Inka Douglas

8.11.2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen pe 9.11. klo 11.00

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

- Ehdotettua uutta työaikalakia voidaan kokonaisuutena arvioiden pitää tyydyttävänä sääntelynä
- Soveltamisalapoikkeus ei laajenna liiallisesti lain soveltamisalan ulkopuolelle jäämistä, asiantuntija- ja toimihenkilötyö kuuluu jatkossakin lain soveltamisalaan
- Ehdotettu sääntely tuo työntekijöille lisää työaikoihin liittyviä joustomahdollisuuksia
- Matkustamiseen liittyvää työajan käyttöä ei ole otettu riittävästi huomioon
- Jaksotyön käyttöalaa on tarpeettomasti laajennettu
- Lisätyösuostumuksen antamista työsopimuksessa ei ole rajoitettu tarpeeksi, sääntelyn ei pidä tehdä eroa eri osa-aikatyömuotojen välille
- Paikallinen sopiminen vastaa nykyistä sääntelyä, mitä voidaan pitää oikeana ja tarkoituksenmukaisena sääntelytapana

Yleistä

Työaikojen sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata työntekijälle terveelliset ja turvalliset työolot. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n sopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös työaikadirektiivistä (2003/88/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen työajoista säädettäessä lähtökohtana tulee olla työntekijän suojelun toteutuminen.

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

Inka Douglas

8.11.2018

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Työaikalain tarkoituksena on suojella työntekijän työturvallisuutta ja terveyttä. Työaikasuojelu kuuluu kaikille, joten työaikalain soveltamisalan tulee olla laaja. Tätä edellyttää myös työaikadirektiivi.

Ehdotetun 2 §:n 1 momentti on muotoilultaan hyvä, sillä sen mukaan arviointi lain soveltamisalan piiriin kuulumisesta tehdään kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Momentissa mainittujen tilanteiden lisäksi tulee aina tarkastella työntekijän työajallista autonomiaa. Ehdotettua tarkastelutapaa voidaan pitää työntekijän työaikasuojelua korostavana ja tarkoituksenmukaisena.

Ehdotetun 2 §:n 3 momentin mukaan lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta säädetään erikseen. Tähän liittyen ehdotuksessa esitetään puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) muuttamista siten, että uudessa 3 a §:ssä säänneltäisiin työaikalain soveltamisalan piiriin kuuluvista tehtävistä. Mainittuihin tehtäviin pitäisi lisätä varastopäällikön, huoltolatyöntekijän ja lataamotyöntekijän tehtävät.

Ehdotetun 2 §:n 3 momentin mukaan ehdotettua lakia ei sovelleta työntekijöihin, joille on 34 §:ssä tarkoitetulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja, jos kyse on opetushenkilöstöstä, tietyistä metsäalan tehtävistä ja rajavartiolaitoksen henkilöstöstä. Mainittuun lainkohtaan ei sovelleta 1 momentissa säänneltyä työntekijän työaika-autonomian tarkastelua. Hallituksen esityksen perusteluissa ei ole tuotu esiin sitä, miten mainitut alat ovat valikoituneet ottaen huomioon voimassa olevan sääntelyn ja onko tämänkaltainen kategorinen rajaus mahdollista tehdä työaikadirektiivin näkökulmasta. Lisäksi on epäselvää, mitä ”kokonaisuutena arvioiden” ja ”vastaava suoja” tarkoittavat. Miten nämä arvioidaan, mitä arviossa otetaan huomioon ja mitä ei? Mitä määräyksiä työehtosopimuksessa vähintään pitää olla, että vastaavuuden kriteeri täyttyy kokonaisuutena arvioiden? Missä vaiheessa ja mikä taho tämän työehtosopimuksen määräysten vastaavuutta koskevan arvion tekee? Yksittäisen työntekijän näkökulmasta voi olla vaikea arvioida sitä, onko hän työaikasuojelun piirissä vai ei.

Ehdotetun 2 §:n 4 momentin mukaan ehdotettua lakia ei sovelleta voittoa tavoittelevissa yhteisöissä työskenteleviin siltä osin kuin he osallistuvat tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoimintaan, jos lain lepoaikaa ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja on turvattu valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän osallistuessa työviikkonsa aikana mainittuihin tilaisuuksiin, ehdotetun työaikalain säännöksiä ei tältä osin sovelleta. Hallituksen esityksen perusteluissa ei ole kerrottu, minkälaisia oikeusvaikutuksia tällä on työntekijän oikeusasemaan (miten työviikkoon sisältyvät leiripäivät vaikuttavat esimerkiksi enimmäistyöajan laskentaan ja lepoaikojen määräytymiseen). Lisäksi ehdotettuun jaksotyötä koskevaan 7 §:n 1 momentin kohtaan 7 on lisätty uutena toimintona leiritoiminta. Näiden säännösten välinen suhde jää epäselväksi.

3 § Työaika

Työajan käsitettä on täsmennetty vastaamaan työaikadirektiivin sääntelyä. Näin ollen työajan käsite ei ole sidottu vain tietyssä paikassa tehtävään työhön, joten esimerkiksi etätyö on myös työajaksi luettavaa aikaa. Tätä voidaan pitää kannatettavana täsmennyksenä.

Ehdotetun säännöksen mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä ole samalla pidettävä työsuorituksena. Lisäksi työantajan velvollisuutta ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta korostetaan viittaamalla työturvallisuuslain säännöksiin.

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

7 § Jaksotyöaika

Jaksotyöaika on poikkeuksellinen tapa järjestää työaikaa ja se on työaikamuotona raskas ja kuormittava. Lisäksi se vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Ehdotettu jaksotyötä koskeva säännös laajentaa jaksotyön käyttöalaa nykyisestä, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä tai edes tarkoituksenmukaisena. Jaksotyön käyttö sallittaisiin nykyistä huomattavasti laajemmin varhaiskasvatus-, sosiaali- ja terveyspalveluissa. Soveltamisalan laajennus toisi jaksotyön piiriin myös lähes koko yksityisen ja julkisen sosiaali- ja terveyspalvelun laitosmaisen toimintaympäristön ulkopuolella. Lisäksi nykyisin jaksotyön soveltamisalan

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

ulkopuolella olevat palo- ja pelastustoimi sekä ensihoito olisivat jatkossa jaksotyösäännöksen piirissä. Mainittujen alojen työaika on järjestettävissä nykyisellä tavalla jatkossakin, eikä tarvetta jaksotyön käyttöönotolle siten ole. Lisäksi jaksotyöstä voidaan sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa, joten tarvetta tuoda edellä mainitut alat pykälän soveltamisalan piiriin ei tästäkään syystä ole.

Pelastustoimen työaika on aina järjestetty työaikalaista poikkeavin järjestelyin. Käytetyin työaikamuoto on ollut ja on edelleen vuorokausirytmiin perustuva työaikamalli, jossa työskennellään yhtäjaksoisesti 24 tuntia ja tämän jälkeen seuraa lepoaika (24 h) ja kahden vuorokauden vapaa. Työaika on toteutettu aluehallintoviranomaisen myöntämillä poikkeusluvilla. Vastaavia poikkeuslupia on myönnetty runsaasti myös ensihoitoon. Keskimääräinen viikkotyöaika kyseisessä mallissa on 42 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa kyseisen työaikamallin toteuttamisen myös valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa, joskaan tätä mahdollisuutta ei ole käytetty. Vuorokautinen työaikamalli sopii parhaiten pelastustoimen ja ensihoitoyksikön työhön. Vallitsevaa toimivaa käytäntöä ei tule muuttaa uusilla työaikamalleilla.

Pykäläehdotuksen 1 momenttiin on 7 kohtaan lisätty myös leiritoiminta. Perusteluissa mainitaan, että mainittua toimintaa järjestävät esimerkiksi kunnat, seurakunnat, urheiluseurat ja erinäiset yhdistykset. Säännöksen käyttöalaa ei ole tarkemmin avattu. Monet toimijat saattavat järjestää myös yksittäisiä leirejä niin, että työntekijöiden pääasiallinen työ on kuitenkin päivätyönä tehtävää työtä. Näissä tilanteissa ei voida pitää tarkoituksenmaisena, että heidän koko työaikansa voitaisiin järjestää jaksotyönä.

Edellä todetun lisäksi jaksotyön käyttöalaa on laajennettu jaksotyöaloja koskeviin tukipalveluihin (8. kohta). Kirjauksella ei pidä laajentaa jaksotyön käyttöalaa tältäkään osin etenkään, kun tukitoimintojen ala ei ole täysin selvä. Kysymyksiä herättävät esimerkiksi tilanteet, joissa tukitoiminto hankitaan palveluna ja palvelunjärjestäjä toimii monilla aloilla. Lisäksi säännöksessä ei edellytetä, että tukitoimintojen pitäisi jo muutoinkin olla ympärivuorokautisesti toimivia, kuten muiden momentin kohtien perusteella edellytetään.

STTK kiinnittää huomiota myös siihen, että 25 §:ssä säännelty 11 tunnin vuorokausilepo on jaksotyössä mahdollista lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä yhdeksään tuntiin. Vuorokausilevon tarkoituksena on turvata työntekijälle riittävä palautuminen työstä ja taata työntekijälle työstä irrottautumisen mahdollisuus.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Pykälän sanamuoto mahdollistaa vähimmäislepoajasta poikkeamisen liian väljin edellytyksin, mikä heikentää lepoajan tarkoituksen toteutumista.

8 § Yötyö

Hallituksen esityksessä ehdotetaan yötyökuljetuksista annetun asetuksen kumoamista. Työnantajalla ei näin ollen olisi enää velvollisuutta järjestää yötyökuljetuksia. Julkisen liikenteen käyttömahdollisuudet yöaikaan ovat kuitenkin varsin rajalliset, etenkin haja-asutusalueella. Säännöksen poistaminen voi aiheuttaa mittavia hankaluuksia työntekijöille eikä ole työnantajankaan näkökulmasta tarkoituksenmukaista heikentää työhön pääsemisen edellytyksiä. Edellä todettujen syiden vuoksi asetusta ei pidä kumota.

12 § Liukuva työaika

Liukuvan työajan osalta ehdotetaan liukumarajojen muuttamista siten, että liukumakertymä voi olla enintään 60 tuntia neljän kuukauden jaksolla. Tältä osin työpaikoilla tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työajat eivät muodostu liian suuriksi ja että työn kuormittavuus ei kasva. Sääntely mahdollistaa sen, että työaikakertymä voi olla reilustikin yli 60 tuntia, kunhan ne jakson lopussa vähenevät sallittuun 60 tuntiin.

13 § Joustotyöaika

Joustotyöaikaa koskeva säännös olisi uusi ja sen tarkoituksena on mahdollistaa joustavien työaikojen käytön työssä, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta, ja jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa ja valvo työtekijää. Joustotyöajassa ei ole kysymys työntekijän enimmäistyöajan pidentämisestä, vaan siitä, että työntekijä voi päättää työajan sijoittamisesta hänelle sopivaan ajankohtaan. Kiinteää työaikaa ei saa sijoittaa yöaikaan, mitä voidaan pitää työntekijän suojaa turvaavana ehtona. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että joustotyötä käytetään säännöksessä tarkoitetulla tavalla ja mukaisesti.

14 § Työaikapankki

Työaikapankkia koskeva säännös on uusi ja sen tarkoituksena on säännellä työaikapankin reunaehdoista tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa ei ole järjestelmästä sovittu. Työaikapankki lisää työntekijän mahdollisuuksia käyttää työaikaa joustavasti. Työaikapankin säännöksillä ei saa vaikuttaa heikentävästi lisä- ja ylityön määräytymiseen ja niiden kompensoimiseen.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

16 § Lisä- ja ylityö

Ehdotetulla 16 §:llä on tarkoitus määritellä lisätyö ja ylityö nykyistä tarkemmin. Mainitun säännöksen 3. momentti koskee keskimääristä säännöllistä työaikaa. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka. Säännös muuttaa voimassa olevaa sääntelyä etenkin tilanteessa, jossa lisätyösuostumus on annettu työsopimuksessa. Voimassa olevan lain mukaan keskimääräisessä työajassa lisätyötä voidaan tehdä vain kahdeksaan tuntiin saakka, jonka jälkeen tehtävä työ on työntekijän suostumukseen perustuvaa ylityötä. Työsopimuksessa annettu lisätyösuostumus oikeuttaa siten teettämään työtä vain kahdeksaan tuntiin saakka. Ehdotetun muutoksen perusteella lisätyötä voitaisiin jatkossa teettää yli kahdeksan tuntia vuorokaudessa (kunnes lisätyökiintiö täyttyy). Jos työntekijä on antanut lisätyösuostumuksen työsopimuksessa, hän ei voi kieltäytyä yli kahdeksan tuntia kestävästä lisätyöstä. Tämä vaikeuttaa työntekijän kykyä ennakoida työpäiviensä pituutta ja voi aiheuttaa vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

17 § Työntekijän suostumus

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

Jos keskimääräisen yleistyöajan lisätyökiintiö alle 40 viikkotuntiin tasoittuvassa työssä säädetään esityksen mukaan, lisätyöstä ei tulisi voida sopia työsopimuksella lainkaan, vaan ainoastaan kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan

25 § Vuorokausilepo

Vuorokausilevon osalta ehdotetaan, että työntekijä on oikeutettu 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan. Jaksotyön osalta tämä on nykytilaan

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

nähden parannus, mutta se saattaa jäädä vaikutuksettomaksi. Säännös mahdollistaa, että jaksotyössä lepoaikaa lyhennetään työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Perusteluissa kuvataan tilanteita, joissa lepoajan lyhentäminen voisi tulla kyseeseen. Kuvatut tilanteet voivat esimerkiksi hoitotyössä olla usein toistuvia. Vuorokausilevon merkitys on olennainen tekijä työntekijän terveyttä ja turvallisuutta varmistettaessa sekä työn kuormittavuuden vähentämisessä. Sillä turvataan myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Sen lyhentäminen tulee olla vain poikkeuksellisesti mahdollista.

8 luku Säännösten pakottavuus

Luvun 34 – 37 §:ssä säännellään lain säännöksistä poikkeamisesta työehtosopimuksella, yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavista määräyksistä, yleissitovaan työehtopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta säännöllisestä työajasta sekä siihen liittyvän sopimuksen tekemisestä ja irtisanomisesta. Säännökset vastaavat voimassa olevaa sääntelyä ja ovat kannatettavia.

40 § Kanneaika

Työsuhteen kestäessä saatavia koskeva kanneaika on ehdotetussa 40 §:ssä kirjoitettu vastaamaan voimassa olevan 38 §:ää. 1 momentin perusteluissa on kuitenkin muutettu säännöksen tulkintaa vastaamaan korkeimman oikeuden tuomiosta 2018:10 ilmenevää kantaa. Perusteluissa todetaan, että kanneaika koskee kaikkia työaikasaatavia, perustuivatpa ne lakiin tai työehtosopimuksessa sovittuihin työaikasaataviin. Tämä muuttaa nykyistä tulkintaa olennaisesti ja sen perusteella työehtosaatavien kanneaika olisi nykyisestä viidestä vuodesta poiketen vain kaksi vuotta. Mietinnössä vielä ehdotettiin 40 §:ään uutta 5 momenttia, jonka mukaan työehtosopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9:ssä.

Kanneaikoja koskeva sääntely on työaikalakia koskevassa mietinnössä todettu jokseenkin epäselväksi. Mietintöä valmistellut työryhmä totesi, että kanneaikoja koskevaa sääntelyä pitäisi selvittää. Tämä todetaan myös käsiteltävänä olevassa ehdotuksessa. Perusteluilla ei pitäisi muuttaa nykyistä käytäntöä, vaan kanneaikoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää erillisenä hankkeena.

Lisätietoja Lakimies, Inka Douglas, inka.douglas@sttk.fi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry