

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, eräin muutoksin

Yleiset kommentit esityksestä:

Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia.

Uusi työaikalaki pohjautuu pitkälti voimassa olevaan työaikalakiin, mutta sisältää kuitenkin uudistuksia ja myös muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön. Uusina säännöksiä ovat muun muassa enimmäistyöaikaa ja joustotyöaikaa koskevat määräykset. Lisäksi esitetään muutoksia muun muassa jaksotyön soveltamisalaan sekä yötyötä koskeva sääntelyyn. Jaksotyön soveltamisalaa koskeva esitys vastaa osin niihin soveltamisalaongelmiin, joita voimassa olevassa laissa on ollut ja vastaa nyt paremmin palvelutarpeiden muutoksiin.

Esityksessä pyritään muun muassa varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Kunnallisessa palvelurakenteessa tapahtuvien muutosten johdosta tarve joustaviin työaikajärjestelyihin kasvaa tulevaisuudessa. Lisäksi työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen puoltaa joustavien työaikajärjestelyjen lisäämistä.

Helsingin kaupunki pitää työaikalain uudistamista välttämättömänä siirryttäessä 2020-luvulle. Haasteena on, miten uudella työaikalalla onnistutaan vastaamaan tulevaisuuden palvelurakenteen ja työn tekemisen tarpeisiin, kun esityksessä pidättäydytään pääperiaatteiden osalta vanhaan työaikalakiin

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

-

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Helsingin kaupunki pitää hyvänä esityksessä ilmeneviä työaikasäännöksiä, jotka mahdollistavat nykyistä joustavampien työaikajärjestelyjen käyttöön ottamisen. Uuden työaikalain tulisi säädellä kuitenkin selkeästi joustavista työaikaratkaisuisista ilman, että lain säännökset ovat keskenään ristiriitaisia.

Vaikutusarvioinnissa esityksen taloudelliset vaikutukset on esitetty pääosin positiivisina, vaikka sen vaikutukset palkkatasoon jäävätkin hieman epäselväksi. Myös esityksen vaikutukset työllisyyteen on esitetty varsin teoreettisella tasolla.

Esityksessä joustotyösopimuksen arvioidaan vähentävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Tämä on mahdollista työaikakirjanpidon kannalta, mutta toisaalta uudesta järjestelystä tiedottaminen, sopiminen, esimiesten kouluttaminen ja muut mahdolliset toimenpiteet puolestaan lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa uudistuksen alkuvaiheessa. Joustotyön toteuttaminen edellyttäisi myös moderneja sähköisiä järjestelmiä, joita tarvitaan, vaikka joustotyöajan käyttö kunta-alalla tuleekin olemaan varsin rajattua kuntapalvelujen luonteesta johtuen.

Vaikutukset

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

-

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

-

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

Lain soveltamisalapoikkeuksia koskevan säännöksen osalta (2 § 1 momentin 2 kohta) suhde joustotyöaikaan (13 §) koskevaan säännökseen on tulkinnanvarainen ja osin päällekkäinen. Esityksen perustelujen mukaan molempia lain säännöksiä sovelletaan muun muassa itsenäisessä ja vaativassa asiantuntijatehtävässä olevaan työntekijään, joka voi itse päättää työajastaan ja jonka työaika ei mitata tai määritellä ennalta. Soveltamisalapoikkeuksen 2 kohdan mukaan tällainen henkilö olisi lain soveltamisalan ulkopuolella, kun taas 13 §:n mukaan henkilön kanssa voidaan sopia ajasta ja paikasta riippumattomasta joustotyöajasta, jolloin henkilöön sovellettaisiin työaikalakia.

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 työaika, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?

-

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:

Jaksotyöajan (7 §) soveltamisalaa koskevat muutosesitykset ovat kannatettavia. Esityksessä jaksotyön ja säännöllisesti teetettävän yötyön käyttöalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Työaikalain uudistuksella tulee määritellä jaksotyöalat siten, että se vastaisi kuntasektorin 2020 luvun muuttuviin palvelutarpeisiin ja –rakenteisiin. Tulevaisuudessa uusia kuntapalveluita sekä työn

organisointi- ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. On tärkeä, että jaksotyön soveltamisalan kohta 3 ei ole sidottu rakennuksiin tai muihin palvelujen järjestämistapojen rajoitteisiin. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota siihen, että jaksotyöajan soveltamista ei rajata vain sellaiseen työhön, jota tehdään seitsemänä päivänä viikossa ja 24 tuntia vuorokaudessa.

Esityksen mukaisesti aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan käyttää jaksotyöaikaan myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä silloin kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä. Poikkeuslupakäytäntö lisää kuitenkin hallinnollisen työn määrää. Tämän vuoksi olisi tarkoituksenmukaista että jaksotyöajan soveltamisesta voidaan sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Jaksotyöalan luetteloon on tarpeen lisätä muut vastaavat tehtävät tukitoimintojen lisäksi silloin, kun se on toiminnan, tehtävän työn ja työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä.

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

-

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yötyön (8 §) osalta todetaan, että yötyön rajoituksilla voi olla tulevaisuudessa vaikutusta palvelujen järjestämiseen palvelutarpeiden ja –rakenteiden muuttuessa kunta-alalla. Tämän vuoksi säännöllisesti teetettävän yötyön tekemisen edellytyksiä tulisi mahdollistaa laajemmin kuin nykyisessä laissa. Esitysluonnoksessa sallittaisiin yötyön säännöllinen teettäminen vain laissa mainituissa töissä ja muutoin poikkeusluvalla tai sopimalla työehtosopimuksella.

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

-

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

-

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:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöajan (13 §) käsite on sisällöltään hyvin samankaltainen esitysluonnoksen 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisalapoikkeuksen kanssa. Tämä aiheuttaa hyvin todennäköisesti tulkintaongelmia, minkä vuoksi em. säännösten soveltamisalat tulee määritellä tarkemmin. Lisäksi kunta-alalla työ on valtaosaltaan sidottua aikaan ja paikkaan, jolloin joustotyöajan käyttö on rajallista.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankin (14 §) käyttöönotosta tulisi voida sopia paikallisesti.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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

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:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vuorokausilevon (25 §) osalta todetaan, että jaksotyön voimassa oleva vuorokausilepoa koskeva säännös tulisi säilyä ennallaan. Epätarkoituksenmukaisten vuorojen välttämiseksi voimassa olevassa laissa on säädetty yhdeksän tunnin pituisesta vuorokausilevosta jaksotyössä. Tarve tehdä ja teettää työtä joustavasti erilaisissa jaksoissa ja eri vuorokauden aikoina on lisääntynyt. Esitetty jaksotyöajan vuorokausilepoa koskeva muutos ei välttämättä tukisi toiminnan ja kuntapalvelujen muuttuvia tarpeita. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa puoltavat joustavaa työvuorosuunnittelua.

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:

-

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:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Majanen Tommi
Helsingin kaupunki