

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Ei, nykyinen sääntely vastaa työelämän tarpeita

Yleiset kommentit esityksestä:

Esitys ei riittävällä tavalla huomioi yhteiskunnassa ja työelämässä jo tapahtuneita eikä odotettavissa olevia muutoksia. Esitys ei sisällä sellaisia uudistuksia, jotka olisivat omiaan helpottamaan työllistämistä vaan pikemminkin päin vastoin. Jotkut esityksen kohdat lisäävät huomattavasti työnantajan hallinnollista taakkaa nykylakiin verrattuna. Esitys sisältää lukuisia kohtia, jotka ovat omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia ja siten epävarmuutta työpaikoilla. Esitys ei myöskään riittävällä tavalla huomioi EU-lainsäädännön mahdollistamaa liikkumavaraa säännöksiin.

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?

Esitys 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:

Esitys laajentaa tarpeettomasti työaikalain soveltamisalaa aikaisemmasta. 1)- kohdassa tulisi edelleen nimenomaisesti todeta nykyisessä laissa oleva ".. tai johtamistehtävään välittömästi rinnastettava itsenäinen tehtävä". Johtamistehtävään välittömästi rinnastettavat itsenäiset tehtävät ovat pääsääntöisesti sellaisia, joissa työntekijä voi itse määritellä tarkemman ajankäyttönsä ja tästä syystä näitä tehtäviä ei tule lisätä lain soveltamispiiriin kuuluvaksi.

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

Erilaiset itsenäiset asiantuntija- ja keskijohdon tehtävät ovat useimmiten sellaisia, joissa työn luonteesta johtuen seurataan enemmänkin työn tuloksia kuin siihen käytettyä aikaa. Ajankäyttö voi olla hyvin pitkälle työntekijän tai toimihenkilön itsensä määriteltävissä. Tästä syystä ainakin nämä tehtävät tulisi rajata soveltamisalan ulkopuolelle.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Matkustaminen ei nykyisin mukaan ole työaikaa eikä sen jatkossakaan pidä olla. Ongelmallista on kuitenkin esityksessä mainittu työnantajan velvollisuus riittävään palautumiseen varmistautumisesta. Esityksessä ei ole sen enempää selvitetty, mitä tämä käytännössä edellyttäisi työnantajalta. Matkustaminen on laaja käsite ja riittävän palautumisen arviointi on hyvin tulkinnanvaraista. Matkustamisesta aiheutuva rasitus koetaan yksilötasolla hyvin eri tavalla. Koska työnantajalla jo nyt on velvollisuus seurata ja ehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta, on esitetty säännös toisen lauseen osalta tarpeeton.

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?

Nykysääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Voimassa oleva työaikalaki on toiminut tältä osin hyvin eikä sisällä tulkinnanvaraisuuksia.

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:

Määritelmä vastaa nykylakia, mutta ei vastaa nykyistä työelämää. Teollisuus- tai prosessiteollisuudessa vuorot voidaan järjestää kuvatulla tavalla, mutta sen sijaan palvelualoilla työ on usein järjestettävä toisella tapaa eli työntekijät vaihtuvat yhtäaikaisesti työvuoron vaihtuessa. Kysymys on silloin tosiasiallisesti vuorotyöstä, jossa työpäivä on jaettu esim. aamu- ja iltavuoroon. Määritelmää tulisi muuttaa siten, että vuorotyön käsite ei edellytä vuorojen tunnin yhtäaikaisuutta tai tunnin väliaikaa. Vuorotyön määritelmäksi riittää se, että työpäivä tosiasiallisesti on jaettu kahdessa tai useammassa vuorossa suoritettavaksi.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yhteiskunnan ja työnteon siirtyessä etenevässä määrin 24- tuntisuuteen ja 7-päiväisyyteen on jaksotyö ainoa toimiva tapa järjestää työaika. Esityksen pitäisi sallia työn järjestäminen jaksotyönä mahdollisimman laajalti. Yksityiskohtainen ja tyhjentävä luettelo ei ole oikea tapa säännellä asiaa eikä tällainen luettelo mitenkään ota huomioon tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuvia työelämän muutoksia. Yksityiskohtaisen luettelon sijasta määritelmän tulisi sallia jaksotyön tekeminen silloin, kun työtä sen luonteesta johtuen tehdään suuri osa vuorokaudesta ja kaikkina viikonpäivinä. Tämä määritelmä vastaisi myös tulevaisuudessa tapahtuviin työelämän muutoksiin ilman, että lakitekstiä tarvitsisi myöhemmin muuttaa.

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

Lähes kaikilla matkailuun liittyvillä sekä sesonkiluontoisilla toimialoilla työtä suoritetaan sen luonteen johdosta suuren tai suurimman osan vuorokaudesta ja kaikkina viikonpäivinä. Tällaisia ovat esimerkiksi ohjelmapalveluala (safarit ja vastaavat) sekä hiihtokeskusala. Jaksotyön piiriin kuuluvaksi tulisi määritellä majoitus-, ravitsemis- sekä kulttuuripalvelujen lisäksi matkailun oheispalvelut.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ellei vuorotyön tai jaksotyön määritelmää muuteta edellä esittämällämme tavalla, on yötyön määritelmä tarpeettomasti aivan liian tiukka eikä vastaa yhteiskunnassa ja työelämässä jo

tapahtuneisiin ja edelleen tapahtuviin muutoksiin. Tulevaisuudessa etenkin erilaisia palveluita tullaan etenevässä määrin edellyttämään myös kello 23-06 välisenä aikana. Näitä ovat jo nyt muun muassa monet erilaiset matkailun oheispalvelut. Lisäksi esimerkiksi liikeaikalain kumoamisen myötä kauppojen aukiolo on vapautettu. Vähittäiskaupan yötyökieltoa ei kuitenkaan esitetä purettavaksi joka käytännössä mitätöi kauppojen aukiolon vapauttamisen. Kaiken kaikkiaan yötyö tulisi kokonaisuudessaan vapauttaa, jolloin laki myös vastaisi tulevaisuudessa mahdollisesti esiintyviä tarpeita ilman, että lakia olisi tarpeellista muuttaa.

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

Kyllä on. Monissa matkailuun ja sen oheispalveluihin liittyvässä toiminnassa työtä joudutaan suorittamaan kello 23-06 välisenä aikana.

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdoillistaa yötyön tekemisen?

Joko yötyön tekeminen tulisi vapauttaa kokonaan tai sitten yksityiskohtaisen luettelon sijasta määritellä niin, että yötyötä saa teettää säännöllisesti silloin, kun työtä sen luonteensa mukaisesti tehdään myös kello 23-06 välisenä aikana.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työehtosopimuksilla tulee edelleen voida sopia mahdollisimman monesta säännöksestä laista poiketen. Tämä on yksi tapa vastata toimialakohtaisiin erityistarpeisiin, joita työaikalaki yleislakina ei huomioi.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Osapuolten välinen sopimisoikeus on lähtökohtaisesti hyvä, mutta sopimisoikeutta ei pitäisi rajata toissijaiseksi työehtosopimukseen nähden. Yrityskohtaisesti voi olla tarpeita ja osapuolten kesken järkevää sopia työajan pidentämisestä vaikka työehtosopimus ei tällaista valtuutusta antaisikaan. Määräys on myös epäselvä siltä osin, että onko sopiminen mahdollista jos työehtosopimus ei sitä nimenomaan kiellä vai onko sopiminen mahdollista vain, jos työehtosopimus sen nimenomaisesti sallii. Kaikkiaan osapuolten keskinäistä sopimisoikeutta ei pidä rajoittaa, vaan sopimisoikeuden tulee päteä työehtosopimusmääräyksistä huolimatta. Työaikalaki on kuitenkin normihierarkiassa lähtökohtaisesti työehtosopimusten yläpuolella.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Nykyiseen työaikalakiin verrattuna tällä hetkellä soveltamisalan ulkopuolella olleet työntekijät tulisivat 1 §:n kohdalla kuvaamallamme tavalla lain soveltamispiiriin ja mahdollisesti joustotyöajan piiriin. Asianlaita ei kuitenkaan käytännössä välttämättä ole näin, koska joustotyöajan käyttö perustuisi osapuolten väliseen sopimiseen ja ellei sopimusta synny, työntekijä kuuluisi yleisten

työaikamääräysten piiriin. Esitetty uusi soveltamisalapykälä supistettuine poikkeuksineen sekä joustotyöaikaa koskeva määräys siten tosiasiallisesti laajentavat työaikalain soveltamisalaa aikaisemmasta. Esitetty säännös ei lisää työelämän joustavuutta vaan kokonaisuutena arvioiden kaventaa sitä. Osapuolten välistä sopimisoikeutta ei myöskään tulisi rajoittaa viittaamalla työehtosopimukseen, vaan sopimisoikeus pitäisi olla olemassa työehtosopimusmääräyksistä huolimatta sopimisen edellytysten muutoin täytyessä.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankkia koskeva määritelmä on tässä muodossa toteuttamiskelvoton, koska se ei mahdollista säännöllisen työajan tuntien siirtämistä pankkiin. Näin ollen pankkia ei ole mahdollista hyödyntää niin, että hiljaisena aikana tehtäisiin työtä normaalia vähemmän ja kiireaikana enemmän niin sanotusti tunti-tunnista. Kyse näyttäisi olevan enemmänkin vain lisä- ja ylityön vaihtamisesta vapaana annettavaksi, joka on mahdollista jo nykyisen työaikalain mukaan. Työehtosopimusten mukaiset työaikapankit taas useimmiten mahdollistavat myös säännöllisen työajan vaihtelut ja pankittamisen, joka on kannattavan toiminnan ja vakituisten työsuhteiden edellytys eräillä sesonkialoilla kuten matkailussa. Tunteja täytyy voida tehdä sesonkiaikana sisään tunti-tunnista, jotta työsuhde voidaan pitää vakituksena antamalla sesonkiaikana sisään tehdyt tunnit palkallisena vapaana sesonkiajan ulkopuolella. Säännös on myös epäselvä siltä osin, tulisiko säännöllisen työajan ylittävät tunnit siirtää pankkiin korotettuna vaiko tunti-tunnista. Sopimisoikeutta ei myöskään tulisi alistaa työehtosopimuksen mahdollisille määräyksille vaan työaikapankista pitää voida sopia suoraan työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimusmääräysten sitä estämättä. Esitetty säännös on omiaan sekoittamaan jo toimivia työaikapankkijärjestelmiä sekä työaikapankeista sovittuja työehtosopimusmääräyksiä eikä sitä tule tässä muodossa toteuttaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Varsin usein osa-aikatyöntekijä tai määräaikaisessa sesonkityössä oleva työntekijä haluaisi tehdä työtä yli säännöllisen työajan silloin, kun työtä on runsaammin tarjolla. Tämä on tyypillistä tilanteessa, jossa muutoin vähäistä työtuntimäärää tekevällä tai vain osan vuodesta työllistyvällä työntekijällä olisi mahdollisuus esimerkiksi sesonkiaikana määräaikaisesti huomattavasti suurempaan työtuntimäärään. Etenkin monella matkailuun liittyvällä toimialalla on mahdollisuus joinakin kuukausina tehdä työtä yli säännöllisen työajan, kun taas joinakin kuukausina työtä on tarjolla hyvin vähän. Sama koskee vakituksessa työsuhteessa olevia osa-aikatyöntekijöitä esim. ravintola-alalla sesonkiaikaan. Oikeuskäytännössä tällainen lisä- tai ylityön tekeminen kuitenkin katsotaan työnantajan hiljaisesti hyväksymäksi ja siten korotetulla palkalla korvattavaksi lisä- tai ylityöksi. Tästä syystä näitä pyydettyjä tunteja ei ole mahdollista antaa entisestään palveluksessa olevalle työntekijälle, vaan työ teetetään vaikka vuokratyönä, joka on puolestaan lisätunteja

haluavan ja jo työsuhteessa olevan työntekijän kannalta katsottuna täysin järjetöntä. Silloin kun työtä olisi normaalia runsaammin tarjolla ja hän sitä haluaisi tehdä, niin työtä ei voida korotetun palkan maksamisen välttämiseksi antaa, vaikka molemmat osapuolet tietäisivät, että seuraavassa kuukaudessa työtä ei ole laisinkaan tarjolla. Laissa tai sen perusteluissa tulisi nimenomaisesti selvästi ja erikseen mainita, että lisä- tai ylityötä ei ole työ, joka perustuu työntekijän itsensä tekemään pyyntöön työskennellä tilapäisesti tai määräaikaisesti yli säännöllisen työaikansa. Näyttövaikeuksien välttämiseksi pyyntö voisi olla kirjallisesti tehty.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitetty määräys lisätyön tekemiseen edellytettävästä suostumuksesta niin sanottujen vaihtelevan työajan sopimusten osalta lisää työnantajan hallinnollista taakkaa. Suostumus lisätyöhön voidaan nykyisen lain mukaan antaa jo työ sopimusta tehtäessä ja tämä on kaikkein toimivin tapa. Esitetty säännös ei ole omiaan lisäämään halukkuutta työllistämiseen tilanteissa, joissa työnantaja ei ole aivan varma miten työtä kulloinkin on tarjolla.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen 3 momentissa oleva kirjaus jaksotyössä maksettavasta korvauksesta jakson katketessa kesken vastaa nykyistä lakia, mutta on jo nykyiseen lakiin laadittu käytäntöä täysin ymmärtämättä. Säännös johtaa ylikompensatioon eli lisä- ja ylityökorvauksen maksamiseen tilanteissa, joissa jakso katkeaa kesken poissaolon ollessa kuitenkin palkallista vaikka ilman poissaoloa vastaavaa lisä- ja ylityökorvausta ei olisi maksettu. Esimerkki: kolmiviikkoisjakson säännöllinen työtuntimäärä on 112,5 tuntia. Työvuorolista on laadittu siten, että jakson ensimmäisellä viikolla on 45 työtuntia/ 5 työpäivää, jakson toisella viikolla 45 työtuntia/ 5 työpäivää ja jakson kolmannella viikolla 22,5 tuntia/ 3 työpäivää sekä 2 tasoitusvapaata. Työntekijä sairastuu ennen jakson kolmannen viikon alkamista ja saa viimeiseltä jakson viikolta täyden sairausajan palkan. Sanamuotonsa mukaan toteutunut keskimääräinen työaika on 10 työpäivää kohti 90 tuntia, joka johtaa 10 x 1 ylityötunnin korvaamiseen 50 %:lla korotetulla palkalla. Jos työntekijä ei olisi sairastunut, hän olisi kuitenkin saanut vain normaalin palkkaansa ilman muita korvauksia. Yleisten oppien mukaan taas sairaus ei voi tuoda työntekijää parempaan asemaan, mitä hänellä olisi ollut ilman sairastumista. Kaikkiaan on todettava, että kyseinen säännös toimii tarkoituksensa mukaisesti vain silloin, kun jakso katkeaa kesken työsuhteen alkamisen tai päättymisen tai muun palkattoman poissaolon vuoksi. Vuosiloman, sairauden tai ylipäätään palkallisen poissaolon perusteella tapahtuvan katkeamisen yhteydessä säännös johtaa aina perusteettomaan ylikompensatioon. Tästä syystä sen sanamuotoa tulisi muuttaa kuulumaan niin, että "Jos ajanjakso on keskeytynyt työsuhteen alkamisen, päättymisen tai palkattoman poissaolon vuoksi, lasketaan kuinka monta tuntia..." , jolloin ylikompensaatiota ei synny ja säännös olisi ymmärrettävä.

Yhteiskunnan ja työelämän siirtyessä yhä etenevässä määrin 24- tuntiseksi ja 7 päivää viikossa auki olevaksi ei ole mitään perusteita sille, että sunnuntai- tai pyhäpäivänä tehtävää työ on työnantajalle

kalliimpaa kuin muuna päivänä. Tästä syystä koko sunnuntaityökorvaus tulisi lakiperusteisena poistaa tai ainakin sen tasoa tulisi huomattavasti madaltaa. Etenkin matalakatteisilla palvelualoilla kaksinkertaisen palkan maksaminen käytännössä estää sunnuntaisin tai pyhäpäivisin tehtävän työn teettämisen kokonaan. Sunnuntaikorvauksen poistaminen tai merkittävä alentaminen lisäisi monella alalla huomattavasti työllisyyttä joko lisääntyvien työtuntien tai kokonaan uusien työsuhteiden muodossa. Määritelmä "kansallisena juhlapäivänä" on myös tulkinnanvarainen, koska tällaisia varsinaisia kansallisia juhlapäiviä lienevät vain itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä. Muut juhlapyhät ovat ennen kaikkea kirkollisia juhlapäiviä. Tässä mielessä voimassa olevan lain sanamuodot "sunnuntai" ja "kirkollinen juhlapäivä" ovat kuvaavampia.

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:

Esityksessä esitetään jaksotyön lepoaikaa lisättäväksi nykyisestä 9 tunnista 11 tuntiin. Muutosta perustellaan jaksamisenäkökohdilla. Esitetty muutos on käytännön työelämälle vieras ja toteuttamiskelvoton. Jaksotyötä tehdään mm. majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, jossa matkailun sesonkiajat ovat lyhyet. Muutos tarkoittaisi pienemmissä toimipisteissä sitä, että sama henkilö ei voi työskennellä sekä iltavuorossa että aamuvuorossa. Nyt esimerkiksi pienessä hotellissa sama työntekijä voi sesonkiaikaan työskennellä iltaravintolassa ja aloittaa seuraavan päivän aamiaisuusvuorossa. Esitetty 11 tunnin lepoaika johtaisi siihen, että aamuvuoroon pitäisi palkata toinen työntekijä - tällöin puolestaan "alkuperäiselle" työntekijälle ei ehkä voitaisi tarjota enää laisinkaan kokoaikatyötä. Kokoaikatyö olisi pilkottava useampaan osa-aikaiseen työsuhteeseen, jotta vuorokausilepoajat täyttyisivät. Nykyinen 9 tunnin vuorokausilepo on ollut toimiva määräys eikä lepoaikaa pidä lisätä.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Esitetty muutos on huono ja vähentää mahdollisuuksia kokoaikatyöhön palkkaamiseen pienemmissä toimipisteissä, kts. edellinen vastaus.

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:

Esitetty määräys työvuoroluettelon julkaisemisesta viikkoa ennen sen voimaan tulemistä on etenkin monelle palvelujen kysynnän vaihtelusta riippuvaiselle toimialalle hankala tai mahdoton noudattaa. Työvuoroluettelon laatimista koskeva säännös tulisi säilyttää riittävän joustavana.

Esitetty työntekijän oikeus kieltäytyä listalle merkitystä työvuorosta niin sanotun vaihtelevan työajan työsuhteissa on täysin toteuttamiskelvoton. Tämä määräys tarkoittaisi sitä, että jo laadittu työvuoroluettelo tulisi laatia - myös muiden työntekijöiden kohdalta - kokonaan uudelleen vaihtelevan työajan työsuhteessa olevan työntekijän kieltäytyessä työvuoroluetteloon merkitystä työvuorostaan. Jonkunhan nimittäin se suunniteltu työvuoro kuitenkin pitää tehdä. Tällaisenaan esitys on omiaan lisäämään epävarmuutta työvuorojen toteutumisesta kaikkien työntekijöiden osalta sekä johtaa vähintään kaksinkertaiseen tai useampaan (riippuen moniko siihen oikeutettu kieltäytyy ja missä vaiheessa) työvuoroluetteloiden laadintaan sekä lisää merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa. Jos edellä kuvatun tapainen oikeus vaihtelevan työajan työsuhteessa oleville katsotaan välttämättömäksi toteuttaa, niin ainoa toimiva tapa on se, että hän hyvissä ajoin ennen työvuoroluettelon laatimista perusteineen kirjallisesti ilmoittaa ajankohdan tai - kohdat, jolloin hän kieltäytyy työvuoroista. Tällöin laadittavaa työvuoroluetteloa ei enää tarvitse muuttaa ja muutkin työntekijät voivat luottaa ensimmäisestä julkaistavasta työvuoroluettelosta ilmeneviin työvuoroihinsa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitystä tulisi selkeyttää viimeisen momentin osalta siten, että työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle on pyydettyessä toimitettava jäljennös jne. "kyseisen työntekijän osalta". Tieto- ja yksityisyyden suojaan perustuen ei voida ajatella, että luottamusmiehellä olisi oikeus tutustua työvuoroluetteloihin tai työaikakirjanpitoon myös sellaisten henkilöiden osalta, jotka eivät ole halunneet tästä valtuutusta tai lupaa luottamusmiehelle antaa. Tämä ei liene säännöksen tarkoituksenaan, mutta tulkintaepäselvyyksien välttämiseksi kirjausta on syytä täsmentää.

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

On hyvin tärkeää, että työehtosopimuksilla voidaan mahdollisimman monesta työaikalain määräyksestä sopia toisin. Yleislakina laki ei riittävästi huomioi eri toimialojen tarpeita.

Sen sijaan 8 ja 9- kohtien mukainen oikeus sopia toisin vain sunnuntaina mutta ei kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta on täysin käsittämätön ja huomattava muutos nykylakiin verrattuna. Nykyinen laki mahdollistaa se, että sunnuntai- tai kirkollisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta voidaan lain 100 % korotuksen sijasta työehtosopimuksilla sopia muutakin. Yhteiskunnan yhtä enemmän siirtyessä 7-päiväiseen toimintaan on hyvin tärkeitä, että edes työehtosopimuksilla on mahdollisuus sopia muustakin kuin 100 % korvauksesta. Etenkin monilla matalakatteisilla palvelualoilla olisi täysin välttämätöntä työllistämismahdollisuuksien parantamiseksi saada sunnuntai- ja kansallisiin juhlapäiviin kohdistuva yksittäisen työpäivän hinta alhaisemmaksi ja työehtosopimus tarjoaa tähän nykylain mukaan keinon jos vain työehtosopimusosapuolet sen yhdessä järkeväksi ja mahdolliseksi katsovat. Esitettyä säännöstä tulee ehdottomasti muuttaa niin, että työehtosopimuksella voidaan edelleen sopia niin sunnuntaina kuin kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta toisin, kuin laissa on säädetty eikä rajata toisin sopimisoikeutta ainoastaan sunnuntaipäiviin. Esitys ei ole omiaan kohentamaan mahdollisuuksia työllistämiseen.

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:

-

Lindström Eero
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry - Työmarkkinaosasto