

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, eräin muutoksin

Yleiset kommentit esityksestä:

- Vuodelta 1996 oleva työaikalaki ei kaikilta osin enää vastaa työelämän tarpeisiin. Erityisesti haasteita asettaa voimassa olevan työaikalain määräysten yhteensovittaminen ns. asiantuntijatyöhön, jossa työn luonne voi vaihdella myös yksittäisten työntekijän kohdalla huomattavasti eri työpäivien ja -viikkojen välillä. Osa asiantuntijatyöstä on aikaan ja paikkaan sidottua työtä, joka on selkeästi työnantajan työnjohdon ja valvonnan alla ja toisaalta osa työstä on luonteeltaan sellaista, että se voidaan suorittaa ajasta ja paikasta riippumattomasti. Ja valtaosa työstä on joltain tästä väliltä. Ehdotetussa uudessa työaikalaisissa on monia hyviä muutoksia, kuten mm. jakso- ja yötyön käyttöalojen täsmennykset sekä avaus ajasta ja paikasta riippumattomaan työhön sovellettavasta joustotyöajasta. Lisäksi on hyvä, että lain perusteluissa on selkeästi huomioitu myös yhä yleistyvät sähköiset työvuorosuunnittelujärjestelmät ja esimerkiksi mahdollisuus antaa työvuoroluettelo tiedoksi sähköisesti. Työaikalain soveltamisalan täsmentäminen itsenäisen asiantuntijatyön osalta ja uudelle joustotyöajalle määritelty tiukka soveltamisala voivat kuitenkin aiheuttaa tulkintaongelmia käytännössä. Työnantajan näkökulmasta on tärkeää, että uuden lain sisältö olisi mahdollisimman selkeä ilman tulkinnanvaraisuuksia erityisesti, koska työaikalaki on pääosin pakottavaa oikeutta, josta ei voi sopia toisin.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

-

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Lakiesityksen tavoitteet ovat oikeansuuntaiset. Pääosin ajasta ja paikasta riippumattoman työajan osalta lakiesitys olisi kuitenkin voinut mennä vielä pidemmälle. Jos työntekijä saa itse vapaasti päättää työskentelypäivänsä ja -ajankohtansa, tulisi työntekijän myös huolehtia itse mm. viikoittaisen vapaa-ajan täyttymisestä. Lisäksi selkeämpi linjaus työaikalain ulkopuolisista (sekä asiantuntijuutta koskien) auttaisi soveltamista käytännössä.

Vaikutukset

Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?

Työnantajan näkökulmasta oikeustilan selkeys ja ennakoitavuus ovat tärkeitä, jotta vältetään mahdollisilta takautuvilta esimerkiksi työaikakorvauksia koskevilta vaatimuksilta. Nyt lakiesitys paikoin niin tulkinnanvarainen, että pahimmillaan tulkinta saadaan vasta tulevaisuudessa oikeusprosesseissa. Tämä ei ole hyvä asia.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Työ ja työtavat muuttuvat nopeasti ja siksi tarvitaan työajan joustoja lisää. Tätä toivovat niin työnantajat kuin työntekijät työpaikoilla. Nyt turhan usein työnantaja ei voi mahdollistaa työntekijän toivomia työaikajoustoja, koska ne sisältävät riskin, että työnantaja joutuisi maksamaan tiettyihin vuorokauden aikoihin tai viikonpäiviin osuvasta työnteosta erillisiä korvauksia, vaikka aloite tulisi työntekijältä. TAL:iin on palattava varmaan jo 3 – 5 vuoden päästä.

Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?

Lakiesityksen perusteluissa mainittu lepotaukojen tarkka suunnittelu työvuorolistoihin lisää työnantajan hallinnollista taakkaa.

Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?

-

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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

-

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaikaa tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

-

Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaikaa ei tulisi käyttää?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

Määräävä tekijä pitäisi olla aina työn tekemisen tarve. Tilapäisesti olisi voitava aina teettää yötyötä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lisäjousto on hyvä asia. Onko tarkoituksenmukaista, että myös hätätyö on sisällytetty maksimiin eli tuleeko kaikkialla lisäjoustoa? Yksittäisissä tilanteissa tulisi jättää työntäjän olemassa oleva työnjohto-oikeus päättää työajasta toisin, huolimatta liukumasta ilman lisä- tai ylityökorvauksia, kunhan pysytään säännöllisen työajan piirissä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Avaus on hyvä, mutta pykälä vaatii selkeyttämistä. Nykymuodossaan se on niin tulkinnanvarainen, että se voi olla este joustotyöajan käyttöönottamiseen työpaikalla. Sopimuksen edellytykset ovat turhan tiukat esim. viikontyöajan etukäteen sopimisessa, koska päivät voivat vaihtua. Lakiesityksessä on lisäksi ristiriitaista se, että henkilö päättää pitkälti työajastaan, mutta olisi lisäksi vähintään sunnuntaiyökorvauksen piirissä. Työnantajan pitäisi aktiivisesti sopia, ettei joustotyöaikaa tehdä sellaisina aikoina, joista työaikalain tai sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaan muodostuisi työaikakorvauksia. Vähintään niin kauan kuin säännöllinen viikkoylityöaika ei ylitä, ei työntekijällä tulisi olla oikeutta työaikakorvauksiin. Koska lähtökohtaisesti mikään työ ei ole täysin ajasta ja paikasta riippumatonta, voisi jokin määrä selkeyttää tulkintaa käytännön tilanteissa. Joustotyö voisi olla yksi vastaus työ- ja muun elämän yhteensovittamiseen, kunhan sitä ei säännellä liian riskipitoiseksi työnantajalle.

Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?

Niissä työtehtävissä, joissa työn voi suorittaa ilman aika- ja paikkasidonnaisuutta vähintään 60 prosenttisesti. Ainakin suuressa osassa asiakaspalvelutyössä joustotyöaikaa ei voida käyttää.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pykälä on kirjoitettu tavalla, joka ei välttämättä kannusta työnantajaa työaikapankin käyttöönottoon. Liian tarkat aikamäärät eivät ota huomioon työnantajan toimialaa, kokoa, tuotannon huippuja ja mahdollisia paikallisia olosuhteita.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työnantajan kieltäytyminen tulee olla mahdollista ainakin joissain johtaja ja esimiestehtävissä sekä tilanteissa, jossa korvaavaa osa-aikaista työvoimaa ei ole saatavissa.

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

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Liukuvassa työajassa (§ 12) ja joustotyöajassa (§ 13) voi tulla ristiriitaa, kun esimies on tähän saakka voinut poikkeuksellisesti tehdä työpäivän niin, että tiettyyn aikaan tehdään liukumasta tai sopimuksista huolimatta tietty työ ilman erillisiä korvauksia. Tällöin on pysytty päivittäisessä tai viikoittaisessa tai jaksottaisessa työajassa, kun on suunniteltu ko. poikkeuksellinen työaika ja mahdollisesti otettu huomioon mahdollinen pidempi työvuoro tulevilla päivillä. Ko. pykälän kohdat täsmennettävä, että tämä on edelleen mahdollista ilman työaikakorvauksia.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa oleva TAL parempi tältä osin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Päätös korvaustavasta (raha vai vapaa), tulisi olla työnantajalla. Ylitystä kun on kuitenkin sovittava työntekijän kanssa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Päivittäisen lepotaukojen pitoaika on monessa työssä työntekijän tai viranhaltijan itse valittavissa ja siksi ei ole tarkoituksenmukaista velvoittaa työnantajaa merkitsemään lounaita työvuoroluetteloon.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vanhan työaikalain mukaan sovitut paikalliset sopimukset tulisi irtisanoa tässä laissa keskitetysti, jotta päästään sopimaan uudet paikalliset sopimukset uuden lain mukaisina.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Sieviläinen Marja
Vantaan kaupunki - kaupunginjohtaja Kari Nenonen