

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

-

Yleiset kommentit esityksestä:

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä oli selvittää työaikasääntelyn kokonaisuutta ja valmistella esitys, jolla päivitetään työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin. Työryhmän antaman esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia.

Voimassa oleva työaikalaki on laadittu 1990-luvun alkupuolella, ja se tuli voimaan vuonna 1996 useamman vuoden valmistelun jälkeen. Vuoden 1996 työaikalain uudistuksessa työaikasääntely saatettiin vastaamaan EU:n työaikadirektiivin vaatimuksia. Työn tekemisen tavat ja työaikajousten tarpeet ovat muuttuneet viimeisen 20 vuoden aikana voimakkaasti yritysten toimintaympäristön, kansainvälisen kilpailun ja viestintäteknologian kehittymisen myötä, ja on ilmeistä, että muutos tulee jatkumaan voimakkaana myös 2020-luvulla. Työryhmän esityksessä ei ole tästä huolimatta esitetty merkittäviä rakenteellisia uudistuksia voimassa olevaan työaikalakiin. Työryhmän esityksessä ei ole huomioitu riittävästi työelämän muutospiriteitä ja käytännön työelämän edellyttämiä joustotarpeita. Esitys ei myöskään pidä sisällään tarvittavia muutoksia, jotka edistäisivät työllisyyden kehitystä ja mahdollistaisi tuottavuuden parantamista yrityksissä.

Esitys lisäisi yritysten hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisi merkittävää oikeudellista epävarmuutta uuden lain sisällöstä. Työryhmän mietinnön valmisteluun osallistuneet työmarkkinajärjestöt eivät saavuttaneet yksimielisyyttä edes työaikalain keskeisimmästä kohdista, kuten soveltamisalasta, mikä tarkoittanee sitä, että ehdotetun lain ydinkohtien soveltamistakin tulisi leimaamaan eriävät näkemykset täsmällisestä sisällöstä.

Nykyinen työaikasäätely ei vastaa työelämän tarpeita, ja työelämän muuttuessa sääntelyn muutostarve kasvaa entisestään. Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan työaikalaki tulee uudistaa merkittävästi, mutta edellä kuvatuista syistä työaikalain uudistamisen valmistelua ei tule jatkaa mietinnössä esitetyn pohjalta.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Nykytilan arvioissa joustotarpeiden taustatekijät on pääosin kuvattu oikein, mutta vastauksena joustotarpeisiin pitäisi olla työaikalain säännösten soveltamisen rajaaminen vain niihin tehtäviin, joissa työn luonne edellyttää työajan seuraamista ja valvontaa.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Esityksen tavoitteissa on tuotu esille työryhmän näkemyksenä, että voimassa oleva työaikalaki ei vastaa työaikadirektiivin vaatimuksia ja työryhmän ehdotuksen tavoitteena on korjata nämä puutteet. Työryhmän esittämät muutokset työaikalakiin perustuvatkin suurilta osiin työryhmän omaksumiin tulkintoihin työaikadirektiivistä. Työaikadirektiivin määräykset on kuitenkin huomioitu jo voimassa olevassa työaikalaisissa, jolla panttiin kansallisesti työaikadirektiivi täytäntöön. Mietinnössä ei ole riittävän perusteellisesti ja kriittisesti arvioitu työaikadirektiivin tulkintoja ja selvitetty mahdollisuutta valita suomalaiseen soveltamiskäytäntöön sopivampaa sääntelytapaa.

Vaikutukset

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

Vaikutusarviossa ei ole huomioitu työaikalakiin perustuva sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan vaikutusta työllisyyteen, tuotanto- ja palvelutoimintaan sekä vientituloihin. Sunnuntaityön korotettu palkka tekee monella toimialalla sunnuntaityöstä kannattamatonta, mikä johtaa tuotanto- ja palvelutoiminnan keskeyttämiseen sunnuntaisin, vaikka tuotteille ja palveluille olisi kysyntää markkinoilla.

Työehtosopimusmääräyksillä on alakohtaisesti sovittu työaikalaista poikkeavista työajan järjestelyistä. Työryhmän esityksessä ei ole selvitetty esitettyjen muutosten vaikutusta työehtosopimukseen, vaikka työryhmän esittämät muutokset vaikuttavat alakohtaisesti sovittujen työehtosopimusmääräysten soveltamiseen.

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 tulisi lisäämään työnantajan hallinnollista taakkaa, koska esityksessä on esitetty muutettavaksi useita työaikalain keskeisiä säännöksiä, kuten soveltamisalaa ja työajan määritelmää. Esityksessä ei

kuitenkaan selkeästi perustella, miltä osin on tarkoitus muuttaa voimassa olevaa oikeustilaa, mikä tulisi johtamaan merkittävään oikeudelliseen epävarmuuteen lain tulkintatilanteissa. Työryhmän esittämät muutokset työaikalain säännöksiin edellyttäisivät käytössä olevien työajan seurantajärjestelmien päivittämistä ja uudelleen määrittelyä, mikä aiheuttaa järjestelmämuutuskustannuksia.

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:

Voimassa olevan työaikalain piiriin soveltamisala on hyvin laaja, ja se edellyttää työaikasääntelyn täysimääräistä noudattamista silloinkin, kun työn luonne ei edellytä työajan seuraamista, vaan työsuoritusta arvioidaan lähinnä työn tulosten perusteella. Työaikadirektiivi mahdollistaisi voimassa olevaa lakia laajemmat poikkeamamahdollisuudet soveltamisalaan. Soveltamisalan kaventaminen olisi siksikin perustelua, koska Suomen työaikalain soveltamisala on kansainvälisesti vertaillen laaja ja työaikalaki pitää sisällään varsin yksityiskohtaisia velvoitteita työnantajalle myös sellaiseen työhön, jossa työajan mittaaminen ei ole tarpeellista.

Mietinnössä ei ole esitetty merkittävää muutosta lain soveltamisalaan. Lain soveltamisalasäännökseen asiallisesti yhteydessä oleva joustotyöaika ei tuo käytännön työelämän edellyttämiä joustoja.

Työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä tulisi hyödyntää täysimääräisesti työaikadirektiivin mahdollistamat poikkeamamahdollisuudet. Itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä ja keskijohdossa työskentelevät, joiden työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista, tulisi selkeämmin rajata lain soveltamisalan ulkopuolelle. Näissä tehtävissä toimivien työaikasuojelu toteutuu tarkoituksenmukaisemmin esimerkiksi työturvallisuuslain 10 §:n kaltaisten säännösten kautta.

Mietinnössä on esitetty, että työaikalaki ei sovellettaisi työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Työaikadirektiivin 17 artikla mahdollistaa kansallisen poikkeamisen direktiivin määräyksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai

määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Työaikalain soveltamisalapoikkeama tulisi kytkeä lähemmin suoraan direktiivin edellytyksiin.

Metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön sekä näihin liittyvä työtä koskeva nimenomainen soveltamisalapoikkeama ehdotetaan mietinnössä poistettavaksi laista, mutta mietinnön mukaan metsäalan työt jäisivät jatkossakin työaikalain ulkopuolelle.

Metsäalan töiden itsenäisen luonteen vuoksi työaikalain soveltaminen ei ole jatkossakaan perustelua. Metsäalan töissä työntekijöillä on mahdollisuus merkittävässä määrin itse vaikuttaa töiden toteutusajankohtaan, mutta työnantajalla tulee olla silti mahdollisuus määrittää tiettyjä reunaehtoja, esimerkiksi työpäivien pituudelle ilman, että kyse olisi työaikalain piirissä olevasta työstä. Työnantajalla tulee jälkikäteen tietoon työntekijän ilmoitusten perusteella tietoja työajan käytöstä, koska työntekijän palkkauksen perusteena on tuntipalkka, mutta näiden tietojen keräämisen taustalla on palkanlaskennalliset syyt.

Voimassaolevan lain mukainen poikkeus työaikalain soveltamiseen työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan sallimalla tavalla tulisi selkeämmin säilyttää nimenomaisella poikkeamasäännöksellä. Lain perusteluissa tulisi ainakin vielä selkeämmin todeta, että metsä-, metsänparannus- ja uittotyössä työaikalakia ei sovelleta, mikäli työntekijä voi merkittävässä määrin vaikuttaa töiden toteutusajankohtaan.

Metsäalan töissä muun muassa sää- ja luonnonolosuhteiden vaikutus työolosuhteisiin ei ole muuttunut, eikä tarkka työaikasuunnittelu ole siten perusteltua. Metsäalan töissä vuodenaikojen vaihteluilla on merkittävä vaikutus töiden kausiluontoisuuteen. Metsäalan työt siten rinnastuvat luonteeltaan myös työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdassa mainittuihin aloihin, joissa direktiivin vaatimuksista voidaan poiketa.

Ehdotettu soveltamisalasäännös olisi kokonaisuudessaan hyvin tulkinnanvarainen ja tulisi aiheuttamaan soveltamisongelmia suhteessa voimassa olevaan työaikalakiin ja joustotyöaika koskevaan säännökseen.

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

Työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä tulisi hyödyntää täysimääräisesti työaikadirektiivin mahdollistamat poikkeamamahdollisuudet. Itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä ja keskijohdossa työskentelevät, joiden työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista, tulisi selkeämmin rajata lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Metsä-, metsänparannus- ja uittotyö sekä näihin liittyvä työ tulee edelleen säilyttää lain soveltamisalan ulkopuolella.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työajan määritelmä keskeisimpiä säännöksiä työaikalaisissa ja sillä on suuri vaikutus lain muiden säännösten soveltamiseen. Oikeudellisen epävarmuuden välttämiseksi työajan määritelmän tulisi olla mahdollisimman selkeä. Mietinnön esityksessä ei ole kaikilta osin selkeästi todettu, onko voimassa olevan lain tulkintakäytäntö tarkoitus säilyttää.

Mietinnössä on esitetty, että työnantajan olisi työaikajärjestelyin varmistettava työntekijälle matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Työnantajalla on työturvallisuuslain säännösten mukaan jo voimassa olevan lain mukaan velvollisuus huolehtia muun muassa työstä ja työajoista johtuvista kuormitustekijöistä, joten sääntely olisi päällekkäistä työturvallisuuslakiin nähden.

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:

-

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 jaksotyöaika tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

-

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yötyön tekemistä koskevien rajoitusten poistamien on perustelua muun muassa yritysten toimintaympäristössä ja yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten johdosta. Kansainvälinen sääntelykään ei aseta esteitä yötyön rajoitusten vähentämiselle.

Metsäteollisuus ry pitää hyvänä yötyötä koskevien rajoitusten väljentämistä vuorotyössä. Yötyön tekeminen tulisi kuitenkin sallia, jos se työnantajan tuotantotoiminnan kannalta on tarpeellista.

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

Voimassa olevan työaikalain mukaan yötyötä saa teettää sahalaitosten kuivaamoissa, mutta työryhmän esityksessä tätä poikkeamamahdollisuutta ei ole mainittu. Sahalaitosten kuivaamoissa kuivausprosessi jatkuu keskeytymättömänä, mutta työntekijöiden työtä ei välttämättä tarvita vuorokauden ympäri. Työtä on voitu jaksottaa esimerkiksi aamuun ja myöhäiseen iltaan. Kuivaamojen toiminta määrittää koko sahalaitoksen tuotantokapasiteetin hyödyntämisen, joten olisi perustelua sallia yötyön tekeminen sahalaitosten kuivaamoissa, vaikka työn järjestely ei täyttäisi vuorotyön määritelmää.

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:

Liukuvaan työaikaan esitetyt lisäykset joustoihin ovat varsin vaatimattomia. Ehdotettu neljän kuukauden seurantajakso luultavasti vähentää liukuvan työajan käytön joustomahdollisuuksia

nykyisestä, koska työaika ei voitaisi näin ollen tasata liukuvan työajan järjestelmässä riittävän pitkällä ajanjaksolla. Työaikalaisissa ei pitäisi ottaa kantaa siihen, millä tavalla työpaikoilla vähennetään työajan ylitysten kertymistä. Asia pitäisi jättää työpaikoilla päätettäväksi.

Työryhmän esityksessä olisi tullut selvittää mahdollisuus luopua liukuvan työajan enimmäismäärästä, koska ehdotuksen 18 § pitää sisällään jo enimmäismäärän työajalle.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaikasopimus ei vastaa käytännön työelämän joustotarpeita. Joustotyöajan piiriin määritellyt työntekijät tulisi jättää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle työaikadirektiivin poikkeamismahdollisuuksien mukaisesti.

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

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotettu työaikapankkia koskeva säännös ei tue joustavia työaikajärjestelmiä, koska työaikapankkiin ei voisi siirtää säännöllistä työaika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikajärjestelyistä keskustellaan jatkuvasti työpaikoilla sekä henkilötasolla että kollektiivisesti. On itsestään selvää, että mahdollisuudet erilaisiin työaikatarkaisuihin kartoitetaan ja käsitellään asianomaisen henkilön kanssa. Uusi nimenomainen perusteluvollisuutta koskeva sääntely on tarpeeton.

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

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lisätyön määritelmää ei ole tarpeellista muuttaa. Määritelmän muuttaminen lisää lain soveltamisesta syntyviä kustannuksia ja hallinnollista taakkaa työnantajille.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työryhmän esittämä aloittamis- ja lopettamistöitä koskeva määritelmä ei pidä sisällään työtä, jota työnjohtoasemassa olevat tekevät ennen kuin heidän johdettaviensa työaika alkaa tai jota he tekevät sen päätyttyä. Mietinnön perusteluista ei ilmene, että aloittamis- ja lopettamistöiden käyttöalaa on ollut tarkoitus supistaa. Aloittamis- ja lopettamistöiden käyttöalaa tulee säilyttää nykyisin laajuisena. Työehtosopimuksella tulisi voida olla mahdollisuus poiketa aloittamis- ja lopettamistöinä tehtävästä sääntelystä. Aloittamis- ja lopettamistöille ei ole tarpeen säätää erillistä enimmäistyöaika, koska aloittamis- ja lopettamistöinä tehdyt tunnit huomioidaan jo työajan enimmäismäärässä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Mietinnössä esitetty työaikadirektiivin määräyksellä perusteltu enimmäistyöaikamääräys lisäisi yritysten hallinnollista taakkaa ja neljän kuukauden seurantajakson toteuttaminen aiheuttaisi järjestelmämuutuskustannuksia. Muutos ei myöskään pidentäisi merkittävästi enimmäistyöaikaa nykyisestä, koska työajan enimmäismäärään luettaisiin myös hätätyönä ja aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt tunnit.

Mietinnössä olisi tullut selvittää työaikadirektiivin antamat mahdollisuudet poiketa kansallisesti enimmäistyöaikaa koskevasta artiklasta ja kasvattaa ylitöiden enimmäismääriä voimassa olevan työaikalain rakenteen kautta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työryhmän esityksessä kansallisten juhlapäivien pakottavaa sääntelyä on perusteltu Euroopan sosiaalisen oikeuksien komitean ratkaisukäytännöllä. Työryhmän selvityksestä ilmenee, ettei komitea ole todennut yhdenkään jäsenvaltion olevan ristiriidassa sosiaalisen peruskirjan kanssa sen vuoksi, että jäsenvaltio olisi taannut liian vähän palkallisia yleisiä juhlapäiviä. Kansallisen juhlapäivänä tehdyn työn 100 prosentilla korotetun palkan vaatimusta on perusteltu yhtä jäsenvaltiota koskevalla lausumalla.

Kirkolliset juhlapyhät ovat normaaleja työvuoroluettelon mukaisia säännöllisiä työpäiviä monilla aloilla. Työntekijöiden työaika tasaantuu sovittuun määrään antamalla työntekijälle vapaapäiviä muuna ajankohtana. Kirkollisena juhlapyhänä tai sunnuntaivuorokauden aikana tehdyn työn korotetulle palkalle ei ole enää perustetta. Korotettua palkkaa koskeva sääntely johtaa monilla aloilla siihen, että tuotanto- ja palvelutoiminta on kannattamaton ja tuotanto joudutaan keskeyttämään. Tämä taas johtaa menetyksiin tuotannossa ja vientituloissa.

Työryhmä ei ole riittävän kriittisesti arvioinut Euroopan sosiaalisen peruskirjan soveltamisesta esitettyjä tulkintoja. Työryhmän esittämä sääntelytapa estäisi esimerkiksi mekaanisessa metsäteollisuudessa alakohtaisesti työehtosopimuksella sovitun mahdollisuuden sopia paikallisesti arkipyhänä työskentelystä ilman korotettua palkkaa.

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:

Työryhmän esittämä muutos vaikeuttaisi poikkeustilanteissa tarvittavien työaikajärjestelyiden käyttöä.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotettu muutos aiheuttaisi hallinnollista taakkaa työnantajille, koska vapaa-ajan antamisjakson muutos tulee toteuttaa työajan seurantajärjestelmissä. Muutos myös vähentäisi työaikajärjestelyihin liittyen joustojen mahdollisuuksia. Työaikalaissa tulisi luopua viikoittaisen vapaa-antamisesta lähtökohtaisesti sunnuntain yhteydessä

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tuotanto- ja palvelutoiminta voi edellyttää nopeita muutoksia työvuoroihin. Työvuoroluettelon muuttaminen tulisi olla mahdollista, mikäli tuotanto- ja palvelutoiminnan töiden järjestelyt sitä edellyttävät. Työvuoroluettelon vähimmäiskestoaikaa koskeva sääntely on tarpeetonta ja lisää hallinnollista taakkaa työnantajilla. Joillakin aloilla työvoimatarvetta ja työn tekemiseen vaikuttavia luonnonolosuhteita on mahdotonta tietää viikkoa etukäteen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Mietinnössä on esitetty, että joustotyöajassa työntekijän tulisi toimittaa työnantajalla palkanmaksukausittain luettelo säännöllisen työajan tunneista. Työnantajan tulisi viedä työntekijän ilmoittamat viikoittaisen työajan tunnit ja viikoittainen lepoaika työaikakirjanpitoon, jossa yhteydessä lepoaikojen ja enimmäistyöaikojen valvontaa toteutetaan. Joustotyöajan piirissä ovat vastaavat itse työajan sijoittamisesta ja työn tekemisen paikasta. Joustotyöajan piiriin kuuluvat työntekijät on tarkasti rajattu mietinnössä. Olisi epätarkoituksenmukaista joustotyöajan piiriin kuuluvien työntekijöiden merkittävä työaika-autonomia huomioon ottaen säilyttää työnantajalla jälkikäteinen valvonta. Säännösehdotus lisää myös hallinnollista taakkaa ja edellyttäisi jokaiselta työntekijältä kuukausittaisia ilmoituksia työnantajalla. Työnantajalla ei olisi myöskään tosiallista mahdollisuutta valvoa viikoittaisen vapaa-ajan tai enimmäistyöajan toteutumista kuin mahdollisesti kuukausi jälkikäteen.

Joustotyöaikaan kuuluvan joustavuuden parantamiseksi ja hallinnollisen taakan vähentämiseksi tulisi riittää, että joustotyöaikasopimus toimisi myös työaikakirjanpidon pohjana.

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Alakohtaisilla työehtosopimuksilla tulisi voida olla laajat mahdollisuudet poiketa työaikalain säännöksillä, jotta työaikajärjestelyissä voidaan huomioida alakohtaiset erityistarpeet.

Mietinnössä on esitetty, että työehtosopimuksella ei voitaisi poiketa kansallisena juhlapyhänä tehdyn työn korvaamisesta. On kuitenkin monia aloja, joissa työn tekeminen on tarpeen myös mietinnössä viitattuina juhlapyhinä ja monilla työntekijöillä nämä juhlapyhät ovat normaaleja työtuntijärjestelmän mukaisia säännöllisiä työpäiviä. Tällöin käytössä on työtuntijärjestelmä, jossa työntekijällä jotkin muut viikonpäivät ovat vapaita.

Mietinnössä ehdotettu säännös estäisi lisäksi joillakin aloille sovittujen työaikajärjestelyiden käytön. Esimerkiksi mekaanisessa metsäteollisuudessa on ollut jo pitkään työehtosopimuksella sovittuna käytäntönä, että työviikolle osuva arkipyhä sovitaan paikallisesti työpäiväksi ilman sunnuntaikorotusta ja vastaavasti jokin toinen päivä samalla viikolla pidetään vapaana. Tällä järjestelyllä on pystytty toisaalta vähentämään työviikolle osuvien juhlapyhien vaikutusta tuotantoprosessiin ja toisaalta toteuttamaan työntekijöille pidempi yhtenäinen vapaajakso. Tätä työaikajärjestelyä on käytetty muun muassa helatorstaiviikolla, jolloin helatorstaina työskentelyllä perjantai tai lauantai on voitu antaa työntekijöille vapaaksi ja työntekijät ovat siten saaneet pidemmän yhtenäisen vapaan. Mietinnössä esitetty säännös johtaisi siihen, että työt jouduttaisiin keskeyttämään arkipyhäksi ja käynnistämään uudelleen arkipyhän jälkeen. Säännös johtaisi

työntekijöiden työaikatarpeiden kannalta epätarkoituksenmukaiseen työtuntijärjestelmään ja aiheuttaisi haittaa tuotantotoiminnalle.

Työaikalaissa olisi perustelua sallia työehtosopimuksella määrääminen myös aloittamis- ja lopettamistöistä, koska työehtosopimusosapuolilla olisi ehdotuksen mukaan oikeus määrätä lisä- ja ylityöstä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikalain säännöksistä tulisi voida laajemmin poiketa työehtosopimuksella ja siten lisätä mahdollisuutta sopia paikallisesti tarvittavista työaikajoustoista. Säännöksessä on ehdotettu, että erillisestä kuukausikorvauksesta voitaisiin sopia esimiesasemassa olevien työntekijöiden kanssa ja työntekijöiden kanssa, jonka työsuhteessa sovellettaisiin 13 §:n mukaista joustotyöaika. Säännöksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden joukkoa on pidettävä liian suppeana. On epätarkoituksenmukaista rajata kiinteästä kuukausikorvauksesta sopiminen vain edellä mainittuihin ryhmiin.

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:

-

Jaatinen Timo
Metsäteollisuus ry

Lehtonen Mikko
Metsäteollisuus ry