



# TYÖAIKALAKI

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 1.9.2017

## Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki

### Lausuntopyyntö TEM/1225/00.04.01/2016

*Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Pääperiaatteiden osalta esityksessä on pidättäytytty voimassa olevan työaikalain sääntelytavassa.*

*Työaikalain soveltamisalaa täsmennettäisiin erityisesti sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät johtavassa asemassa tai heillä on muutoin mahdollisuus päättää työajoistaan. Muutokset eivät kuitenkaan merkittävästi muuttaisi soveltamisalaa.*

*Laissa säädettäisiin uudesta joustotyöaika koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaika noudatettaessa työntekijä itse päättäisi työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittäisi tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisaikataulun. Joustotyöaika olisi ennen kaikkea työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen perustuva työaikajärjestely.*

*Esityksessä ehdotetaan säännöstä, joka mahdollistaisi työaikapankin käyttöönoton työpaikalla niilläkin aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta tai työehtosopimuksessa ei ole työaikapankkimääräyksiä. Työaikapankilla tarkoitettaisiin työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Liukuvaan työaikajärjestelyyn ehdotetut muutokset lisäävät työntekijöiden työaikajoustoja.*



*Ehdotuksella lavennettaisiin lisäksi työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä. Jaksotyön ja säännöllisesti teetetävä yötyön käyttöalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Lakiin ehdotetaan otettavaksi työaikadirektiiviin perustuvat enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika koskevat säännökset.*

*Työaikalainsäädäntö olisi edelleen pakottavaa oikeutta, mutta se kuitenkin sallisi laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla. Lisäksi laissa olisi säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta ja sen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä.*

## **YLEISTÄ: Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?**

- Kyllä, pääpiirteissään
- Kyllä, eräin muutoksin
- Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua**
- Ei, nykyinen sääntely vastaa työelämän tarpeita

### **1 Luku. Soveltamisala**

#### **2 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden tehtäville on ominaista mm. itsenäisyys ja vastuullisuus ja he pystyvät tyypillisesti vähintään jossain määrin vaikuttamaan työajan sijoitteluun tai työn toteuttamisajankohtaan ottaen kuitenkin huomioon työsuhteen ulkopuolisten tahojen kuten esimerkiksi asiakkaiden ja yhteistyökumppanien asettamat aikataulut. Soveltamisalapoikkeus supistaa siten huomattavasti työaikalain soveltamisalaa erityisesti asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta.



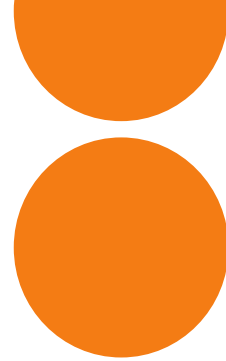
Työaikalain soveltamisalapoikkeukset ovat merkittävin epäkohta mietinnössä. Mietinnössä esitetyn lakitekstin sanamuodon ohella lain perusteluita on tarkennettava ja konkretisoitava huomattavasti. Nyt esitetyssä muodossa lain avoin sanamuoto ja perustelut mahdollistavat tulkinnan, jonka seurauksena työaikalain ulkopuolelle jäävien töiden määrä todennäköisesti kasvaa huomattavasti voimassa olevaan lakiin nähden, mikä ei voi olla tavoiteltavaa mm. työaikasuojeilullisista syistä.

Työajan määrittelyn, mittaamisen ja valvonnan puute voivat johtaa työttömyysturvassa tilanteeseen, jossa 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.

### **Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?**

Kohtaa olisi tarkennettava siten, että työaikalain ulkopuolelle jäisivät vain tehtävät, jossa työntekijällä ei ole lainkaan sovittua työaikaa ja hänellä on tosiasiallinen mahdollisuus täysin itsenäisesti päättää työajasta ja sen sijoittumisesta työnantajan tai työsuhteen ulkopuolisen tekijän sitä rajoittamatta.

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen osapuolten yhteinen tahto on, että yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan työajasta voidaan myös jatkossa sopia työehtosopimuksella. Lausunnolla oleva ehdotus ei sisällä mainintaa tutkimushenkilöstöstä, mikä saattaa aiheuttaa sekaannusta. On tärkeää, että yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöä käsitellään työaikamääräysten suhteen yhdenmukaisesti.



## 2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

### 3 § Työaika

Komiteamietinnön mukaan matkustamiseen käytetty aika ei pääsääntöisesti ole työaikaa vaan se on katsottava lepoajaksi. Työantajalle asetetaan velvollisuus työaikajärjestelyin varmistaa, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Velvoitteen sisältöä ei ole perusteluissa tarkennettu muuten, kun viittaamalla työturvallisuuslain 10 §:ään.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukainen vaarojen selvittämisen- ja arviointimenettely ei ole osoittautunut tehokkaaksi keinoksi havaita ja rajoittaa matkustamiseen liittyviä kuormitustekijöitä. Komiteamietinnössä mainittu viittaus ei siten tosiasiallisesti paranna työnsä vuoksi runsaasti matkustavien asemaa. Tämän johdosta työaikalakiin olisi asetettava konkreettisemmat seikat miten matkustavan työntekijän palautumisesta huolehditaan.

**Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaikaa, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?**

- Nykytilaa täsmentämällä
- **Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika**
- Nykysääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**



Palautumisesta huolehtimisen ohella matkustamiseen käytetyn ajan osalta kyse on myös työntekijän menettämän vapaa-ajan huomioimisesta. Matka-aika tulisikin olla työnantajan kompensoimaa aikaa, kuulumatta kuitenkaan työaikaan ja enimmäistyöajan laskentaan.

Tämän johdosta olisi säädettävä työajan ja lepoajan ohella myös työhönsidonnaisuusajasta ja sen kompensoimisesta. Työhönsidonnaisuusajalla voitaisiin säädellä sellaisesta ajasta, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti sidottu esimerkiksi matkustamiseen, koulutukseen tai muuhun työnantajan määräämään toimintaan. Työhönsidonnaisuusaikaa koskevalla sääntelyllä pystyttäisiin ratkaisemaan tehokkaasti matkustamisen ja lepoaikojen väliseen suhteeseen liittyviä kysymyksiä.

#### **4 § Varallaolo**

Työsuhteen osapuolten neuvotteluasema varallaolon osalta ei ole yhdenvertainen. Erityisesti tilanne korostuu, jos varallaolosta sovitaan samassa yhteydessä, kun uudelle työntekijälle tehdään työsopimus. Varallaolosäännöstä olisikin kehitettävä mietinnössä esitetystä siten, että laki määritteli vähimmäistason varallaolon aiheuttaman sidonnaisuuden johdosta työntekijälle suoritettavasta erillisestä korvauksesta. Lisäksi varallaolosopimus olisi oltava erikseen irtisanottavissa työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

#### **4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

##### **13 § Joustotyöaika ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä**

Työryhmämietinnön mukaan joustotyöajasta voidaan sopia sellaisessa ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä, jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa eikä valvo työntekijää ja jossa työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työntekopaikastaan ja työajasta. Toisaalta työaikalain ulkopuolelle on määritelty jäävän työ, jossa työntekijän



itsenäinen asema tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Työt, joissa voidaan sopia joustotyöstä ja työt, jotka jäävät työaikalain ulkopuolelle ovat hyvin samankaltaiset. Tämän seurauksena syntyy todennäköisesti runsaasti ongelmia kyseisten säännösten oikeasta tulkimisesta. Lisäksi joustotyön tosiasiallinen käyttöala jäänee vähäiseksi, koska sellaiset työ, johon joustotyö voisi mietinnössä esitetyn määrittelyn mukaan tulla kyseeseen katsotaan mitä todennäköisimmin jäävän kokonaan työaikalain ulkopuolelle edellä mainitun soveltamisalapoikkeuksen perusteella.

Työnantajan ja työntekijän neuvotteluasema sovittaessa joustotyöajan käytöstä ei ole tasaveroinen, erityisesti palvelusuhdetta solmittaessa tai heti palvelussuhteen alkuvaiheessa. Tulisikin harkita, voiko joustotyötä koskevaa sopimusta tehdä heti palvelussuhteen alussa vai voitaisiinko sopimus solmia vasta määrääjän kuluttua palvelussuhteen alkamisesta. Tällöin erityisesti työntekijälle ehtii muodostua selkeämpi kuva työnkuvasta ja työhön liittyvästä ajankäytöstä.

Joustotyöaika koskevan sopimuksen irtisanomista koskevassa momentissa ei ole määritetty irtisanomisajan pituutta. Tämä tarkoittaa periaatteessa sitä, että työnantaja tai työntekijä voisi ilmoittaa joustotyöajan soveltamisen päättämisestä niinkin myöhään kuin tasoittumisjakson päättymispäivänä. Joustotyöaika koskevalle sopimukselle tulee laissa määritellä kohtuullinen irtisanomisaika, esimerkiksi siten, että sopimuksen irtisanomisesta tulee ilmoittaa viimeistään 14 vuorokautta ennen tasoittumisjakson päättymistä.

## **14 § Työaikapankki**

Työaikapankkia koskevan säännöksen tarkoitus on mahdollistaa työaikapankkijärjestely sellaisilla työpaikoilla, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. Työehtosopimusten pohjalta solmitut työaikapankit on tyypillisesti sovittu henkilöstön edustajien toimesta henkilöstöryhmäkohtaisesti tai työpaikan koko henkilöstön kattavasti.



Edustuksellinen sopiminen on osoittautunut toimivaksi tavaksi sopia työaikapankista ja sen ehdoista. Työaikapankki on muutenkin luonteeltaan sellainen järjestely, että edustuksellinen sopiminen on luontevampi tapa sopia työaikapankin ehdoista sen sijaan, että ehdoista sovittaisiin jokaisen työntekijän osalta erikseen.

Säännöstä olisi muutettava siten, että työaikapankista ja sen ehdoista sopiminen tapahtuisi ensisijaisesti henkilöstön edustajan kanssa henkilöstöryhmäkohtaisesti tai työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä koskien. Jos henkilöstö tai henkilöstöryhmä ei ole valinnut edustajaa niin tällöin työaikapankista voitaisiin sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Lisäksi työaikapankkisaatavia koskevaa vanhentumissäännöstä on selkiytettävä siten, että työaikapankkiin säästetty erä on vanhentumaton palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päättyessä kanneaika on kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.

## **5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ**

### **16 § Lisä- ja ylityö**

Voimassa olevassa työaikalaissa on edellytetty työnantajan aloitetta, jotta työ voi olla lisä- tai ylityötä. Edellytystä työnantajan aloitteesta on sovellettu kaikissa työaikamuodoissa, myös liukuvassa työajassa. Komiteamietinnössä on esitetty omaa säännöstä ylityön syntymisen edellytyksistä liukuvassa työajassa, joka poikkeaa aiemmasta merkittäväällä tavalla.

Komiteamietinnön mukaan liukuvassa työaikamuodossa ylityön edellytykseksi on asetettu työnantajan nimenomainen määräys. Sanamuoto tiukentaa käytännössä merkittävästi kriteeriä, joka ylityölle on asetettu. Erityisesti tämä korostuu, kun perusteluissa todetaan, että liukuvassa työaikamuodossa ylityötä voi syntyä vain, jos molemmat osapuolet mieltävät, että kyseessä on ylityönä teetettävä työ.



Ylemmät toimihenkilöt tekevät nykyisenkin työaikalain puitteissa runsaasti ylityönluonteisia työtunteja liukuvan työajan työaikaliukumana. Jos ylityön syntymisen edellytyksiä kiristetään aiemmasta, niin lain hengen vastainen menettely tulee lisääntymään entisestään. Muutosta perustellaan sillä, että liukuvassa työajassa työntekijä voi aloittaa työpäivänsä asetetuissa aikarajoissa. Sen johdosta vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittyminen on riippuvainen siitä, milloin työntekijä on työt kyseisenä päivänä aloittanut. Työantajalla on kuitenkin ennen ylityöpyynnön esittämistä tarvittaessa mahdollisuus selvittää esimerkiksi työajanseurannasta tai kysymällä työntekijältä, milloin hän on työpäivänsä aloittanut ja näin selvittää onko kyse ylityöstä vai ei. Toisaalta työntekijän kannalta oikeudellinen epävarmuus lisääntyy, jos ylityön syntyminen on riippuvainen siitä, onko työnantaja mieltänyt kyseessä olevan ylityön vai ei. Säännöstä olisi muutettava siten, että työnantajan nimenomaisen määräyksen sijasta ylityön edellytykseksi asetetaan nykyisen työaikalain tapaan työnantajan aloite tai lupa.

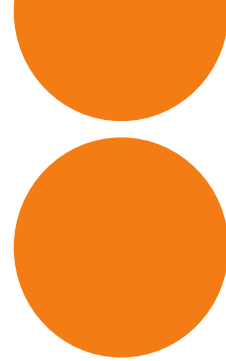
## **7 luku. Työaika-asiakirjat**

### **32 § Työaikakirjanpito**

Työsuojelullisista syistä säännöstä olisi muutettava siten, että työaikakirjanpitoon merkitään arvion sijasta toteutuneet lisä-, yli- ja sunnuntaityötunnit sellaisenkin työntekijän osalta, jonka kanssa on sovittu lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksen suorittamisesta kiinteänä korvauksena. Joustotyötä tekevän työntekijän osalta olisi säännöstä muutettava siten, että säännöllisen työajan ohella myös mahdollinen lisä- tai ylityö merkitään työaikakirjanpitoon.

Jos työaikakirjanpitoon merkitään vain joustotyötä tekevän työntekijän säännölliset tunnit ilman mahdollisia lisä- tai ylityötunteja, niin se vaikeuttaa olennaisesti mahdollisuuksia huolehtia tai valvoa, että työaika pysyy lain asettamissa vuotuisissa enimmäispuitteissa. Vastaavalla tavalla vaikeutuisi huolehtiminen vuotuisesta enimmäistyöajasta, jos työaikakirjanpitoon merkittäisiin vain arvio lisä-,





yli- ja sunnuntaityötunneista siinä tapauksessa, että työntekijän kanssa on sovittu niiden korvaamisesta kiinteämääräisellä korvauksella.

Työnantajan laiminlyödessä kirjanpidon (tai sen säilyttämisen), työntekijän omia työaikoja koskevia muistiinpanoja tulee pitää erimielisyystilanteessa lähtökohtaisesti luotettavana työaikoja koskevana selvityksenä.

## **8 luku. Säännösten pakottavuus**

### **38 § Poikkeaminen työsopimuksella**

Säännös on tulkinnanvarainen ja kytköksissä ehdotetun lain soveltamisalapoikkeussäännökseen 2 §:n 1 momentin kohtiin 1 ja 2 sekä joustotyöhön. Nämä kolme säännöstä muodostavat varsin epäselvän kokonaisuuden, mikä saattaa aiheuttaa työpaikkatasolla merkittäviä tulkintaongelmia. Näin ollen kunkin säännöksen soveltamisalaa pitää täsmentää 2 §:n ja 13 §:n yhteydessä esiin tuotujen näkökulmien valossa.

## **9 luku. Erinäiset säännökset**

### **46 § Valvonta**

Työryhmän työssä on jäänyt huomiomatta, että todelliset työajat eivät suurelta osaltaan 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. Tämä seikka olisi huomioitava työaikalain kehitystyössä siten, että työajan käytön joustavuuden ohella vahvistetaan myös työntekijän tosiasiallista oikeutta säilyttää kokonaistyöaika kohtuullisissa mitoissa.

YKA kannattaa lähtökohtaisesti sitä, että työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun parannetaan. Nyt esitetty



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry

joustavuuden lisääntyminen ei saa johtaa siihen, että asiantuntija- ja esimiestyötä tekevien tosiasialliset työajat pitenevät entisestään. Tämän johdosta olisi joustojen lisäämisen ohella kiinnitettävä erityistä huomiota lain toteutumisen valvontaan ja taattava viranomaisille riittävät mahdollisuudet puuttua lain rajojen rikkomiseen.