

Täysistunto

Torstai 7.3.2019 klo 16.02—20.58

5. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Hallituksen esitys HE 158/2018 vp

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Ensimmäinen käsittely

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Ensimmäiseen käsittelyyn esitellään päiväjärjestyksen 5. asia. Käsittelyn pohjana on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp. Nyt päätetään lakiehdotusten sisällöstä.

Keskustelu

19.20 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Työaikalaki on yksi tärkeimmistä työhyvinvointia ja sitä kautta työssä käyvien kokonaiselämänlaatua säätelevä laki. Siksi onkin harmillista, että tätä lakia ei ole valmisteltu riittävän huolellisesti ja esimerkiksi esityksen vaikuttavuusarvioinnit ovat kovin puutteelliset. Työaikasuojelun tason muutosten arviointi, sukupuolivaikutusten arviointi sekä perhe-elämä- ja lapsivaikutusten arvioinnit ovat heikosti tehtyjä. Lisäksi laki jättää auki runsaasti erilaisia tulkintakysymyksiä.

Tämän lain lukuisia puutteita tuomme esille vastalauseessamme, joka on sosiaalidemokraattien, vasemmistoliiton, vihreiden ja perussuomalaisten yhteinen. Esitämme useita pykälämuutoksia ja kahta lausumaa. Esittelen tässä puheenvuorossani luettelonomaisesti ne kohdat, joita emme tässä lakiesityksessä voi hyväksyä. Epäkohtia on kuitenkin niin paljon, että todennäköisesti joudun pyytämään toisenkin puheenvuoron, sillä haluan näiden asioiden tulevan kirjatuiksi myöskin pöytäkirjaan.

Ensinnäkin haluamme nostaa esille ongelman lakiesityksen erimitallisuudesta suhteessa työaikadirektiiviin ja erityisesti soveltamisalaan. Asiantuntijakuulemisissa on kyseenalaistettu toimintamalli, jossa tehdään suljettu lista toimialoista, joilla työaikalakia ei sovelleta. Voi olla toimialoja, joita ei ole vielä olemassakaan ja joilla vallitsee tulevaisuudessa työaika-autonomia. Tällaiset tyhjentävät listat ovat ongelmallisia siinä mielessä, että ne ovat johonkin aikaan sidottuja. Työaikadirektiivin vastaava lista ei ole suljettu. Hallituksen työaikalakiesitys ei ole direktiivin lähestymistapaa vastaava tapa.

Toiseksi työaikalakiehdotuksen tavoitteena on muun muassa ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia eli esimerkiksi sitä, että työajaksi luettava aika ei enää olisi paikkasidonnaista. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että niin sanottu etätö lasketaan kokonaisuudessaan työajaksi. TEMin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antama vastine tästä lakiesityksestä ei välttämättä puolla tätä tavoitetta. Valiokunnan olisikin ollut tämän vuoksi hyvä todeta, että hallituksen esitykseen tuotua muutosta tulkitaan niin, että jos työntekijään sovelletaan työaikalakia, työaikalaki tulee koko-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

naisuudessaan sovellettavaksi, ja että kaikki työtunnit riippumatta siitä, missä ne on tehty, lasketaan työaikaan. Tämä jää nyt hiukan epäselväksi.

Kolmanneksi vastustamme keskimääräisen yleistyöajan tasoittamisjaksokohtaista lisätyökiintiötä. Se romuttaa vuorokautisen työaikasuojelun ja oikeuden yksityiselämään. Nykyisin työntekijä voi kieltäytyä työskentelemästä yli kahdeksan tuntia, koska tällöin tulee pyytää ylityösuostumus. Esitämme säädöksen korjausta siten, että vuorokautinen ylityöraja säilyy kahdeksassa tunnissa ja jos yli kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen on vielä tarpeen teettää työtä, tulee työntekijältä saada ylityösuostumus.

Neljäs esiin nostamamme kritiikki koskee jaksotyötä. Jaksotyö koskettaa erityisesti sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Työaikalain uudistamisen tavoitteena on valmistautua tulevaisuuden työelämään, ja nyt olisi jo aika luopua vuonna 1946 kehitetystä jaksotyöstä eikä suinkaan laajentaa sen soveltamisalaa, kuten nyt tehdään. Jaksotyö on naisia syrjivä työaikamuoto, jossa on huono työsuojelun taso. Jaksotyö asettaa työntekijät huonompaan asemaan kuin yleistyöajan mukaista 24/7-työtä tehtäessä. Kaikki 24/7-työ voidaan järjestää vuorotyönä, jossa työaikasuoja on parempi. Tässä yhteydessä on myös hyvä muistaa, että ILO:n yleissopimuksen 149 sairaanhoitohenkilöstöstä velvoittaa yhdenmukaistamaan työehdot. Siksi vastalauseessamme edellytämme, että aloitetaan valmistelu jaksotyöstä luopumiseksi. Tämä on tärkeää, jos haluamme lisätä hoitoalan houkuttelevuutta.

Viides korjattava asia lakiesityksessä ovat säädökset yötyöstä ja vuorokausilevosta. Työntekijän vaikuttamismahdollisuuksien vahvistaminen omiin työaikoihinsa parantaa edellytyksiä sovittaa työtä ja muuta elämää yhteen. Toisaalta työaikojen muuttuminen epä-säännöllisemmäksi ja mahdollisuudet vuorotyön teettämiseen uusilla aloilla voivat lisätä työajoista johtuvia terveyshaittoja.

Vuorokausilevon vähimmäiskeston nostaminen yhdeksästä yhteentoista tuntiin on myönteinen uudistus. Kuitenkin lakiesityksessä sanotaan, että jaksotyössä vuorokausilepo voi työn järjestelyihin liittyvistä syistä olla vain yhdeksän tuntia. Käytännössä tämä saattaa johtaa siihen, että jaksotyössä esiintyy edelleen runsaasti alle yhdentoista tunnin mittaisia vuorovälejä. Lyhyiden vuorovälien tiedetään olevan yhteydessä väsymykseen, unetomuuteen, tapaturmiin ja sairauspoissaoloihin. Lyhyet vuorovälit vaikeuttavat myös työn ja muun elämän yhteensovittamista. Laissa olisikin syytä määrittää rajat, kuinka usein jaksotyötä tekevän henkilön vuorokausilepo voidaan lyhentää alle yhteentoista tuntiin, jotta todellisuudessa työaikasuoja paranisi eikä heikentyisi. Vastalauseessamme esitämme, että jaksotyössä tilapäisesti voidaan vuorokausilepo lyhentää alle yhteentoista tuntiin enintään kahdesti viikossa eikä koskaan peräkkäisinä päivinä. Lisäksi menettelyyn tulee olla aina kirjallisesti yksilöity ja perusteltu syy.

Lakiesityksen mukaan säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia tietyissä tilanteissa aiempaa selvästi pidemmissä tasoittumisjaksoissa. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan neljän kuukauden tasoittumisjakso työajan enimmäismäärässä on liian pitkä. Näin pitkä tasoittumisjakso sallii pitkät viikkotyöajat. Siksi esitämme vastalauseessamme kuuden viikon tasoittamisjaksoa työajan enimmäismäärään.

Myöskään yötyötä ei pidä lisätä. Suomi on jo Euroopan kärkimaa työajan joustoissa ja yötyöntekijöiden määrässäkin Euroopan kärkeä. Riittävien lepotaukojenkin kanssa yötyö on terveysriski, ja siksi yhteiskunnan tulee organisoida työ siten, että yötyö rajataan vain välttämättömään. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan yötyötä voidaan teettää jaksotyössä. Hallituksen esityksessä todetaan, että oikeus teettää säännöllisesti yötyötä koskisi jaksotyöksi järjestetyn työn lisäksi kaikkea sellaista työtä, joka voitaisiin järjestää jaksotyöksi.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

työnä. Katsomme, että tämä laajennus on heikosti perusteltu ja oikeus teettää säännöllistä yötyötä tulee rajata koskemaan vain tosiasiallisesti jaksotyöksi järjestettyä työtä. Samoin valtioneuvoston päätös yötyötä tekevälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta tulee säilyttää eikä poistaa, kuten hallitus esittää.

Ja nyt kysyn puheenjohtajalta: Voinko jatkaa? Vai tulenko toisen kerran?

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: No, jos edustaja minuutissa selviää.

Ei selviä. [Naurua]

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: No, kun on periaate sovittu, niin yritetään pitää siitä kiinni, jos saan pyytää.

Selvä, tulen toisen kerran.

Ensimmäinen varapuhemies Mauri Pekkarinen: Eli seuraavana edustaja Kontula. — Oikein kohtelias kysymys edustajalta.

19.28 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Myös minulla on useita huolia liittyen tähän uuteen työaikalakiin, mutta koetan käsitellä asiat sen verran yleisemmällä tasolla, että se ei edellytä toista puheenvuoroa.

Työaikalain tavoitteena on vastata työelämän muutoksiin, ja niitä totta tosiaan onkin ehtinyt tulla jo paljon siitä, kun työaikalaki 1960-luvulla säädettiin. Siihen nähden tulos on kuitenkin varsin varovainen. Hallituksen esitys ei kommentoi alustatyötä tai itsensätyöllistäjien työaikasuojelua millään tavalla. Se ei etsi ratkaisuja monien samanaikaisten töiden kanssa elävien henkilöiden työaikasuojaan, ja se etenee myös hyvin varovaisesti kysymyksissä työn irtaantumisesta työpaikasta eikä korjaa sellaisia työaikalain keskeisiä ongelmia, jotka ovat selvästi tunnistettuja ja joiden ei voi katsoa enää kuuluvan tähän aikaan ja maailmaan. Tässä tarkoitan esimerkiksi ajasta ikuisuuteen jatkuvan lisätyösuostumuksen antamista työsopimuksen solmimisen yhteydessä, mikä käytännössä johtaa tilanteeseen, jossa henkilö, jos hän ei pääse töihin silloin kun lyhyellä varoitusaikalla työnantaja häntä pyytää, voi kieltäytyä työstä lähes milloin tahansa vain kertomalla omaan elämäänsä liittyvän henkilökohtaisen syyn. Ei ole enää tätä päivää, että työntekijöiden pitää kertoa henkilökohtaisista häistään ja hautajaisistaan työnantajalle, koska he eivät kykene millään laila ennakoimaan omaa työaikaansa.

Työaikalain muutoksessa on kyllä hyviä esityksiä, kuten esimerkiksi kokeilu joustotyöajasta, mutta varovaisesti, kovin varovaisesti mennään ja osin aivan väärään suuntaan. Kun lähdetään uudistamaan työaikaa, keskeinen ja tärkein kysymys on tietysti, millaisia työmarkkinoita me haluamme. Työaikalaki vaikuttaa meidän työmarkkinoihin kokonaisuudessaan, ja keskimäärin sillä on iso merkitys yhteiskunnan arjen järjestymiseen ja siihen, millainen rytmi meillä yhteiskunnassa on. No tutkimusten mukaan terveellinen työaika on sellaista työtä, jota tehdään päivisin, joka on sillä tavoin ennakoitavissa, että ihmiset pysyvät järjestämään työn ulkopuolisen elämänsä järkevällä tavalla, ja joka takaa välttämättömät lepoajat. No nyt tässä työaikalain esityksessä kannustetaan aikaisempaa enemmän yötyöhön, lisätään työajan ennakoimattomuutta ja heikennetään mahdollisuuksia vuorokausilepoon. Voi kysyä, kuinka moni meistä haluaisi sairaskohtauksen saatuaan joutua sel-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

laisen sairaanhoitajan hoitamaksi, joka on ehtinyt nukkua esimerkiksi kaksi tuntia viimeisen vuorokauden aikana — en minä ainakaan. Yhdessä nämä muutokset synnyttävät meidän työmarkkinoille sellaisia trendejä, joissa yötyö todennäköisesti lisääntyy ja siitä saata- vat korvaukset heikkenevät ja työaikaan liittyvät terveysriskit lisääntyvät. Muutokset ovat aika mikrotasolla yksilöiden kohdalla mutta tilastollisesti, isoissa väestöryhmissä merkit- täviä.

Ennen kaikkea minusta se iso, tärkeä kysymys on: onko sirpaletyöelämä — siis semmoi- nen työelämä, jossa ihmiset menevät kutsusta töihin mihin kellonaikaan tahansa, minä ta- hansa viikonpäivänä, jouluna ja juhannuksena, silloin kun on lapsensa ristiäiset — sellai- nen maailma ja sellainen työelämä, joka on jollakin lailla koherenssissa perheiden arjen ja onnellisen, hyvän elämän kanssa? Minun mielestäni ei. [Kari Kulmala: Tervetuloa poliisin työhön!] Minun mielestäni työ pitää pystyä järjestämään yhteiskunnassa sellaisella taval- la, että ihmisten on mahdollista viettää perhe-elämää, juhlia rakkaistensa kanssa, suunnitel- la tulevaisuutta — elää kaikkea sitä normaalia elämää, mistä me kaikki haaveilemme. — Kiitos.

19.33 Sari Essayah kd: Arvoisa puhemies! Kuuntelin kollegojen puheenvuoroja, ja täy- tyy todeta, että tässä työaikalain muutoksessa on hyvä huomioida, että me teemme yhteis- kunnassa lainsäädäntömuutoksia, jotka välillisesti vaikuttavat siihen, että meille tulee tar- vetta työaikalainsäädännön muutoksiin. Taisi olla itse asiassa niin, että ainoastaan vasem- mistoliitto ja kristillisdemokraatit olivat tässä salissa sitä mieltä, että meidän ei tule kaup- pojen aukioloa lähteä vapauttamaan tavalla, jolla sitten teimme sen. Olimme ainoat puolue- eet, jotka ennakoimme sitä, että yhteiskunnassa olisi hyvä olla sellaista rytmiä, jossa olisi mahdollisuus perheillä pitää niitä yhteisiä vapaapäiviä, plus mitä se aiheuttaa myöskin esi- merkiksi päivähoidon puolelle. Elikkä se tarve jatkuvan ympärivuorokautisen hoidon jär- jestämiseen ja muuhun vastaavaan tulee sitten automaattisesti tämän tyyppisten lainsäädän- tömuutosten myötä.

Mutta kun edustaja Mäkisalo-Ropponen on tässä käyttämässä seuraavaksi puheenvuo- ron ja te olette siellä valiokunnassa tätä asiaa huolellisesti käsitelleet, niin oikeastaan täällä nyt kollegana esittäisin kahdesta asiasta kysymyksen, ja toivon, että ehkä pystytte puheen- vuorossanne niihin vastaamaan.

Tämän lain käsittelyn yhteydessä ymmärtääkseni nousi esille myöskin kahteen elämän- alaan liittyvät poikkeukselliset työaikajärjestelyt, työaikajärjestelyt, jotka liittyvät seura- kuntien erilaiseen leiritoimintaan ja toisaalta myöskin erilaisten urheilujärjestöjen kilpai- lu- ja leiritystoimintaan. Näissähän työntekijöillä, jotka ovat leireillä työntekijöinä, on aika mahdotonta esimerkiksi vaikkapa jossakin saarella pidettävän leirin yhteydessä ajatella, että voitaisiin lähteä sieltä pois viettämään niin sanotusti vapaa-aikaa tai muuta vastaavaa, vaan he ovat koko ajan siellä leiriolosuhteissa. Mutta toisaalta sitten, jos lähdettäisiin las- kemaan näitä tunteja sillä periaatteella, että kaikki se aika, mikä ollaan esimerkiksi kahden viikon rippileirillä, on työaikaa, niin meillä kyllä olisivat niin seurakunnat kuin urheilujär- jestöt konkurssissa siinä vaiheessa, jos kaikki olisi ikään kuin maksettavaa työaikaa. Siinä mielessä olisinkin nyt halunnut kuulla, minkälaisiin ratkaisuihin tai pykälämuotoiluihin näitten osalta päädyttiin.

Muistan, että esimerkiksi urheilujärjestöistä tuli sellaista signaalia, että aika monet ko- kivat tällaisen ulkomailta vaikkapa kilpailuihin valmentajana osallistumisen myöskin tie- tynlaisena, voisiko sanoa, palkkiona siitä työstä, mitä on tehty. Toki sielläkin on totta kai

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

ne tunnit, joista maksetaan, mutta aika moni oli sitä mieltä, että olisi valmis käyttämään myöskin vapaa-aikaansa näihin tilanteisiin. Monet myöskin kokivat, että siinä, että on mahdollisuus olla vaikkapa jonkun huipputapahtuman yhteydessä, seurata sitä ja muuta vastaavaa, tuli myöskin sen tyyppistä vastinetta. Mutta tästä mielelläni kuulisin, mitä keskustelua valiokunnassa näitten osalta käytiin ja olivatko nämä tahot sitten kuultavina näitten erityisten työaikajärjestelyjen takia.

19.36 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Edustaja Kontula ystävällisesti lupasi tarkistaa vastauksen edustaja Essayahille. Kuultavina he olivat, mutta nyt tarkistetaan, mikä oli se lopullinen muoto, mitä siellä päätettiin. Tämä asia oli kyllä todellakin keskustelussa.

Arvoisa puhemies! Vastalauseessamme on siis esitelty yhdeksän epäkohtaa, ja edellisessä puheenvuorossani pääsin kohtaan kuusi.

Eli kuudes huomiomme koskee varallaoloa. Esityksen mukaan varallaolo olisi työntekijän lepoaikaa, vaikka hän sen aikana olisi velvollinen olemaan tavoitettavissa ja saapumaan kutsun saatuaan työtehtäviin. Oikeus keskeyttämättömään vuorokausilepoon ei koskisi varallaolon aikana tehtyä työtä, ja korvaava vuorokausilepo tulisi käytännössä annettavaksi harvoin. Tämäkin on hyvä perustelu sille, miksi jaksotyöstä kannattaa luopua. Edellytämme myös, että varallaolon aikana tehty työ on aina lisä- tai ylityötä myös jaksotyössä. [Kari Kulmala: Lääkäri saa siitä 500 euroa!]

Seitsemäs huomiomme koskee joustotyötä ja osa-aikatyön tuntien vakiinnuttamista. Joustotyö on uusi työaika, ja sen toimivuutta pitää tarkkaan seurata. Osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelua tulisi vahvistaa säätämällä työaikalaisissa työajan vakiinnuttamisesta. Tällä ei sellaisenaan estettäisi osa-aikatyön teettämistä, joka eritoten yksityisillä palvelualoilla on usein tarpeen kysynnän vaihteluista johtuen. Työajan vakiinnuttamista koskevan sääntelyn myötä lisätyön teettämistä ei kuitenkaan voitaisi enää käyttää yksinomaan työnantajan tarpeista lähtevänä joustoelementtinä. Vakiinnuttamisella myös varmistettaisiin, että työsopimustunnit vastaisivat aina mahdollisimman tarkoin todellista työn teettämistarvetta. Lisäksi vakiinnuttamisella vahvistettaisiin työntekijän oikeutta siirtyä osaikaisesta työstä kokoaikaiseen ja siten mahdollisuuksia parantaa työn ja muun elämän yhdistämistä. Tällä hetkellä esimerkiksi kaupan alalla 68 prosenttia kaikista osa-aikaisista on työskennellyt yli viisi vuotta työurastaan osa-aikaisena ja 40 prosenttia jopa yli kymmenen vuotta.

Kahdeksas huomiomme koskee lisätyösuostumusta ja nollatuntisopimuksia. Mielestämme kaikkien osa-aikatyöntekijöiden osalta tulee poistaa mahdollisuus antaa pysyvä suostumus lisätyön tekemiseen. Hallituksen esitys asettaa perusteetta eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan lisätyösuostumuksen suhteen. Myös muilla kuin vaihtelevaa työaikaa noudattavilla osa-aikatyöntekijöillä lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan työntekijän työajasta. Pysyväisluonteinen lisätyösuostumus voi siten myös niin sanottujen tavallisten osa-aikatyöntekijöiden osalta johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi aina velvoitettu ottamaan vastaan lisätyötä ilman, että työntekijä voi siihen varautua.

Lisätyöhön tarvittavan suostumuksen edellytys on hallituksen esityksen toteutuessa erilainen riippuen siitä, minkälainen työsopimus työntekijän kanssa on tehty, ja tämä voi aiheuttaa kyllä työpaikalla aikamoista hämminkiä. Voi nimittäin olla pelkkä sattuma, millaisen osa-aikaisen työsopimuksen kukin on tehnyt.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

Yhdeksäs esille nostamamme asia koskee lepoaikoja ja korvaavaa lepoaikaa. Jaksotyön vuorokausilevon pidentäminen yhdeksästä tunnista yhteentoista tuntiin on parannus nykytilaan mutta ei todellisuudessa lisää työaika-suojelua. Työaikalain mukaisesti työntekijälle annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat. Sanamuoto on direktiivissä aktiivinen, mutta hallituksen esityksen mukaan lepoaika korvautuisi passiivisesti mahdollisesti vasta kahden viikon kuluttua muun pidemmän viikkolevon yhteydessä toteutettavaksi. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa, siis Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot, sanotaan: ”Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.” Perusoikeuskirja lähtee siis siitä, että jokaisella työntekijällä on oikeus työaika-suojeluun perusoikeutena, ja tähän Suomenkin olisi velvollisuus sitoutua.

Viimeisenä kohtana vastalauseessamme tuomme esille sen, ettemme voi hyväksyä hallituksen tulkintaa kanneaika-asiassa. Työaikalain uudistamista pohtinut työryhmä esitti, että työoikeudellisten saatavien kanne- ja vanhentumisaikoja pitäisi arvioida kokonaisuutena. Työaikalain kanneaikoihin ei tämän vuoksi olisi työryhmän mukaan syytä tässä yhteydessä puuttua. Työryhmä ehdotti, että lukuun ottamatta työaikapankkisaatavia koskevan vanhenemisajan lisäystä kanneaikaa koskeva säännös olisi hallituksen esityksessä samanlainen kuin nykyisessä. Tästä huolimatta hallituksen esityksen perusteluissa ehdotetaan nykyisen muuttamista niin, että työtuomioistuimen tulkinta viiden vuoden kanneajasta ei olisi enää mahdollinen. Perustelut eivät siis tältä osin vastaa pykäläehdotusta. Jos tulkintaa halutaan muuttaa ja omaksua korkeimman oikeuden tapauksesta ilmenevä oikeusohje, säännöstä on muutettava niin, että siitä selkeästi ilmenee, mitä on tarkoitettu muutettavan. Perusteluilla ei nimittäin voi säätää.

Helmikuussa 2019 työtuomioistuimesta on saatu välituomio koskien työaika-perusteisten saatavien vanhenemista. Tuomion mukaan työehtosopimuksella sovitut työaika-saatavat eivät vanhene työaikalain vanhenemisaikojen mukaan kahdessa vuodessa vaan työehtosopimuksen mukaan viidessä vuodessa. Tuomiossa on viitattu useisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja säädöksiin. Mielestämme tämä päätös olisi pitänyt huomioida hallituksen esitystä tehtäessä, ja tätä ei ole nyt huomioitu.

Eli, arvoisa puhemies, yhteenvedona voi todeta, että paljon epäselvyyksiä tähän lakiesitykseen jäi ja todennäköisesti seuraava hallitus joutuu näitä pikaisella aikataululla korjailemaan. — Kiitos.

19.43 Anna Kontula vas: Arvoisa puhemies! Vastaan ensin edustaja Essayahin kysymykseen: Niiltä osin, kun puhutaan urheilujärjestöjen leiritoiminnasta tai harjoitustoiminnasta, valiokunnassa ei tehty muutoksia hallituksen esitykseen. Sanatarkka muotoilu laissa tulisi näin olemaan: ”Tätä lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu sellaisella 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan.” Eli asia on ratkaistu niin, että kun kysymys on niin poikkeuksellisista olosuhteista, että niitä ei ole järkevää tuoda työaikalain piiriin, niin toimijat voivat työehtosopimuksin sopia keskenään muista järjestelyistä.

Hiukan tätä sivuten muutos sen sijaan tehtiin kysymykseen siitä, missä määrin uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä tekevien henkilöiden voidaan katsoa kuuluvan työaikalain ulkopuolelle. Hallituksen esityksessä oli, että uskonnolliset toimitukset ja tehtävät katsot-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

taisiin työaikalain ulkopuolelle, ja tästä sana ”tehtävät” päätettiin poistaa sen vuoksi, että tällaisessa rajoitetummassa merkityksessä se vastaa paremmin direktiiviä ja kohdistuu selkeästi vain sellaisiin seurakuntien toimintoihin, joita selkeästi ei ole mahdollista säätää työaikalain määrittelemällä tavalla.

Sitten vielä lisäys edelliseen puheenvuorooni:

On olemassa joitakin pitkälti ihmiskunnan hämärästä, kaukaa ennen kirjoitustaidon kehittämistä tulevia totuuksia, jotka ohjaavat meidän kaikkien elämää. Yksi niistä on, että ihmiselle on normaalia nukkua öisin ja tehdä töitä ja muita puuhailuja sitten päivisin. Toinen on, että on normaalia viettää aikaa läheistensä kanssa, ihmiset nauttivat kovasti siitä, että he saavat olla perheenjäsentensä ja ystäviensä kanssa. Nämä ovat meillä läpi historian, kulttuurista toiseen vahvasti suojattuja käytäntöjä. Antiikin Kreikasta, keskiajalta, uudelta mantereelta, kaikkialta löytyy esimerkkejä siitä, kuinka työpäivän maksimipituus on ollut auringon noususta auringon laskuun, ja siitä, miten yhteisöt ovat merkanneet erillisiä juhlapäiviä, jolloin työstä ei ole vain oikeus, vaan suorastaan velvollisuus pitää vapaata. Eli yhteisöt ovat jopa kieltäneet ja vahvasti sanktioineet työnteon näinä vapaapäivinä.

Koska tämä traditio on niin laajalle levinnyt ihmisyhteisöissä, niin minusta pitäisi erittäin vakavasti suhtautua siihen, että tällaisia käytäntöjä lähdetään purkamaan. Siihen pitäisi olla hyvin painavat syyt. On ymmärrettävää, että on saatava synnytyssapua keskellä yötä, jos lapsi syntyy keskellä yötä, mutta ei ole mitään tarvetta, että olisi välttämättä päästävä shoppaamaan uusia kenkiä keskellä yötä. Yhteisöjen pitäisi pyrkiä suojelemaan sitä aikaa, josta pitkän historiallisen kokemuksen, tietämyksen ja sukupolvista toiseen jatkuvan kantapään kautta oppimisen kautta on huomattu, että näin on hyvä, näin on hyvä ihmisten elää. Olen puhunut tästä aikaisemminkin tässä salissa, ja minä olen erittäin huolissani semmoisesta trendistä, jossa yhteiskunnasta pyritään tekemään 24/7-yhteiskunta, jossa näillä ei ole enää mitään merkitystä. Sillä saattaa olla niin laajoja yhteisöllisiä vaikutuksia, niin laajoja vaikutuksia siihen, miten me elämme täällä, miten meidän aivomme rakentuvat, miten me suhtaudumme toisiimme, että me emme tiedä emmekä ymmärrä, mitä me olemme tekemässä.

19.48 Sari Essayah kd: Arvoisa puhemies! Kiitokset edustaja Kontulalle näistä selventävistä vastauksista. On todella tärkeää, että nämä leiriolosuhteissa tehtävät työajat ovat vähän toisentyypin sääntelyn piirissä, kun ne nimenomaan liittyvät vielä tällaiseen aatteelliseen työhön. Ja siinä mielessä on kuitenkin olemassa sitten osapuolia tyydyttävä tapa, millä tämä asia voidaan ratkaista.

Sitten nämä tietyt uskonnolliset toimitukset, jotka tässä oli myöskin nostettu esille: On aivan varmasti selvää, että jos vaikkapa joku ihminen haluaa ripittäytyä tai haluaa käydä sielunhoitokeskustelun, niin nämä tapahtuvat sitten sillä hetkellä, kun ihminen näin kokee. Eikä voi ajatella, että sitten vaikkapa seurakunnan pastori tällaisessa tilanteessa vetoaisi työaikalakiin ja toteaisi, että tämä nyt ei sitten tällä hetkellä sovi hänelle. Tässä on käytetty kyllä ihan varmastikin tervettä järkeä näitten osalta.

Kun edustaja Mäkisalo-Ropponen nosti esille näitä lukuisia epäkohtia, niin täytyy sanoa, että Euroopan parlamentissa ollessani tämä työaikadirektiivihän oli tällainen ”kestojumi”. Elikkä se siis milloin missäkin muodossa aina todettiin, että se ei vain mene eteenpäin, koska jäsenvaltioilla oli niin paljon erilaisia, [Puhemies koputtaa] niin sanottuja opt-outteja, jotka liittyivät tähän työaikadirektiiviin. Esimerkiksi Iso-Britanniahan nyt tietenkin järjestelmällisesti opt-outasi itsensä kokonaan koko unionista, mutta jo siihen aikaan näis-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 172/2018 vp

tä kaikista työaikasääntelyistä totesivat, että eivät koske [Puhemies koputtaa] heitä. Ja voi sanoa, että siinä mielessä tämä työaikadirektiivin implementointi jäsenvaltiossa on varmasti haasteellista, koska se itse direktiivikin on ollut niin haasteellista viedä eteenpäin, ja myöskin ne täydennykset, mitkä siihen on aina kulloinkin tulleet. Siinä mielessä en pidä mitenkään erikoisena, että tässä varmasti jää tehtävää myöskin sitten tuleville hallituksille.

Yleiskeskustelu päättyi ja asian käsittely keskeytettiin.