Työehdot-osasto/Lehto 8.11.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tyv@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 9.11.2018

HE 158/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleistä esityksestä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan merkittäviä työnantajia hyödyttäviä joustoja. Näitä ovat muun muassa mahdollisuus käyttää jaksotyötä ja yötyötä nykyistä laajemmin, säännöllisen työajan pidentäminen päivä- ja viikkotasolla nykyistä enemmän sekä säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentäminen neljästä viikosta neljään kuukauteen. Esityksiä perustellaan yhteiskunnassa ja yritysten toimintaympäristössä tapahtuneilla muutoksilla. Kansainvälisestä kilpailunäkökulmasta katsoen peruste on kuitenkin kestämätön, sillä Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan suomalaiset työajat ovat jo nyt Euroopan Unionin joustavimpia. (Eurooppalainen työolotutkimus 2015). Toteutuessaan esitys merkitsisi työnantajille myös huomattavia palkkasäästöjä, jos yritykset käyttäisivät kaikki joustomahdollisuudet täysin määrin hyväkseen.

SAK on samaa mieltä esityksen kanssa siitä, että yhteiskunnan muuttuminen on otettava huomioon lainsäädännössä. Lainsäädännöllä kuitenkin myös ohjataan yhteiskunnallista kehitystä. Tämän vuoksi lainsäädäntöä uudistettaessa on pohdittava sitä, minkälaista yhteiskuntaa tavoitellaan ja mitä vaikutuksia esitetyillä muutoksilla on. Esimerkiksi yhteiskunnallisia vaikutuksia on hallituksen esityksessä käsitelty varsin valikoivasti. Lähinnä tyydytään selostamaan kirjallisuutta ja erilaisia tutkimuksia. Esityksessä ei tarkemmin perustella, mitkä ovat ne muutokset, jotka edellyttävät työntekijöiden valmiutta sitoutua yhä epäsäännöllisimpiin työaikoihin (yötyöhön, jaksotyöhön, 0-sopimuksiin ja ylitöiden lisäämiseen). Esimerkiksi yötyön tekeminen on Suomessa jo nyt selvästi yleisempää kuin Euroopan unionissa keskimäärin (Eurooppalainen työolotutkimus 2015). Tutkimukset osoittavat, että epäsäännöllinen työ on terveysriski https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/). Epäsäännöllinen työ vaikeuttaa vapaa-ajan suunnittelemista. Kukaan ei halua viettää perhe-elämää, jossa aina joku perheenjäsenistä on töissä tai vilkuilee kännykkäänsä odottaen työhön kutsua muiden ollessa vapaalla. Epäsäännöllinen työ voi vaikeuttaa tai lykätä perheen perustamista ja siten vähentää myös syntyvyyttä.

Hallituksen esityksessä todetaan nimenomaisesti, että jaksotyöluetteloa on muokattu ”työelämän muutosten myötä” (HE, s. 80). Työehtosopimusmääräyksillä työaikajärjestelyt on voitu ja voitaisiin lakiesityksen mukaan edelleenkin räätälöidä eri alojen toimintaedellytyksien ja tehtävien vaatimien erityistarpeiden mukaisesti. Lisäksi teknologia on kehittynyt niin, että lailla ei ole enää tarpeen säätää voimassa olevan työaikalain jaksotyötä koskevaa säännöstä laajemmin tai yleisluontoisemmin. Esimerkiksi suurimmassa osassa meijereitä on siirrytty vuorotyöhön, koska maidon säilyttäminen ei enää edellytä jaksotyön tekemistä. Meijerien poistaminen jaksotyöluettelosta on näin ollen perusteltua. Myös lehdistössä ympärivuorokautisen työn teettäminen on vähentynyt merkittävästi, sillä yötyötä on muun muassa

terveyssyistä siirretty Australiaan. Mitään syytä laajentaa jaksotyötä lehdistötyössä sekä radio-, televisio- ja elokuvatoiminnassa ei ole.

Esityksessä myönnetään, että jaksotyön ja yötyön lisääntyminen merkitsisi terveys- ym. haittojen lisääntymistä. Haittoja on kuitenkin vähätelty. Työaikalain uudistamista pohtineen työryhmän mietinnössä on todettu, että jaksotyöalojen uudelleenmäärittely ja tilapäisen yötyön vapauttaminen voivat lisätä yötyötä ja siten myös terveyshaittoja (mietintö, s. 73 – 74). Hallituksen esityksessä on tähän lisätty sanat ”vähäisessä määrin” (HE, s. 57), vaikka arvio ilmeisesti perustuu samaan lähteeseen. Epäselväksi jää, mikä on saanut hallituksen arvioimaan haitat työryhmää lievemmin. Epäsäännöllisen työn tuomat terveysriskit tunnetaan ja tunnistetaan. Jaksotyön käyttöalaa ei pidä Suomessa laajentaa tehtäviin, joissa se ei ole tarpeellista.

Toteutuessaan lakiesitys mahdollistaisi myös ylityömäärien kasvamisen, koska ylityömäärät määriteltäisiin uudelleen ja nykyisen työaikalain mukainen ns. lisäylityö poistuisi. Runsas ylityö ei tehosta tuotantoa vaan lisää muun muassa tapaturmariskiä. Ylityö kasvattaa niiden työntekijöiden työtuntien määrää, joilla on jo töitä ja estää muiden työllistymistä.

Työaikasuojelun lisäksi tarvitaan työaikojen hallintaa, jolla voidaan edistää sekä työn sujuvuutta että työhyvinvointia. Joustavat työajat voivat edistää merkittävästi työssä jaksamista ja viihtymistä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista silloin, kun myös työntekijän toiveet otetaan huomioon. Ehdotetut liukuvan työajan lisääminen, joustotyöaika ja työaikapankki voivat parhaimmillaan olla tällaisia. Ne edellyttävät kuitenkin luottamusta (erityisesti joustotyöaika), mitä kaikilla työpaikoilla ei ole. Kyse täytyy tietysti olla myös sellaisesta työstä, jonka tekopaikasta ja -ajasta työntekijä voi tosiasialisesti päättää. Yhä enemmän työ on kuitenkin sellaista, että työntekijä voi ainakin jossain määrin itse järjestellä työtään. Kaikki mahdollisuudet järjestellä uudelleen pitäisi työpaikoilla käyttää hyväksi. Jos sopiminen ei onnistu tai työnantaja teettää ylitöitä joustoina välttyäkseen ylityökorvausten maksamiselta, joustot on ymmärretty väärin. Joustojen täytyy perustua aitoon sopimiseen.

Hallituksen esityksen tavoitteena on muun muassa ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia (HE, s. 1). Esityksessä ei kuitenkaan sanallakaan ole käsitelty tilanteita, joissa työntekijä tekee useampaa osa-aikaista työtä useammalle työnantajalle tai on ns. epäitsenäinen ammatinharjoittaja. Esityksessä olisi ollut syytä tarkastella näitä tilanteita, koska kaikenlainen itsensä työllistäminen ja silpputyö ovat lisääntyneet. Nyt nämä tilanteet jäävät ilman kansallista arviota työaikadirektiivin ja Europan unionin oikeuskäytännön varaan (ks. C-413/13 Kunsten ja C-214/16 King).

Uutta työaikalakia on valmisteltu työryhmässä, jolla oli aivan liian vähän aikaa käytettävissään. Ajan puute ilmenee muun muassa siinä, että mietintöön jätettiin lukuisia eriäviä mielipiteitä. Erimielisyydet olisivat voineet vähentyä, jos asioista olisi ollut aikaa keskustella ja etsiä yhteisymmärrystä sekä perustella säännöksiä laajemmin. Työryhmäkäsittelyn jälkeen hallituksen esitykseen on lisätty säännöksiä, joita ei ole työryhmässä eikä muutoinkaan kolmikantaisesti käsitelty. Työaikalain soveltaminen käytännössä voi tämän vuoksi aiheuttaa normaalia enemmän ongelmia, mikä ei ole hyvä asia.

Työehdot-osasto/Lehto 8.11.2018

Soveltamisala (1 ja 2 §)

Hallituksen esityksessä ehdotettu laaja soveltamisala vastaa työaikadirektiiviä. Soveltamisalapoikkeusta koskevaan 2 §:ään on kuitenkin työryhmävalmistelun jälkeen, keskustelematta asiasta työmarkkinajärjestöjen kanssa lisätty kaksi poikkeusta. Ensinnäkin soveltamisalan ulkopuolelle ehdotetaan jätettäväksi pääasiassa provisiopalkkainen, yleensä kiinteän toimipaikan ulkopuolella tehtävä työ (2 §:n 1 momentin 4 kohta). Yksityiskohtaisissa perusteluissa ovat tästä esimerkkeinä myyntiedustajat ja asiakasneuvojat.

Työaikadirektiivi sallii jätettävän ulkopuolelle työt, joissa työntekijällä on ns. työaika-autonomia sekä ne työt, joista direktiivissä on erikseen säädetty. Näin ollen pelkästään se, että työ on provisiopalkkaista ja että se yleensä tehdään kiinteän toimipaikan ulkopuolella, ei ole peruste jättää työtä soveltamisalan ulkopuolelle. Perusteena pitää aina olla työaika-autonomia tai että työaikasuojelu on järjestetty muulla tavalla tai jokin muu direktiivissä säädetty peruste. Tällaista perustetta ei ole esitetty, minkä vuoksi 2 §:n 1 momentin 4 kohta on syytä poistaa.

Toiseksi työaikalain ulkopuolelle ehdotetaan jätettäväksi voittoa tavoittelemattomissa yhteisöissä tehtävä työ siltä osin kuin työntekijä osallistuu tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoimintaan, jos työstä on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella (2 §:n 4 momentti). Kohta on syytä poistaa. Mitään perustetta ei ole esitetty sille, miksi nämä toiminnat esitetään jätettäväksi työaikalain ulkopuolelle siinä tapauksessa, että työstä on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella. Lisäksi poikkeus on omana momenttina, vaikka se ilmeisesti on saman sukuinen asia kuin esityksen 2 §:n 3 momentissa mainitut poikkeukset.

Esityksen 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa on uskonnollisten toimitusten lisäksi mainittu uskonnolliset tehtävät. Työaikadirektiivissä (edes sen suomenkielisessä versiossa) ei kuitenkaan ole mainittu tehtäviä vaan vain toimitukset. Jos tehtävät jätetään uuteen työaikalakiin, 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). Tehtävät on syytä poistaa.

Jaksotyö (7 §)

Jaksotyön käytön mahdollisuuksia esitetään laajennettavaksi muun muassa 7 §:n 1 momentin 1-7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen edellyttämiin välttämättömiin tukitoimintoihin. Perustelujen mukaan näillä tarkoitetaan toimintoja, jotka ovat edellytyksenä edellä mainituissa kohdissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi. Jos jaksotyö mahdollistetaan tukitoiminnoissa, eduskunnan on syytä selventää, mitä välttämättömillä tukitoiminnoilla tarkoitetaan ja mitä ne voisivat olla. Muutoinkin on syytä perusteellisemmin arvioida laajennustarvetta.

Yötyö (8 §)

Hallituksen esityksen toteutuminen merkitsisi sitä, että yötyökuljetuksista annettu valtioneuvoston päätös kumoutuu. Työnantajalla ei näin ollen olisi enää velvollisuutta järjestää yötyökuljetuksia.

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. Yötyökuljetuksista on siis edelleenkin oltava säännös.

Osa-aikaiset työntekijät (17 §:n 2 ja 3 momentti)

Esityksen 17 §:n 3 momentissa ehdotetaan, että ns. vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän suostumus lisätyöhön olisi saatava kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi. Sen sijaan muiden osa-aikatyöntekijöiden kanssa työnantaja voisi jo työsopimusta tehtäessä sopia asiasta siten, että työntekijä on aina sidottu tekemään lisätyötä. Tällöin työntekijällä olisi säännöksen 2 momentin mukaan oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä vain, jos siihen olisi perusteltu henkilökohtainen syy.

Esitys tarkoittaa toteutuessaan sitä, että erilaista osa-aikatyötä tekevät työntekijät olisivat eri asemassa. Osa-aikaisten työntekijöiden oikeudet olisivat siis erilaiset riippuen siitä, mitä osa-aikaisista tunneista on sovittu (tarvittaessa töihin kutsuttava, 20 – 40 tuntia viikossa vai esimerkiksi 35 tuntia viikossa).

TSL 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työnantaja voi poiketa tasapuolisen kohtelun periaatteesta vain, jos erilainen kohtelu on työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Erilaista kohtelua ei voi perustella pelkästään sillä, mitä työajan pituudesta on sovittu. Voi olla pelkkä sattuma, miten osa-aikaisen työntekijän työaika on työsopimukseen merkitty. Hallituksen esityksen toteutuminen tarkoittaisi näin ollen työpaikalla sitä, että työnantaja joutuisi valitsemaan, soveltaako hän TSL 2 luvun 2 §:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun periaatetta vai uuden työaikalain säännöksiä, jos työntekijöiden asema ja työtehtävät olisivat samat. Tasapuolisen kohtelun turvaamiseksi 17 §:n 3 momenttia on tämän vuoksi syytä laajentaa koskemaan kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä siten kuin kaikenlaisen syrjinnän kieltävän ILO:n yleissopimuksessa nro 111 ja määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetussa direktiivissä (1990/70/EY) on säädetty.

Mitään perustetta sille, miksi työntekijän täytyy ilmoittaa työnantajalleen syy lisätyöstä kieltäytymiseen, ei ole esityksessä annettu. Osa-aikaisen työntekijän asema on vakituista heikompi. Työntekijällä voi olla myös sellainen erityinen henkilökohtainen syy kieltäytymiseen, että sen kertomista työnantajalle voidaan pitää kohtuuttomana. Säännöksen 2 momenttia on tämän vuoksi muutettava niin, että osa-aikaisella työntekijällä on aina oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä.

Työvuoroluettelo (30 §)

Epäsäännöllisten työaikojen lisääntyminen (muun muassa jaksotyön ja yötyön laajeneminen esitetyllä tavalla) vaikeuttaa työntekijöiden mahdollisuutta ennakoida työvuorojensa sijoittumista ja suunnitella muuta elämäänsä. Työvuoroluettelon saattaminen työntekijän tietoon mahdollisimman aikaisin edesauttaisi työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työvuoroluettelo pitäisi tämän vuoksi saattaa työntekijöiden tietoon viimeistään kahta viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

Sunnuntaityön kaksinkertainen palkka (34 § 2 momentin 7 kohta)

Sunnuntaityötä koskevaan säännökseen esitetään otettavaksi uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa säädetty kansallisen juhlapäivän määritelmä. Kansallisia juhlapäiviä olisivat meillä hallituksen esityksen mukaan (HE, s. 99) kirkkolain 4 luvun 3 §:ssä tarkoitetut kirkolliset juhlapyhät. Näiden lisäksi kansallisia juhlapyhiä olisivat itsenäisyyspäivä ja vappu.

Peruskirjaa tulkitseva Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on todennut, että työskentely yleisenä juhlapäivänä on yleensä kielletty. Työtä voidaan kuitenkin tietyissä tapauksissa teettää. Tällöin työntekijän tulee saada korvauksena vähintään 100 prosentilla korotettu palkka tai vaihtoehtoisesti kaksinkertainen määrä vapaapäiviä verrattuna yleisinä juhlapäivinä työskenneltyihin päiviin. (Conclusions XIX-3, Croatia). Hallituksen esityksessä on viitattu tähän komitean ratkaisuun (HE, s. 30). Tästä huolimatta esityksen 34 § 2 momentin 7 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi, että valtakunnallisella työehtosopimuksella voitaisiin sopia toisin (huonommin) sunnuntaityön kaksinkertaisesta palkasta.

Työaikalain uudistamista pohtineen työryhmän mietinnössä sunnuntaityön yhteydessä oli mainittu kansallisena juhlapäivänä tehty työ. Työaikalain uudistamista pohtineen työryhmän mietinnön 34 §:n 2 momentin 8 kohdassa oli vain sunnuntaityö ja 9 kohdassa myös kansallisena juhlapäivänä tehty (mietintö, s. 190). Asia oli siis oikein ilmaistu. Hallituksen esityksessä näin ei enää ole. Esityksessä puhutaan vain sunnuntaityöstä, jolla esityksen logiikan mukaan tarkoitetaan sekä sunnuntaityötä että kansallisena juhlapäivänä tehtyä työtä. Ottaen huomioon sosiaalisen peruskirjan tulkinta, mihin hallituksen esityksessäkin on viitattu, lukijalle jää epäselväksi, tarkoitetaanko tässä vain sunnuntaisin vai myös kansallisina juhlapäivinä tehtyä työtä. Epäselvyyksien välttämiseksi kohtaa on syytä selventää siten, että kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä on kuitenkin aina maksettava kaksinkertainen palkka. Tämä vastaisi sosiaalisen peruskirjan tulkintaa, mikä tulkinta sitoo Suomea.

Korvauksen maksaminen erillisenä korvauksena (38 §)

Työnantaja voisi säännöksessä määriteltyjen työntekijöiden kanssa sopia siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset voidaan maksaa joka kuukausi saman suuruisena korvauksena. Silloin, kun kysymys on aloittamis- ja lopettamistöistä, korvauksen tulisi 38 §:n 3 momentin mukaan ”tasoltaan vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta”. Vastaavanlaista ei kuitenkaan ole todettu muista tilanteista (38 §:n 1 momentti), joissa kiinteästä korvauksesta voitaisiin sopia.

Työaikadirektiivi ei säädä mitään ylityökorvauksista, mutta se säätää enimmäistyöajasta. Jos säännös ei edellyttäisi työajan tarkkaa seuraamista vaan työnantajalla olisi oikeus vain arvioida tunnit kuten voimassa olevan työaikalain perusteluissa todetaan (HE 34/1996 vp, s. 68), on mahdollista, että työaikadirektiivin enimmäistuntimäärä ylittyy. On syytä selvittää, vastaako säännösesitys työaikadirektiiviä, jonka mukaan enimmäistyöaikoja ei saa ylittää. Vaihtoehtoisesti 38 §:n 1 momenttiin on lisättävä, että kiinteän korvauksen on vastattava tasoltaan työaikalain korvauksia.

Kanneaika (40 §)

Esityksessä ehdotetaan kanneaikoja muutettavaksi siten, että myös työehtosopimukseen perustuvat työaikasaatavat vanhenisivat kahdessa vuodessa. Työtuomioistuin on kuitenkin johdonmukaisesti ja yksimielisesti tulkinnut, että vanhentumisaika on viisi vuotta silloin, kun saatava perustuu työehtosopimukseen, jonka määräyksiä ei voida pitää ilmeisen tulkinnanvaraisina (esim. TT 2017–146 ja TT 2006–88).

Tapauksessa TT 2009-8 todetaan seuraavaa:

> Ylityökorvausten maksaminen ei siten tässä asiassa perustu työaikalain säännöksiin vaan työehtosopimukseen. Tämän vuoksi saatavien vanhenemiseen ei voida soveltaa työaikalain 38 §:n 1 momentin mukaista kahden vuoden kanneaikaa, vaan sovellettavaksi tulevat työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännökset (ks. myös TT 2006:106 ja 2006:14). Työsopimuslain mainitun pykälän 1 momentin mukaan kanneaika työsuhteen jatkuessa on viisi vuotta saatavan erääntymisestä. Näin ollen kanne on myös siltä osin kuin se koskee A:n ja D:n oikeutta ylityökorvauksiin ajalta 1.1.–31.12.2005 nostettu työsopimuslain mukaisessa määräajassa. A:n ja D:n saatavat eivät edellä esitetyn mukaan ole vanhentuneet.

Nyt kuitenkin hallituksen esityksen 40 §:n perusteluissa ehdotetaan korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 2018:10 viitaten (ks. myös KKO 2011:85), että vanhentumisaika olisi kaikissa tapauksissa kaksi vuotta.

Työaikalain uudistamista pohtineen työryhmän mietinnössä tällaista esitystä ei ole eikä siitä ole työmarkkinajärjestöjen kanssa keskusteltu. Työryhmä totesi mietinnössään yksimielisesti, että työoikeudelliset kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset kaipaisivat selkeytystä. Työryhmä ei kuitenkaan puuttunut asiaan vaan totesi, että asiaa olisi kokonaisuudessaan selvitettävä ja otettava huomioon myös virkasuhteista johtuvat erityispiirteet (mietintö, s. 59). Voimassa olevan oikeuskäytännön todettiin säilyvän eikä muutoksia ole tarpeellista tehdä.

Vanhentumissäännökset kaipaavat yhtenäistämistä ja selkiyttämistä. Muutoksia ei kuitenkaan pidä tehdä hätiköiden, vakiintuneesta linjasta poiketen eikä yhden korkeimman oikeuden erimielisen tuomion perusteella tilanteessa, jossa työtuomioistuin on johdonmukaisesti ja yksimielisesti ollut toista mieltä. Vakiintuneesti on katsottu, että perusteluilla ei voi lakia säätää. Vallitsevan oikeuskäytännön vastaista on, että säännöksen sanamuoto säilyy muuttumattomana mutta tulkinta muuttuu. Epäselvyyksien välttämiseksi eduskunnan on vahvistettava, että tarkoitus ei ole muuttaa

voimassa olevaa lainsäädäntöä eikä oikeuskäytäntöä vaan että säännös vastaa nykyistä oikeustilaa.

Valvonta

Suurin osa työaikalain tulkintaongelmista käsitellään työneuvostossa. Työneuvoston lausuntoja on myös yleensä noudatettu. Vain murto-osa tulkintakysymyksistä ratkaistaan tuomioistuimissa. On luultavaa, että toteutuessaan uusi työaikalaki aiheuttaa tavanomaista enemmän tulkintaongelmia, koska lain perustelut ovat niukat. Hallituksen esityksessä perusteluja on vielä supistettu siitä, mitä ne olivat työaikalakia pohtineen työryhmän mietinnössä. Työneuvosto asemaa ei hallituksen esityksessä kuitenkaan ole käsitelty eikä valvontaan esitetä mitään muutoksia. Valvonnan tarve kasvaa, jos työpaikoilla ruvetaan enenevässä määrin tekemään paikallisia sopimuksia työajoista. Työsuojeluviranomaisen valtuuksia on selvennettävä, jotta se voisi tehokkaammin ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Viranomaisilla ei esimerkiksi ole käytännössä rikosilmoituksen tekemistä lukuun ottamatta mahdollisuuksia rajoittaa tai lopettaa hätätyötä. Kaikki työsuojeluviranomaisen toimet ovat jälkikäteisiä.

Niin sanottuja matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja on lisättävä ja kehitettävä työneuvostosta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaa vastaavan tyylinen valvontaelin. Samalla on keskusteltava ammattiliittojen kanneoikeudesta.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot lakimies Anu-Tuija Lehto
anu-tuija.lehto@sak.fi
puh. 040 778 1080