

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Ei, nykyinen säntely vastaa työelämän tarpeita

Yleiset kommentit esityksestä:

Työryhmän tehtävänä on ollut asettamispäätöksen mukaan päivittää työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin. Työryhmän on tullut työssään ottaa huomioon mm. yritysten toimintaympäristössä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset. EK:n mielestä työryhmän mietinnössä ei kuitenkaan ole ehdotettu työaikasäntelyyn sellaisia muutoksia, joilla otettaisiin riittävällä tavalla huomioon yritystoiminnan ja työntekotapojen muuttuminen sekä tulevaisuuden työhön liittyvät tarpeet. Esitys ei sisällä työmarkkinoiden kaipaamia uudistuksia, jotka johtaisivat työpaikkojen lisääntymiseen ja työllisyysasteen kasvuun.

Työryhmän työssä on käynyt ilmi, että työmarkkinoiden osapuolilla on eriäviä näkemyksiä siitä, miten lakia olisi uudistettava tulevaisuuden tarpeita silmällä pitäen. Yksimielisyyttä ei ole työryhmässä saavutettu keskeisistä säännöksistä, kuten soveltamisalasta, jaksotyöstä ja yötyöstä. Näiltä osin on esiintynyt syviä näkemyseroja, joiden yhteen sovittaminen on osoittautunut vaikeaksi.

Esitys pohjautuu pitkälti voimassa olevaan työaikalakiin. Esityksessä on ehdotettu muutettavaksi useita keskeisiä lain säännöksiä, mikä aiheuttaisi lähivuosina sekä yritysten että työntekijöiden kannalta haitallista oikeudellista epävarmuutta siitä, mikä on uuden lain täsmällinen sisältö. Voimassa olevan lain säilyttämisellä vältettäisiinkin oikeustilan muuttumisesta väistämättä seuraava epävarmuus. Tulkinnallisen epäselvyyden poistumiseen menisi pitkä aika, kun taas nykylain tulkinta on suurelta osin vakiintunut. Vakiintuneen oikeustilan säilyttäminen on itsessään merkityksellistä.

EK kannattaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä erityisesti työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Lakiesityksen mukaan sopimismahdollisuudet laajentuisivat jossain määrin

työajan järjestämisessä keskimääräiseksi, mutta sopiminen voitaisiin estää työehtosopimuksella. Keskimääräisen työajan käyttöä sopimukseen perustuen tulisi EK:n mielestä vielä laajentaa sekä lisätä sopimismahdollisuuksia erityisesti lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksiin. Tässä suhteessa esitys jää selvästi vajaaksi.

EK:n mielestä työaikalain uudistamisen valmistelua ei tule jatkaa mietinnön pohjalta.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

-

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

-

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?

Ainakin seuraavat kohdat lisäävät hallinnollista kuormitusta:

- työvuoroluettelon laatiminen vähintään viikoksi
- työnantajan velvollisuus perustella osa-aikatyön järjestämisestä kieltäytymisen syy
- korvaavan vuorokausilevon antamisen tiukentaminen.

Esityksessä on jonkin verran tasapainottavia elementtejä, joten EK arvioi hallinnollisen taakan lisääntyvän lievästi.

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:

Nykyisen työaikalain soveltamisalan ongelmana on ollut se, että lakia pääsääntöisesti sovelletaan silloinkin, kun työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan tehtävien suorittamista valvotaan lähinnä työn tuloksen perusteella. Esityksessä ei ole ehdotettu merkittäviä muutoksia lain soveltamisalaan. EU:n työaikadirektiivin sallimat poikkeukset tulisi käyttää täysimääräisesti hyödyksi.

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

Henkilöitä, joiden tulisi nykyistä useammin jäädä työaikalain soveltamisen ulkopuolella, työskentelee yrityksissä tyypillisesti erilaisissa itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä sekä keski johdossa. Lain ei tulisi soveltua itsenäiseen asiantuntijatyöhön.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksessä ei ehdoteta muutettavaksi pääsääntöä siitä, että matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Uutta olisi se, että työnantajan olisi turvattava työntekijälle matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tältä osin ei ole esityksen perusteella selvää, tuleeko työnantajan valvoa työntekijän palautumista matkustamisesta yksilöllisesti. Tällainen ajatus olisi käytännön työelämälle vieras. Niin ikään esityksestä ei käy selville, mitä käytännön toimia palautumisen varmistaminen vaatisi työnantajalta. Työn liian kuormittavuuden ehkäiseminen on joka tapauksessa osa työnantajan työsuojeluvuoroitteita. EK:n mielestä erillistä säännöstä matkustamiseen käytetystä ajasta ei tarvita työaikalakiin.

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?

Nyky sääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

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:

Esityksen mukaan jaksotyön käyttöala joiltain osin laajenisi. EK:n mielestä lähtökohtana olisi tullut olla jaksotyön vielä laajempi salliminen.

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

Esityksen mukaan jaksotyötä ei voitaisi enää teettää mm. elokuvien ja tv-sarjojen tuotannossa, millä on erittäin haitallisia vaikutuksia koko alalle. Jaksotyö tulee jatkossakin sallia elokuvien ja tv-sarjojen valmistuksessa.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa oleva laki kieltää lähtökohtaisesti yötyön teettämisen. Yötyön tarve on viime vuosina lisääntynyt, kun palveluille on entistä enemmän kysyntää vaihtelevina vuorokaudenaikoina. Vähittäiskauppojen aukioloaikojen vapauttaminen on ollut merkittävä osa tätä suuntausta. Työaikalain tulee pysyä yhteiskunnassa ja kuluttajien asiointitottumuksissa tapahtuneen kehi-tyksen rinnalla.

Lakiesitys sallisi yötyön säännöllisen teettämisen vain laissa mainituissa töissä ja muutoin poikkeusluvalla. EK:n mielestä yötyö tulisi yhteiskunnan muutosten vuoksi sallia kaikenlaisissa töissä. Tällä tavoin laki vastaisi paremmin myös tulevaisuuden tarpeisiin. Yötyön vapauttamiselle ei ole EU-sääntelystä kukaan johtuvia esteitä.

Lakiesityksessä on pyritty jonkin verran ottamaan huomioon yötyön lisääntynyttä tarvetta. Esityksen erittäin merkittäväksi epäkohdaksi jää kuitenkin se, että vähittäiskaupan yötyökieltoa ei olla esittämässä purettavaksi. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että kauppojen aukioloaikojen rajoituksista on luovuttu kumoamalla liikeaikalaki. Yötyön rajoitusten säilyttäminen voisi pahimmillaan mitätöidä kauppojen aukioloaikojen vapauttamisen.

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

Esim. vähittäiskauppa.

Mikä tulisi olla määrävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

Rajoitukset ylipäätään tulisi purkaa ja pitäytyä direktiivin sääntelyssä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Sopimisen tuntimääräisiä rajoja tulisi laajentaa. Sopimisen tulisi olla mahdollista, ellei sitä työehtosopimuksessa olisi nimenomaisesti kielletty. Vain nimenomainen tes-määräys estäisi sopimisen. Esitetty säännös työehtosopimuksen ja säännöksessä tarkoitetun paikallisen sopimisen suhteesta on epäselvä ja liian tulkinnanvarainen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaika koskeva esitys on yhteydessä soveltamisalapoikkeuksiin. Joustotyöaika ei välttämättä merkitse, että työn järjestelyjen joustavuus lisääntyisi, sillä joustotyöaika koskeva sopimus olisi irtisanottavissa, jolloin työntekijä palaisi lähtökohtaisesti yleisten työaikasääntöjen alaisuuteen. Koska esityksen perusteella joustotyöajalle ei jäisi joustavuutta aidosti lisäävää käyttöalaa, EK vastustaa sitä koskevaa esitystä. Vähintäänkin esityksen perusteluista tulisi käydä ilmi, että työn luonne voi joustotyöajassa muodostua niin itsenäiseksi, että joustotyöaikasopimuksen irtisanomisen jälkeen työntekijä jää lain soveltamisen ulkopuolelle.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankit voivat parhaimmillaan toimia mekanismeina, joilla tasoitetaan vaihtelevaa työn määrää ja jotka mahdollistavat työntekijöille vapaan pitämisen hiljaisempina aikoina. Työaikapankkijärjestelyt ovat hyödyllisiä sekä työnantajille että työntekijöille, mistä osoituksena on se, että useiden alojen työehtosopimukseen on otettu asiaa koskevia määräyksiä.

Nyt esitetty työaikapankkisäännös ei EK:n mielestä vastaa tyydyttävällä tavalla työelämän tarpeisiin. Säännös jää kauas joustavuudesta, jonka on luonteenomaista työehtosopimuksin sovituille työaikapankeille. Näille järjestelyille on ominaista, että myös säännöllistä työaika saadaan siirtää pankkiin. Esitetyn säännöksen mukaan työaikapankkiin voitaisiin siirtää vain säännöllisen työajan lisäksi tehtäviä tunteja, mitä on pidettävä vakavana puutteena. Esitetystä muodosta säännös johtaisi käytännössä työaikapankkeihin, joiden käyttäminen lyhentäisi säännöllistä työaika. Jousto olisi näissä työaikapankeissa yksisuuntaista, eikä se edistäisi työaikapankkien käyttöönottoa. Säännös

toisi varsin vähän uutta nykytilaan, jossa työaikalaisien samoin kuin liukuvan työajan kertymien muuttaminen vapaaksi on jo mahdollista.

Lakiin otettava säännös, jotta se olisi käytännön työelämässä hyödyllinen, tulisi muotoilla mahdollisimman yleisluontoiseksi siten, että se mahdollistaisi työpaikalla sovittavat monipuoliset järjestelyt. Nyt esitetty pykälä ei palvele tätä tarkoitusta. Säännös perustuu eri periaatteille kuin työehtosopimuksissa sovitut työaikapankit. Tästä johtuu, että säännös ei toimi hyvänä esimerkkinä työehtosopimusten edelleen kehittämiseksi vaan saattaa viedä työehtosopimus-käytäntöä ei-toivottuun suuntaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

EK vastustaa pykälän 4 momenttia, joka velvoittaisi työnantajan perustelemaan kieltäytymisensä syyt. Vähintäänkin perusteluissa tulisi mainita, että syytä ei vaadita mitään tiettyä sisältöä tai luonnetta.

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

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pykälän 6 momentin mukaan viikoittaista ylityötä olisi joustotyöajassa vapaapäivänä tehty työ. Tämä pitää EK:n käsityksen mukaan paikkansa silloin, kun viikoittainen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Jos sovittu työaika alittaa tämän, vapaapäivänä tehty työ voi olla joko lisätyötä tai ylityötä riippuen siitä, miten ylityön muodostumista tarkastellaan (vrt. 3 momentti) ja onko tarkastelujakson lisätyö jo tehty. Esitetyn 6 momentin perusteella kaikki vapaapäivänä tehty työ olisi kuitenkin ylityötä. Säännöstä tulisi tarkistaa siten, että vain työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olisi ylityötä, ellei se olisi vuorokautista ylityötä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin aloittamis- ja lopettamistyöstä. Nykylain mukaan se on sallittu ko. momentissa mainittujen tilanteiden lisäksi työssä, jota TAL 39.2 §:ssä tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä. Tämä säännös tulee säilyttää esityksessä. Aloittamis- ja lopettamistyöstä sopiminen tulisi siis sallia nykylain tapaan esityksen 38.1 §:ssä mainittujen työntekijöiden kanssa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Toisin sopimisen ydinaluetta ehdotetaan kavennettavaksi, kun kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta ei voitaisi edes työehtosopimuksella sopia lakisääteistä tasoa alhaisemmin. EK ei voi hyväksyä tätä sopimisen rajoitusta. Työaikakorvausten tulisi päinvastoin olla sovittavissa toisin työsopimuksella.

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:

-

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Vaikeuttanevat työvuorosuunnittelua.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Direktiivistä ei johdu velvoitetta korvata viikkolevon aikana tehty työ säännöllisen työajan lyhennyksenä tai rahana. EK:n mielestä viikkolepokorvauksesta tulisi luopua ja säätää direktiivin mukaisesti korvaavan viikkolevon antamisesta (pitempi vapaa-aika, ei työajan lyhentäminen).

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan työvuoroluettelo olisi laadittava vähintään viikoksi ja se olisi toimitettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista.

Työvuoroluettelon muuttaminen ei olisi edelleenkään mahdollista kuin työntekijän suostumuksella tai painavasta syystä. Työnantajan olisi näin ollen tiedettävä työntekijän säännöllisen työajan sijoittuminen viimeistään kaksi viikkoa ennen työvuoroluettelon kattaman ajanjakson päättymistä.

EK toteaa, että työvuoroluettelon laatimismahdollisuudet riippuvat siitä, kuinka hyvin työnantaja voi ennakoida tarjolla olevan työn ajallista sijoittumista. Tämä vaihtelee työn luonteen ja toiminnan erityispiirteiden mukaan. Kunkin alan tarpeita on huomioitu sillä, että työvuoroluettelosta on otettu määräyksiä työehtosopimuksiin. Työaikalaki tulee puolestaan yleislakina sovellettavaksi kaikenlaiseen työhön. Sen vuoksi työvuoroluetteloa koskeva lain säännös tulee säilyttää riittävän joustavana työn järjestelyjen kannalta.

Esitys johtaisi siihen, että työnantajan halukkuus sopia korkeasta osa-aikaisesta työajasta vähenisi silloin, kun työajan sijoittumista ei voitaisi määrittää etukäteen. Koska säännöllinen työaika olisi suunniteltava jopa kaksi viikkoa aikaisemmin, työnantajan olisi järkevää sopia vähäisestä kiinteästä työajasta ja täydentää työvoiman tarvetta tarjoamalla työntekijälle myöhemmin lisätyötä. Esitetty säännös ylipäättään on vastoin pyrkimyksiä vahvistaa työvuoroluettelon asemaa ja työvuorojen sijoittumisen ennakoitavuutta. Se lisäisi todennäköisesti ns. vaihtelevan työajan työsopimusten määrää.

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:

Toisinsopimismahdollisuus kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaukseen tulee palauttaa kuten nykylaissa.

Pykälän 3 momentin 1. virkkeessä viitataan 5 §:n vuorokautisen työajan rajoituksiin. 5 §:ssä ei kuitenkaan säädetä pelkästään vuorokautisesta vaan myös viikoittaisesta työajasta. Momentissa mainittu tes-osapuolten sopimisoikeus koskee käytännössä juuri viikoittaisen työajan pidentämistä, koska vuorokautinen työaika on mahdollistaa pidentään jo esityksen 34.1 §:n nojalla. Vastaava poikkeus on mahdollista toteuttaa myös viranomaisen poikkeusluvalla, ks. esityksen 39.1 §. Ko. säännöksessä viitataan 5 §:n säännöllistä työaika koskeviin säännöksiin. Samansisältöinen viittaus tulee sisällyttää yllä olevaan säännökseen.

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:

-

Kärkkäinen Mika
Elinkeinoelämän keskusliitto EK