

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

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

### **Yleistä**

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

Kyllä, pääpiirteissään

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

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriön lausuntoa työaikasääntelyä selvittäneen työryhmän mietinnöstä. Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto on valmistelu työsuojeluosaston, va-kuutusosaston ja tasa-arvoyksikön yhteistyönä.

Sosiaali- ja terveysministeriö lausuu mietinnön johdosta seuraavaa:

Työryhmän mietinnön tarkoituksena on ollut ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Työryhmä on toteuttanut asettamispäätöksessä 28.6.2016 asetetut tavoitteet laatimalla ehdotuksia eräiden keskeisten työaikalain säännösten muuttamiseksi. Työaikalain yleistä tarkoitusta työaikaosuojelusta on pyritty osaltaan ottamaan uudistuksessa huomioon.

Mietinnössä on täsmennetty lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävän työn määritelmiä. Uutena työaikamuotona esitetään joustotyöaikaa ja voimassa olevan lain tapaan työnjohto ja valvontaoikeutta käyttävä työntekijä voi sopia kokonaispalkkauksesta. Mietintöön liitetyissä eriävissä mielipiteissä edellä mainittujen säännösten on katsottu olevan keskinäisissä suhteissaan tulkinnanvaraisia. Kun rajanvedot vaikuttavat olevan epäselviä työelämän osapuolille ja työpaikalla lakia noudattavalle, rajanvetoja voisi vielä pyrkiä täsmentämään. Soveltamisongelmat väistämättä heijastuvat myös lakia koskevaan neuvonta-, ohjaus- ja valvontatarpeeseen.

Voimassa olevan työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan oikeus laissa tarkoitettuun työttömyyspäivärahaan perustuu paitsi ansiotulojen myös työajan seurantaan. Tämä koskee sekä etuuden edellytyksenä olevan työssäoloehdon kerryttämistä että myös työttömyysaika osittain työllistyvälle maksettavaa ns. soviteltua työttömyyspäivärahaa. Edelleen ehtona on, että työnantaja lähtökohtaisesti pystyy työaikaa valvomaan ja työtuntimäärän todentamaan, ja oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen edellyttää todennettavaa työajan alentumaa kokoaikatyön työaikaan nähden.

Työaikalain jatkovalmistelussa olisikin hyvä huomioida työttömyysturvalain mahdolliset muutostarpeet niiltä osin kuin työnantajan velvollisuus ja/tai mahdollisuus valvoa työaikaa ja sen toteutumaa muuttuisi työaikalakiin tehtyjen muutosehdotusten myötä. Tavoitteena tulisi olla se, että työaikalain muuttaminen ei johtaisi siihen, että syntyy ryhmiä, joiden kohdalla oikeus työttömyyspäivärahaan täytenä tai soviteltuna jäisi työaikalain 2 ja 13 §:iä koskevien muutosten vuoksi syntymättä.

Kirjoitusteknisiä tarkennuksia on havaittu seuraavasti:

Mietinnössä käytetään sekä käsitettä ”aluehallintovirasto” että ”aluehallintoviraonomainen”. Ministeriä esittää, että yhdenmukaisuuden vuoksi käytettäisiin käsitettä aluehallintovirasto yksikön sijamuodossa.

Mietinnön s. 14 mainittu asetuksen numero 2006/22 olisi korjattava kuulumaan 2014/165. Sivulla 139 oleva asetuksen numero olisi korjattava kuulumaan 2006/561.

Mietinnön s. 94 mainittu tartuntatautilaki on kumottu ja uuden vastaavan lain numero on 1227/2016. Samalla tulisi tarkistaa perustelujen viittaukset, jotka näyttävät vastaavan uuden lain 15 §:ää ja 45 §:ää.

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

-

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

-

#### **Vaikutukset**

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

-

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

-

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

-

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

-

**Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:**

Lakiehdotuksen tarkastelua sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta

Lakiehdotus sisältää sukupuolivaikutusten arviointia ja perusteluissa kuvataan naisten ja miesten työoloja, niiden eroja ja kehitystä. Perusteluissa käsitellään myös työmarkkinoiden segregaatiota ja työaikajousten sekä paikallisen sopimisen lisääntymistä sukupuolten tasa-arvon kannalta. Yksityiskohtaiset perustelut ovat joissakin kohdin melko suppeat ja tämä koskee myös sukupuolivaikutusten arviointia.

Lakiehdotuksen perustelujen mukaan Suomen työmarkkinat ovat edelleen hyvin segregoituneet sukupuolen mukaan. Sukupuolisegregaation lieventäminen on ollut hidasta: tasa-ammateissa olevien palkansaajien määrä on viime vuosina vähentynyt, vaikka tasa-arvoistumista onkin tapahtunut joissakin yksittäisissä ammateissa. Eriytyminen vaikuttaa miesten ja naisten työoloihin ja työaikoihin sekä työsuhteen ehtoihin. Erilaisten työaikojen aiheuttamissa haitoissa ja eduissa on eroja sukupuolten välillä. Työaikasuojelun tarve on osin ristiriitainen: tarvitaan työ- ja palautumisaikojen enimmäis- ja vähimmäissäätelyä ja osalle työntekijöistä lisää työtunteja. Naisten ja miesten välillä on myös eroja mahdollisuuksissa sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää.

Suurimmat riskit hyvinvoinnin ja sukupuolten tasa-arvon kannalta ovat vuorotyö ja hyvin pitkät työajat. Toimeentulon kannalta taas suurimmat riskit ovat osa-aikatyö ja vaihteleva, ennakoimaton työaika. Yötyötä miehet tekevät naisia enemmän, naiset ovat taas enemmän jaksotyössä. Lakiehdotuksen mukaan yötyön käyttömahdollisuudet laajenevat ja tasa-arvoriski kohdistuu enemmän miehiin kuin naisiin. Vähittäiskaupan yötyötä ei ole esitetty laajennettavaksi ja naispalkansaajien kannalta tämä on hyvä asia. Jaksotyön käyttö laajenee ja tällä on sukupuolivaikutuksia, koska jaksotyön tekijät ovat suurelta osin naisia. Yötyön ja jaksotyön lisääntyminen lisäävät vaikeuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää. Lakiehdotus mahdollistaa entistä suuremmat ylityöt. Ylityö on hyvin sukupuolittunut jo nyt. Miehet tekevät ylityötä naisia enemmän ja erityisesti pienten lasten isät. Edellä mainitut ehdotukset lisäävät epäsäännöllisiä

työaikoja ja vaikeuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää. Miesten ylityön lisääntyminen kasvattaa myös sukupuolten palkkaeroa.

Työaikalaki sisältäisi jatkossa nykyistä joustavamman työajoista sopimisen. Työnantajan ja työntekijän kesken voitaisiin sopia muun muassa liukuvan työajan järjestelyistä, ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä joustotyöajasta sekä työaikapankin käyttöön otosta. Sukupuolten tasa-arvon kannalta on olennaista, lisääntyvätkö myös naisten positiiviset, työntekijälähtöiset joustot. Sopimukseen perustuvaa työaikaa koskevat säännökset mahdollistavat nykyistä joustavammista työajoista sopimisen eri tasoilla. Naiset työskentelevät miehiä useammin työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä. Tämä heikentää sopimisen edellytyksiä.

## 1 Luku Soveltamisala

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Euroopan unionin tuomioistuin on antanut 26.7.2017 ennakkoratkaisun (C-175/16), jossa on otettu kantaa työaikadirektiivin 2003/88/EY 17 artiklan soveltamiseen. 2 §:n perusteluissa on käsitelty muun ohella työnantajan perheenjäsenyyttä, jota ennakkoratkaisu osaltaan koskee.

**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:**

Työajoilla on vaikutusta työntekijän terveydentilaan. Mietinnössä uutta ja myönteistä on se, että työnantajan on varmistettava työntekijälle matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tämä parantaa myös sukupuolten työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työturvallisuuslain perusteella työaikojen kuormitustekijät ja niiden vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen on selvitettävä etukäteen. Työturvallisuuslaissa työajan käsite on laaja ja sillä tarkoitetaan työ- ja lepoaikoja, mutta myös muuta työntekijän työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa, kuten työnantajan toimenpiteistä johtuvaa matkustusaikaa. Säännösehdotuksen perusteluissa olisi hyvä ottaa kantaa, miten palautumisen työaikalain perusteella tulisi varmistaa.

**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?**

-

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

-

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

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

-

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

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 6 Luku. Lepoajat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

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

-

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työntekijöille on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa. Työvuoroluettelo on ehdotuksen mukaan laadittava vähintään yhdeksi viikoksi, mikä on parannus voimassaolevaan lakiin. Ehdotettu aika on kuitenkin kovin lyhyt sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. Ainakin jaksotyössä työvuoroluettelo on perusteltua laatia koko jakson ajalle. Ehdotus ei kuitenkaan sisällä mainintaa jaksotyön työvuoroluettelon pituudesta.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa mietinnön s. 146 on todettu, ettei työnantajalla olisi velvollisuutta säilyttää vanhoja työvuoroluetteloita tai työajan tasoittumissuunnitelmaa. Työvuoroluetteloita koskevassa 30 §:ssä ja sen perusteluissa on taas todettu, että työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanceajan päättymiseen asti elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin ns. opt out järjestelmän toteuttamisesta työehtosopimusjärjestelmän kautta siten, että järjestelmän käytön reunaehdot sovittaisiin kollektiivisesti alan työmarkkinaosapuolten kesken. Työaikadirektiivin 22 artiklan 1 kohdan d-alakohta edellyttää toimivaltaisen viranomaisen tiedonsaantioikeutta sekä yksittäistapauksellista kielto- ja rajoitusoikeutta viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämiseksi.

Työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa koskevaan lakiin (44/2006) perustuvat työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudet ovat tältä osin kunnossa. Lakiehdotusten jatkotyöstämisessä tulisi kuitenkin arvioida, täyttääkö työsuojelun valvontalain 13 §, 15 § tai 16 § direktiivin 22 artiklan d-alakohdan vaatimukset. Samalla tulisi arvioida työ- ja virkaehtosopimusten valvontajärjestelmän merkitys mainitun d-alakohdan täytäntöönpanolle.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**



-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

Virtanen Jarno  
Sosiaali- ja terveysministeriö - Työsuojeluosasto, vakuutusosasto, tasa-  
arvoyksikkö.