

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua

Yleiset kommentit esityksestä:

Suomessa työaikalaki määrittelee työntekijän työajan ”vähimmäisehtoja”, työsopimuslakia taas ”sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

Työaikalain yksi ongelma on siinä, että Työsopimuslain toisen luvun 7§ määrittää ”Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.” Mutta kaikilla aloilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta.

Perustuslain perusoikeudet pitää toteutua. Perustuslain 6§ eli Yhdenvertaisuus määrittää sen, että ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan ... tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Lisäksi 18§ Oikeus työhön ja elinkeinovapaus määrittää mm. sen, että ”Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta”. Tämä tarkoittaa, että asiasta pitää minun mielestäni säätää yksiselitteisesti lailla, työehtosopimus ei riitä, tai sillä voidaan sopia ns. paremmista ehdoista.

Työsopimuslain toisen luvun 10§ ”Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka”.

Suomessa ei ole minimipalkkalakia, eikä minimipalkkaa. Tämä on minusta ristiriidassa Perustuslain 6§:n Yhdenvertaisuuden sekä 18§:n kanssa, eli minimipalkasta pitää säätää lailla.

Esimerkiksi myyntialalla on yrityksiä, joissa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta vaan palkka määräytyy saatujen kauppohenkilöiden mukaan. Työpaikalla voi olla työsopimuksen mukaan pakko olla, mutta työssäoloajasta ei välttämättä kerry palkkaa. Tästä seuraa myös epäselvyyksiä, miten

määräytyy sairasan palkka, ja 'lomakorvaus'. Työ, jossa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, on ongelmallinen myös ylityön ja lisätyön näkökulmasta. Minusta työnantaja ns. direktio-oikeudella ei voi määrätä ylityötä ilman korvausta. Lainsäädännössä on siis oltava selkeät määräykset aikasidonnaisesta minimipalkasta, sairasan palkasta, sekä ylityön määrittämisestä tai siitä, että ylityöstä (lisätyöstä) on maksettava myös palkkaa. Lisäksi laissa pitää olla ankarammat rangaistukset siitä, että työntekijöiden minimiolosuhteita rikotaan. Sakkorangaistus tuntuu kovin vähäiseltä seuraamukselta. Koska yleensä tilanteita on vaikea jälkeenpäin osoittaa, seuraamukset tuntuvat kovin heppoisilta.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

Nykytilanteessa on myös yllä kuvatut ongelmat, ei minimipalkkalakia.

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?

Minusta ei vaikuta.

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

Minusta nykytilanteen ongelmakohdat pitäisi käydä läpi. Eniten ongelmia on aloilla, joissa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Lisäksi nollatuntisopimukset ovat ongelma. Lisäksi nuorten kesätyö, jossa kutsutaan töihin ovat ongelmallisia.

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

-

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ihmetyttää määritelmä ”sellaiseen opetushenkilöstöön, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työajastaan”. Työnantaja määrää opetustuntien ajan ja paikan ja opettaja itse määrää opetuksen suunnittelun ja arvioinnin. Tämä tarvitsee tarkemman määritelmän tai rajauksen. Opettajan opetustuntien määrää voisi olla hyvä rajoittaa enintään 40 tuntiin yksittäisellä viikolla.

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:

-

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?

Nykytilaa täsmentämällä

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Jossain tilanteissa koulutusta käytetään ylimääräisen työn teettämiseen, koulutuksen määritelmä pitää kirjata lakiin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Varallaolosta pitää maksaa korvaus, joka on suurempi kuin 0 euroa.

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Hyvä määritelmä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tätä pitää selventää. Vuorotyössä, työpaikalla on useita vuoroja. Vuorotyötä ei ole yhden päivän esim. yötyö. Tässä on ollut ongelmia.

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 mahdollistaa yötyön tekemisen?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta on ongelma, että se, että työehtosopimuksella voidaan sopia ongelma, tai että voi olla erilaisia tilanteita aloilla, joissa ei ole ns. yleissitovaa työehtosopimusta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta tämä on hyvä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta tämä on hyvä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta tämä on hyvä.

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:

Tämä on hyvä. Minusta lyhennetyt työajan sopimuksen pitää olla aina määräaikainen, ja irtisanottavissa jollakin kuten työsopimus, eli työnantaja max 6 kk, työntekijä max 1 kk.

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

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lisä- ja ylityöstä on säädettävä niin, että työnantajan on maksettava niistä aikasidonnainen palkka.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työntekijän suostumus pitää olla aito, monesti työntekijä on alistetussa asemassa, eikä voi kieltäytyä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämä pitää ulottaa opetuslalle kontaktiopetukseen, 48 tuntia opetusta pitää olla katto.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

OK

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Sopii, mutta näistä pitää maksaa myös myyntialalla, jossa on pelkkä provisiopalkka

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta kuulostaa kummalliselta, että laissa määritetään tällainen tilanteessa, jossa minimipalkkalakia ei ole, eli jos on provisiopalkka, niin tämä on ehkä 0 euroa.

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämän valvonta on kentällä ongelma. Päivittäiset lepotauot ovat lakisääteisiä, ja niistä täytyy pitää kiinni.

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:

Tässä on nykyisellään puutteita, ja tulee olemaan jatkossakin. Työsuojeluviranomaisten resurssi ei riitä lain valvontaan. Seuraamuksen pitää olla ankarampi, koska valvontaan ei riitä resursseja.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämä on hyvä pykälä.

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Minusta ongelma on edelleen kentällä aloilla, jossa joko säädetään työehtosopimuksella tai ei ole työehtosopimusta eli alalla voi olla ns. nollatuntisopimus tai palkkaa tulee vain myynneistä. Pykälä sinänsä on hyvä, mutta tehoton.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Laissa pitää olla minimi, työehtosopimuksella (tai työsopimuksella) voidaan sopia työntekijöiden (työntekijän) paremmista oikeuksista.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vastustan luottamusmiehen tämänkaltaista toimivaltaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Luottamusmiehellä ei saa olla tällaista valtaa. Mikä olisi luottamusmiehen vastuu? Entä työpaikoilla, missä ei ole luottamusmiestä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämä on minusta hyvä pykälä.

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tähän pitää tehdä joku määräaika tai tarkastusaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Monissa työpaikoissa ei ole nähtävinä lakeja ja dokumentteja, miten tätä valvotaan?

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Tämä on liian laimea pykälä, täysin riittämättömät seuraukset. Tahallisesta ja törkeästä työntekijöiden perusoikeuksien loukkaamisesta pitää olla minusta seurauksena vankeusrangaistus.

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:

-

Jorma Dahlström

Jorma Kalervo Dahlström, lausunnonantajana yksityishenkilö, työelämässä julkisen sektorilla koulutuspäällikkönä, ja tutustunut työlainsäädäntöön monipuolisesti.