

AKAVAN KANNANOTTO TYÖAIKALAKIESITYKSEEN: ESITYSTÄ ON MUUTETTAVA JA TÄSMENNETTÄVÄ

- Liitettäväksi työaikalain hallituksen esitykseen

Esityksen yleisperustelujen kohdassa 2.4 todetaan työaikoja koskevien tilastotietojen perusteella, että työajat ovat vuosien saatossa lyhentyneet. Näiltä osin on jäänyt huomiotta, että todelliset työajat eivät kaikilta osin näy tilastoissa.

Palkattomien työtuntien määrä vaihtelee toimialoittain, ja on yleensä suurempi sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Esimerkiksi yksityisen sektorin asiantuntija- ja esimiestyössä vain noin joka neljännelle korvataan lisä- ja ylityöt. Ilmiössä on kysymys eräänlaisesta ”pakkojoustavuudesta” työntekijän vahingoksi ja ”harmaasta ylityöstä”¹.

Nyt esitetty joustavuuden lisääntyminen ei saa johtaa siihen, että asiantuntijatyötä tekevien tosiasialliset työajat pitenevät entisestään. Esimerkiksi on varmistettava, että työnantaja ei voi käyttää joustotyöaika epä tarkoituksen mukaisesti esimerkiksi yö-, sunnuntai- ja ylityötä koskevien säännösten kiertämiseen.

Tämän vuoksi on kiinnitettävä erityistä huomiota lain toteutumisen valvontaan ja taattava viranomaisille riittävät mahdollisuudet puuttua lain rikkomiseen.

Akava pitää tulevaisuuden työelämän tarpeita palvelevina ja hyvinä esityksen tavoitteita, joiden mukaan

1. työaikalain soveltamisalaa selkeytetään ja laajennetaan nykyisestä siten, että lain piiriin tulisivat ne työntekijät, jotka eivät tosiasiallisesti pysty päättämään itsenäisesti työajoistaan
2. työaikasuojelua on tarkoitus parantaa
3. lisätään molemminpuolisia joustomahdollisuuksia;
4. työaikalain soveltamisala ei olisi enää riippuvainen siitä, missä työ tehdään ja
5. työssään matkustavien työntekijöiden palautumista ja työaikasuojelua on tarkoitus parantaa.

Akavan mielestä valittu sääntelytapa perusteluineen ei kuitenkaan kaikilta osin valitettavasti vastaa näitä tavoitteita vaan saattaa jopa entisestään heikentää asiantuntijatyötä tekevien työaikasuojelua ja työssäjaksamista.

Tästä syystä Akava esittää seuraavia asioita muutettaviksi lakiesitykseen.

1. Lain soveltamisala, 2 § 1 mom. 2), 3) ja 4) kohta

Lain soveltamisala on koko työaikalain perusta. Sen vuoksi soveltamisalapoikkeusten on oltava erittäin tarkkarajaisia ja ennakoitavia.

Soveltamisalapoikkeuksen piiriin voivat kuulua vain ne työntekijät, joilla on työaika-autonomia. Heillä ei ole sitovasti ennakolta määriteltyä työaika eikä heidän työaikaansa tästä syystä valvota välittömästi tai välillisesti. Tällaisten työntekijöiden on voitava tosiasiallisesti päättää työskentelynsä ajankohdasta ja määrästä. Perusteluissa on näiltä osin useita ristiriitaisuuksia, jotka jättävät epävarmaksi, milloin lakia sovelletaan ja milloin ei.

Akava ry

Esimerkiksi perustelujen mukaan lain ulkopuolelle voisivat jäädä sellaiset työntekijät, jotka voivat itse päättää työajoistaan ja joiden työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työntekijällä ei olisi noudatettavaa säännöllistä työaikaa.

Toisaalta, vaikka työajan mittaaminen tai ennalta määrittelemine on lähtökohtaisesti poissuljettu, perusteluissa on todettu, että soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä voi olla työsopimuksessa määritelty työaika. Edelleen perusteluissa on todettu, että työntekijä voi jäädä lain ulkopuolelle, jos hän voi vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka työsuhteen ulkopuolisten tahojen aikataulut ja tarpeet vaikuttaisivat suureltakin osin siihen, milloin työtä on tehtävä.

Tämä voi johtaa siihen, että lain soveltamisala tosiasiaassa supistuu nykyisestä. Asiantuntijatyössä työntekijöillä yleensä on jossakin määrin mahdollisuus vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka näiden työajat määräytyisivät merkittävässäkin määrin ulkopuolisten tarpeiden mukaisesti. Nykyisellään esitys on omiaan johtamaan tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu enimmäistyöaikojen ja muun työaikasuojelun ulkopuolelle ilman, että tällä on tosiasiallista vapautta päättää työajoistaan.

2 § 1 momentin 2) kohdan perusteluissa rajataan lain ulkopuolelle kirkon hengellisen työn tekijät. Heidän kohdallaan tarkastelu tulee tehdä yksittäistapauksittain samojen kriteereiden perusteella kuin muutoinkin 2) kohdan poikkeusta sovellettaessa.

Lakiesityksessä ei ole otettu huomioon puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen työaikasuojelun toteutumista. Puolustusvoimien rajaaminen ulkopuolelle sen vuoksi, että heidän työajoistaan on säädetty erikseen, ei ole perusteltua: 1970-luvulta oleva puolustuslaitoksen virkamiesten työaikoja koskeva laki sisältää hyvin vähän nykyiseen työelämään soveltuvia säännöksiä. Rajavartiolaitoksen työaikasuoja ei voi jäädä pelkästään virkaehtosopimuksen varaan. Esitys ei millään tavoin ota huomioon sitä, että kummassakin virastossa työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöaikana tehtävästä asiantuntijatyöstä.

Ristiriitaisuudet tulee poistaa perusteluista. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävillä työntekijöillä ei voi olla sitovasti sovittua työaikaa ja heillä pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan itsenäisesti tätä oikeutta perusteluissa mitenkään rajoittamatta. Tämän vuoksi laissa ja sen perusteluissa on nimenomaisesti ja yksiselitteisesti todettava, että poikkeuksen piiriin kuuluvat työntekijät, joilla ei ole ennalta määriteltyä työaikaa ja joiden työaikaa ei näin ollen myöskään valvota. Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet tulee saattaa työaikalain piiriin. Perusteluista tulee poistaa kirkon hengellisen työn kategorinen rajaus lain ulkopuolelle.

Työajan määrittelyn, mittaamisen ja valvonnan puute voivat johtaa työttömyysturvassa tilanteeseen, jossa ns. työssäoloehdon kertymiseen tai sovitellun päivärahan maksamiseen liittyvän työaikaedellytyksen ei katsota täyttyneen. Tästä syystä työttömyysturvalaissa säädettyä työssäoloehto on muutettava vastaamaan tulevaisuuden työelämän muutoksia. Tarvittavat muutokset on säädettävä tulemaan voimaan samanaikaisesti työaikalain voimaantulon kanssa.

2. Työajaksi luettava aika, 3 §

Esityksessä tunnistetaan työmatkojen aiheuttama kuormittuminen ja sen vaikutukset työturvallisuuteen (epäsuorasti myös työn tuottavuuteen). Valitettavasti esitetty muutos ei

Akava ry

tosiasiallisesti paranna millään tavalla paljon matkustavien asemaa, koska työnantajan on perustelujen mukaan pelkästään kiinnitettävä huomiota palautumiseen.

Näiltä osin esityksen perusteluissa on viitattu työturvallisuuslain 10 §:ään ja todettu, että säännöksen tarkoituksena on korostaa työaikajärjestelyjen merkitystä matkustamisen aiheuttamasta kuormituksesta palautumisessa. Työturvallisuuslain 10 § ei ole pystynyt estämään matkustamiseen liittyvän ongelman syntymistä. Säännös on väljä eikä aseta työnantajalle selkeitä velvoitteita.

Myöskään nyt esitetystä säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole määritelty, mikä on riittävä palautuminen ja millaisia työaikajärjestelyjä työnantajalta käytännössä edellytetään. Tämän johdosta säännös ei ole luonteeltaan tosiasiallisesti velvoittava eikä sen rikkomista voida käytännössä mitenkään todeta eikä sanktioida.

Säännöksessä ei edellytetä työntekijän suostumusta säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen, tapahtuipa se minkälaisena vuorokaudenaikana tai minkälaisella reitillä hyvänsä. Kuormitukseltaan ja sitovuudeltaan tällainen matkustaminen voi olla jopa suostumusta edellyttävää varallaoloa ja jopa ylitöiden tekemistä suurempaa. Varallaolon aikana työntekijä yleensä voi päättää vapaa-aikansa käyttämisestä vapaammin kuin matkustaessaan.

Työmatkojen aiheuttaman liiallisen kuormituksen välttämiseksi ja niistä palautumisen varmistamiseksi työmatkoihin käytetty aika tulee lukea työntekijän työajaksi. Vaihtoehtoisena kompromissimallina Akava on esittänyt, että matkustaminen edellyttäisi työntekijän suostumusta joko kunkin matkustuskerran osalta tai lyhyen ajanjakson ajaksi kerrallaan.

3. Työaikapankki, 14 §

Perustelujen viittaus työaikapankin perustamisen käsittelyyn yhteistoimintamenettelyssä yhtäältä tunnustaa järjestelmälle kollektiivisen luonteen, mutta jättää siitä sopimisen toisaalta jokaisen työntekijän kanssa erikseen tehtäväksi. Tällöin samalla työpaikalla voisi periaatteessa olla erilaisia työaikapankkeja. Lisäksi yksittäisen työntekijän neuvotteluasema työaikapankin ehtojen suhteen on heikko suhteessa työnantajaan. **Säännöstä on tarkennettava niin, että perustamisesta sovitaan kollektiivisesti ja kukin työntekijä voi itse päättää, haluaako käyttää työaikapankkia jouston välineenä vai ei.**

4. Työaikakirjanpito, 32 §

Työaikakirjanpito on lain toteutumisen seurannan perusta. Työnantaja on velvollinen kirjaamaan tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Veloitteen laiminlyönti on käytännössä liian helppoa jättämällä todelliset tunnit kirjaamatta. Niiden osoittaminen ja valvonta on siten hyvin käytännössä liian usein mahdotonta. Käytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa työnantaja on kirjannut työaikakirjanpitoon esimerkiksi päivittäiseksi työajaksi poikkeuksetta 7,5 tuntia tosiasiallisesta työajasta huolimatta. **Lain noudattamisen tehostamiseksi Akava esittää, että työnantajan laiminlyödessä työaikakirjanpidon tai sen säilyttämisen, työntekijän omia työaikoja koskevia muistiinpanoja pidettäisiin erimielisyystilanteessa lähtökohtaisesti luotettavana työaikoja koskevana selvityksenä.**

Akava ry

5. Muut kohdat

Esitys ei ota huomioon oikeuslaitoksen tuomareiden ja korkeakoulujen tutkimushenkilöstön työhön liittyviä erityispiirteitä eikä kaikkia varallaoloon liittyviä kysymyksiä, erityisesti poliisin ja rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien kohdalla. Akava tulee ottamaan näihin kysymyksiin tarkemmin kantaa ja esittämään muutoksia lausuntomenettelyn aikana. Myös muita, tässä kannanotossa mainitsemattomia asioita tuomme mahdollisesti esiin lausuntomenettelyn yhteydessä.

Helsingissä, heinäkuun 5. päivänä 2017

Kunnioitavasti

Akava ry:n puolesta

Maria Löfgren, johtaja, työelämäasiat, p. 040 5682798, maria.lofgren@akava.fi ja
Esa Schön, Akavan edustaja työaikalakityöryhmässä, johtava lakimies (Tradenomiliitto TRAL ry),
040 8234892, esa.schon@tral.fi

ⁱ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n työmarkkinatutkimus, 2016