

Jari Myllykoski vas ym.

Lakialoite laiksi työaikalain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Aloitteessa esitetään työaikalakiin lisättäväksi työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta koskevaa pykälää, jossa velvoitettaisiin työnantaja tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan siitä, että työ järjestetään työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti tavalla, joka tukee työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Pykälässä lueteltaisiin nimenomaisesti eräitä yleisimpiä työpaikoilla ilmenviä epäkohtia, joiden ehkäisemiseen työnantajan tulisi pyrkiä. Huolehtimisvelvoitteen rikkomisen lisättäisiin työaikalain työaika rikkomusta koskevan pykälän soveltamisalaan.

Toimilla tehostetaan työaikalain noudattamista ja valvontaa sekä puututaan nykyistä selkeämmin harmaaseen ylityöhön, joka voi johtua muun muassa niin sanotun työaikaleikkurin käytöstä, työtuntien työaikakirjanpitoon merkitsemättä jättämisestä, työaikalain mukaisten enimmäistyöaikojen ylittymisestä tai työntekijän liiallisesta työmäärästä. Muutokset korostavat ja selkeyttävät työnantajan nykyisinkin sitovaa velvoitetta järjestää työ siten, että työntekijä pystyy suoriutumaan siitä työajan puitteissa ja lukemaan hyväksi sekä hyödyntämään täysimääräisesti tekemänsä työtunnit.

PERUSTELUT

Työajan enimmäismäärästä ja työajan seurannasta säädetään työaikalaisissa. Lain mukaan työntekijän työaika (ylityöt mukaan luettuna) ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden tarkastelujakson aikana. Lain tavoitteena on tältä osin suojella työntekijää liialliselta työnteolta rajaamalla työaika, mutta työelämän todellisuudessa tämä periaate ei läheskään aina toteudu.

Säännöllisen työajan lisäksi teetettävä ylityö on aina sopimuksenvaraista. Monilla liukuvaa työaika noudattavilla työpaikoilla on kuitenkin yleisenä käytäntönä, että säännöllisen työajan ylittävää työtä teetetään liukumasaldoa kerryttämällä. Monet työntekijät tekevät jatkuvasti tällaista työtä heille osoitetuista työtehtävistä suoriutuakseen, minkä seurauksena heille kertyy erittäin suuria määriä liukumasaldoa. Tälle liukumasaldolle on asetettu ylitysten enimmäiskertymä, joka saa työaikalain mukaan olla korkeintaan 60 tuntia. Työntekijällä kuuluisi olla tosiasiallinen mahdollisuus tasata työaika pitäen kertymää vähentävää palkallista vapaata.

Lakialoite LA 45/2022 vp

Jos liukumarat ylittävää kertymää ei pystytä tosiasiallisesti vähentämään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla, leikkautuvat enimmäismäärän ylittävät tunnit pois leikkautumissäännön (työaikaleikkuri) mukaisesti tarkastelujakson päättyessä. Tällöin syntyy tilanne, jossa työntekijä jää ilman minkäänlaista korvausta (palkallinen loma tai rahallinen korvaus sisältäen mahdolliset ylityökorvaukset) tekemästään työstä. Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta varmistaa, että työntekijä pystyy tosiasiallisesti tasaamaan työaikaansa käyttämällä ylimeneviä työtunteja vapaina.

Yllä kuvattu enimmäismäärän ylittävien työtuntien leikkaantuminen työaikaleikkurin kautta on joillain toimialoilla varsin yleistä. Insinööriliiton mukaan esimerkiksi teknologia- ja metsäteollisuudessa ongelma koskee merkittävää osaa yrityksistä. Myös suunnittelu- ja konsulttialalla työtuntien leikkaantuminen on yleistä. Liiton vuonna 2021 teettämässä jäsenkyselyssä (n=2 736) 32,7 % vastaajista kertoi, että saldorajan ylittävät työtunnit vain kertyvät, kun taas 36,5 % ei osannut sanoa, mitä näille työtunneille tapahtuu. Noin viidennes (19,8 %) vastaajista kertoo, että ei ehdi pitää plussasaldoa pois vapaana. 81 % vastaajista puolestaan kertoi, että työnantaja ei ole koskaan määrännyt pitämään kertynyttä plussasaldoa vapaana. Kyselystä ilmenee työpaikkojen kulttuuriin kuuluvan kiiretilanteissa oletus, että työntekijät venyvät sekä tarvittaessa kerryttävät saldoja (89,3 %).

Kyselyn perusteella voidaan vetää johtopäätös, että saldoliukuman käyttäminen työtehtävistä suoriutumiseksi on työpaikoilla yleistä, mutta tosiasiallinen työajan tasaaminen toteutuu vaihtelevasti. Jollain työpaikoilla plussasaldo voidaan maksaa sopimuksen mukaan työntekijälle rahallisena korvauksena, mitä voidaan pitää jossain tilanteessa hyväksyttävänä menettelynä. Tällöin on kuitenkin riskinä, että työntekijälle tarpeellinen työstä palautuminen jää puutteelliseksi heikentäen työhyvinvointia niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä.

Työhyvinvoinnin heikentymisestä puhuttaessa voidaan käyttää työpahoinvoinnin käsitettä. Työpahoinvoinnin kustannusten laskeminen ei ole yksiselitteistä, mutta esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö on päättänyt tekemätöntä työtä koskeissa laskelmissaan 24 miljardiin euroon vuodessa. Ammattiliitto Pron laatimissa laskelmissa päädyttiin 10 miljardin euron vuotuisiin kustannuksiin, kun tarkasteltiin rajatun sairautensaalojen, tapaturmien sekä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia. Kysymys on mittakaavaltaan valtavasta ongelmasta, joka tulee kalliiksi niin työntekijöille itselleen, yhteiskunnalle kuin yrityksillekin.

Edellä esitetyistä syistä esitämme työaikalakiin säännöstä työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Vastaavan luonteinen säännös on muun muassa työturvallisuuslaissa (738/2002) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien tekijöiden osalta.

Huolehtimisvelvoitetta koskeva pykälä ei loisi työnantajalle suoranaisia uusia velvoitteita, vaan korostaisi ja selkeyttäisi työnantajan olemassa olevia velvoitteita tarvittavin toimin ja hyvin käytännön varmistaa työn järjestäminen työaikalain ja työehtosopimuksen toteutumisen turvaavalla tavalla. Työnantajan olisi erityisesti varmistuttava pykälän luettelokohdissa erikseen luetelluista seikoista eli siitä, että:

- tosiasiallisesti työhön käytettyä aikaa tai aikaa, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä ei jää kirjaamatta työaikakirjanpitoon ja hyviti-

Lakialoite LA 45/2022 vp

tämäntä työntekijälle työajan enimmäismäärän ylityksen, lisä- ja ylityötä koskevien säännösten, liukuvaan työaikaan liittyvän työajan ylityksen enimmäiskertymän, työpaikalla käytössä olevan enimmäiskertymän ylittävien työtuntien leikkautumissäännön (*työaika-leikkuri*), aloittamis- ja lopettamistyön tarpeen tai muun vastaavan syyn vuoksi;

- työntekijä, joka ei ole antanut lain edellyttämää suostumusta ylityöhön, kykenee suoriutumaan työtehtävistään säännöllisen työajan puitteissa;

- työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään ilman lain mukaisen työajan enimmäismäärän ylittymistä;

- liukuvaa työaikaa sovellettaessa työntekijä suoriutuu työtehtävistään ilman säännöllisen työajan ylitysten enimmäiskertymän ylittymistä;

- liukuvaa työaikaa sovellettaessa työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus työajan taasaamiseen;

- teetettäessä lisä- tai ylityötä lain mukainen korvaus maksetaan jokaiselta tosiasiallisesti tehdyltä lisä- tai ylityötunnilta tai työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus pitää vapaa- ta sovittaessa lisä- ja ylityökorvauksen antamisesta vapaa-aikana.

Lisäksi työaikalain työaikarikkomusta koskevaan 44 §:ään lisätään viittaus esitetyn huolehtimisvelvoitteen rikkomiseen siten, että huolehtimisvelvoitteen rikkominen on työaikarikkomuksena rangaistavaa. Rangaistavaa olisi siten se, että työnantaja laiminlyö tarpeelliset toimet huolehtiakseen työn järjestämisestä työaikalakia ja työehtosopimuksia noudattavalla tavalla, erityisesti erikseen luetellut kysymykset huomioiden. Muutos korostaa ja selkeyttää työnantajaa nykyisinkin sitovaa velvoitetta järjestää työ siten, että työntekijä pystyy suoriutumaan siitä työajan puitteissa ja lukemaan hyväksi sekä hyödyntämään täysimääräisesti tekemänsä työtunnit.

Muutos työaikalain työaikarikkomusta koskevaan säännökseen laajentaa samalla myös rikoslain 47 luvun 2 §:ssä säädetyn työaikasuojelurikoksen soveltamisalaa. Työaikasuojelurikoksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö työntekijän vahingoksi työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea tai menettelee työaikalaisissa rangaistavaksi säädetyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta. Säännöksen ala kattaa siis räikeimmät työaikakirjanpidon laiminlyönnit ja sen lisäksi työaikalain työaikarikkomuksena rangaistavaksi säädetyt teot, mikäli näitä jatketaan työsuojeluviranomaisen puuttumisen jälkeenkin.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 44 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1067/2021,
sekä
lisätään lakiin uusi 43 a § seuraavasti:

43 a §

Työnantajan huolehtimisvelvoite

Sen lisäksi, mitä muualla tässä laissa ja työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään, työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan siitä, että työ järjestetään tämän lain ja työpaikalla yleisesti sovellettavien sopimusten mukaisesti. Tässä tarkoituksessa työnantajan on erityisesti varmistuttava, että:

1) tosiasiallisesti työhön käytettyä aikaa tai aikaa, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä ei jää kirjaamatta 32 §:ssä tarkoitettuun työaikakirjanpitoon ja hyvittämättä työntekijälle työajan enimmäismäärän ylityksen, lisä- ja ylityötä koskevien säännösten, liukuvaan työaikaan liittyvän työajan ylityksen enimmäiskertymän, työpaikalla käytössä olevan enimmäiskertymän ylittävien työtuntien leikkautumissäännön (*työaikaleikkuri*), 17 §:n 5 momentissa tarkoitetun aloittamis- ja lopettamistyön tarpeen tai muun vastaavan syyn vuoksi;

2) työntekijä, joka ei ole antanut 17 §:n mukaista vapaaehtoista suostumusta ylityöhön, kykenee suoriutumaan työtehtävistään säännöllisen työajan puitteissa;

3) työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään ilman 18 §:ssä säädetyn työajan enimmäismäärän ylittymistä;

4) 12 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaikaa sovellettaessa työntekijä suoriutuu työtehtävistään ilman säännöllisen työajan ylitysten enimmäiskertymän ylittymistä;

5) liukuvaa työaikaa sovellettaessa työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus työajan tasaukseen;

6) teetettäessä työntekijän suostumuksella 16 §:ssä tarkoitettua lisä- tai ylityötä 20 §:n mukainen korvaus maksetaan jokaiselta tosiasiallisesti tehdyltä lisä- tai ylityötunnilta tai työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus pitää vapaata sovittaessa 21 §:n mukaisesti lisä- ja ylityökorvauksen antamisesta vapaa-aikana.

44 §

Työaikarikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:n enimmäistyöaikaa, 19 §:n hätätyötä, 25—27 §:n vähimmäislepoaikoja tai 30 §:n työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä taikka 43 a §:ssä säädettyä huolehtimisvelvoitetta, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Lakialoite LA 45/2022 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 5.10.2022

Jari Myllykoski vas
Anna Kontula vas
Aino-Kaisa Pekonen vas
Pia Lohikoski vas
Mai Kivelä vas
Markus Mustajärvi vas
Juho Kautto vas
Matti Semi vas
Merja Kyllönen vas
Jussi Saramo vas
Tarja Filatov sd
Katja Taimela sd
Raimo Piirainen sd
Johannes Yrttiaho vas
Katja Hänninen vas
Riitta Mäkinen sd
Kim Berg sd
Ilmari Nurminen sd
Petri Huru ps
Ari Koponen ps