Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Kuuleminen ke 14.11.2018 klo 11.30

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

**Asia: Tehy ry:n lausunto**

## Johdanto

Lain uudistamisen lähtökohtana on ollut työaikalain ajantasaistaminen vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Sillä on varmistettu joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin.

Lähtökohta olisi tullut olla työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojelu kuten työaikadirektiivissäkin. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottaa lakiin ehdotettu joustotyöaika, jossa työntekijä itse päättäisi työajastaan sekä työntekopaikastaan. Samalla se kuitenkin hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa ja lisää työsidonnaisuutta. Liukuvatyöaika ja lakiin perustuva työaikapankki lisää aidosti - oikein käytettynä - työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Merkittävä osa työntekijöistä työskentelee kuitenkin edelleen joustamattomissa työaikajärjestelyissä. Jaksotyössä ja esityksen mukaisessa keskimääräisessä yleistyöajassa työaikasuojelu ja työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on erityisen hankalaa. Työajan epäsäännöllisyys myös kuormittaa tutkitusti työntekijöitä. Esitys lisää epäsäännöllisten työaikojen käyttömahdollisuuksia.

Säännöllisen yötyön käyttöalan laajentaminen työmarkkinoiden tarpeiden vuoksi ja satunnaisen yötyön vapauttaminen kokonaan on vastoin jo pitkään tiedossa olleita yötyön haitoista saatuja tutkimustuloksia.

Sääntely ja lain kirjoitustapa on osittain erittäin tulkinnanvarainen ja tulee tällaisena aiheuttamaan runsaasti oikeudenkäyntejä ja lausuntopyyntöjä työneuvostolta.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen Euroopan yhteisö tukee jäsenvaltioiden toimintaa erityisesti työympäristön parantaminen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Suomi on siten sitoutunut parantamaan työntekijöiden työaikasuojelua.

Työaikalailla tulee saattaa työaikadirektiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä. Esityksessä on maksimoitu direktiivin poikkeusmahdollisuudet ja heikennetty työntekijöiden suojelun yleistä tasoa, vaikka direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste tähän. Esityksessä on myös useita direktiivin vastaisia säädöksiä ja puutteita.

**1 § Yleinen soveltamisala**

Työaikalakin soveltamisala tulee olla yhtä laaja kuin työaikadirektiivillä. 1 artiklasta ei voi poiketa kansallisesti. Työaikadirektiivin soveltamisala on laaja ja suojelu kuuluu lähtökohtaisesti kaikille. Työaikalain soveltamisalan tulee olla laaja. Työaikadirektiiviä sovelletaan kaikkeen tavanomaisissa olosuhteissa tehtyyn julkisen sektorin työhön. EUT oikeuskäytännön mukaan direktiivin piirissä ovat esimerkiksi julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevat ja työtoimintakeskuksessa työllistetyt. Se voi koskea myös itsenäisiä yrittäjiä (komission tulkintaohje s. 10). Työaikadirektiiviä sovelletaan näin ollen asevoimien, poliisivoimien tai pelastuspalvelun toimintaan. Sitä sovelletaan myös muihin erityisiin julkisiin tehtäviin, kunhan ne suoritetaan tavanomaisissa olosuhteissa (komission tulkintaohje s. 12).

**3 § Työaika**

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 työajan määritelmään jätetty ”työntekopaikalla” -sana. Yksityiskohtaisissa perusteluissa on kuitenkin todettu, että työhön käytetty aika olisi työaikaa riippumatta siitä, missä työ tehdään ja että työpaikalla tarkoitetaan varsinaisen työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työantajan määräämiä tehtäviä.

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 työaikana 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.

Koska työaikadirektiivin työajan määritelmää ei voi muuttaa, pykälän sanamuotoa tulisi selkeyttää siten, että työajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään. Valiokunnan mietinnössä tulisi todeta, että työn suorittamiseen liittyvät välttämättömät matkat (kodin ja kiinteän työntekopaikan matka-aikaa lukuun ottamatta) on työaikaa, koska silloin työntekijät EUT:n mukaan suorittavat toimiaan ja tehtäviään eivätkä voi käyttää aikaansa vapaasti ja keskittyä omiin asioihinsa. Lisäksi työnantajasta johtuvien velvoitteiden tekeminen, kuten koulutus ja matkustaminen, on työtä ja niihin käytetty aika on työaikaa, koska silloin suoritetaan työnantajan osoittamia tehtäviä.

Direktiivissä on määritelty myös lepoaika. Se määritetään 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.

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. Hallituksen esityksestä puuttuva lepoajan määritelmä tulee lisätä lakiin. Valiokunnan mietinnössä on tuotava selvästi esille työajan ja lepoajan vastakohtaisuus ja, että ne ovat toistensa poissulkeva.

**4 § Varallaolo**

Työaikadirektiivi ei tunne varallaolon käsitettä. Aika on joko työaikaa tai lepoaikaa. EUT:n ratkaisusta voi kuitenkin todeta, että varallaolon lepoaikana on mahdollista tietyin edellytyksin. Tuomioiden mukaan työntekijältä ei varallaolossa edellytä työpaikalla oloa, hän on jatkuvasti tavoitettavissa ja tarvittaessa tehtävä työtä. Varallaolijaan ei saa kohdistua sellaisia rajoituksia, jotka objektiivisesti rajoittavat hänen mahdollisuuksiaan keskittyä omiin henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin intresseihinsä. 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. Varallaolosopimus on oltava edelleen irtisanottavissa yksittäisenä työsuhteen ehtona ja kohtuuttomuus tulee jättää työntekijän arvioon, koska kyse on hänen vapaa-ajastaan ja elämän tilanteen muuttuessa varallaolosta sovittaessa määritelty varallaolon määrä voi muodostua kohtuuttomaksi.

Lakiin tulee säätää EUT ratkaisujen mukainen säännös varallaolosta.

**5 § Yleistyöaika**

Säännöllisen työajan määrittely vuorokaudessa (8h) ja viikossa (40h) on työaikasuojelun perusta. Voimassa olevan lain mukainen yleissäännösperiaate tulee säilyttää työaikalaissa. Jaksotyö tulee säilyä tiukasti rajattuna poikkeuksena, mikäli se jää lakiin.

**6 § Vuorotyö**

Lakiin ehdotettu vuorotyön määritelmä ei ole työaikadirektiivin mukainen eikä sen käsitteistä 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". Hallituksen esityksen vuorotyön määritelmä rajaa jaksotyön vuorotyön käsitteestä pois ja asettaa vuoroihin järjestettyä työtä tekevät eriarvoiseen asemaan. Jaksotyötä tekevistä selkeä enemmistö on naisia, kun vuorotyötä tekevät miehet.

Vuorotyön määritelmä tulee muuttaa työaikadirektiivin mukaiseksi ja poistaa jaksotyö työaikalaista.

**7 § Jaksotyöaika**

Todentamisdirektiivi edellyttää säännöllisen työpäivän tai työviikon pituuden ilmoittamista työntekijälle. 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 velvoitteita. 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.

Tehy ry:n näkemyksen mukaan jako vuorotyöhön ja jaksotyöhön asettaa vuoroihin järjestetyn työn tekijät eriarvoiseen asemaan. Jaksotyön käyttö on myös selkeästi naisvaltainen työaikamuoto ja vuorotyö puolestaan miesvaltainen, joten kyse on tasa-arvosta työelämässä.

Jaksotyö tulee siis ensisijaisesti poistaa työaikalaista.

Hallituksen esityksen mukaan jaksotyön käyttö on laajenemassa. Jaksotyöhön ollaan hallituksen esityksen mukaan siirtämässä siis käytännössä kaikki tehyläiset. Se olisi käytettävissä muun muassa yötyötä edellyttävissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa mukaan lukien sairaankuljetus ja ensihoitotyö sekä edellä mainittuihin kiinteästi liittyvissä tukitoiminnoissa kuten veripalvelu.

Jaksotyön käytön laajentamisella haettaneen säästöjä. Työaikadirektiivin mukaan työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista.

Jos jaksotyö jää työaikalakiin, tulee nykyinen tyhjentävä soveltamisalaluettelo säilyttää.

Valtakunnallisella työehtosopimuksella on mahdollista sopia jaksotyöstä työaikalain luetteloa laajemmin. Esityksen mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella on niin laajat toisin sopimismahdollisuudet, että työt saadaan järjestettyä sopimalla jaksotyön soveltamisalaa laajentamatta.

Ensihoidon työajan järjestämiseen on perinteisesti käytetty yleissäännöksen pohjalta AVIn myöntämää poikkeuslupaa (24h), koska hälytysluonteinen työ on näin voitu hyvin järjestää. Poikkeusluvan mukaisesta työajasta voi myös sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Ensihoidossa ei tule jatkossakaan sallia jaksotyöajan käyttöä lailla. Ensihoidon siirtäminen jaksotyöhön voisi vaarantaa palvelun tuottamisen, koska se edellyttäisi huomattavan paljon enemmän henkilöstöä ja aiheuttaisi todennäköisesti alalta poistumista sekä vaikeuttaisi alalle hakeutumista.

**8 § Yötyö**

Yötyön terveysriskit ovat hyvin tiedossa, silti säännöllisen yötyön teettämismahdollisuuksia ollaan esityksessä lisäämässä. Tilapäinen yötyö olisi sallittu kaikilla aloilla ja töissä ilman tt:n erillistä suostumusta yötyöhön. Jo pelkästään jaksotyön yleistyminen lisäsi yötyötä. Esitys heikentää työaikasuojelua. Tehy vastustaa yötyön lisäämistä. Yötyötä tulisi teettää vain jos se on täysin välttämätöntä. Laissa tulee täsmällisesti määritellä mitä tarkoitetaan ”tilapäisellä” yötyöllä muuten lain tulkinnassa on odotettavissa ongelmia ja työneuvosto työllistyy.

> Esim. Päivätyössä normaalisti käyvän työntekijän lapset ovat hoidossa päiväkodissa. Miten järjestettäisiin yllättävä yöhoito?

Säännöllistä yötyön teettämistä ei tule laajentaa työhön, joka saadaan järjestää jaksotyönä (8 § 2 mom 1-kohta). Nykyinen muotoilu ”jaksotyössä” on rajatumpi ja vastaa HE 8 § 2 mom 2-kohtaa (”vuorotyössä”). Uusi muotoilu sallisi yötyön teettämisen esim. sote-alalla vaikka jaksotyötä ei käytettäisikään.

Peräkkäisten yövuorojen rajaaminen viiteen ja vähintään 24 h lepoaika näiden jälkeen on oikean suuntainen toimenpide, mutta täysin riittämätön. Vapaa-aika yövuorojen jälkeen tulee olla sitä pidempi, mitä useampi yövuoro tehdään peräkkäin.

> Esim. viiden peräkkäisen yövuoron päättyessä aamulla klo 7.00, voitaisiin työntekijä velvoittaa jo seuraavana aamuna jälleen työvuoroon. Ollakseen työkykyinen hänen tulee kääntää rytmi ja nukkua niin, että on virkeänä aamuvuoroon tulessaan. Tämä ei ole mahdollista muuten kuin sinnittelemällä hereillä iltaan saakka tai ottamalla unilääkkeitä. Esitys on terveydelle vaarallista työaikasääntelyä.

Vakituista yötyötä tekeville tulee työntekijän niin halutessa edelleen sallia 7 peräkkäistä yövuoroa, jonka jälkeen hän saa 7 vapaapäivää. Vakituinen ja säännöllinen yötyö on tutkimusten mukaan vähemmän kuormittavaa kuin epäsäännöllinen 24/7 työ. Vakituista yötyötä tekevät myös vähentävät yötyön teettämisen tarvetta muilla työntekijöillä.

Työaikalakiin tai muihin lakeihin tulee säädettyä direktiivin 9 -12 art. yötyöhön liittyvät vaatimukset. Yötyön tekijän säännöllisen työajan rajoittaminen kahdeksan tuntiin tulee säätää myös muuhun yötyöhön kuin vaarallisiin töihin. Direktiivin mukaan silloin työvuoron pituutta tarkasteltaisiin keskimääräisenä vertailujakson aikana. 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). Yötyön tekijöille tulee myös taata maksuttomat terveystarkastukset ja mahdollisuus siirtyä päivätyöhön. Heillä tulee myös olla mahdollisuus käyttää turvallisuuden ja

terveyden suojeluun ja ennalta ehkäisyyn liittyviä palveluita samoin kuin muillakin työntekijöillä ja palveluiden on oltava aina saatavilla.

Hallituksen esityksen mukaan samalla kun yötyötä lisätään, poistetaan valtioneuvoston päätös yötyötä tekevälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta (869/1996). Tämä johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Työntekijä vastaa työn ja kodin välisestä matkasta, mutta esimerkiksi satunnaiseen yötyöhön tai erikoiseen aikaan päättyvän yövuoron työmatkan järjestäminen voi olla mahdotonta. Käytettävissä ei välttämättä ole julkista liikennettä tai kimppakyytiä eikä kaikilla ole omaa autoa/ajokorttia. Työnantajan tulee jatkossakin järjestää yötyöntekijöille kuljetus.

**11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

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 huononnus 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.

Esityksessä ei ole määritelty miten lisä- ja ylityöt muodostuvat jos vuorokautinen säännöllinen työaika pitenee 10 tuntiin.

**12 § Liukuva työaika**

Liukuvan työajan enimmäiskertymää ollaan esityksen mukaan nostamassa nykyisestä 40 tunnista 60 tuntiin mikä vastaa puolentoista viikon säännöllistä työaikaa. Kun työaikapankkiin (13 §) on vielä mahdollista siirtää liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, on säännöllisen työajan enimmäismäärän seuranta näillä määräyksillä mahdotonta. Työaikalakiesitys ei takaa työaikadirektiivin vähimmäissuojan tasoa.

**14 § Työaikapankki**

Esityksestä jää epäselväksi, miten seurataan enimmäisviikkotyöajan keskimäärää (48h/vk), kun lisä- ja ylityötunteja voi siirtää työaikapankkiin aikamääräisiksi muunnettujen rahamääräisten etuuksien sekaan tai kun liukuvan työajan kertymiä voitaisiin siirtää työaikapankkiin. Epäselväksi jää, voisiko samalla työntekijällä olla käytössä myös joustotyöaika ja/tai opt-out sopimus. Hallituksen esityksessä on lukuisia joustoelementtejä, joiden yhtäaikaista soveltamista ei säädellä lainkaan. Se onko työaikapankista käytetyt tunnit säännölliseen työaikaan rinnastettavaa aikaa vuosiloman kertymisessä ja miten ne vaikuttavat lisä- ja ylityörajoihin tulee selvittää ennen lain säätämistä. Työaikapankkivapaa tai muutkaan aikana annettavat korvaukset (mm. viikkolepokorvaus) eivät saa aiheuttaa ”ylityöpuskuria”, jolloin ylityötä muodostuisi vasta sen jälkeen kun aikana annettavaksi ajateltu aika on tehty ensin ja pankkivapaat ”palautettaisiin” pankkiin.

**16 § Lisä- ja ylityö**

Voimassa olevan työaikalain mukainen määritelmät lisä- ja ylityöstä ovat riittävät ja yksinkertaiset.

Ylityön jaottelu vuorokautiseen ja viikoittaiseen on tärkeää työaikasuojelullisesti. Lakiin tarvitaan säädös yövuorokohtaisesta ylityöstä, jolloin työntekijää suojellaan liian pitkiltä työvuoroilta myös yövuoroissa. Vuorokautinen ylityötarkastelu asettaa yövuoroa tekevät eriarvoiseen asemaan.

Esityksen mukaan työnantaja voi 5 § 2 momentin mukaan käyttää 52 viikon tasoittumisjaksoa. Uusi keskimääräistä säännöllistä työaikaa koskeva lisätyön määritelmä tarkoittaisi huomattavan suurta tasoittumisjaksokohtaista lisätyökiintiötä. Se heikentäisi merkittävästi työaikasuojelua ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Vuorokautinen ylityöraja 8 tunnissa tulee säilyttää myös keskimääräisessä yleistyöajassa, jolloin lisätyönä ei voisi teettää yli 8 tunnin työpäiviä.

Jaksotyössä säännöllistä työaikaa ei määritellä vuorokaudessa eikä viikossa vaan 2 tai 3 viikon työaikajaksoissa. Heidän työaikasuojelu on siis olennaisesti heikompi kuin yleistyöajassa. Vaikka käytettäisiin yleistyöaikaa, viikoittainen ylityö – ja työaikasuojelu – silti säilyy. Tehy vastustaa jaksotyön ylityön määrittelyä siten, että ylityöraja olisi kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon kokonaisuus. Jaksotyössä ylityötä tulee olla kahden tai kolmen viikon työaikajaksolle suunniteltu tuntimäärä vaikka käytettäisiinkin em. työaikajaksojen yhdistämistä.

Esityksestä ei käy ilmi miten vuosiloma, työaikapankkivapaa, palkattomat vapaat jne vaikuttavat yleistyöajan viikoittaiseen lisä- ja ylityörajoihin tai jaksotyön lisä- ja ylityörajoihin. Kaikki työaikaa korvaavat tai vastaavat ajat tulee lukea työajaksi tai laskea lisä- ja ylityörajoja.

> Esim. Työntekijä on vuosilomalla/ saa palkattoman työvapaan/ pitää työaikapankkivapaan maanantaina, mutta tekee lauantaina ylimääräisen työpäivän. Miten päivä korvataan?

**17 § Työntekijän suostumus**

2 mom. Keskimääräisessä säännöllisessä työajassa lisätyökiintiö muuttaisi nykytilaa merkittävästi. Työsopimuksella aikanaan annettu lisätyösuostumus tulisi tällöin kumota. Lisätyökiintiön vuoksi työntekijä ei enää voisi rajoittaa vuorokautisen työskentelyn pituutta nykyiseen 8 tuntiin vaan lisätyötä voitaisiin teettää työvuoron lisäksi ilman ylityösuostumusta kunnes viikossa olisi työskennelty 40 tuntia. Työaikasuojelun ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vuoksi mahdollisuus lisätyösuostumuksen antamiseen jo työsopimuksella tulee poistaa laista kokonaan. Lisätyösuostumus tulisi siis voida antaa vain kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan.

3 mom. Esityksen mukaan lisätyösuostumusta ei olisi mahdollista antaa vaihtelevan työajan työsopimuksessa. Kiinteään osa-aikaiseen työsopimukseen se sen sijaan voitaisiin jo antaa. 0-sopimuksiin liittyvät ongelmat todennäköisesti siirtyisivät hyvin pieniksi kiinteiksi osa-aikaisiin työsopimuksiin. Siksi lisätyösuostumusta ei tulisi voida antaa työsopimuksella osa-aikaisissakaan työsuhteisissa.

4 mom. Varallaolosta sovittaessa annettaisi samalla suostumus varallaolon aikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön. Säädöstä on selkeytettävä siten, että varallaolon aikana tehty työ on kuitenkin aina lisä tai ylityötä myös jaksotyössä. Työntekijän on voitava jollain tavalla säädellä varallaolon aikaista työmäärää, koska kyse on hänen vapaa-ajastaan ja vuorokausilevostaan.

**18 § Työajan enimmäismäärä**

Esitys 48 tunnin keskimääräisestä enimmäistyöajasta ylitöineen on työaikadirektiivin mukainen, mutta selkeä työaikasuojelullinen heikennys verrattuna nykyisiin ylityön enimmäismääriin. 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. Työajan enimmäismäärään tulisi 2 momentin tapaan säätää viikon enimmäistuntimäärä, jota ei saisi tasoittumisjaksoa käytettäessä ylittää vaikka keskimäärin 48 tuntia viikossa ei ylittyisikään.

**20 § Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus**

2 momentissa säädettävä portaittain työpäivän pidentyessä (50/100%) nouseva ylityökorvaus on työaikasuojelullisesti perusteltua. Yövuorossa ylityökorvaus tulisi säätää työvuoron eikä vuorokauden mukaan. Vuorokausilevon aikana työskentelystä tulisi korvauksena saada aina vähintään 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.

3 momentissa jaksotyöhön ollaan säätämässä edelleen huonommat ylityökorvaukset kuin yleistyöaikaan. Kustannukset eivät ohjaa työnantajaa työaikasuojeluun. Ylityökorvausten tulisi olla työvuoroon sidottuja ja  sitä korkeammat mitä pidempi työvuoro joudutaan tekemään. Jos jaksotyö jää työaikalakiin, 3 momentissa säädetty laskutapa kesken jääneen ajanjakson ylityön määrittämisessä on toimiva yövuoroja lukuun ottamatta. Yövuoro jakaantuu kahdelle kalenterivuorokaudelle, joten työvuorokausia tulee enemmän kuin jos vastaavat työvuorot tehtäisiin muuna aikana. Yövuoro tulee katsoa yhdeksi vuorokaudeksi ylityömäärää laskettaessa.

**24 § Päivittäiset tauot**

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.

> Esim. 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.

**25 § Vuorokausilepo**

Jaksotyöhön ehdotetaan 11 tunnin vuorokausilepoa. Yhdeksän tunnin vuorokausilepo iltavuoron ja aamuvuoron välissä aiheuttaa useille työntekijöille univaikeuksia. Työmatkoineen uniaika jää lyhyeksi ja monet kertovat tarvitsevansa unilääkkeitä voidakseen nukahtaa riittävän nopeasti kotiin tultua. Lyhyen vuorokausilevon haitat ovat myös tutkimusten valossa ilmiselviä. Muutos periaatteessa parantaa jaksotyön työaikasuojelua. Se ei kuitenkaan käytännössä paranna

jaksotyöntekijöiden työaikasuojelua, koska korvaava vuorokausilepo tulisi annetuksi automaattisesti jonkun pidemmän työvuorojen välisen ajan aikana.

> Esim. kotihoidossa työskentelevä lähihoitajan iltavuoro päättyy maanantaina klo 22.00. Tiistaina aamuvuoro alkaa klo 7:00. Vuorokausilepo 9 tuntiin eli 2 tuntia jää korvattavaksi. Työvuoro päättyy tiistaina klo 15.00. Keskiviikkona on jälleen työvuoroluetteloon merkitty aamuvuoro klo 7:00-15:00. Tiistain ja keskiviikon välinen lepoaika on 16 tuntia eli 5 tuntia vähimmäismäärää enemmän. Ehdotuksen mukaan työntekijä saa korvaavan lepoajan tuon 5 tunnin aikana.

Oikeus yhtäjaksoiseen vuorokausilepoon ei esityksen mukaan koske varallaoloaikana tehtyä työtä. Vain saamatta jäänyt lepoaika annettaisiin korvaavana lepoaikana.

> Esimerkiksi leikkaussalisairaanhoitaja, joka aamuvuoron (7.30-15.30) jälkeen aloittaa seuraavaan aamuvuoroon saakka kestävän varallaolon, ei saisi korvaavaa lepoaikaa vaikka hän joutuisi työskentelemään klo 23-04. Lepoajaksi katsottaisiin klo 16.30-23.00 (6,5h) ja 04.00-7.30 (3,5h) eli 11 h. Käytännössä hän joutuu jäämään seuraavasta aamuvuorosta pois, koska ei ymmärrettävästi ole työkunnossa eikä voi taata potilasturvallisuutta. Aamuvuoron tuntien poistaminen työvuoroluettelosta johtaa jaksotyössä siihen, että yöllä tehdyt tunnit eivät muodostu ylityöksi. Työntekijä siis joutuu ”ostamaan itselleen” toipumispäivän.

Esityksen mukaan korvaavat lepoajat on annettava seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Tehy ry:n mielestä korvaava lepoaika vuorokausilevosta tulee antaa samoin kuin viikkolevossakin eli säännöllistä työaikaa lyhentämällä.

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. Korvaavien lepoaikojen ajoitus ei vastaa EUT:n oikeuskäytäntöä, jonka mukaan korvaavan lepoajan on **seurattava välittömästi työaikaa**. 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 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.

Varallaolossa vuorokausilepoajaksi tulee katsoa klo 20-07 välinen aika, jonka rikkomisesta on annettava korvaava lepoaika. Korvaavalepoaika tulee antaa välittömästi sen jälkeen, kun lepoaika on rikottu. Korvaus tulee antaa lyhentämällä säännöllistä työaikaa kuten viikkolepokin.

**27 § Viikoittainen vapaa-aika**

Hallituksen esityksen mukaan Viikoittainen vapaa-ajan voisi keskimääräiseksi järjestettynä olla vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

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 keskimmäisellä annettaisiin 24 tunnin viikkolevot. Tällaisen työrupeaman salliminen työaikalailla on ihmisarvon ja direktiivin tarkoituksen vastaista. Sääntely 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.

Viikkolevon antaminen tulee säätää siten, että lepoajat ja työskentelyjaksot säännönmukaisesti vuorottelevat.

**30 § Työvuoroluettelo**

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

Työnantajan velvollisuus säilytettää työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti on liian lyhyt pitkäkestoisen liiallisen työaikaan liittyvän kuormituksen (työturvallisuuslain 10 §) selvittämiseksi. Saatavien vanhentumisen katkaiseminen ja kanneaika tulee säätää kuten työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä on säädetty.

**34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella**

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 pykäliä. Vähimmäissuojan heikentäminen edellyttää korvaavia lepoaikoja tai muuta asianmukaista suojelua. Rajat ja velvoite korvaamiseen tulee säätää laissa. Valtion tulee työaikalailla varmistaa työaikadirektiivin vähimmäisehtojen noudattaminen.

Viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämisen salliminen tulee poistaa esityksestä. Tätä niin sanottua opt-out –mahdollisuutta ei ole ollut aiemmin Suomessa eikä muissakaan pohjoismaissa käytössä. Enimmäistyöajan säätäminen keskimäärin 48 tuntiin jo sinänsä nostaa huomattavasti mahdollisen ylityön määrää nykyisestä. Jatkuva yli kuuden kuukauden kestävä keskimäärin 48 tuntia ylittävän viikkotyöajan teettäminen ei ole työntekijän terveyden suojelua. Opt-outilla on tutkittuja terveysvaikutuksia, joita ei ole esityksessä tuotu esiin ja arvioitu. Esityksessä ei ole säädetty direktiivin opt-outiin liittyvistä edellytyksistä (art 22) eikä varmistettu, että työehtosopimuksella ei voi tehdä yksilöä sitovaa opt-out -ehtoa.

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

**36 § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus**

Ehdotus ei takaa työaikasuojelullisten vähimmäisehtojen toteutumista tai työaikasuojelun tason säilymistä. Rajat työaikalaista poikkeamiselle työehtosopimuksella asetettava työaikalaissa. Tätä tasoa tulisi noudattaa myös paikallisissa sopimuksissa.

**40 § Kanneaika**

Työntekijän palkkasaatavien kanneajat eroavat esityksen mukaan riippuen siitä onko kyse työaikalain ja työsopimuslain mukaisista saatavista. Työaikalain mukainen kanneaika on ainakin tulkintatilanteessa liian lyhyt. Työaika-asiakirjojen säilyttäminen (30 §) vain kaksi vuotta on riittämätön pitkäkestoisen liiallisen työaikaan liittyvän kuormituksen (työturvallisuuslain 10 §) selvittämiseksi. Saatavien vanhentumisen katkaiseminen ja kanneaika tulee säätää kuten työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä on säädetty.

**42 § Vuorokauden ja viikon vaihtuminen**

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

Tehy ry varaa mahdollisuuden lausunnon täydentämiseen kuulemisen jälkeen.

Helsingissä 13.11. 2018

Tehy ry

Lisätietoja: Edunvalvonta-asiantuntija , Maija Wilskman, maija.wilskman@tehy.fi