

## Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö (TEM/1225/00.04.01/2016)

### Palomiesliiton lausunto

Tähän muistioon on kirjattu *pääkohdat* Palomiesliiton antamasta lausunnosta. Varsinainen Palomiesliiton lausunto on annettu virallisen Lausuntopalvelu.fi-verkkopalvelun kautta 1.9.2017 mennessä.

#### 1. Tausta

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa mietinnöstä, johon sisältyy **hallituksen esitysluonnos uudeksi työaikalaksi** 1.9.2017 mennessä.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Tavoitteena on ajantasaisesti työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia.

Työaikalainsäädäntö olisi edelleen pakottavaa oikeutta, mutta se kuitenkin sallisi laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Esitys on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina TEMin lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, SAK, STTK ja Akava.

"**Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki**" on luettavissa pdf-julkaisuna osoitteessa:

<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?attachmentId=6158>

Koko lausuntopyyntö on luettavissa nettisivulla:

<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=9766bc69-cbe2-40fb-a70c-dad46f6f2529>

#### 2. Palomiesliiton lausunnon pääkohdat

Seuraavassa on ***lausunnon kysymykset*** kursivoituna ja lihavoituna, *Palomiesliiton lausunto* kursivoituna. Punaisella tehdyt ***korostukset*** ovat vain tätä muistiota varten.

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

*Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua*

## Yleiset kommentit esityksestä:

Työaikalain tarkoitus on työntekijöiden suojelu. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n sopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös työaikadirektiivistä (2003/88/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen työajoista säädetäessä lähtökohtana tulee olla työntekijän suojelun toteutuminen. Palomiesliitto katsoo, että ehdotettu luonnos on **selkeä askel työnantajamyönteiseen työaikasääntelyyn, joka on toteutettu pitkälti työntekijöiden työaikasuojelua heikentämällä.**

Ehdotettu luonnos ei anna vastauksia eräisiin nykylainsäädännön tulkintaongelmiin. Tällainen on esimerkiksi nykyisen työaikalain 5 § 3 momentin säännös, jonka mukaan: "Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä". **Epäselvää ja tulkinnanvaraista on edelleen, mitkä ovat ne "pakottavat syyt", jolloin varallaolosta ei voi kieltäytyä.** Tähän palataan myöhemmin.

Myös työajan ja lepoajan välinen suhde on nykylaissa tulkinnanvarainen. Ehdotettu luonnos ei anna selkeää vastausta tulkintaongelmaan vaan päinvastoin lisää rajanvedon epäselvyyttä.

Ehdotettu luonnos jättää liian paljon avoimia kysymyksiä oikeuskäytännön ratkaistavaksi. Tällaisia ovat esimerkiksi luonnoksen 2 § 1 momentin 2. kohta (ns. asiantuntijoiden rajaaminen työaikalain soveltamispiiristä), 3 § (riittävä palautuminen), 13 § (joustotyön soveltaminen) jne.

Edelleen ehdotuksen lakiluonnos sisältää Palomiesliiton kannalta merkittävän ristiriitaisuuden. Ehdotuksen lakitekstissä 34 § 3 momentissa on säädetty, että valtakunnallisella työ- (tai virkaehto-) sopimuksella voidaan sopia 5 §:n vuorokautisten työajan rajoitusten estämättä (nykylain 14 §:n 2 momentti, koskee ns. poikkeuslupia). Lakitekstin mukaan sopimisen ulkopuolelle on rajattu viikoittaisesta työajasta toisin sopiminen. Sen sijaan ehdotuksen 39 §:n 1 momentin 1. kohdassa aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää edellä tarkoitettua poikkeusluvan ehdotuksen 5 §:n säännöllisestä työajasta poiketen. Tämä siis tarkoittaa, että aluehallintovirasto voisi viranomaisena poiketa viikoittaisesta enimmäistyöajasta eli keskimäärin 40 viikkotunnista aina enimmäistyöaikaan eli keskimäärin 48 viikkotyötuntiin, mutta valtakunnallisella virka- tai työehtosopimuksella ei tällaisesta voitaisi sopia. **Aluehallintovirastolle ei tule antaa oikeutta poiketa työaikalain peruslähtökohdasta eli keskimääräisestä 40 viikkotyötunnista. Sen sijaan työmarkkinaosapuolille tämä oikeus voitaisiin antaa.** Asiaa ei tule sekoittaa ns. Opt out -järjestelmään ja siihen palataan myöhemmin.

## 2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

### 3 § Työaika

**Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.**

**Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuoritusena. Työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.**

Työnantaja usein määrää työntekijän työmatkalle ilman, että työntekijä tosiasiallisesti voi kieltäytyä työmatkasta. Tällöin työmatkaan kuluva matkustusaika voi muodostua hyvinkin pitkäksi. Työmatkaan

käytetty matkustusaika ei ole työaikadirektiivin mukaista lepoaikaa huolimatta siitä, että työntekijällä ei olisi velvollisuutta suorittaa työmatkan matkustusaikana varsinaisia työtehtäviään. Pitkäkestoinen matkustaminen on aina rasittavaa ja useasti vaikeuttaa työntekijän vapaa-ajan viettoa ja -velvoitteita palautumisongelmista puhumattakaan. Luonnoksessa on säädetty, että työnantajan tulee varmistaa matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Normin sisältö on jäänyt täysin epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi.

Palomiesliitto katsoo, että **säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva työmatkaan liittyvä matkustaminen tulee pääsääntöisesti lukea työajaksi** ja siten että se korvataan vähintään tunti tunnista -periaatteella. Mahdollisista poikkeuksista (eli milloin matkustamista ei luettaisi työajaksi) tulee säätää erikseen yksityiskohtaisesti (poikkeus voisi olla esim. matkustamisen lyhyt kesto, oikeus käyttää omaa autoa tms.).

Virkistystapahtumat (tyhy-päivät) ovat yleensä työnantajan järjestämiä tilaisuuksia. Työntekijän yleensä edellytetään osallistuvan ao. tilaisuuksiin. Tätä taustaa vasten ei ole perusteita rajata ao. tilaisuuksia työajan ulkopuolelle.

Luottamusmies hoitaa työstä vapautuksen saamalla ajallaan työpaikan asioita, jotka ovat usein myös työnantajan intressissä. Luottamusmiehen ajankäyttö tulee aina laskea työajaksi.

Työnantajan järjestämät koulutukset tulee aina laskea työajaksi, mikäli työntekijän edellytetään koulutukseen osallistuvan.

**Lähtökohtaisesti kaikki työnantajan organisoima ja järjestämä työhön liittyvä toiminta tulee laskea työajaksi huolimatta siitä, suoritetaanko toiminnassa tai tilaisuudessa varsinaisia työtehtäviä.**

**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

## **4 § Varallaolo**

**Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaoloaika ei lueta työaikaan.**

**Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.**

**Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä siitä.**

Palo- ja pelastustoimi on järjestetty yhteiskunnan tehtäväksi. Yhteiskunnalla on velvollisuus ja vastuu huolehtia pelastustoimesta koko valtakunnan alueella. Suurimpien kaupunkien ulkopuolella ja erityisesti ns. II-riskiluokan alueilla (ja sitä matalampien riskiluokan alueilla) yhteiskunta on järjestänyt pelastustoimen pitkälti varallaolojärjestelmään perustuen. Tämä tarkoittaa sitä, että virka-ajan ulkopuolella (klo 16.00 - 08.00 ja kokonaan viikonloppuisin) pelastustoimi perustuu suurimmassa osissa maata varallaoloon. Varallaolo on käytännössä järjestetty siten, että työvuorolistoihin on valmiiksi merkitty kunkin henkilön varallaolovuorot. Varallaolo saattaa kestää jopa kokonaisen viikon 4-5 viikon jaksoissa.

Palomiesliiton pelastustoimessa työskentelevät jäsenet ovat viranhaltijoita eikä heillä ole todellista mahdollisuutta kieltäytyä määrätyistä varallaolosta.

Palomiesliitto katsoo, että **pelastustoimen järjestäminen varallaolojärjestelmällä perustuu vain ja ainoastaan taloudellisiin aspekteihin. Mitään muuta lain edellyttämää erityisen painavaa syytä ei ole osoitettavissa. Pelkästään taloudellinen näkökulma ei voi eikä saa olla lain tarkoittama erityisen painava syy.** Mikäli lainsäätäjät toisin katsoo, tulee tämä peruste kirjata yksiselitteisesti lakitekstiin tai ainakin sen perusteluihin. Lisäksi Palomiesliitto vaatii, että lainsäätäjät yleisemmälläkin tasolla avaa lakiperusteluissa "erittäin pakottavan syy" sisältöä.

Varallaolo ei ole työaikaa mutta ei myöskään lepoaikaa. Työaikadirektiivi ei tunnista varallaoloa. EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytännössä varallaolon käsite on osittain tunnustettu, mutta tällöinkin ratkaisuissa on asetettu varallaololle tiettyjä vähimmäisvaatimuksia. EU:n komission tulkintaohjeessa ("Tulkitseva tiedonanto tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY") on lausuttu seuraavasti:

"Jos sitä vastoin työntekijöiden on oltava saavutettavissa koko ajan muttei työnantajan määrittämässä paikassa, heillä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä vähemmän velvoittein ja keskittyä omiin asioihinsa. Tällaisina ajanjaksoina (nk. varallaoloaika) direktiivin mukaisena työaikana on pidettävä vain aikaa, joka liittyy palvelun tosiasialliseen tarjoamiseen, mukaan luettuna matka-aika paikkaan, jossa palvelut tarjotaan."

Edellisessä on keskeistä määritelmä "heillä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä vähemmän velvoittein ja keskittyä omiin asioihinsa". Tämä tarkoittaa sitä, että varallaolo EU tuomioistuimen ratkaisujen mukaan ei saa olla niin sitovaa, etteikö varallaolijalla olisi tosiasiallista mahdollisuutta hoitaa varallaoloaikana omia asioitaan.

Pelastustoimessa varallaolon valmiusaika eli aika, jonka kuluessa varallaolijan on hälytyksen saatuaan ryhdyttävä aktiivisiin toimiin, on ollut perinteisesti erittäin lyhyt. Käytännössä pelastustoimen varallaolijoiden on ryhdyttävä VÄLITTÖMÄSTI hälytyksen saatuaan aktiivisiin toimiin. Tätä osoittaa myös se, että yleisesti on määrätty, että varallaolijan on saavutettava paloasema viiden minuutin kuluessa hälytyksessä. Tästä puolestaan seuraa se, että varallaolijalla ei ole muuta mahdollisuutta kuin oleskella varallaoloaika paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Kotona oleskelu on mahdollista, mikäli asuinpaikka on valittu niin läheltä paloasemaa, että viiden minuutin valmiusaika on mahdollista toteuttaa. Varallaolon pakollisuus ja lyhyt valmiusaika herättää kysymyksen ao. varallaolojärjestelmän suhteesta perustuslain 9 §:ssä taattuun oikeuteen valita asuinpaikka sekä perustuslain 18 §:ssä kansalaisille taattuun oikeuteen hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä.

Luonnoksen perusteluissa on kyllä viitattu korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuun (KKO:2015:48), jossa varallaolon lyhyt valmiusaika katsottiin johtavan siihen, että varallaolo tulee kokonaisuudessaan katsoa työajaksi, mutta tämä KKO:n tulkinta olisi tullut avata luonnoksen perusteluissa yksityiskohtaisemmin.

*Palomiesliitto katsoo, että nyky-yhteiskunnassa ei ole enää syytä ylläpitää pakolliseen varallaoloon perustuvaa järjestelmää. Yhteiskunnan on hoidettava sille osoitetut tehtävät työntekijöiden ja virkamiesten sekä viranhaltijoiden työaikojen puitteissa. Pakollisen sekatyöaikaamuodon käyttöönotto, joka ei ole työaika tai lepoaika ja jota työaikadirektiivi ei tunnista, tulee säätää kaikille ryhmille (siis myös virkamiehille ja viranhaltijoille) sopimuksenvaraiseksi. Työsopimuksissa ja viranhoidomääräyksissä annettu yleinen suostumus varallaoloon ei saa olla riittävä sopimus, vaan varallaolosta on sovittava aina erikseen paikallisesti tai valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla.*

*Mikäli varallaolo kuitenkin edelleen säädetään tietyissä tapauksissa virkamiehille ja viranhaltijoille pakolliseksi, varallaolo tulee tällöin alistaa lupaviranomaisen (aluehallintovirasto) päätettäväksi ja hyväksymäksi. Tällöin AVI ratkaisee yksittäistapauksissa erittäin pakottavien syiden voimassaolon sekä samalla varmistaa riittävän työsuojelun pakollista varallaoloa tekevien osalta. AVIn ratkaisu voi olla esimerkiksi määräaikainen.*

### **3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt**

#### **7 § Jaksotyöaika**

*Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:*

- 1. turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä ja sekä vankeinhoidossa;*
- 2. lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisio ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, sekä posti- ja tietoliikennepalveluissa;*
- 3. varhaiskasvatuksesta annetussa laissa tarkoitettussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa;*
- 4. henkilö- ja tavarankuljetuksissa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;*
- 5. maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;*
- 6. meijeritoiminnassa;*
- 7. majoitus-, ravitsemis- sekä kulttuuripalveluissa;*
- 8. edellä kohdissa 1-7 tarkoitettuihin tehtäviin ja toimintoihin kiinteästi liittyvissä tukitoiminnoissa.*

*Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä ajanjaksoista poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.*

*Pelastustoimi on nostettu jaksotyöaikaluetteloon. Palomiesliitto vastustaa tältä osin esitettyä työaikalain kirjausta jyrkästi. Pelastustoimen työaika ei tähän asti ole voinut järjestää jaksotyönä. Työaikalain uudistuksen lähtökohta jaksotyöpykälän osalta oli, että jaksotyön soveltamisalaa ei laajenneta ja pykälään tehdään vain kielellisiä tms. täsmentäviä muutoksia. Tämä alkuperäinen tarkoitus on nyt kuitenkin sivuutettu.*

*Pelastustoimen työaika on kautta historian järjestetty työaikalaista poikkeavin järjestelyin. Käytetyin työaikaamuoto on ollut ja on edelleen vuorokausirytmiiin perustuva työaikamalli, jossa työskennellään yhtäjaksoisesti 24 tuntia ja tämän jälkeen seuraa lepoaika (24 h) ja kahden vuorokauden vapaa. Työaika on toteutettu aluehallintoviraston myöntämällä poikkeusluvilla. Keskimääräinen viikkotyöaika kyseisessä mallissa on 42 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa kyseisen työaikamallin toteuttamisen myös valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla, joskaan tätä mahdollisuutta ei ole käytetty.*

Kyseinen työaika on historian saatossa havaittu pelastustoimeen parhaiten sopivaksi. Myös työaikalain yksityiskohtaisissa perusteluissa on kahdessa kohtaa erikseen todettu palomiesten työajan perustuvan vuorokautiseen työaikaan. Pelastustoimi on ns. yövartijatoimintaa, jossa ollaan jatkuvassa toiminta- ja pelastusvalmiudessa. Pelastajan työlle on ominaista, että työtä tehdään vain aika ajoin erityisesti virka-ajan ulkopuolella. Kansalaisten kannalta on oleellista, että onnettomuustilanteissa apu on nopeasti saatavilla. **Vuorokautinen työaikamalli sopii parhaiten pelastustoimen työhön. Vallitsevaa hyvää käytäntöä ei tule hämmentää uusilla työaikamalleilla.**

**Työaikadirektiivi ei tunne jaksotyömallia. Sen sijaan vuorotyömallin direktiivi tunnistaa. Pelastustoimen osalta työaika voidaan tarvittaessa ja työnantajan niin parhaaksi katsoessaan toteuttaa vuorotyönä. Jaksotyömalli ei tuo tähän mitään lisäarvoa. Lisäksi työnantajalla on jo nyt riittävästi mahdollisuuksia päättää direktio-oikeutensa nojalla työajasta. Jaksotyötä ei tule enää lisätä työnantajan käytettävissä olevaan työaikalueteloon.**

**Palomiesliitto vastustaa myös ensihoidon liittämistä jaksotyöaikalueteloon.** Perustelut vastustamiselle ovat soveltuvien osin edellä mainitut.

## **Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaika ei tulisi käyttää?**

Palo- ja pelastustoimi sekä ensihoito. Näitä aloja ei ole tarvetta siirtää jaksotyön käyttöalaan, vaan työaikojen järjestämisen tulee jatkossakin perustua vakiintuneeseen käytäntöön.

## **7 luku. Työaika-asiakirjat**

### **30 § Työvuoroluettelo**

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluetteloa laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kannaajan päättymiseen asti elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai kun kyse on liukuvasta työajasta tai joustotyöajasta, työvuoroluettelo voidaan kuitenkin antaa toistaiseksi. Liukuvaa työaika tai joustotyöaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenee työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Työvuoroluettelon antamisen ajankohta esitetään säilytettäväksi ennallaan. Ajankohtaa olisi tullut pidentää vaihtelevaa työaika tekevien työntekijöiden oikeusturvan parantamiseksi.

## **8 luku. Säännösten pakottavuus**

### **34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella**

*Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5, 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.*

*Valtakunnallisilla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä on oikeus työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:*

- 1. 4 §:ssä varallaolosta, ei kuitenkaan varallaolon käsitteestä ja suhteesta työajaksi luettavaan aikaan;*
- 2. 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä voidaan teettää, yötyöntekijän kahdeksan tunnin työajasta 24 tunnin aikana sekä yötyön sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy 24 – 05 välinen aika;*
- 3. 12 §:ssä liukuvasta työajasta;*
- 4. 13 §:n mukaisen joustotyöajan käyttöalan rajoittamisesta;*
- 5. 14 §:ssä tarkoitettuista työaikapankista;*
- 6. 15 §:n 2 momentissa tarkoitettua lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;*
- 7. 16 §:ssä tarkoitettuista lisä- ja ylityön määräytymisestä;*
- 8. 20 §:ssä tarkoitettuista lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta;*
- 9. 21 §:ssä tarkoitettua lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;*
- 10. 22 §:ssä säädetystä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;*
- 11. 23 §:n mukaisesta lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;*
- 12. 24 §:ssä tarkoitetuista päivittäisistä tauoista;*
- 13. 25 §:n 1 ja 2 momentin osalta vuorokausilevosta,*
- 14. 26 §:n mukaisesta moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;*
- 15. 27 §:ssä tarkoitettuista viikoittaisesta vapaa-ajasta;*
- 16. 28 §:n 1 momentin osalta viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeamisesta;*
- 17. 29 §:n mukaisesta työajan tasoittumissuunnitelmasta;*
- 18. 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelosta.*

*Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:n vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen. Työehtosopimuksella saadaan niin ikään pidentää 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan tasoittumisjakso kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä enintään 12 kuukauteen. Tällöin vuosittaisen työajan tulee vastata 18 §:ssä säädettyä enimmäismäärää.*

*Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä työehtosopimuksessa määrättyillä aloilla ja tehtävissä. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täyttyessä ja siellä määrättyissä rajoissa.*

*Pykälän 3 momentti kuuluu:*

*”Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:n vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.”*

*Lainkohta vastaa pääosiltaan nykyisen työaikalain 14 §:n 2 momenttia, ja se koskee ns. poikkeuslupia, jonka voi myöntää aluehallintovirasto (AVI) tai joista voidaan sopia valtakunnallisten työmarkkinatoimijoiden kesken.*

Lainkohdassa on mainittu vain mahdollisuudesta sopia toisin vuorokautisista työajan rajoituksista. Pykälän perusteluosiossa on kuitenkin todettu:

”Voimassa olevan työaikalain 14 §:ssä säädetään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta, joka voi perustua aluehallintoviraston poikkeuslupa- tai valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen väliseen työehtosopimukseen. Pykälän 4 momentissa (Huom! virheellinen momenttiviittaus!) ehdotetaan säädettäväksi työnantaja- ja työntekijäliittojen oikeudesta sopia poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia 5 §:n säännöllisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Poikkeuksellisen työajan käyttö olisi edelleen mahdollista ainoastaan työssä, jota ei tehdä aktiivisesti koko vuorokautiseksi työajaksi sovittua aikaa, vaan työpäivään sijoittuu myös ei-aktiivista aikaa. Olennaista on, että työntekijä on koko vuorokautisen työajan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Esimerkiksi palomiesten työaika on järjestetty siten, että työntekijät ovat työssä yhtäjaksoisesti koko vuorokauden, mutta koko vuorokausi ei ole aktiivista työntekeä.”

Lakitekstissä puhutaan vain oikeudesta sopia vuorokautisesta säännöllisestä työajasta, mutta sen sijaan lainkohdan perusteluissa puhutaan oikeudesta sopia työajasta 5 § säännöllisten työajan rajoitusten estämättä (eli vuorokautinen ja VIIKOITTAINEN säännöllinen työaika). Toisaalta jäljempänä ehdotuksen 39 §:ssä AV:lle on annettu oikeus myöntää ao. poikkeuslupa sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta.

Nykykäytännön mukaan AVI sekä valtakunnalliset työmarkkinasopijapuolet ovat voineet myöntää tai sopia poikkeukselliseen säännölliseen työaikaan perustuvasta työajasta. Poiketa on voinut sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Pelastustoimessa viikoittainen työaika on perustunut keskimäärin 42 viikkotyötuntiin. Poikkeuksellinen säännöllinen työaika on annettu aina AVIn poikkeuslupana eli valtakunnallisia työehtosopimuksia ei ole tehty.

Työajan enimmäismäärä on ehdotuksessa kirjattu työaikadirektiivin mukaisesti ehdottomaksi eli 48 viikkotyötunniksi. Enimmäismäärä sisältää kaikki ylityöt. Nykyinen ja ehdotettu työaikalaki lähtevät siitä, että keskimääräinen viikkotyöaika saa olla enintään 40 tuntia. Kyseinen enimmäismäärä on erikseen mainittu pykälissä 5, 7 (välillisesti), 11, 13, 16 ja 34. Voidaan siis todeta, että lainsäätäjän lähtökohta on viikoittaisessa säännöllisessä työajassa se, että se ei saa ylittää keskimäärin laskettuna 40 viikkotuntia. Tästä ei voida poiketa ao. pykälää lukuun ottamatta edes työehtosopimuksin.

Säännöllisen viikkotyöajan enimmäismäärän ollessa ehdoton 48 h, lain lähtökohtana on 40 tunnin säännöllinen työaika erotuksen (48 h - 40 h = 8 h) jäädessä ylityölle sekä poikkeuksellisesti lisätyölle. Tätä taustaa vasten kyseinen mahdollisuus sopia säädettyä säännöllistä viikkotyöaikaa (40 h) pidemmästä työajasta on nimensä mukaisesti poikkeuksellinen. Lisäksi tarkasteltavaksi on otettava myös eri ammattiryhmien yhdenvertainen kohtelu sekä luonnollisesti työsuojelu, jossa työntekijöitä suojellaan ylipitkiltä työajoilta.

Toisaalta työntekijöitä edustavilla ammattiliitoilla on paras käsitys jäsentensä toiveista, halukkuudesta sekä työssäjaksamisesta työaikojen osalta. Jäsentensä mandaatti on ammattiliitoille niin vahva, että liitto kykenee huomioimaan työajoista sopiessaan myös työaikoihin liittyvän jäsenten jaksamisen ja työhyvinvoinnin. **On siis perusteltua, että valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat edelleen sopia työehtosopimuksessa säännöllisestä työajasta poikkeavasti niissä töissä, joissa ao. sopiminen on pykälän nojalla mahdollista.**

Sen sijaan 39 §:ssä ehdotettu aluehallintovirastolle annettu oikeus myöntää lupa poiketa 5 §



säännöllistä työaikaa koskevista rajoituksista tulee rajata koskemaan vain vuorokautista säännöllistä työaikaa. **AVille ei siis tule enää antaa oikeutta poiketa säännöllisestä viikoittaisesta enimmäistyöajasta eli 40 tunnista.**

AVI on lupaviranomainen eikä edusta työnantaja- tai työntekijäpuolta. Huolimatta AVIn työsuojelullisesta roolista AVilla ei kuitenkaan ole tai voi olla vastaavaa tietoa kuin ammattiliitoilla työntekijöiden työoloista, työtehtävistä, työn rasittavuudesta, työhyvinvoinnista jne.

Käytännössä AVIn poikkeusluvan myöntäminen tapahtuu siten, että työnantaja hakee AVilta poikkeuslupaa poiketa säännöllisen työajan rajoituksista. Työnantaja voi keskustella ja neuvotella poikkeusluvan sisällöstä henkilöstön kanssa, mutta työnantajalla on aina viime kätinen oikeus määrittää luvan substanssisisältö. AVI osaltaan kuulee työntekijäyhdistyksiä ennen luvan myöntämistä, mutta AVI ei ole sidottu työntekijöiden näkemykseen. Käytännössäkin on jo tapahtunut, että AVI on myöntänyt poikkeusluvan työntekijöiden näkemyksen vastaisesti. Tällöin työaikalain mukaisesta säännöllisestä työajasta ja luvassa määrätyissä työaikalain muista ehdoista on poikettu työntekijöiden vastustuksesta huolimatta ja siis työntekijäpuolen vahingoksi. Nykypäivän sopimusyhteiskunnassa tämän ei tule olla enää mahdollista.

Palomiesliitto katsoo, että 34 §:n 3 momentti on hyväksyttävissä sillä muutoksella, että pykälässä nimenomaisesti **mainintaan valtakunnallisilla työmarkkinaosapuolilla olevan oikeus sopia myös viikoittaisesta säännöllisestä työajasta poikkeavasti.** Sen sijaan jäljempänä 39 §:ssä AVille ei tule enää antaa oikeutta poiketa viikoittaisesta säännöllisen työajan enimmäismäärästä eli keskimäärin 40 viikkotyötunnista. Mikäli ehdotettu jaksotyö säädetään koskemaan myös palo- ja pelastustoimea sekä ensihoitoa, antaa tämä lisää työaikavaihtoehtoja työnantajalle ja tätä taustaa vasten on entistä korostetumpaa, että AVIn oikeus poiketa viikoittaisesta 40 tunnin enimmäistyöajasta poistetaan.

Ehdotetun säännöksen 4 momentin perusteella (perusteluosiossa viitattu virheellisesti 3 momenttiin) työehtosopimusosapuolet voivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Säännös perustuu työaikadirektiivin ns. opt out -poikkeamismahdollisuuteen, jonka perusteella työaikaa voidaan pidentää huomattavasti yli laissa säädetyn 48 tunnin enimmäismäärän. Säännöksen perusteluissa ei ole tuotu esiin syitä tai erityisiä aloja, joiden tarpeisiin säännös tarvitaan.

Palomiesliiton tietojen mukaan kyseinen opt out –mekanismi tuotiin ehdotukseen käsittelyn viime hetkillä. Palomiesliitto katsoo, että mekanismin valmistelu ja vaikutusarviointi on ollut niin puutteellista, että sitä ei voida ainakaan ilman merkittävää kolmikantaista lisäselvitystä ottaa käyttöön.