

Täysistunto

Keskiviikko 3.10.2018 klo 14.01—17.48

7. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Hallituksen esitys HE 158/2018 vp

Lähetekeskustelu

Puhemies Paula Risikko: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 7. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan, jolle perustuslakivaliokunnan on annettava lausunto.

Lähetekeskusteluun varataan enintään tunti. Mikäli puhujalistaa ei ole ehditty annetussa ajassa käydä loppuun, asiakohdan käsittely keskeytetään ja sitä jatketaan tämän päivän istunnossa muiden asiakohtien tultua käsitellyiksi. Jos keskustelu asiasta puolestaan päättyy ennen sille varatun määräajan päättymistä, siirrytään päiväjärjestyksen seuraavaan, 8. asia-kohtaan.

Ministeri Lindsröm esittelee, olkaapa hyvä.

Keskustelu

14.06 **Työministeri Jari Lindström** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Tällä esityksellä uudeksi työaikalaki työaikasääntely saatetaan vastaamaan 2020-luvun tarpeita. Voimassa oleva työaikalaki on vuodelta 1996, ja sen jälkeen työelämä on muuttunut monessa suhteessa. Työelämä ylipäätaan kaiken kaikkiaan on murroksessa. Työnteon muodot ovat moninaistuneet. Uudet teknologiat ja kommunikaatiovälineet ovat muuttaneet työnteon aika- ja paikkasidonnaisuutta, ja ne ovat enenevässä määrin mahdollistaneet työn tekemisen työnantajan varsinaisen toimipaikan ulkopuolella. Tämä ajasta ja paikasta riippumaton työ on yleistynyt ja yleistyy edelleen, ja se on otettava huomioon myös työaikasääntelyssä. Enää ei ole perusteltua katsoa työajaksi yksinomaan kiinteällä työpaikalla tehtävää työtä.

Työaikalalla suojellaan työntekijöitä ylipitkiltä työpäiviltä ja turvataan heille päivittäiset, vuorokautiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat. Työaikasuojelulliset tavoitteet ovat tämän lain keskiössä. [Hälinää — Puhemies koputtaa]

Puhemies Paula Risikko: Anteeksi, ministeri, keskeytän. — Nyt rauhoitutaan kuuntelemaan tätä asiaa, kiitos.

Kiitos, arvoisa puhemies! — Työaikojen pituudet ja sijoittumiset, taukojen sekä pidempien lepoaikojen pituudet ja sijoittumiset ovat työntekijöiden työaikasuojelun ydintä. Työ-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

aikojen organisoinnilla on vaikutuksia työpäivien lisäksi myös työn ja vapaa-ajan käyttöön, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja työntekijöiden sosiaaliseen elämään.

Toisaalta tämä työaikasääntely vaikuttaa olennaisesti siihen, miten yritykset ja työnantajayhteisöt voivat organisoida tuotantoaan ja palveluitaan. Mahdollisuudet käyttää koneita ja laitteita ja muita tuotannon tekijöitä mahdollisimman tehokkaalla tavalla ja toisaalta mahdollisuudet tarjota palveluita asiakkaille näiden tarpeiden mukaan asettavat vaatimuksia myös työaikasääntelylle. Sen takia lainsäädännön on mahdollistettava yritysten suoritus- ja kilpailukyvyyn turvaavat tarkoituksenmukaiset työaikajärjestelyt.

Hieman tästä sisällöstä.

Tämän työaikalain soveltamisalaa ja toisaalta soveltamisalapoikkeuksia koskevat säännökset olisivat pakottavaa oikeutta. Lain soveltamisala olisi työaikasuojelullisista syistä laaja. Sen piiriin kuuluisivat lähtökohtaisesti kaikilla toimialoilla ja kaikenlaisissa tehtävissä työskentelevät palkansaajat riippumatta siitä, työskentelevätkö he työ- tai virkasuhteessa. Merityössä työaika määräytyisi edelleen oman lainsäädännön mukaan.

Laissa olisi tyhjentävä luettelo niistä tahoista, joihin työaikalakia ei sovellettaisi. Nämä soveltamisalapoikkeukset koskisivat sellaisia laissa erikseen mainittuja työntekijöitä ja virkamiehiä, joiden työaika ei ennalta määritellä ja joiden työajan käyttöä ei valvota ja joilla on siten oikeus päättää itse työajoistaan. Heillä toisin sanoen on työaika-autonomian puitteissa mahdollisuus järjestää työnteon aikansa haluamallaan tavalla.

Tämän laajan soveltamisalan vastapainona joustavuus lain sisällä lisääntyisi. Työaikadirektiivin edellyttämällä tavalla työajaksi luettavan ajan käsitteestä säädettäisiin pakottavalla tavalla. Tämä merkitsee muutosta voimassa olevaan lakiin, sillä nykyisin valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella on voitu sopia työajan käsitteestä laista poiketen.

Pakottavasti laissa määriteltäisiin myös enimmäistyöajan määrä, yli- ja lisätyön määritelmät, yli- ja lisätyösuostumus, hätätyön edellytykset ja korvaavien lepoaikojen antaminen. Niin ikään työaikakirjanpitoa ja moottoriajoneuvon kuljettajien ajopäiväkirjaa sekä kanneaikaa koskevat säännökset olisivat pakottavia. Säännöllisen työajan järjestelyä koskevat säännökset olisivat laajasti toisin sovittavissa sekä työehtosopimuksin että osittain myös työnantajan ja työntekijän tai henkilöstön välisin sopimuksin.

Keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat järjestelyt, liukuvan työajan, joustotyöajan ja työaikapankin käyttäminen toisivat lisää joustomahdollisuuksia työaikoihin. Liukuvan työajan järjestelyistä sekä työaikapankin käyttöön otosta olisi mahdollista sopia kaikilla työpaikoilla muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta.

Laki on pyritty kirjoittamaan nykylakia selkeämmäksi, ja sillä täsmennetään muun muassa lisä- ja ylityön määräytymistä koskevia säännöksiä eri työaikamuotoja käytettäessä. Työvuoroluettelolla olisi korostuneempi merkitys lisä- ja ylityön määräytymisessä. Tällä sääntelyllä olisi otettu huomioon muun muassa vaihtelevan työajan ja osa-aikatyön erityispiirteet.

Ehdotettu uusi laki mahdollistaisi hyvin laajalti työaikalaista poikkeamisen valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Valtakunnallisten työehtosopimusten määräykset olisivat sovellettavissa myös järjestäytymättömissä yrityksissä, joissa työehtosopimusta sovelletaan yleissitovuuden perusteella. Järjestäytymättömän yrityksen oikeus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia olisi vastaavanlainen kuin voimassa olevassa työaikalaisissa.

Lopuksi: tämän ehdotetun työaikalain valmistelussa on otettu huomioon EU:n työaikadirektiivi sekä ILO:n ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan asettamat vaatimukset.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

Puhemies Paula Risikko: Nyt on varmasti sitten debatin paikka. Niitä henkilöitä, jotka haluavat ensiksi osallistua debattiin, pyydän nousemaan seisomaan ja varaamaan V-painikkeella vastauspuheenvuoroja.

14.12 Antti Rinne sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Ministeri Lindström, työaikalaki on nyt kohtalaisen hyvällä valmistelumallilla tuotu eduskuntaan. Kysymys kuitenkin kuuluu: miten tästä työaikalasta johtui sitten tämä kiistanalainen irtisanomislaki, joka tuolla työmailla nyt vaivaa ja aiheuttaa närää ihmisten keskuudessa? Miten siitä työaikalakimuutoksesta voi johtaa tällaisen työsuhdeturvan heikentämiskokonaisuuden, jossa lähes puolet työvoimasta joutuu heikentyvän työsuhdeturvan piiriin? Miten te päädyitte tähän?

14.13 Eero Suutari kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Mahdollisuus rakentaa yrityksen ja yrityksen työntekijöiden työt niin, että ne omista kilpailutekijöistä lähtien parantavat yrityksen mahdollisuutta palvella tai tuoda palveluja asiakkaille tai sitten tuotteita asiakkaille, on loppupelissä myös yhteiskunnan etu tuoden verotuloja. Olisin kysynyt ministeriltä siitä, kun tässä esityksenä on mahdollisimman monipuolinen sopiminen: onko tässä kaikilla yrityksillä mahdollisuus sopia samalla tavalla työajoista?

14.14 Heli Järvinen vihr (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Työministeri Lindström, sanoitte omassa puheenvuorossanne, että tätä työaikalakia ei sovelleta, jos työaikaa ei ennalta määrätä tai valvota. Kuitenkin uskonnollisten töiden suhteen olette tekevässä suuremman ja laajemman poikkeuksen kuin mitä esimerkiksi EU-direktiivin 17 artikla vaatii. Kun meillä aiemmin on uskonnolliset toimitukset ja niiden tekijät suljettu tämän lain ulkopuolelle, niin nyt mukaan otettaisiin myöskin uskonnolliset tehtävät, mikä käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sairaalapappeja, diakoniatyöntekijöitä, nuorisotyönohjaajia ja varhaiskasvatuksenohjaajia, joiden työaika on ennalta määrätty ja joiden työaikaa valvotaan. Miksi tämä poikkeus tehdään tähän muuten hyvään ja toimivaan esitykseen?

14.14 Tarja Filatov sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämä laki on hyvä esimerkki siitä, että kun asioita tehdään yhdessä, niin voidaan alun perin aika kaukanakin olevista näkemyksistä päästä lähemmäksi yhteistä suuntaa. Vaikka tätäkään ei ole loppuun asti tehty kolmikantaisesti, vaan siellä viime viilaukset on tehty tavallaan tämän yhteistyön ulkopuolella, uskon, että kaikki voivat tämän kokonaisuuden kanssa elää ja ovat tyytyväisiä lopputulokseen. Ja se on mielestäni esimerkki, joka kuvaa sitä, että sitä hiomista kannattaa tehdä, vaikka se joskus onkin hitaampi tie, toisin kuin esimerkiksi tässä irtisanomislaisissa, joka nyt on mieliä kuohuttanut aivan aiheesta.

Tässä on paljon hyvää: se tasapainottaa työsuojelupuolta ja levon tarvetta ja sitten toisaalta tuo myös joustavuutta työelämään. Tämän uuden välineen, joka tässä on, niin sanottu joustotyöajan — tai siitä käytetään vähän erilaisia nimikkeitä mutta kuitenkin vapaampi työaika, joka on työntekijälähtöinen — osalta on tärkeätä, että siinä ei ajauduta tilanteeseen, jossa työtehtävien määrä on mahdoton. Me tiedämme, että asiantuntijatyötä usein haastaa se, [Puhemies koputtaa] että ihmiset kyllä tekevät ja joustavat, mutta he eivät voi määräänsä enempää joustaa. On tärkeää, että toimeenpanossa huolehditaan siitä, että siitä ei tule ikään kuin kohtuuton taakka ja se on poikkeus.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

14.16 Anna Kontula vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Työaikalain uudistusta on odotettu kauan ja hartaasti, ja hyvä, että se tänne nyt saatiin. Siinä on kuitenkin yksi perustava heikkous — nimittäin se, että sirpaletöihin ja muihin epätyypillisiin töihin ei ole juurikaan paneuduttu ja tämä laki on säädetty edelleen pääsääntöisesti kokoaikaisen työn näkökulmasta, mikä tarkoittaa, että me joudumme kohta säätämään työaikalaista jälleen, koska suurimmat ongelmat ovat nimenomaan näissä niin sanotuissa epätyypillisissä töissä. Ministeri Lindström, eikö olisi ollut hyvä tehdä kaikki kerralla valmiiksi?

14.16 Olavi Ala-Nissilä kesk (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä on tärkeä lakiesitys saatu tänne meille käsittelyyn. Hallituksen tavoitehan on lisätä työllisyysastetta ja luoda edellytyksiä, että sitä voitaisiin seuraavallakin vaalikaudella lisätä, päästä sinne 75—80 prosenttiin. Minä laskin, kuinka monta työllistävää esitystä hallitus on tänne tehnyt, ja pääsin 50:een, mutta siinä ei ollut vielä kaikki. Niitä on todella paljon, minä jatkan tätä laskemista edelleenkin.

Kysymykseni kuuluu: miten näette, että työaikalain sopiminen näissä kaikkein pienimmissä yrityksissä voisi toteutua, kun ajattelee, että Kone Oyj ja kahden henkilön yritys ovat kuitenkin hiukan eri tilanteessa eri lainsäädäntöjen suhteen?

14.17 Eero Heinäluoma sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tätä lakiahan on pitkään valmisteltu ja sitä on toivottu, ja tähän lakiehdotukseen on myös paljon tyytyväisyyttä. Huomaan kuitenkin, että on myös edelleen huolta tämän lakiehdotuksen sisällöstä. Tehyn puolella on oltu erityisen tyytymättömiä ja on sanottu jopa, että tämä on tämmöinen halpuuttamislaki, joka johtaa siihen, että työajat kootaan sillä tavalla, että ei tule ylityökorvauksia maksettavaksi, ja että tämä johtaa Tehyn sairaanhoitajien kohdalla ja muuallakin Tehyn alalla ansioiden laskuun. Jään kysymään, että näinkö se on ja miten tässä näin kävi.

Sitten toinen huoli tulee siitä, että kun katsoo tätä yleistä tilannetta, niin tänä päivänä meillä seisoo ei nyt puoli Suomea mutta kuitenkin aika paljon tuotantoa muun muassa vientiteollisuudessa sen takia, että hallitus ajaa härkäpäisesti näitä työsuhteturvan heikennyksiä lävitse. Kysyn ministeriltä: Miten te aiotte nyt jatkaa tässä? Onko todellakin niin, että kun helpotetaan potkujen antamista, työllisyys paranee?

14.19 Jari Myllykoski vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Valmistelua on tehty niin sanotusti kolmikannassa, toki loppuvaiheessa hallitus on itsekseen käyttänyt sitten omaa tulkintaansa. Ministeri Lindström teroitti työturvallisuutta ja -terveyttä tämän työaikalain uudistuksen suhteen. Löysin sieltä ehkä yhden semmoisen oleellisen asian, että yövuorojen enimmäismäärä rajataan seitsemästä viiteen, mikä varmasti on hyvä, mutta samalla kertaa vapautetaan yövuorojen tekemisen määrää huomattavasti nykyisestä eri aloilla. Ja kun meillä on Työterveyslaitokselta tutkimustietoa siitä, erityisesti paperialalla ja kemian alalla on tutkittu vuorotöiden merkitystä ihmisten terveydelle, ja se yövuorojen tekeminen on terveyden kannalta erittäin vahingollista, niin haluaisin nyt vielä täsmennyksen, että mitkä ovat tässä todellakin niitä turvallisuutta ja terveyttä edistäviä kohtia.

14.20 Timo Heinonen kok (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Uusia työpaikkoja on tällä hallituskaudella syntynyt paljon, ja edustaja Olavi Ala-Nissilä toi esille sitä, miten paljon näitä työllistäviä toimenpiteitä on tehty. Samaan aikaan työelämä on muuttunut ja on tarvittu ja tarvitaan uudenlaisia työvälineitä työpaikoillekin, ja tässä työ-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

aikalain uudistuksessa työpaikoille tuodaan uusia välineitä tehdä työpaikkakohtaisia työaikatarkoituksia, joissa voidaan ottaa huomioon niin työnantajan kuin henkilöstönkin työaikatarpeet. Joustot palvelevat siis ennen muuta työntekijöiden tarpeita sovittaa yhteen yksityiselämän ja työn vaatimukset. Pidän erittäin tervetulleena sitä, että työaikapankki laajenee ja uusi joustotyöaikajärjestely tulee käyttöön. Nämä ovat tervetulleita ja odotettuja toimenpiteitä monella työpaikalla.

14.21 Johanna Karimäki vihr (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Työaikalaki on tärkeä työntekijöiden suojelun kannalta, ja tässä laissa on paljon hyviä elementtejä, kuten työaikapankki ja mahdollisuus etätöihin ja työaikojen joustoon. Toki keskustelussa on esitetty tärkeitä näkökulmia esimerkiksi epätyypillisten työsuhteiden osalta ja monia muitakin asioita, joihin toivon vielä valiokuntien huolellisesti paneutuvan. Mutta haluaisin kysyä ministeriltä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta siitä näkökulmasta, että esimerkiksi Ruotsissa pienten lasten vanhemmat tekevät paljon osa-aikatyötä, lyhennettyä työpäivää: onko tässä laissa sellainen henki, että Suomessakin voisi edistää tätä, jotta voisimme työllisyysastetta nostaa myös tätä kautta?

Puhemies Paula Risikko: Otetaan vielä neljä vastauspuheenvuoroa, sen jälkeen ministerin vastauksia, ja sitten mennään ainakin hetkeksi puhujalistaan. Edustajat Mäkisalo-Ropponen, Viitanen, Uotila ja Strand.

14.21 Merja Mäkisalo-Ropponen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Ministerin esittely kuulosti hyvältä, mutta oletteko kuulleet esimerkiksi sote-järjestöjen huolta tästä lakiesityksestä, hyvä ministeri? Heidän mielestään jaksotyön lisääminen sote-alalla heikentää työsuojelua ja vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista huomattavasti. Laki mahdollistaisi työnantajan määräyksellä jaksotyössä jopa 13—19 tunnin työpäiviä, ja myös työntekijöiden ylityökorvausten maksun kiertäminen tulisi mahdolliseksi — nämä ovat siis sote-järjestöjen lausunnoista. Mitä ministeri vastaa näihin erityisesti sote-alalla kerrottuihin huoliin? Tämä asia on siinäkin mielessä tärkeä, että me kaikki tiedämme, että meillä on tulevaisuudessa huoli siitä, saammeko sote-alalle riittävästi työntekijöitä. Jos työn imago heikkenee tällaisista syistä, niin voi olla, että ei ole halukkaita ihmisiä tekemään tätä työtä jatkossa.

14.23 Pia Viitanen sd (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllä minunkin mielestäni on syytä kiinnittää huomiota näihin huoliin, mitä niin sote-järjestöt kuin Tehykin ovat esittäneet tämän yhteydessä.

Täällä, puhemies, laskettiin niitä lakeja, jotka on annettu työllisyyden hyväksi, mutta minäpä laskin niitä esityksiä, mitä on tehty sitten työelämän heikentämiseksi, ja valitettavasti aika ikävää on todeta, että aloitettiin pakkolakiuhkailulla, sen jälkeen seurauksena leikattiin ahkerilta julkisen työn työntekijöiltä lomarahat, tuli työttömyysturvaheikennykset, tuli tämä aktiivimalli — eli kivi pullassa, niin kuin ministeri itse siitä sanoi — ja nyt tietenkin päivänpolttava kysymys on tämä potkulaki. Se on päivänpolttava kysymys, ja aika moni arvioitsija on sitä mieltä, muun muassa Lasse Laatusen huomasin arvioineen, että nyt kannattaisi malttia olla hallituksella ja psykologiaa löytyä enemmän. Tätä potkulakia vastustavat opettajat, sairaanhoitajat, palkansaajapuoli laajasti. Eikö nyt olisi viisasta olla haastamatta riitaa ja vetää koko esitys takaisin, ministeri?

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

14.24 Kari Uotila vas (vastauspuheenvuoro): Arvoisa rouva puhemies! Kyllä tässä työaikalaisissa on positiivisiakin asioita, kuten työaikapankin laajentaminen ja joustotyöaikojen lisääminen, mutta on myöskin huonoa, muun muassa se, että kun työelämä on jakautunut tällä hetkellä, kun toiset uupuvat liian pitkien työpäivien ja liian suuren työmäärän alle ja toisilla ei ole ollenkaan töitä, niin tässä vuosittainen työaika kuitenkin pitenee. Sitten ovat nämä huolet, mitä muun muassa Tehyn suunnasta on tuotu esiin.

Mutta kiinnitän kyllä samaan huomiota kuin muutkin edustajat tässä, että ne hyvätkin puolet, joita tähän uudistukseen sisältyy, kyllä häipyvät tämän nykyisen tilanteen varjoon. Elikkä on aivan käsittämätöntä, että ministeri Lindström ja hallitus eivät ole vielääkään vetämässä pois tätä irtisanomissuojan heikentämistä pienten työpaikkojen työntekijöiltä, koska se on ainoa mahdollisuus lähteä tasoittamaan tilannetta ja estää yhä paheneva konflikti työmarkkinoilla.

14.25 Joakim Strand r (vastauspuheenvuoro): Värderade talman! Syftet med de här ändringarna som föreslås är alltså att säkerställa flexibla arbetstidsarrangemang för olika företags- och arbetsgivarsammanslutningars behov, samt att underlätta samordningen mellan arbete och privatliv för arbetstagarna. Allt det här är positivt, men det krävs betydligt fler åtgärder om vi ska få upp sysselsättningen i det här landet.

On hienoa, että Suomi on pääsemässä tällä vaalikaudella 72 prosentin työllisyysasteeseen, mutta pidemmän päälle tavoitteen tulee ehdottomasti olla 80 prosenttia.

Mielestäni ministeri Lindström on monessa asiassa tehnyt hyvää työtä, mutta erityisesti muutama todella tärkeä ja välttämätön uudistus on valitettavasti jäänyt tällä vaalikaudella hallitukselta tekemättä — viittaa erityisesti laajaan paikallisen sopimisen edistämiseen sekä ulkomaisen työvoiman tarveharkinnan poistamiseen. Mikäli haluamme aidosti nostaa työllisyysastetta lähemmäs pohjoismaista tasoa, nämäkin on saatava työkalupakkiin. Uskon, että meistä moni saa palautetta yrityksiltä siitä, että porukkaa haluttaisiin ottaa töihin, mutta nämä muutamat asiat sen estävät.

Puhemies Paula Risikko: Sitten ministerille vastauspuheenvuoro, enintään 3 minuuttia, jos riittää, kiitos.

14.26 Työministeri Jari Lindström: Kiitos, arvoisa rouva puhemies! Jos nyt lähdetään ihan ensimmäisestä kysymyksestä liikkeelle, tästä irtisanomislaista, sillä tämä nousi aika monessa muussakin puheenvuorossa esille. Nämä ovat tietenkin kaksi eri asiaa. Se tänne tulossa oleva irtisanomislaki, irtisanomisen helpottaminen, on irrallinen laki, ja siinä on taustalla työllisyysasteen nostamisen tavoite, työllistämiskynnyksen alentaminen, ei mikään muu. [Pia Viitasen välihuuto — Eero Heinäluoma: Tutkijat ovat toista mieltä!] — Ja mielipiteitähän on tietenkin tutkijoilla ja monella muulla taholla. On tullut myös toisenlaisia viestejä esimerkiksi yrittäjäkentältä, jossa kerrotaan, että siellä on valmiutta palkata merkittävä määrä ihmisiä tämän lain voimaantullessa. Eli tätä viedään eteenpäin, ja samaan aikaan tietysti koetetaan... [Eero Heinäluoma: Uskooko ministeri näitä puheita?] — Kyllä ministeri uskoo omia puheitaan.

Jos näistä kysymyksistä, joita täällä tuli, käyn osan läpi.

Ehkä tästä yötyöstä voisi aloittaa. Yötyötä koskevassa säännöksessä säädetään säännöllisesti tehtävästä työstä, ja vain, siis vain, tilapäisesti yötyöaikaan tehtävä työ ehdotetaan

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

vapautettavaksi tästä sääntelystä. Yötyöaloja koskeva säännös vastaa pitkälti voimassa olevan lain säännöstä, ja yötyötä ei ole terveys- ja työturvallisuussyistä perusteltua vapauttaa. Yötyön tekemiselle on oltava kestävät perusteet, ja kuten edustaja Myllykoski tuossa puheenvuorossaan sanoi, se on ihan tutkittua tietoa. Itsekin muutaman yövuoron tehneenä tiedän, minkälaiset vaikutukset sillä on, ja silti koetan tässä puhua uskottavasti.

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia kuitenkin se, että työtä voidaan tehdä yöaikaan myös muilla aloilla. Tällöin työehtosopimuksessa voidaan sopia semmoisista turvamekanismeista, joilla työntekijän suojan tarve tulee kuitenkin toteutetuksi. Myös poikkeuslupaviranomainen voi myöntää luvan yötyön teettämiseen ja määrätä ne ehdot, jolla sitten työtä voi teettää yöaikaan.

Sitten tähän kysymykseen, joka täällä taisi olla edustaja Suutarilla — ainakin ymmärsin näin, että millä lailla nyt sitten paikallisesti voidaan sopia tai miten nämä mahdollisuudet sopia paikallisesti laventuvat tässä uudessa laissa. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 10 tunnin säännöllisestä työajasta siten, että viikkotyöaika ei ylitä 48:aa tuntia. Tällöin työajan pitää tasoittua keskimäärin 40 tuntiin 4 kuukauden tasoittumisjaksolla. Liukuvan työajan rajoja ehdotetaan lavennettavaksi. Päivittäin liukuma saa olla 4 tuntia nykyisen 3 tunnin sijasta ja enimmäiskertymäsaldo 60 tuntia nykyisen 40 tunnin sijasta. Eli tässä tulee paljon liikkumatilaa. Liukuvaa työaika saa siirtää työaikapankkiin 180 tuntia vuodessa eli 60 tuntia 4:ää kuukautta kohden.

Eli kyllä tässä tulee nyt paljon elementtejä, joista on varmaankin syytä iloita, että tulee joustavuutta ja sääntely työajasta tulee tältä osin 2020-luvulle. [Eero Heinäluoma: Tehyvastaukset jäi nyt kuulematta kyllä!]

Puhemies Paula Risikko: Sitten mennään puhujalistalle.

14.29 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Työaikalain uudistus on odotettu ja tervetullut. Se olisi pitänyt tehdä jo aikoja sitten, mutta hyvä, jos tehdään edes nyt. Hallituksen esitys tuo työajan säätelyä aimo harppauksen kohti nykyä aikaa eritoten kokoaikaisen palkkatyön osalta.

Esitys pyrkii harmonisoimaan säätelyä työehtosopimuksista yhteiseen lakiin ja jättää enemmän tilaa joustoille ja sopimiselle. Nämä voivat olla todella hyviä asioita. Ne lisäävät säätelyn selkeyttä ja helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Ne voivat olla myös huonoja asioita. Muutokset voivat tarkoittaa ansionmenetyksiä ylityökorvausten vähenemisen myötä erityisesti varsin pienipalkkaisilla aloilla ja vähemmän mahdollisuutta ennakoita omaa työaikaansa. Jotta hyvät seuraukset toteutuisivat ja huonot eivät, se edellyttää vakiintunutta ja mahdollisimman tasavertaista sopimisen kulttuuria työelämään. Esitys ei ole kovin sensitiivinen sille, että tällainen sopimisen kulttuuri toteutuu eri aloilla tällä hetkellä hyvin eri tavoin. Se ei myöskään anna sellaisia työvälineitä, joilla tätä voisi kehittää ja vahvistaa.

Arvoisa puhemies! Lainsäätäjän tehtävänä ei ole vain vastata työmarkkinoiden muutoksiin vaan myös pyrkiä ohjaamaan työelämää yhteiskunnallisesti kestäväan suuntaan. Silloin, kun puhutaan työajasta, on tärkeää muistaa, että säätelyn alkuperäisenä historiallisena tarkoituksena on työntekijän, heikomman osapuolen, suojeleminen. Yötyöllä tiedetään olevan merkittäviä kielteisiä terveysvaikutuksia, kuten tässä jo tuli ilmi. Pyrkimystä sen käytön laajentamiseen, vaikka vähäisempäänkin, voi siksi pitää ongelmallisena, ja ainakin olettaisi, että tällaisessa kohtaa esityksestä löytyy sen vaikutusten arviointi. Edelleen jokai-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

nen ymmärtää, että satunnainenkin 19 tunnin työvuoro on työntekijälle kohtuuton. Joillakin aloilla se on myös terveysriski muille kuin työntekijöille. Myös vuosityöajan lisäämistä voi pitää laajemmilta yhteiskunnallisilta vaikutuksiltaan ongelmallisena. Tuottavuuden kasvaessahan pitäisi työajan mieluummin vähetä kuin lisääntyä.

Arvoisa puhemies! Työaikalaki on niin laaja uudistus, on niin monimutkainen ja koskee niin monenlaista työtä, että lopullinen analyysi on syytä tehdä vasta valiokuntakuulemisten jälkeen. Jo nyt kuitenkin tiedetään, että siinä on ainakin yksi perustava heikkous: se ei käsittele juuri lainkaan pätkä- ja silpputöitä, joihin tällä hetkellä liittyvät suurimmat ja vaikeimmat työajan haasteet. Siksi on selvää, että koko työaikasäätelyn uudistustarpeeseen tämä esitys ei kykene vastaamaan vaan asiaan on jälleen palattava ehkä jo ensi eduskuntakaudella. Toisaalta tämä voi olla hyvääkin kehitystä. Ei ole hyvä, että lakeja uudistetaan joka toisessa sukupolvessa. Voisimme tehdä sitä hieman tiheämpäänkin.

14.33 Jari Myllykoski vas: Arvoisa rouva puhemies! Niin kuin tuossa debatissa jo toin esille, hyvää syntyy yhteistyöllä. Kuinka hyvää? Toivon, että valiokunnassa kiinnitetään huomiota muutamiin seikkoihin. Tässä, kun ministeri on paikalla, loihdinkin kysymään muutamia erinäisiä seikkoja.

Jos olen oikein ymmärtänyt työaikapankin luonnetta, niin siellä on rajattu, että on mahdollisuus pitää kaksi viikkoa säästövapaata eli näitä säästyneitä tunteja. Haluan nyt tarkistaa ministeriltä, että eihän tämä termistönä tarkoita sitä, että kun meillä on vuosilomalaissa tällä hetkellä säästövapaa-termi, niin näitä kahta ei koplata niin sanotusti yhteen, että vuosilomalla kertynyttä säästövapaata ja näitä sitten käsiteltäisiin niin, että ne sulkevat toisiaan pois, vaan että myös työaikapankin osalta on mahdollista pitää niitä vuoden aikana, vaikka pitäisikin vuosiloman mukaista säästövapaata.

Mikäli mahdollista, toiveena olisi, kun laki on kerran auki, että valiokunnassa voitaisiin vielä pohtia nollasopimuslain ja silpputöiden kohtaloa, että sinne saataisiin hieman jämäkkyyttä, jotta voitaisiin sanoa, että tämä hallitus on tehnyt jotakin työntekijöiden eteen. Edustaja Ala-Nissilä laski tämänkin vielä siihen, että tämä edistää työllisyyttä. Minä sanoisin, että jos vuosityöaikaa pidennetään, niin kyllä se nyt on aivan selvä asia, että työnantaja harkitessaan mahdollisesti mieluummin käyttää sen työajan pidentämisen kuin palkkaisi työntekijän. Ei tämä nyt ainakaan ole edistämässä sitä tavoitetta 72 prosentin työllisyysasteesta. Pitää osata nähdä näitä asioita vähän laajemmin: jos työaikaa lisätään, niin kyllä se vie joltakin toiselta työn tekemisen mahdollisuuksia pois. [Olavi Ala-Nissilä: Onko edustaja koskaan käynyt yrityksissä?] — Edustaja Myllykoski on työläinen. Minä olen kyllä erityisen monella työpaikalla käynyt. Viimeisen kahden viikon aikana kolmessa, joissa näistä asioista ollaan keskusteltu hyvässä hengessä.

Oman tuntemukseni mukaan, mitä vuorotöissä olen ollut, työaikapankki on ollut erityisen hyvä ja käytännöllinen. Pelkään vain sitä... Ja toivonkin, että valiokunnassa vielä mietintöön kirjataan täsmällisesti se, että työaikapankin käyttäminen on sopimista eikä sane-lua, niin että työaikapankin 180 tunnilla vuodessa voitaisiin välttää 180 ylityötunnin teet-täminen. Eli sen pitää olla molemminpuolista ja molempien osapuolten tahtomaa. Silloin se asia toimii hyvin. Niillä työpaikoilla, missä olen työskennellyt, työaikapankki on ollut käytössä. Lähinnä se on tarkoittanut sitä, että on tehty ylitöitä, ylityöt on maksettu ja sitten tehty työaika on siirretty työaikapankkiin — toimiva järjestelmä, kun sitä molemmat puo-let kunnioittavat niin, etteivät hae omaa etuaan. Helposti käy niin, että sitten se menee pie-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

nen piirin pyörittämäksi: toiset tulevat tekemään ylitöitä, että saavat sinne työaikapankkiin tunteja. Eli tässä pitää olla tarkkana, että tämä molemminpuolisesti toteutuu hyvin.

Jaksotyön laajentaminen eri aloille: Pahoittelen, että en ole tähän kerennyt niin hyvin vielä tutustumaan, että minkälaiset vaikutusten arvioinnit siitä on tehty, kun sitä tuodaan eri aloille, nimenomaan yötöiden lisääntymisen osalta. Uskon, että valiokunnassa kyllä kuullaan Työterveyslaitoksen tutkimuksia siitä, mikä on se yötöiden lisääntymisen mekanismi. Ymmärrän toki minäkin, että ympäri vuorokauden olevia palveluita ja sitä palvelukonseptia pitää kehittää ja mahdollistaa, mutta sen olisi oltava hyvässä tasapainossa ihmisten terveyden ja turvallisuuden osalta. Työaikojen pidentäminen on selkeä turvallisuusrisi jokaisella työpaikalla, varsinkin niissä vaarallisissa työolosuhteissa, missä ollaan vaikkapa sulan kuparin kanssa: jos siellä ruvetaan tekemään oikein pitkää päivää, niin niissä valvomotöissä se tarkkaavaisuus vain herpaantuu. Tästä on niin paljon tutkittua tietoa, että sen pitäisi olla tiedossa. Toivotaan, että näitä alakohtaisia asioita sitten yleissitovissa työehtosopimuksissa pystytään soveltamaan.

14.39 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Tämä lakiesitys ei ole työmarkkinajärjestöjen kolmikantaisesti loppuun asti valmisteleva, ja kenties siitä johtuen lakiesityksessä on tietyillä aloilla nyt paljon huolta ja epäselvyyttä. Toivon, että ministeri voisi nyt kommentoida liittyen näihin esille tuomiini huoliin, joihin hän ei kerennyt tuossa debattikeskustelun jälkeen vastaamaan.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestöt ovat olleet erittäin huolissaan siitä, mitä tapahtuu, jos laki hyväksytään tällaisenaan. Erityisesti jaksotyön laajentaminen on hankala asia esimerkiksi hoitoalalle. Jaksotyö on työntekijälle työsuojelunäkökulmasta heikko työaikamuoto. Siinä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ei säädellä, vaan sääteley tehdään tasoittamisjaksojen ja lepoaikojen avulla.

Nykyisen työaikalain yleissäännöksen mukaan työpäivä on 8 tuntia ja työviikko on 40 tuntia, mistä jaksotyö on poikkeus. Työn ja perheen yhteensovittaminen sote-alalla vaikeutuisi uudistuksen myötä, näin on muun muassa Tehy omassa lausunnossaan lausunut. Laki mahdollistaisi työnantajan määräyksellä jaksotyössä 13—19 tunnin työpäivät. Lähes kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt olisivat ilman vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaikaa tämän lain jälkeen.

Lakiuudistus heikentäisi myös työntekijöiden ylityökorvauksia, sillä tasoittumisjaksoilla, liukuvalla työajalla, työaikapankilla ja joustotyöllä työnantaja voisi välttyä lisä- ja ylityökorvauksien maksulta, ja tämä on iso asia pienipalkkaisille sote-alan työntekijöille.

Vuorokausilepomääräykseen on hallituksen mukaan tulossa parannus, kun jaksotyöntekijät ja varalla olijat saisivat 11 tunnin vuorokausilevon. Tämähän saattaa kuulostaa kyllä ihan hyvältä, mutta käytännössä tämä kyllä tarkoittaa sitä, että lepoaika korvautuisi yleensä ilman työnantajan erityisiä toimenpiteitä seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai viimeistään silloin, kun työvuorojen väliin tulisi joka tapauksessa vähintäänkin pidempi tauko. Työntekijät joutuisivat melkoisesti joustamaan, kun työviikoista tulee epäsäännöllisiä, työaika voidaan sijoittaa kuudelle päivälle viikossa ja yötyötä teettää melko vapaasti. Tämä siis tarkoittaa sote-alalle huomattavaa työsidonnaisuuden lisääntymistä.

Meillä on kova huoli yhteiskunnassa siitä, miten saamme tulevaisuudessa sote-alalle työntekijöitä. Tämä lakiesitys toteutuessaan heikentäisi huomattavasti alan vetovoimaisuutta, sillä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vaikeutuu ja työsuojelu ottaisi takapakia.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

Arvoisa puhemies! En usko, että ministeri oikeasti haluaa tätä sote-alalle, vai kuinka? Toivoisinkin, että jos on ymmärretty Tehyssä tai sote-alalla jotain tästä lakiesityksestä väärin, niin korjaisitte nytten, mutta nämä huolet tulevat sieltä käytännön työtä tekeviltä ihmisiltä.

Loppuun asti kolmikannassa tehtynä lakiesityksessä olisi kenties pystytty huomioimaan nämä sote-alan esittämät näkökulmat paremmin, ja valiokunnassa olisikin nyt tärkeää pohdita näitä mahdollisia ongelmakohtia huolellisesti. Tarvitaan vastausta siihen, mitä tämä laki sote-alan arjessa oikeasti tarkoittaa. Huoli työntekijöiden jaksamisesta on sote-alalla myöskin huolta hyvästä hoidosta.

14.43 Heli Järvinen vihr: Arvoisa rouva puhemies! Työelämä muuttuu hurjaa vauhtia, ja osaltaan tämä työaikalaki vastaa paremmin niihin haasteisiin, joita meillä on. Tokikaan tämä ei ole vastaus kaikkiin ongelmiin, ja ilman muuta jatkossakin ja tulevalla hallituskaudella erityinen huomio pitää kiinnittää niihin, jotka tekevät töitä työsuhteen, yrittäjyyden ja opiskelijuuden välimaastossa erilaisissa hankkeissa, projekteissa, omaishoitajina ja niin edelleen.

Mutta itse näen tässä työaikalaisissa hyvää etenkin joustotyöajassa ja työaikapankin laajentamisessa. Toki — ilman muuta olen samaa mieltä edustaja Myllykosken kanssa siitä — näitä pitää käyttää hyvässä yhteisymmärryksessä työpaikoilla niin, että se ei ole sanelua kummaltakaan puolelta. On selvää, että valiokuntakeskusteluun ja -käsittelyyn jäävät ilman muuta sosiaali- ja terveysalan huolenaiheet ja se, miten pystymme vastaamaan niihin. Mutta meidän pitää käsitellä myöskin seurakuntien tilannetta, ja toivoisin teiltä, ministeri Lindström, perusteluja sille, miksi nyt uskonnollisen toimituksen käsite halutaan laajentaa. EU:n työaikadirektiivissä puhutaan nimikkeellä ”religious ceremonies” eli uskonnolliset seremoniat — tai uskonnolliset toimitukset, kuten suomeksi ehkä paremmin sanomme — ja nyt tämä uusi laki käsittää kuitenkin uskonnolliset toimitukset ja tehtävät, mikä käytännössä tarkoittaisi sitä, että työaikalain ulkopuolelle nykyisten pappien ja kanttoreiden lisäksi jäisivät hyvin monet seurakunnan työntekijät, kuten esimerkiksi diakoniatyöntekijät ja nuorisotyönohjaajat. Toivoisin perusteluja siihen, miksi tällainen lain laajennus on tehty.

14.46 Tarja Filatov sd: Arvoisa puhemies! Tässä keskustelussa on hyvin noussut esiin niitä kysymysmerkkejä, joita tässä laissa on, ja se, miten voisimme turvata ja varmistaa sen, että lainsäädäntö turvaa sen, että hyvä tarkoitus joustavasta työajasta ei johda siihen, että itse asiassa poltamme työntekijät loppuun. Yksi asia, jonka haluaisin nostaa esiin ja joka on suomalaiselle työelämälle hieman erityispiirre verrattuna vaikkapa Pohjoismaihin, Ruotsiin, on se — vaikkapa Euroopan alueen tilasto osoittaa sen — että meillä tehdään poikkeuksellisen paljon yötyötä. Meillä tehdään itse asiassa puolitoistakertainen määrä yötyötä verrattuna vaikkapa Ruotsiin. Tämä kertoo myös siitä, että meidän työsuojelun pitää silloin olla erityisen vahvaa ja meillä pitää olla muita välineitä, joilla me pidämme huolen siitä, että työntekijät jaksavat eivätkä uuvu. Ja niin hyvä kuin tämä joustotyö ajatuksellisesti on — koska sen tarkoitus on tietenkin vastata niihin erityistarpeisiin, jotka tulevat nopealla aikavälillä työyhteisöissä, joissa pitää pystyä tekemään joustavasti töitä eikä sen normaalin työpäivän puitteissa — tutkimukset myös osoittavat, että erityisesti asiantuntijatyössä, jossa usein kuormittuu liiaksi sitä kautta, että palaa työllensä, on innostunut työnsä, tekee sitä täysillä ja unohtaa välillä levätä, joustotyön riski on siinä, että työmäärä on

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

liian suuri suhteessa siihen määrään, joka niitä työtunteja on käytössä, ja sitten ruvetaan niipistämään niistä öistä. Ja tämän lisäksi tehdään vielä paljon sellaista työtä, joka saattaa myös matkustamisen ja muun kautta sitten viedä niitä öitä. Millä me turvaamme asiantuntijatyössä sen, että joustotyöstä ei tule sääntö vaan että se on ennemminkin poikkeus ja sitä käytetään silloin, kun siihen on perusteet?

Ja toinen asia: millä me turvaamme sen, että se on vapaaehtoista? Tästä laista en nyt uusia versiota niin tarkkaan vielä ehtinyt katsoa, miten siinä on muotoiltu se pykälä, voiko koeaikana tehdä joustotyösopimuksen. Mielestäni silloin työntekijä on aika heikoilla, koska hänen pitää näyttää sitä joustavuuttansa ja paremmuuttansa, niin että olisi kohtuullista, että koeaika ei olisi sellainen, jolloin joustotyösopimus voidaan tehdä. Sillä me turvaisimme sitä, että se on oikeasti vapaaehtoinen.

Ja vielä kolmas asia, joka liittyy työn pirstaloitumiseen ja siihen, miten työelämä muuttuu: Yhdyn siihen kritiikkiin, että me emme ehkä oikein osaa vastata työn muutokseen reaaliajassa vaan aina jälkikäteen. Esimerkiksi, kun nollatuntisopimusten lainsäädäntöä tehtiin tässä talossa, kävi ilmi, että siellä on ongelma niiden ihmisten kohdalla, jotka tekevät osa-aikatyötä. Nollatuntisopimuksiin tuli lisätyösuostumukseen selkeämmät säännökset, mutta osa-aikatyössä niitä ei ole. Tätä asiaa ei ole myöskään tämän lainsäädännön yhteydessä korjattu, ja toivoisin, että tämä voisi olla yksi sellainen asia, jota vielä valiokuntavaiheessa katsoisimme, jotta meidän lainsäädäntömme olisi synkronissa.

14.49 Jaana Laitinen-Pesola kok: Arvoisa puhemies! Työaikalainsäädännön uudistus on tarpeellinen, kuten täällä on useaan otteeseen todettu, ja tämä esitys sisältää useita joustoelementtejä, jotka varmasti auttavat työntekijöitä paremmin yhteensovittamaan työ- ja perhe-elämää. Mutta ikävä kyllä näistä joustoelementeistä ei ole hyötyä aloilla, joilla työskennellään työvuorosuunnitelman mukaisesti, ja tämän esityksen ongelmallinen kohta minunkin mielestäni on nimenomaan jaksotyön lisääntyminen. Jaksotyöhän on hyvin sellainen työaikamuoto, jossa työhön sidonnaisuus on muutenkin jo aika runsasta. Tämän esityksen mukaan sosiaali- ja terveystalveissa lähes kaikilla työntekijöillä voitaisiin käyttää jaksotyötä.

Kuten edustaja Mäkisalo-Ropponen täällä jo totesi, jaksotyössä ongelma on se, että vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ei säädellä lainkaan vaan ylityöraja on työaikajaksokohtainen. Tämä on tietysti työntekijälle työsuojelullisesti melko heikko työaikamuoto, ja alan vetovoiman kannalta tämä on sellainen asia, joka pitää ratkaista.

Kuten täällä on myös sekin todettu jo aikaisemmin, kannattaa muistaa, että tässä työajan sääntelyssä, varsinkin kun mietimme sosiaali- ja terveysalaa, ei ole kyse ainoastaan niitten työntekijöiden suojelusta tai tuottavuudesta vaan myös usein potilasturvallisuudesta.

Jos ajatellaan sitä todellisuutta tuolla sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, niin tänäänkin useita työntekijöitä pyydetään tekemään tuplavuoroja tai teetetään monta tuntia työtä varallaolon aikana tai on suunniteltu iltavuoron jälkeen heti aamuvuoro, jolloin niiden työvuorojen väliin jää vain yhdeksän tunnin vuorokausilepo, ja ikävä kyllä tähän asiaan työaikalakiuudistus ei tuo helpotusta. Näin ollen toivonkin, että nämä ovat sellaisia asioita, joihin siellä valiokuntatyössä sitten tulemme perehtymään, ja että mietimme, mitä tämän jaksotyön suhteen voitaisiin tehdä, koska niin kuin sanottu, alan vetovoima on tärkeää säilyttää.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

14.51 Ilkka Kantola sd: Arvoisa puhemies! Työaikalainsäädännön tehtävä on ennen muuta työsuojelullinen. Yhtäältä työaikalainsäädännön tehtävä on suojella työntekijää työnantajan vaatimuksilta ja ehkä työnkin vaatimuksilta säätämällä tiukasti siitä, millä tavalla työaikaa voidaan käyttää, kuinka paljon sitä voi mihinkin kohtaan jaksottaa. Ja toinen asia työaikalainsäädännössä on se, että se suojelee työntekijää häneltä itseltään. Hänellä voi olla kyvyttömyyttä ehkä työn imun takia tai muusta syystä suojella itseään, ja työ kuormittaa häntä yli, ja sitten seuraukset ovat sellaisia, mihin edustaja Laitinen-Pesola äsken viittasi, että se voi näkyä myös työn laadussa sellaisina riskeinä, jotka esimerkiksi potilastyössä voivat olla kohtalokkaita, mutta muutenkin laajemmin työn laatu heikkenee, jos työaikalainsäädäntö ei ole kunnossa ja työntekijä ylikuormittuu siinä työssä.

Edustaja Järvinen on täällä nostanut esiin sekä debattipuheenvuorossa että varsinaisessa puheenvuorossaan tämän kirkollisen alan problematiikan, ja minä kysyn vähän samaan tapaan kuin hän: Viitataan tähän EU:n työaikadirektiiviin, jossa 17 artiklassa todetaan, että jäsenvaltioilla on mahdollisuus poiketa näistä työaikalainsäädännön määräyksistä muun muassa silloin, kun on kyse työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä. Luulen, että minulla on jonkinlainen kokemus siitä, miten nämä uskonnolliset toimitukset kirkollisissa yhteyksissä ymmärretään, ja nyt kun tässä lakiesityksessä tuodaan sinne kirkollisten toimitusten lisäksi ja oheen nämä kirkolliset tai uskonnolliset tehtävät, niin tämä selvästi laajentaa sitä aluetta, jossa voidaan poiketa työaikalainsäädännöstä. Mistä syystä tällainen laajennus on tehty, kun näyttää, että jos näin tapahtuu ja laki tällaisenaan hyväksytään, se merkitsee aseman heikentämistä erityisesti pienipalkkaisissa työntekijäryhmissä, kuten lastenohjaajien ja nuorisotyöntekijöiden kohdalla? Nythän, niin kuin Järvinen sanoi, kanttorit ja papit ovat nyky-lainsäädännön voimassa ollessa tämän poikkeuksen piirissä.

14.53 Eero Lehti kok: Arvoisa rouva puhemies! Työlainsäädännössä perinne tulee teollisesta toiminnasta, jossa perinteisesti tehdään 40 tunnin työviikko viitenä päivänä seitsemästä neljään, mutta palvelualoilla ei voida tehdä palvelua varastoon, kuten teollisuudessa voidaan tuotteet varastoida ja jakaa asiakkaille silloin, kun niille on kysyntää. Tämä 24/7 johtaa siihen, että myös osa työvoimasta joutuu olemaan työssä teollisuustyöstä poikkeavina työaikoina. Siltä osin kuin ajatellaan koeaikaa, joka on tarkoitettu nimenomaan osoittamaan puolin ja toisin, sopiiko työ tekijälle ja tekijä työnantajalle, on parempi jo aika varhaisessa vaiheessa noteerata, jos työajasta muodostuu sellainen ongelma, joka sotkee asianosaisen päivärutiinit tai muut mahdolliset vaateet. Silloin on parempi kyllä keskeyttää koko koeaika kuin ilmoittaa, että joustotyöaika ei sovi, kun se kuitenkin ennemmin tai myöhemmin tulee sitten kriittiseksi tekijäksi työn tekemisessä.

14.55 Lea Mäkipää sin: Arvoisa puhemies! Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 96 työaikalain. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteessa 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. Lisäksi laissa olisi säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä. Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1. päivä tammikuuta 2020.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

Työaikasääntelyllä on laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia muun muassa kansantalouteen, teollisuuden ja palveluiden yleiseen kilpailukykyyn, työllisyysasteeseen ja vastaavasti työttömyyslukuihin ja yhteiskunnan palveluiden järjestämiseen. Uudet teknologiat ja kommunikaatiovälineet ovat muuttaneet työnteon aika- ja paikkasidonnaisuutta, mikä on otettava huomioon työaikasääntelyssä.

Lakimuutoksen vaikutus yrityskenttään: Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa toimii noin 90 000 työnantajayrittäjää, mikä on samalla työaikalain kohdejoukko yritysten osalta. Valtaosa näistä on mikroyrityksiä. Esityksen taloudelliset vaikutukset syntyvät pääasiassa erilaisten joustomahdollisuuksien lisääntymisestä. Näitä joustomahdollisuuksia ovat työaikalukumien piteneminen ja mahdollisuus sopia nykyistä laajemmin säännöllisen työajan pidentämisestä, työaikapankista sekä joustotyöajasta. Lisäksi ehdotetaan yö- ja jaksotyön käyttöalan täsmentämistä sekä tilapäisen yötyön vapauttamista. Joustavilla työaikajärjestelyillä nähdään olevan moninaisia vaikutuksia työn tuottavuuteen, millä on puolestaan keskeinen vaikutus bruttokansantuotteen kasvuun. Työn tuottavuus on yleisen taloustieteellisen kirjallisuuden perusteella myös positiivisessa yhteydessä työllisyyteen. Vaikka entistä joustavimmat työajat kohdistuvat jo ennestään joustavien työaikojen piirissä oleviin työntekijöihin ja organisaatioihin, nähdään esityksen edesauttavan jo käynnissä olevaa kehityskulkua, jossa työajat tulevat entistä joustavammiksi.

Lainmuutoksen vaikutusten arvioidaan ulottuvan merkittävään osaan kaikista Suomen palkansaajista ja organisaatioista. Jotta tietyt erikoissairaanhoitopalvelut voidaan jatkossa turvata, tulisi myös Suomessa sallia rajattu niin sanotun opt-out-järjestelmän käyttö. Siinä työaikadirektiivin enimmäistyöajoista saadaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin direktiivissä määritellyin reunaehdoin. Tässä esityksessä on päädytty järjestykseen, jossa valtakunnalliset liitot voivat työehtosopimuksella sallia sairaalassa päivystävien lääkärien enimmäistyöajan ylittämisen silloin, kun enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan päivystyksen vuoksi. Lisäksi enimmäistyöajan ylittäminen edellyttäisi, että siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Esityksessä ehdotetaan säännöstä, joka mahdollistaisi lakisääteisen työaikapankin käytönnotosta sopimisen kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Työaikapankilla tarkoitettaisiin työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Arvoisa puhemies! Vaikka ehdotettu sääntely sallisi nykyistä suuremman määrän ylityksiä, määrän ei arvioida merkittävässä määrin kasvavan. Ylityön teettäminen on kalliimpaa kuin lisätyövoiman palkkaaminen.

Hallituksen esityksessä on laajat vaikutusarviot mukaan luettuna sukupuoliarviot. Työaikajoustoilla on suuri merkitys naisille pitkälti sen takia, että naiset kantavat edelleen perheissä suurimman taakan lasten hoidosta. Työaikajoustot yhdessä päivähoitojärjestelmän kanssa mahdollistavat naisten kansainvälisesti verrattain korkean työllisyysasteen. Siltä osin työaikajoustojen lisääminen parantaa perheellisten naisten mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Arvoisa puhemies! Kannatan tätä hallituksen esitystä.

Puhemies Paula Risikko: Sitten ministeri Lindström. Riittääkö 3 minuuttia? [Jari Lindström: Ehkä 4 tai 5!] — No, katsotaan sitten. Se on sen ajan murhe.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

15.00 Työministeri Jari Lindström: Kiitos, arvoisa puhemies! Noin yleisesti: kiitos keskustelusta.

Tästä joustotyöajasta, liukuvasta työajasta, työpaikapankin käytöstä: nämä kaikki edellyttävät työntekijän ja työnantajan välistä sopimista, se on hyvä muistaa. Tässä on ollut useita huolia työntekijöiden jaksamisesta ja työaikajärjestelyjen suhteesta jaksamiseen, ja työaikasuojelua koskevan sääntelyn lisäksi työsuhdetta koskee tietenkin myös työturvallisuuslainsäädäntö, joten tästä kokonaisuudesta tämä työntekijän suoja muodostuu.

Edustaja Mäkisalo-Ropposelle ja monelle muulle, huoli sotesta: tässä esityksessä jakso-työalojen lepoaikoja ollaan itse asiassa pidentämässä 9 tunnista 11 tuntiin, ja tämä on jatkossa pääsääntö. Se, mihin sote-alan lausunnoissa on viitattu heikennyksinä ja kerrottu jopa 19 tunnin vuoroista, liittyy voimassa olevaan, tarkasti määritettyyn erityistilanteeseen, jota ei tässä yhteydessä siis olla muuttamassa. Lepoaikasääntely ei heikkene suhteessa voimassa olevaan lakiin, päinvastoin tulee parannuksia, kuten vuorokausilevon pidentys 11 tuntiin, yövuorojen rajoittaminen, viiden yövuoron jälkeen 24 tunnin vapaa. Nämä lepoaikojen lyhennykset ovat rajoitettuja, ja ne ovat täsmällisesti määriteltäviä. Korvaavien lepoaikojen antamisen aikarajoja on lyhennetty siltä osin kuin kysymys on lyhennetystä vuorokausilevosta.

Edustaja Karimäki nosti esiin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen, liukuvan työajan järjestelyt. Ne ottavat huomioon perhe-elämän vaatimukset. Joustavat työaikajärjestelyt ylipäänsä mahdollistavat perheiden aseman huomioon ottamisen tässä. Työsopimuksissa on säännökset osittaisen hoitovapaan ja lyhennetyn työajan käyttämisestä, ja työaikalaisissa on säännös lyhennetystä työajasta, jota voidaan soveltaa, kun lyhentämiselle on sosiaaliset, terveydelliset seikat. Ja jos työnantaja ei ole halukas osa-aikatyöhön, hänen on perusteltava tämä kieltäytymisensä.

Edustaja Suutarille: työehtosopimukseen perustuva sopiminen on käytössä normaalin sitovuuden piirissä, ja yleissitovuuskentässä nämä sopimusoikeudet vastaavat voimassa olevan lain sääntelyä. Työaikapankki, liukuva työaika ovat otettavissa käyttöön kaikissa yrityksissä. Samoin työnantajan ja työntekijän välillä tehtävät joustavat työajat ovat otettavissa käyttöön, ellei sitten työsuhteessa ole tätä nimenomaisesti estetty.

Edustaja Järvinen, edustaja Kantola, nämä uskonnolliset toimitukset: jotta uskonnolliset toimitukset ja niitä tehtäviä tekevät työntekijät rajautuisivat tämän lain soveltamisalan ulkopuolelle, heillä on oltava työaika-autonomia. Muussa tapauksessa tämä laki soveltuu heihin.

Edustaja Myllykoski, työaikapankkivapaata ei ole kytketty säästövapaaseen. Laissa on asetettu vähimmäismäärät, paljonko pankista on määrätyssä ajassa annettava vapaata. Käytännössä näistä on kuitenkin sovittava, sovitaan paikallisesti. Vuosityöaikaa ei lisätä, enimmäistyöaika määrittää sen pisimmän työajan. Siihen lasketaan sitten kaikki mahdolliset työtunnit, ei ainoastaan ylityötunteja. Myös aloittamis- ja lopettamistyöt lasketaan mukaan enimmäistyöaikaan. Niitä voi olla 200 vuodessa, ja niitä ei nyt siis oteta työajassa huomioon. Jaksotyöalat eivät juurikaan laajene. Tämä luettelo on saatettu vastaamaan näitä nykytilan vaatimuksia. Ensihoito tulee jaksotyön piiriin, muilta osin periaatteessa terveydenhuollon osalta ei tule muutoksia.

Ja edustaja Filatoville tästä vielä, että myös työntekijä voi siis halutessaan aina purkaa sen joustotyösopimuksen ja palata niin sanotusti normaaliin työaikaan.

Tässä, puhemies, lyhyesti nämä.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 94/2018 vp

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan, jolle perustuslakivaliokunnan on annettava lausunto.