HELSINGIN KAUPUNKI
Kaupunginkanslia
Henkilöstöosasto

ASIANTUNTIJALAUSUNTO

10.12.2018

Viite: Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntopyyntö (27.11.2018)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Helsingin kaupungin kirjallista asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018 vp). Hallituksen esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Uusi työaikalaki pohjautuu pitkälti voimassa olevaan työaikalakiin, mutta sisältää kuitenkin uudistuksia ja myös muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön.

Helsingin kaupunki pitää työaikalain uudistamista välttämättömänä siirryttäessä 2020-luvulle. Haasteena on, miten uudella työaikalailla onnistutaan vastaamaan tulevaisuuden palvelurakenteen ja työn tekemisen tarpeisiin, kun esityksessä pidättäydytään pääperiaatteiden osalta kuitenkin vanhan työaikalain mukaisessa sääntelyssä.

Helsingin kaupunki pitää hyvänä esityksen mukaista tavoitetta lisätä sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeista lähtevien työaikajoustojen mahdollisuutta. Uusi joustotyöajan malli ja liukuvan työajan järjestelyihin esitetyt joustot ovat oikeansuuntaisia uudistuksia ja mahdollistavat nykyistä joustavampia työaikajärjestelyjä esimerkiksi hallinnon- ja asiantuntijatehtävissä.

Jaksotyöajan (7 §) soveltamisalaa koskevat muutosesitykset ovat kannatettavia. Työaikalain uudistuksella tulee määritellä jaksotyön soveltamisalat siten, että ne vastaavat kuntasektorin 2020-luvun muuttuviin palvelutarpeisiin ja –rakenteisiin. Tulevaisuudessa uusia kuntapalveluita sekä työn organisointi- ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. On tärkeä, että jaksotyön soveltamisalan kohta 3 ei ole sidottu toimipisteeseen tai muihin palvelujen järjestämistapojen rajoitteisiin. Lisäksi on tarkoituksenmukaista, että jaksotyöajan soveltamista ei rajata vain sellaiseen työhön, jota tehdään seitsemänä päivänä viikossa ja 24 tuntia vuorokaudessa. Jaksotyön soveltamisalaa koskeva esitys vastaa nyt paremmin palvelutarpeiden muutoksiin.

Esityksen mukaisesti aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan käyttää jaksotyöaikaa myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä. Poikkeuslupakäytäntö lisää kuitenkin hallinnollisen työn määrää. Tämän vuoksi olisi tarkoituksenmukaista, että jaksotyöajan soveltamisesta voitaisiin sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Yötyön (8 §) osalta tilapäisen yötyön teettämisen vapauttaminen sääntelystä sekä säännöllisen yötyön mahdollistaminen kaikessa vuorotyössä ja yötyön teettämisen mahdollistaminen 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä, vaikka työnantaja ei ole järjestänyt työntekijöiden työaikaa jaksotyönä, ovat hyviä uudistuksia, jotka vähentävät työnantajan hallinnollista taakkaa mm. siten, että tarve hakea poikkeuslupia aluehallintovirastolta vähenee. Palvelutarpeiden ja –rakenteiden muuttuessa myös kunta-alalla on tärkeää, että yötyön tekemisen edellytyksiä mahdollistetaan laajemmin kuin voimassa olevassa työaikalaissa.

Joustotyöajan (13 §) soveltamisala jää edelleen tulkinnanvaraiseksi. Työpaikkatasolla ei ole täysin ongelmatonta määritellä, mikä osa työajasta on puhtaasti sellaista, jonka työntekopaikasta ja sijoittelusta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Myös asiantuntijatyössä työajan itsenäistä sijoittelua rajoittavat mm. työn luonne, asiakaskontaktit ja yhteistyövaatimukset muun henkilöstön kanssa, vaikka työntekijä pystyykin usein hyvin itsenäisesti johtamaan itseään ja ajankäyttöään. Kunta-alalla työ on valtaosaltaan sidottua aikaan ja paikkaan, jolloin joustotyöajan käyttö tulee kunta-alalla joka tapauksessa jäämään rajalliseksi.

Esityksessä joustotyöajan käytön arvioidaan vähentävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Tämä on mahdollista työaikakirjanpidon osalta, mutta toisaalta uudesta järjestelystä tiedottaminen, sopiminen, esimiesten kouluttaminen ja muut mahdolliset toimenpiteet puolestaan lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa ainakin uudistuksen alkuvaiheessa.

Vuorokausilevon (25 §) osalta kaupungin näkemyksen mukaan jaksotyön voimassa oleva vuorokausilepoa koskeva säännös tulisi säilyä ensisijaisesti ennallaan. Jos esityksen mukainen 11 tunnin myös jaksotyötä koskeva yhtäjaksoinen lepoaikaa jää esityksen mukaiseksi, on hyvänä asiana esitykseen kuitenkin sisällytetty mahdollisuus yhdeksän tunnin lepoaikaan jaksotyössä työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Tarve tehdä ja teettää työtä joustavasti erilaisissa jaksoissa ja eri vuorokauden aikoina on lisääntynyt. Esitetty jaksotyöajan vuorokausilepoa koskeva muutos ei välttämättä tukisi toiminnan ja kuntapalvelujen muuttuvia tarpeita. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa puoltavat joustavaa työvuorosuunnittelua.

Helsingissä 10.12.2018

Asta Enroos
vs. henkilöstöjohtaja

Sanna Tonteri
johtava työmarkkina-asiantuntija