

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:

Esityksessä on paljon hyviä elementtejä, mutta jatkovalmistelussa on kiinnitettävä erityisesti kahteen asiakokonaisuuteen huomiota: soveltamisalaan sekä vapaa-ajalla työasioissa matkustamiseen.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Voimassaoleva laki ei vastaa asiantuntijatyön muuttuneisiin tarpeisiin.

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?

-

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:

Tradenomiliitto TRAL ry toteaa, että asiantuntijatehtävissä ja keskijohdossa työskentelevät työntekijät tulee ehdottomasti pitää jatkossakin lain soveltamisalan piirissä ja pitää hyvänä, että työaikalain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi.

Myös asiantuntijat ja keskijohto ovat työaika-suojelun tarpeessa. TRAL:n vuosittaisen jäsentutkimuksen mukaan asiantuntija-asemassa olevat ja keskijohtoon kuuluvat liiton jäsenet tekevät jatkuvasti työsopimuksessa sovittua pidempää työaika ja vain noin 20 %:lle korvataan ylityö työaikalain mukaisesti korotettuna. He eivät kuitenkaan käytännössä voi tosiasiallisesti itse päättää työajoistaan, vaan ne määräytyvät työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevien seikkojen, kuten työnantajan määräyksen ja asiakkaiden tarpeiden perusteella.

TRAL:n mielestä lakiehdotuksen perustelut ovat näiltä osin jossakin määrin epäselvät ja ristiriitaiset eikä niistä käy riittävän yksiselitteisesti ilmi, missä soveltamisalan raja kulkee ja mitkä seikat ovat keskeisiä lain soveltamisalaa määriteltäessä. Tästä syystä TRAL esittää, että lain perusteluja tarkennetaan siten, että niistä käy mahdollisimman yksiselitteisesti ilmi, että lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain sellaiset henkilöt joilla on tosiasiallinen työaika-autonomia.

Eryteisesti ehdotetun 2 § 1 momentin 1 kohdan perustelut ovat epäselvät ja niitä tulisi selventää. Perusteluissa tulisi todeta yksiselitteisesti, että 1 kohdan perusteella työaika-sääntelyn ulkopuolelle jää ainoastaan yrityksen tai sen itsenäisen osan ylin johto. Sen sijaan suuressa organisaatiossa ylimmän johdon alaisuudessa työskentelevien johtajien aseman tulee määrittyä 2 kohdassa säädettyjen kriteerien mukaisesti. Vastaavasti heitä koskevat perustelulausumat tulisi siirtää 1 kohdasta 2 kohdan perusteluihin. Tällaiset johtajat eivät käytännössä hoida yrityksen tai sen itsenäisen osan johtotehtäviä, vaikka heillä ehkä saattaa ollakin johtava asia tietyissä asiakysymyksissä tai yrityksen osatoiminnoissa.

Näiltä osin 1 kohdan perusteluissa olevat viittaukset erityisesti liittyen muihin seikkoihin kuin henkilön tosiasiallisiin tehtäviin ja toimivaltuuksiin sekä tämän muodolliseen organisatoriseen asemaan ovat omiaan hämärtämään sitä, ketkä jäävät tämän kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Esimerkiksi ehdotuksen sivulla 50 olevat viittaukset työntekijän tosiasialliseen työaika-autonomiaan ja työsuhteen ehtoihin hämärtävät sitä, ketkä jäävät tämän poikkeuksen perusteella soveltamisalan ulkopuolelle, ja ne tulisi siirtää 2 kohdan perusteluihin. Viittaus asioiden johtamiseen (asiajohtaminen matriisiorganisaatiossa) tulisi poistaa kokonaan, koska tällä seikalla ei voi olla merkitystä työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä. Työntekijän suojan tarpeen kannalta merkityksellistä on se, miten itsenäisesti tämä voi määritellä työaikansa pituuden, sijoittelun ja työn tekemisen paikan.

Säännöksen 2 kohdan perusteluja tulisi täsmentää siten, että siitä käy yksiselitteisesti ilmi, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan sellaiset työntekijät, joilla ei ole tosiasiallisesti työaika, jota näiden edellytettäisiin noudattavan, ja joilla näin ollen on myös tosiasiallisesti vapaus päättää paitsi työn ajankohdasta ja paikasta myöskin työajan pituudesta.

Ehdotuksen sivulla 51 todetaan esimerkiksi, että soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat työntekijät, joille ei ”ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa”, ja että ”poikkeuksen soveltaminen ei toisaalta estyisi sen vuoksi, että työntekijän työsopimukseen olisi merkitty työaika koskeva ehto, jos työntekijän asema tai työtehtävät ovat edellä kerrotulla tavalla itsenäisiä”. Näistä kirjauksista voi saada käsityksen, jonka mukaan pelkästään se, että työaika ei ole määritelty, voi johtaa työaikalain ulkopuolelle jäämiseen, vaikka tosiasiallista työaika-autonomiaa ei olisi ja että työntekijä voi jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle vaikka tälle olisi määritelty työaika, jos hänen työtehtävänsä ovat luonteeltaan itsenäisiä. Tarkoituksena on kuitenkin ollut rajata ulkopuolelle vain sellaiset työntekijät, jotka eivät ole velvollisia noudattamaan työnantajan määrittelemää tai työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevien seikkojen perusteella määräytyvää työaika, ja joilla siten on tosiasiallisesti itsenäinen mahdollisuus määritellä työaikansa. Sillä, onko työaika määritelty vai ei, ei ole tässä suhteessa merkitystä. Merkitystä on sen sijaan sillä, edellytetäänkö työntekijän tosiasiallisesti noudattavan tiettyä säännöllistä työaika.

Asia voitaisiin ilmaista informatiivisemmin esimerkiksi toteamalla, että soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat henkilöt, joilla ei ole velvollisuutta noudattaa tiettyä työaika ja joilla näin ollen on itsenäinen päätösvalta nimenomaan työaikojen osalta. Sen sijaan sillä, millaista päätösvaltaa työntekijä käyttää työtehtävissään tai miten itsenäinen työtehtävä on luonteeltaan, ei voi olla merkitystä työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä. Työntekijällä saattaa olla työssään hyvinkin suuri toimintavapaus ja päätäntävalta, mutta hän voi samalla kuitenkin olla epäitsenäisessä asemassa työaikojen suhteen, ja siten työaikasuojelun tarpeessa.

Edelleen perusteluissa on todettu, että ”työntekijän työajan tulisi kuitenkin kokonaisuutena arvioiden olla sellaista, että hän voi itsenäisesti vaikuttaa työajan sijoitteluun”. Käytännössä lähes kaikki työntekijät voivat vaikuttaa työaikansa sijoitteluun ainakin jossakin määrin. Edellä sanotun sijasta perusteluissa tulisikin todeta, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain työntekijät, jotka voivat päättää työn tekemisen ajasta ja paikasta valtaosiltaan itsenäisesti.

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:

TRAL pitää hyvänä, että työajan määritelmä erotetaan työn tekemisen paikasta, ja että vastaisuudessa työajaksi katsotaan kaikki työn tekemiseen käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään.

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?

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

TRAL katsoo, että työajan lisäksi uuteen työaikalakiin tulisi ottaa säännös työhönsidonnaisuusajasta eli ajasta, joka ei ole työaikaa, mutta muutoin rajoittaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa haluamallaan tavalla. Tällaista aikaa ei tulisi lukea työntekijän lepoajaksi. Työhönsidonnaisuusaikaa on tyypillisesti esimerkiksi työasioissa matkustamiseen käytetty aika sekä erilaisiin työpaikan tilaisuuksiin ja koulutukseen osallistumiseen käytetty aika, jota ei lueta työajaksi.

Työhönsidonnaisuusaika mahdollistaisi työntekijän työstä johtuvan kokonaiskuormituksen huomioimisen sekä mahdollistaisi aikaisempaa paremmin työntekijän työstä palautumisen. Nykyisellään erityisesti säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen aiheuttaa matkustamista edellyttävissä asiantuntijatehtävissä työskenteleville kohtuutonta raskautta.

Työhönsidonnaisuusajan määrä ja siitä työntekijälle aiheutuva rasitus on lisääntynyt viimeisen 20 vuoden aikana erityisesti matkustamisen määrän lisääntymisen vuoksi olennaisesti.

Edellä sanotun perusteella TRAL esittää, että ehdotettua 3 §:ää muutetaan siten, että siihen otetaan määräys, jonka mukaan:

”Työhönsidonnaisuusaikaa on aika, joka ei ole työaikaa, mutta muutoin rajoittaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa haluamallaan tavalla. Muu kuin työaika ja työhönsidonnaisuusaika on lepoaika.”

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 mahdoillistaa 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:

-

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

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:

-

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:

-

Varjonen Mika
Tradenomiliitto TRAL ry - Mika Varjonen