

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:

Työaikalaki on yksi keskeisimmistä työelämän laeista. Työaikojen rajoittaminen lainsäädännön avulla on perinteisesti tehty työntekijöiden suojelemiseksi. Koska kyse on näin perustavaa laatua olevasta työelämän lainsäädännöstä, on nyt uudistukselle asetettu valmisteluaiakataulu osoittautunut liian tiukaksi selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden laatimiseksi.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Voimassa olevassa, vuoden 1996 työaikalaisissa lain soveltamisala ja siihen tehdyt poikkeukset ovat joiltakin osin edellyttäneet täsmennystä ja selkiyttämistä asiantuntijatyön näkökulmasta. Oikeuskäytäntö ja Työneuvoston ratkaisut ovat linjanneet soveltamisalan rajoja sekä antaneet suuntaviivoja työelämän toimintaan.

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

Esitysluonnoksessa uudeksi työaikalaksi täsmennysten ja selkiyttämisen sijaan soveltamisalasäännöstä poikkeuksineen ja perusteluineen on kuitenkin hämärretty entisestään. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Lakimiesliitto katsoo, että valmistelulle määritelty tavoite ei silti saa sulkea pois työaikalain yleistä ja perimmäistä tavoitetta sekä tarkoitusta eli työntekijän oikeutta työaika-suojeluun.

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:

Ehdotettu työaikalaki olisi yleislaki, jota sovellettaisiin niin työ- kuin virkasuhteessa tehtävään työhön, mitä ehdotusta Lakimiesliitto pitää kannatettavana. Lakimiesliitto pitää yhtenäisyyden vuoksi tärkeänä vain yhden työaikalain säätämistä kaikille työntekijöille eli niin työ- kuin virkasuhteisille työntekijöille. Yksi yhteinen työaikalaki mm. ehkäisee soveltamisvaikeuksia, estää työntekijöiden asettamista perusteettomasti eri asemaan toisiinsa nähden sekä mahdollistaa lain yksiselitteisen tulkinnan. Lakimiesliitto on myös pitänyt mahdollisena, että yhden lain sisällä voidaan tarvittaessa, selkein, tarkkarajaisin perustein kohdistaa erilaisia säännöksiä eri henkilöstö- tai työntekijäryhmille.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Nykyään valtion virkamiesten työaika-asetuksella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle rajattujen osalta nykytilan säilyminen ennallaan ilmenee ainoastaan esityksen perusteluista eikä itse lakitekstistä. Lakiteksti on soveltamisalarajausten kannalta kuitenkin sanamuodoltaan tulkinnanvarainen. Lakitekstistä tulisi selkeästi käydä ilmi, mitkä tahot tai tehtävät on tarkoitus rajata työaikalain soveltamisen ulkopuolelle.

Edelleen lakiesityksen soveltamisalapoikkeukseksi on kirjattu työ, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Edellä ilmaistut rajoituskriteerit ja niihin liittyvät perustelut ovat sanamuodoltaan väljiä, tulkinnanvaraisia, epämääräisiä ja ongelmallisia tarkasteltaessa tieto- ja asiantuntijatyötä, jota esimerkiksi lakimiehet niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla tekevät.

Pelkkä erityisasiantuntemus ja sen käyttäminen työssä, esimerkiksi lainopillista asiantuntemusta edellyttävien tehtävien suorittaminen tai muun tietotaidon käyttäminen työnantajan hyväksi, ei saa eikä voi olla kriteeri työntekijän rajaamiseksi työaikalain ulkopuolelle. Esimerkiksi lakimies ja asianajaja, joka osallistuu oikeudenkäynteihin asiamiehenä tai avustajana, ei voi vaikuttaa siihen, kuinka kauan, missä ja milloin hänen on oltava paikalla esimerkiksi tuomioistuimessa, muun viranomaisen tai yhteistyötahon luona hoitamassa työtehtäviään. Vaikka ko. asiantuntijatyötä tekevän lakimiehen työnantajakaan ei voi määrätä lakimiehen työaikaa, työnantajalla on kuitenkin tieto (jopa laskutusperuste) työntekijän työskentelystä ja siten mahdollisuus valvoa työajan järjestelyjä. Asiantuntijatyössä työn tulee selkeästi kuulua työaikalain piiriin, koska työaika määräytyy työnantajan valvottavissa olevien työtehtävien perusteella. Työaikalain uudistamisessa mahdolliset poikkeukset lain soveltamisalasta on kirjattava selkeän tarkkarajaisesti ja suppeasti, jotta koko lain tarkoitus ja tavoite saavutetaan sekä vältetään laajalta tarpeelta oikeusteitse saada vahvistuksia lain sisällöstä.

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:

Lakiesityksen mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Lisäksi perusteluissa todetaan, että matkustamiseen käytetty aika olisi työaikaa mm. silloin, kun työntekijä matkan aikana tekee työnantajan määräämiä tehtäviä. Esityksessä ja sen perusteluissa ei kuitenkaan määritellä, mitä tarkoitetaan työnantajan määräämillä tehtävillä, Työryhmän mietinnössä todetaan, että matkustamiseen käytetty aika ei pääsääntöisesti ole työaikaa vaan se on katsottava lepoajaksi. Samalla työnantajalle määritellään velvollisuus varmistaa työntekijälle matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Työaikalakiin on kirjattava selkeä määräys työnantajalle siitä, miten matkustavan työntekijän palautumisesta huolehditaan.

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?

-

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:

-

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:

Joustotyötä koskevan esityksen kirjaus ja työaikalakiesityksen soveltamisen poikkeusrajaus (1 luku 2 § 1 momentti 2 kohta) ovat osittain päällekkäisiä. Lisäksi kumpikin säännös on erittäin tulkinnanvarainen. Näin kirjoitettuina em. säännökset tulevat aiheuttamaan runsaasti epäselvyyksiä sekä erimielisyyksiä. Mikäli työaika ei valvota riittävästi, työmäärä voi muodostua työntekijän palautumisen kannalta kohtuuttomaksi.

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:

Esityksessä on kanneaikaa koskevaa säännöstä selkiytettävä ja muutettava siten, että työaikapankkiin säästetty erä on vanhentumaton palvelussuhteen kestäessä. Palvelussuhteen päättyessä kanneaika on kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.

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:

Merkittäviä muutoksia työaikalain valvontaan ei työaikalakiesityksessä ole kirjattu. Tutkimukset osoittavat, että mm. asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden työajat joustavat ja osin ns. läikkyvät yli voimassa olevan lainsäädännön määräysten. Työaikalain joustavoittamisen lisäksi uudistustyössä on huomioitava myös työntekijöiden oikeus säilyttää kokonaistyöaika kohtuullisissa rajoissa. Tämän vuoksi työaikalain uudistuksessa on varmistettava lain toteutumisen tosiasiallinen valvonta ja turvattava sekä taattava viranomaisille riittävät resurssit puuttua työaikalain rikkomisiin ja antaa tarvittavaa ohjeistusta.

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Turunen Taru
Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry