28.11.2018

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

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (myöh. JHL) kiittää mahdollisuudesta lausua pyydettyyn asiaan ja lausuu siitä seuraavaa:

Yleistä esityksestä

Lähtökohtana on työaikalain ajantasaistaminen vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä johtuvia tarkennuksia. Esityksessä ehdotetaan merkittäviä työnantajia hyödyttäviä joustoja, mm. mahdollisuus käyttää jaksotyötä ja yötyötä nykyistä laajemmin. Esityksiä perustellaan yhteiskunnassa ja yritysten toimintaympäristössä tapahtuneilla muutoksilla. JHL on samaa mieltä siitä, että yhteiskunnan muuttuminen on otettava huomioon lainsäädännössä. Uusi laki rakentuisi nykyisen työaikalain tapaan edelleen työntekijän suojelun periaatteelle. Jaksotyön käytön lisääminen ja säännöllisen yötyön käyttöalan laajentaminen vaikeuttavat kuitenkin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, millä on kielteisiä vaikutuksia erityisesti naisvaltaisilla aloilla.

7§ Jaksotyöaika

Esitys laajentaa huomattavasti jaksotyön soveltamisalaa etenkin naisvaltaisilla sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla sekä laajennettuja aukioloaikoja toteuttavissa varhaiskasvatusyksiköissä. Jaksotyötä koskevat määräykset nykyisessä työaikalaissa ovat JHL:n näkemyksen mukaan riittäviä, koska ne antavat nykyisellääkin mahdollisuuden sopia valtakunnallisin työehtosopimuksin jaksotyön käyttämisestä niissäkin tehtävissä, joita työaikalaki ei mainitse. Nykyisenkin lain mahdollisuus hakea poikkeuslupia aluehallintovirastolta antaa laajat mahdollisuudet jaksotyön käyttämiseen. Jaksotyö lisää Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan sairastumisriskiä vakaviin sairauksiin.

JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
JHL – Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena
Sörnäisten rantatie (Sörnäs strandväg) 23, 00500 Helsinki, PL/Pb 101, 00531 Helsinki
Puh/Tfn 010 770 31, Telefax 010 7703 330

www.jhl.fi

8§ Yötyö

Nykyisen lain kirjaus yötyöstä on riittävä. Ei ole syytä laajentaa sen käyttöä. Yötyön teettämisen nykyistä laajempi vapauttaminen töissä, joissa työnantaja noudattaa yleistyöaikaa, vaikka tämä saisi työaikalain mukaan soveltaa jaksotyöaikaa, on tarpeeton, koska esityksen 34§:n mukaan on mahdollisuus sopia valtakunnallisin työehtosopimuksin yötyön tekemisestä muissakin kuin työaikalaissa mainituissa töissä. Tilapäisen yötyön määritelmä on epäselvä ja tulisi aiheuttamaan runsaasti tulkintaepäselvyyksiä, joita jo nyt ylikuormitettu Työneuvosto joutuisi ratkomaan.

16§ Lisä- ja ylityö

16§:n 2 momentin lisätyökiintiö, kun valtakunnallisella työehtosopimuksella on sovittu työaikalain 40 tuntia alemmasta säännöllisestä työajasta ja käytetään keskimääräistä työaikaa, on joko poistettava tai säädettävä 17§:ssä lisätyö kuten ylityökin kutakin kertaa varten työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovittavaksi.

Lisäksi 34§:ssä rajoitetaan tarpeettomasti mahdollisuutta poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella lisä- ja ylityörajoista. On ristiriitaista ja jopa mielivaltaista, että valtakunnallisella työehtosopimuksella saisi sopia edelleen työaikalain säännöllistä työaikaa lyhyemmästä työajasta, mutta ei lisä- ja ylityörajoista keskimääräisessä työajassa. Pykälän 3. momenttiin ei myöskään tule lisätä tasoittumisjaksokohtaista ylityötä yleistyöajan mukaiseen työaikaan.

17§ Osa-aikaiset työntekijät

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. Mitään perustetta sille, miksi työntekijän täytyy ilmoittaa työnantajalleen syy lisätyöstä kieltäytymiseen, ei ole esityksessä annettu. Tämä asettaa osa-aikaisen työntekijän kokoaikaista työntekijää heikompaan asemaan.

40§ Kanneaika

Esityksessä ehdotetaan kanneaikoja muutettaviksi 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 voidaan pitää ilmeisen tulkinnanvaraisina. Nyt kuitenkin hallituksen esityksen 40§:n perusteluissa ehdotetaan Korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 2018.10 viitaten, että vanhentumisaika olisi kaikissa tapauksissa kaksi vuotta.

Muita huomioita

Lakiesityksen vaikutusten arvioinnissa ei ole lainkaan tehty lapsivaikutusten arviointia. YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus on sopimusvaltioita velvoittava ihmisoikeussopimus. Sopimus on osa Suomen oikeusjärjestystä ja ollut lain tasoisena voimassa Suomessa vuodesta 1991. Lakiesitys kokonaisuudessaan ja erityisin osin (mm. yötyön ja jaksotyön käytön laajentaminen) sisältää merkittäviä vaikutuksia vanhempien ja huoltajien työaikoihin, joita tulee arvioida lapsivaikutusten osalta.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja

Håkan Ekström
toimialajohtaja

Lisätiedot: Lakiasiainpäällikkö Mika Hämäläinen
mika.hamalainen@jhl.fi, puh. 040 5340 293