Raunio 9.5.2022 163/04.01.01/2022

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

Kutsu asiantuntijakuulemiseen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 10.5.2022 ja pyydetty lausunto

HE 60/2022 vp eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Lausunto

KT kiittää mahdollisuudesta antaa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Yleisiä huomioita esityksestä

Pidämme perusteltuna, että työehtodirektiiviä kansalliseen lainsäädäntöön implementoitaessa direktiivin asettamat minimivaatimukset kansalliselle lainsäädännölle on esityksessä pääasiassa ehdotettu huomioitaviksi siten, ettei työlainsäädäntöön ehdoteta enempää tai laajempia muutoksia, kuin on direktiivin perusteella välttämätöntä. Tätä ns. minimi-implementointia KT pitää oikeana ratkaisuna työehtodirektiivin implementoinnissa. Kokonaisuudessaan HE 60/2022 vp on onnistunut esitys työehtodirektiivin kansalliseksi implementoinniksi.

Kahden asian osalta esitysluonnoksen yksityiskohtia tulisi kuitenkin edelleen tarkentaa.

Pykäliin liittyvät huomiot

Työsopimuslaki 2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja
Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 9 §: Viranhoitomääräys

TSL 2:4 §:n 3 momentin listaukseen työnteon keskeisistä ehdoista, jotka on annettava työntekijälle kirjallisesti määräajassa jolleivät tiedot ilmene työntekijän työsopimuksesta, ehdotetaan kohdaksi 15 lisättäväksi tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Vastaava tiedonantovelvollisuus ehdotetaan otettavaksi viranhaltijoita koskien KVhL 9 § 2 momentin 7-kohdaksi listaukseen työnteon ehdoista.

KT katsoo, ettei tieto työnantajan valitsemasta eläketurva- tai työtapaturmayhtiöstä sovi rinnastettavaksi sellaisiin työsopimuksessa usein sovittaviin tai viranhoitomääräyksessä esiintuotaviin työnteon ehtoihin, kuten työaika ja palkkaus, joista TSL 2:4 §:n ja KVhL 9 §:n listauksessa on kyse. Tästä syystä työnantajan velvollisuudesta informoida työntekijöitään ja viranhaltijoitaan työnantajan valitsemasta eläketurva- tai työtapaturmayhtiöstä ei tulisi säätää TSL 2:4 §:ssä ja vastaavasti KVhL 9 §:ssä.

Direktiivin edellyttämä eläketurva- ja työtapaturmayhtiön tiedottamisvelvollisuus tulisi sen sijaan säätää työtapaturma- ja ammattitautilain, työntekijän eläkelain ja julkisten alojen eläkelain tiedottamista koskevissa pykälissä.

Raunio 9.5.2022 163/04.01.01/2022

Työsopimuslaki 2 luku 19 § ja Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 16 b §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

TSL 2 luvun 19 §:ssä ja KVhL 16 b §:ssä esitetään säädettäväksi, että jos työnantajalla on lakiin tai työ- taikka virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle/viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle/viranhaltijalle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Säännösehdotukset perustuvat työehtodirektiivin 13 artiklaan.

Kunnallisissa toiminnoissa (jatkossa myös hyvinvointialueiden järjestämisvastuulla olevissa tehtävissä) on paljon sellaisia tehtäviä, joissa lainsäädännössä säädetään koulutuskysymyksistä jollain tapaa.

Terveydenhuoltolain 5 §:ssä säädetään täydennyskoulutusvelvollisuudesta, jonka mukaan kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on huolehdittava siitä, että terveydenhuollon henkilöstö, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa oleva henkilöstö, jolta kunta tai kuntayhtymä hankkii palveluja, osallistuu riittävästi terveydenhuollon täydennyskoulutukseen. Terveydenhuollon ammattihenkilölain (559/1994) 18 §:ssä säädetään, että terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Vastaavasti sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) 5 §:ssä (Ammattipätevyyden ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen) säädetään, että sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.

KT toteaa, että kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole määräyksiä koulutusvelvollisuudesta.

Käytännössä tilanne on se että, työntekijöille ja viranhaltijoille on tarjolla hyvin erilaisia koulutuksia. Osa koulutuksista on ammattitaitoa ylläpitäviä ja usein toimipaikkakohtaisia koulutuksia (esim. erilaisia laitekoulutuksia), johon työnantaja määrää työntekijät. Nämä koulutukset luetaan työnantajan määrääminä koulutuksina työajaksi.

Tämän lisäksi erityisesti esim. sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä on tarjolla paljon työnantajan ja ulkopuolisten koulutuksen järjestäjien järjestämää ns. täydennyskoulutusta, jolla yleensä hankitaan laajennettua/syvempää osaamista tehtäviin tai uusiin tehtäviin tai kokonaan uutta osaamista. Kyseisten koulutusten laajuus vaihtelee 15

opintopisteestä 60 opintopisteeseen (esimerkiksi lain terveydenhuollon ammattihenkilöistä 23 b §, joka koskee sairaanhoitajalle mahdollista rajattua lääkkeenmääräämisoikeutta, edellyttää 45 op laajuista koulutusta). Usein kysymys on ammatillisesta kehittymisestä tavalla, jota myös tehtävien on tarkoitus päivittyä jatkossa vastaamaan ja koulutuksista on usein sovittu esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Joskus kyse on kokonaan uusista tehtävistä.

KT katsoo, että hallituksen esitys jättää säännöskohtaisissa perusteluissa liian avoimeksi rajanvetoa sen välillä, milloin koulutus luettaisiin työajaksi ja milloin kyse ei olisi työajaksi luettavasta koulutuksesta. Tältä osin esitystä tulisikin täsmentää perusteluissa vaikkapa esimerkkien kautta, pitäytyen työehtodirektiivin sanamuodossa ”jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu”. Muunlaisen koulutuksen ei tulisi johtaa pykälien soveltumiseen.

Mitään estettä ei ole jatkossakaan sille, että työnantajat lukevat säädettyä laajemmin koulutuksia työajaksi esimerkiksi työ-/virkavapaan myöntämisen sijaan.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Helsingissä 9.5.2022

Neuvottelupäällikkö Anne Kiiski

Työmarkkinalakimies Juha Raunio