmiselviä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan seitsemän päivän ajanjaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä (juokseva tarkastelu), vaan jaksokohtaisesti siten, että viikoittainen vapaa-aika voisi sijoittua ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa-aika seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Näin ollen mahdollista olisi, että viikoittaisten vapaiden välillä on enimmillään 12 työpäivää.

Komission ohjeen (s. 26-27) mukaan direktiivin 5 artiklan viimeisen virkkeen mukaan viikoittaista lepoaikaa on mahdollista lyhentää 24 tuntiin, jos työn objektiiviset, tekniset ja sen organisaatioon liittyvät olosuhteet niin edellyttävät ja kun otetaan huomioon direktiivin tavoite, soveltamisalan ulkopuolelle jättämistä ja sen säännöksistä poikkeamista on tulkittava suppeasti. Esityksen mukaan viikoittaisen lepoajan voisi lyhentää 24 tuntiin ilman em. edellytyksiä. Lyhennetty viikoittainen lepoaika ei takaisi yhtään kokonaista vapaapäivää vaan se voitaisiin toteuttaa esimerkiksi aamuvuoron ja seuraavan päivän iltavuoron välissä. Kahden viikon tasoittumisjaksoa käyttämällä voisi siis muodostua 24 päivän työrupeama jos 46 tunnin vapaat annetaan ensimmäisen viikon alussa ja neljännen viikon lopussa. Kahdella keskimmaisella annettaisiin 24 tunnin viikkolevot. Tällaisen työrupeaman salliminen työaikalailla on ihmisarvon ja direktiivin tarkoituksen vastaista. Säätely on myös epälooginen, koska päivittäistä lepotaukoa ei voi sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun, mutta viikkolevon voisi sijoittaa työrupeaman alkuun ja loppuun. Komission ohjeen (s. 50) mukaan työntekijän turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelun takaamiseksi on pääsääntöisesti säädettävä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaisesta vuorottelusta. Useiden työskentelyjaksojen suorittaminen ilman, että niiden välissä olisi tarvittavaa lepoaikaa, voi aiheuttaa työntekijälle vahinkoa tai saattaa ainakin ylittää työntekijän fyysisen kapasiteetin ja vaarantaa siten hänen terveytensä ja turvallisuutensa, minkä vuoksi näiden jaksojen jälkeen myönnettävällä lepoajalla ei voida asianmukaisesti turvata kyseisten intressien suojelua.

Komission ohje tulee huomioida jatkovalmistelussa. Viikkolevon antaminen tulee säätää siten, että lepoajat ja työskentelyjaksot vuorottelevat. Jatkovalmistelussa tulee myös säätää korvaavasta vuorokausilevosta silloin kun käytetään 24 tunnin viikkolevon vähimmäismäärää.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Komissio on kiinnittänyt implementointiraportissa (H2) Suomen osalta mahdollisuuteen korvata viikkolepo rahana. (viite 34)

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vaihtelevaa työaika tekevän oikeus kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista parantaa ns. 0-sopimuslaisten asemaa. Muutos on hyvä, mutta riittämätön turvaamaan varsin heikossa asemassa olevan työntekijän asemaa. Työvuorot tulee sopia yhdessä, jotta työsopimuksen osapuolten vastuut ja velvollisuudet olisivat tasapuolisempia.

3 momentin toistaiseksi annettava työvuoroluettelo on hyväksyttävissä, mikäli kiinteä työaika sijainti työvuoroluettelossa tulee käydä täsmällisesti ilmi.

Yksityis- ja perhe-elämän turvaamiseksi työvuoroluettelon antamisajankohta tulisi pidentää kahteen viikkoon.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyön osalta työaikakirjanpitovelvoite on siirretty työntekijöille, mikä on työntekijän heikomman asema vuoksi kyseenalaista. Työelämästä saadun kokemuksen perusteella työnantajat tullevat ohjeistamaan miten tunnit tulee ilmoittaa ja mitä hyväksyy kirjanpitoon.

Lausuntokohtia: 6

8 luku. Säännösten pakottavuus

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tässä pykälässä tulee varmistaa työaikadirektiivin vähimmäistason säilyminen. Lauseen loppu ”Jollei tästä laita muuta johdu” viittaa myöhempiin pykäliin, jossa tulee määritellä toisinsopimiselle rajat.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lakiehdotuksessa toisinsopimismahdollisuudet ovat laajat. Komission ohjeen mukaan (s. 48).”...vaikka työehtosopimuksilla voidaan osallistua direktiivien täytäntöönpanoon, ne eivät vapauta jäsenvaltioita vastuusta saavuttaa ne tavoitteet, joihin direktiiveillä pyritään.” Tämä koskee kaikkia työehtosopimuksella toisin sovittavaksi annettavia pykäläiä. Vähimmäissuojan heikentäminen edellyttää korvaavia lepoaikoja tai muuta asianmukaista suojelua. Rajat ja velvoite korvaamiseen tulee säätää laissa. Valtion tulee työaikalailailla varmistaa työaikadirektiivin vähimmäisehtojen noudattaminen.

Liukuvasta työajasta sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä on nykyisessä työaikalaisissa (13 § 1 mom) säädetty pakottavasti ja näin tulee olla jatkossakin. Kokemukseen perustuen liukuva työaika pyritään ottamaan käyttöön ylityön estämiseksi kaikessa toiminnassa vaikka työntekijällä on todellisuudessa mahdollisuus liukuman käyttöön vain ani harvoin.

Viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämisen salliminen mille tahansa alelle – vaikkakin valtakunnallisen työehtosopimuksen kautta – tulee poistaa esityksestä. Tätä niin sanottua opt-out –mahdollisuutta ei ole ollut aiemmin Suomessa eikä muissakaan pohjoismaissa käytössä. Niissä jäsenmaissa, joissa se on käytössä, se on usein rajattu vain tiettyihin tehtäviin. Esityksessä se sallittaisiin millä tahansa valtakunnallisella työehtosopimuksella. Enimmäistyöajan säätäminen keskimäärin 48 tuntiin jo sinänsä nostaa huomattavasti mahdollisen ylityön määrää nykyisestä. Tarvetta opt-outille ei ole esitetty perusteluissa eikä sen vaikutusten arviointi ole riittävä. Jatkovalmistelussa tulee vähintäänkin selvittää sen terveys- ja työntekijän sekä toimintaympäristön turvallisuusvaikutukset sekä vaikutukset työllisyyteen.

Esityksessä ei asetettaisi mitään rajaa viikoittaiselle keskimääräiselle työajalle. Esityksessä ei ole säädetty direktiivin opt-outiin liittyvistä edellytyksistä (art 22) eikä varmistettu, että työehtosopimuksella ei voi tehdä yksilöä sitovaa opt-out -ehtoa. Esityksen mukaan opt-out olisikin lähinnä ylityösuostumuksen varassa, joka keskimääräistä työaikaä käytettäessä on erittäin epäselvästi, jos ollenkaan, säädelty. Opt-outilla on tutkittuja terveysvaikutuksia, joita ei ole esityksessä tuotu esiin ja arvioitu. Opt-outin tarpeelle ei ole esitetty perusteita. Vaikuttaakin siltä, että joustoja on haettu maksimaalisesti tarpeesta tai terveysvaikutuksista välittämättä. Direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa (art 23, Komissio 2017, s. 15).

Yötyön osalta tulee selkeästi asettaa tes-sopimiselle direktiivin mukaiset sopimisen rajat 7 tunnin ajanjaksosta, johon sisältyy 24-05 välinen aika ja todeta, että tänä aikana työskentely sen kestosta riippumatta pidetään yötyönä.

Poikkeaminen vuorokausilevosta ja viikottaisesta vapaa-ajasta tulee säätää siten, että velvoitetaan sopimaan direktiivin mukaisesti korvaavasta lepoajasta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Paikallisen sopimisen määräykset ovat epäselviä ja tulkinnanvaraisia. Ehdotus ei takaa työaika-suojelullisten vähimmäisehtojen toteutumista tai työaika-suojelun tason säilymistä. Paikallisen sopimisen rajat asetettava työaikalaisissa.

Esityksen mukaan säännöllisen työajan järjestelyistä saisi sopia paikallisesti. Tämä vaatii ehdottomasti jatkovalmistelussa selvennystä mitä työaikalain pykälää oikeutus koskee.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitettyä säännöstä tulee täsmentää palkan kokonaispalkasta annettujen KKO tuomioiden linjausten mukaisesti.

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotuksen määräys korvaavista lepoajoista on oikean suuntainen, mutta epämääräinen. Sitä tulee selkiyttää. Tämän pykälän perusteella työnantajien ja työntekijöiden välillä sovittu luvan tai vapautuksen jatkaminen tulee olla työsuojeluviranomaisen valvonnan alla. 39 § tulee lisätä 46 §:n työsuojeluviranomaisen valvomiin paikallisiin sopimuksiin ja antaa tarvittaessa mahdollisuus kumota alkuperäinen sopimus. Esityksestä ei ilmene mitä ” 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen ” käytännössä tarkoittaa. Esityksestä ei löydy täsmällistä määräystä korvaavista lepoajoista. ”

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaika-suojelullisesti yövuoroa tekevä joutuu eriarvoiseen asemaan kaltenterivuorokausitarkastelua noudatettaessa. Vuorokautisen ylityön muodostumista tulisi yövuorossa tarkastella työvuorokohtaisesti, jotta vältytään kohtuuttoman pitkiltä säännöllisen työajan työrupeamilta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lisättävä 39 § 2 mom mukaisen sopimuksen valvonta.

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaan tulosta. Jos tällä tarkoitetaan sitä, että poikkeuslupa tulee ensin hakea uudelleen ja vasta tästä poikkeusluvasta voidaan tehdä paikallinen jatkosopimus, niin Tehy ry vastustaa esitystä. Nykyiset työsuojeluviranomaisen poikkeusluvut tulee voida jatkaa esityksen 39§:ssä määritellyllä tavalla mikäli työaika-suojelun taso vastaa vähintään tämän esityksen tasoa.

Vesivalo Rauno
Tehy ry

Wilskman Maija
Tehy ry