

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:

Nykyinen työaikalaki palvelee vain teollisen yhteiskunnan sekä aikaan ja paikkaan kiinteästi sidoksissa olevan työn tarpeita. Se ei vastaa asiantuntijatyön työaikasuojelun ja joustavuuden nykyisiä vaatimuksia. Ottaen huomioon työn kehityssuunta ja asiantuntijatyön lisääntyminen on uudistus tärkeää tehdä, jotta säännökset saadaan vastaamaan käytännön vaatimuksia. Esityksen joihinkin kohtiin liittyy kuitenkin epätasällisyyksiä, jotka on jatkovalmistelussa korjattava.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Nykytilan kuvauksesta ei ilmene, että todelliset työajat eivät kaikilta osin näy tilastoissa. Palkattomien työtuntien määrä vaihtelee toimialoittain, ja on yleensä suurempi sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Esimerkiksi yksityisen sektorin asiantuntija- ja esimiestyössä vain noin joka neljännelle korvataan lisä- ja ylityöt. Ilmiössä on kysymys eräänlaisesta ”pakkojoustavuudesta” työntekijän vahingoksi ja ”harmaasta ylityöstä”. Asia on tullut esiin tuoreeltaan Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2016 Työolobarometrissa (ennakkotietoja). Sen mukaan noin 13 prosenttia vastaajista kertoi hoitavansa työasioitaan korvauksetta vapaa-ajalla viikoittain tai päivittäin. Kun mukaan otetaan kuukausittain palkatonta ylitöitä tekevien osuus, määrä nousee jo 19 prosenttiin.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Esityksen tavoitteet ovat kannatettavia, mutta yksityiskohtaiset säännökset ja niiden perustelut ovat osin ristiriidassa tavoitteiden kanssa. Ristiriitaisuudet pitää poistaa ja sen jälkeen esitys pitää viedä eteenpäin.

Vaikutukset

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

ks. kohta ”Nykytilan kuvausta koskevat kommentit.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

ks. kohta ”Nykytilan kuvausta koskevat kommentit.

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

Esitys ei lisää hallinnollista taakkaa, mutta kuten muutkin muutokset, tulee siirtymävaiheen ajan aiheuttamaan selvittämisen- ja järjestelmämuutostarpeita. Kokonaisuutena ottaen esitys lisää joustavuutta.

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

Työolobarometrin 2016 aineisto työn valumisesta vapaa-ajalle ja palkattoman ylityön osuus ovat merkittäviä asioita, joihin huomiota tulee kiinnittää.

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lain soveltamisala, 2 § 1 mom. 2), 3) ja 4) kohta

Lain soveltamisala on koko työaikalain perusta. Sen vuoksi soveltamisalapoikkeusten on oltava erittäin tarkkarajaisia ja ennakoitavia.

Soveltamisalapoikkeuksen piiriin voivat kuulua vain ne työntekijät, joilla on työaika-autonomia. Heillä ei ole sitovasti ennakolta määriteltyä työaikaakaan eikä heidän työaikaansa tästä syystä valvota välittömästi tai välillisesti. Tällaisten työntekijöiden on voitava tosiasiallisesti päättää työskentelynsä ajankohdasta ja määrästä. Perusteluissa on näiltä osin useita ristiriitaisuuksia, jotka jättävät epävarmaksi, milloin lakia sovelletaan ja milloin ei. 2/4 Akava ry

Esimerkiksi perustelujen mukaan lain ulkopuolelle voisivat jäädä sellaiset työntekijät, jotka voivat itse päättää työajoistaan ja joiden työaikaakaan ei mitata tai määritellä ennalta. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työntekijällä ei olisi noudatettavaa säännöllistä työaikaakaan.

Toisaalta, vaikka työajan mittaaminen tai ennalta määrittäminen on lähtökohtaisesti poissuljettu, perusteluissa on todettu, että soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä voi olla

työsopimuksessa määritelty työaika. Edelleen perusteluissa on todettu, että työntekijä voi jäädä lain ulkopuolelle, jos hän voi vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka työsuhteen ulkopuolisten tahojen aikataulut ja tarpeet vaikuttaisivat suureltakin osin siihen, milloin työtä on tehtävä.

Tämä voi johtaa siihen, että lain soveltamisala tosiasiallisesti supistuu nykyisestä. Asiantuntijatyössä työntekijöillä yleensä on jossakin määrin mahdollisuus vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka näiden työajat määräytyisivät merkittävässä määrin ulkopuolisten tarpeiden mukaisesti. Nykyisellään esitys on omiaan johtamaan tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu enimmäistyöaikojen ja muun työaika-suojelun ulkopuolelle ilman, että tällä on tosiasiallista vapautta päättää työajoistaan.

Ristiriitaisuudet tulee poistaa perusteluista. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävillä työntekijöillä ei voi olla sitovasti sovittua työaika ja heillä pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan itsenäisesti tätä oikeutta perusteluissa mitenkään rajoittamatta. Tämän vuoksi laissa ja sen perusteluissa on nimenomaisesti ja yksiselitteisesti todettava, että poikkeuksen piiriin kuuluvat työntekijät, joilla ei ole ennalta määriteltyä työaika ja joiden työaika ei näin ollen myöskään valvota.

Työajan määrittelyn, mittaamisen ja valvonnan puute voivat johtaa työttömyysturvassa tilanteeseen, jossa ns. työssäoloehdon kertymiseen tai sovitellun päivärahan maksamiseen liittyvän työaikaedellytyksen ei katsota täyttyneen. Tästä syystä työttömyysturvalaissa säädettyä työssäoloehto on muutettava vastaamaan tulevaisuuden työelämän muutoksia. Tarvittavat muutokset on säädettävä tulemaan voimaan samanaikaisesti työaikalain voimaantulon kanssa.

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

2 § 1 momentin 2) kohdan perusteluissa rajataan lain ulkopuolelle kirkon hengellisen työn tekijät. Heidän kohdallaan tarkastelu tulee tehdä yksittäistapauksittain samojen kriteereiden perusteella kuin muutoinkin 2) kohdan poikkeusta sovellettaessa.

Lakiesityksessä ei ole otettu huomioon puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen työaika-suojelun toteutumista. Puolustusvoimien rajaaminen ulkopuolelle sen vuoksi, että heidän työajoistaan on säädetty erikseen, ei ole perusteltua: 1970-luvulta oleva puolustuslaitoksen virkamiesten työaikoja koskeva laki sisältää hyvin vähän nykyiseen työelämään soveltuvia säännöksiä. Rajavartiolaitoksen työaika-suojelu ei voi jäädä pelkästään virkaehtosopimuksen varaan. Esitys ei millään tavoin ota huomioon sitä, että kummassakin virastossa työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöaikalain tehtävästä asiantuntijatyöstä.

Puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen ja tullin virkamiehet tulee saattaa työaikalain piiriin. Perusteluista tulee poistaa kirkon hengellisen työn kategorinen rajaus lain ulkopuolelle.

Opetushenkilöstöä koskeva soveltamisalapoikkeus tulee ulottaa myös korkeakoulujen ja yliopistojen tutkimushenkilöstöön.

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?

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Esityksessä tunnistetaan työmatkojen aiheuttama kuormittuminen ja sen vaikutukset työturvallisuuteen (epäsuorasti myös työn tuottavuuteen). Valitettavasti esitetty muutos ei tosiasiallisesti paranna millään tavalla paljon matkustavien asemaa, koska työnantajan on perustelujen mukaan pelkästään kiinnitettävä huomiota palautumiseen.

Näiltä osin esityksen perusteluissa on viitattu työturvallisuuslain 10 §:ään ja todettu, että säännöksen tarkoituksena on korostaa työaikajärjestelyjen merkitystä matkustamisen aiheuttamasta kuormituksesta palautumisessa. Työturvallisuuslain 10 § ei ole pystynyt estämään matkustamiseen liittyvän ongelman syntymistä. Säännös on väljä eikä aseta työnantajalle selkeitä velvoitteita. Sen noudattamisen valvonta ei myöskään toteudu riittävästi.

Myöskään nyt esitetyssä säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole määritelty, mikä on riittävä palautuminen ja millaisia työaikajärjestelyjä työnantajalta käytännössä edellytetään. Tämän johdosta säännös ei ole luonteeltaan tosiasiallisesti velvoittava eikä sen rikkomista voida käytännössä mitenkään todeta eikä sanktioida.

Säännöksessä ei edellytetä työntekijän suostumusta säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen, tapahtuipa se minkälaisena vuorokaudenaikana tai minkälaisella reitillä hyvänsä. Kuormitukseltaan ja sitovuudeltaan tällainen matkustaminen voi olla jopa suostumusta edellyttävää varallaoloa ja jopa ylitöiden tekemistä suurempaa. Varallaolon aikana työntekijä yleensä voi päättää vapaa-aikansa käyttämisestä vapaammin kuin matkustaessaan.

Työmatkojen aiheuttaman liiallisen kuormituksen välttämiseksi ja niistä palautumisen varmistamiseksi työmatkoihin käytetty aika tulisi ensisijaisesti lukea työntekijän työajaksi. Toissijaisena etenemistapana voisi olla työmatkojen yms. sidonnaisuuden lukeminen ns. työhönsidonnaisuusajaksi. Tämä mahdollistaisi työturvallisuusvelvoitteen täyttämisen ja toimisi kuormittumista ennaltaehkäisten toisin kuin esitetty malli. Vaihtoehtoisena kompromissimallina Akava on esittänyt, että matkustaminen edellyttäisi työntekijän suostumusta joko kunkin matkustuskerran osalta tai lyhyen ajanjakson ajaksi kerrallaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pykälään pitäisi rakentaa uusi määritelmä sellaiselle varallaololle, joka sitovuudeltaan vastaa asuntovarallaoloa ja josta on maksettava vähintään 50%.

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 jaksotyöaika tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

-

Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaika 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?

-

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:

Perustelujen viittaus työaikapankin perustamisen käsittelyyn yhteistoimintamenettelyssä yhtäältä tunnustaa järjestelmälle kollektiivisen luonteen, mutta jättää siitä sopimisen toisaalta jokaisen työntekijän kanssa erikseen tehtäväksi. Tällöin samalla työpaikalla voisi periaatteessa olla erilaisia työaikapankkeja. Lisäksi yksittäisen työntekijän neuvotteluasema työaikapankin ehtojen suhteen on heikko suhteessa työnantajaan.

Säännöstä on tarkennettava niin, että perustamisesta sovitaan kollektiivisesti ja kukin työntekijä voi itse päättää, haluaako käyttää työaikapankkia jouston välineenä vai ei.

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:

Työaikakirjanpito on lain toteutumisen seurannan perusta. Työnantaja on velvollinen kirjaamaan tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Velvoitteen laiminlyönti on käytännössä liian helppoa jättämällä todelliset tunnit kirjaamatta. Niiden osoittaminen ja valvonta on siten hyvin käytännössä liian usein mahdotonta. Käytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa työnantaja on kirjannut työaikakirjanpitoon esimerkiksi päivittäiseksi työajaksi poikkeuksetta 7,5 tuntia tosiasiallisesta työajasta huolimatta.

Lain noudattamisen tehostamiseksi Akava esittää, että työnantajan laiminlyödessä työaikakirjanpidon tai sen säilyttämisen, työntekijän omia työaikoja koskevia muistiinpanoja pidettäisiin erimielisyystilanteessa lähtökohtaisesti luotettavana työaikoja koskevana selvityksenä.

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:

-

Kallinen Helena
Akava ry - Johtaja Maria Löfgren, työelämäasiat