



YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N LAUSUNTO TYÖAIKASÄÄNTELYÄ SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN MIETINNÖSTÄ

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 28.6.2016 työryhmän selvittämään työaikasääntelyn kokonaisuudistusta sekä valmistelemaan esitys, jolla päivitetään työaikalaki 2020-luvun tarpeisiin. Työryhmän tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry toteaa työaikasäätelyä selvittävän työryhmän mietinnöstä seuraavaa.

Soveltamisala

Mietinnön mukaan työaikalain soveltamisala säilyy yleisenä. Poikkeukset soveltamisalaan on mainittu lain 2 §:ssä. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi mm. työ, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja siitä johtuen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Perusteluissa todetaan, että arviointi tehtäisiin työntekijän itsenäisen aseman tai hänen tehtäviensä luonteen perusteella. Kohdan soveltuminen ei kuitenkaan estyisi sen vuoksi, että työntekijän työsuhteeseen on merkitty työaika koskeva ehto, jos työntekijän asema tai työtehtävät ovat itsenäiset. Toisaalta todetaan myös, että työntekijä voi jäädä työaikalain ulkopuolelle siitä huolimatta, ettei hän voi päättää kaikesta työajastaan itsenäisesti vaan esimerkiksi työsuhteen ulkopuolisten tahojen aikataulut ja tarpeet voivat vaikuttaa milloin työtä on tehtävä.

Soveltamisalapoikkeuksen piirissä ovat myös tehtävät, jotka jäisivät työaikalain ulkopuolelle erityisesti työtehtävien luonteen perusteella. Työntekijän organisatorinen asema ei tällöin olisi merkityksellinen vaan kyse olisi tehtävistä, jolla on itsenäinen luonne. Työn itsenäinen luonne ilmenisi mietinnön perusteluiden mukaan siitä, ettei työnantaja muutoin, kuin yksittäistapauksessa työnjohto-oikeuden perusteella määrittele työn toteuttamisajankohtaa vaan työntekijä voi itse päättää ajankohdan.

Asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden tehtäville on ominaista mm. itsenäisyys ja vastuullisuus ja he pystyvät tyypillisesti vähintään jossain määrin vaikuttamaan työajan sijoitteluun tai työn toteuttamisajankohtaan ottaen kuitenkin huomioon työsuhteen ulkopuolisten tahojen kuten esimerkiksi asiakkaiden ja yhteistyökumppanien asettamat aikataulut. Soveltamisalapoikkeus supistaa siten huomattavasti työaikalain soveltamisalaa erityisesti asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta.

Kohtaa olisi tarkennettava siten, että työaikalain ulkopuolelle jäisivät vain tehtävät, jossa työntekijällä ei ole lainkaan sovittua työaika ja hänellä on tosiasiallinen mahdollisuus täysin itsenäisesti päättää työajasta ja sen sijoittumisesta työnantajan tai työsuhteen ulkopuolisen tekijän sitä rajoittamatta.



Työaikalain soveltamisalapoikkeukset ovat merkittävin epäkohta mietinnössä. Mietinnössä esitetyn lakitekstin sanamuodon ohella lain perusteluista on tarkennettava ja konkretisoitava huomattavasti. *Nyt esitetyssä muodossa lain avoin sanamuoto ja perustelut mahdollistavat tulkinnan, jonka seurauksena työaikalain ulkopuolelle jäävien töiden määrä todennäköisesti kasvaa huomattavasti voimassa olevaan lakiin nähden, joka ei voi olla tavoiteltavaa mm. työaika-suojelullisista syistä.*

Työaika ja matkustamiseen käytetty aika

Komiteamietinnön mukaan työaikaa olisi työhön käytetty aika riippumatta missä työ tehdään. Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen ja näin ollen työntekijän kotona etätyönä tai työmatkan aikana tekemä työ on työaikaa.

Voimassaolevan työaikalain tapaan esitetään, että matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Perusteluissa todetaan, että matkustamiseen käytetty aika olisi työaikaa mm. silloin, kun työntekijä matkan aikana tekee työnantajan määräämiä tehtäviä. Lisäksi todetaan, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana esimerkiksi työnantajan määräämiä tehtäviä, jolloin kyseessä olisi työaika.

Perustelut aiheuttavat tulkintaongelmia onko työstä johtuvan matkustamisen aikana esimerkiksi etäyhteyden kautta tai sähköpostitse tehty työntekijän tavanomaisiin tehtäviinsä kuuluva työ luettava työajaksi vai edellytetäänkö, että työnantaja nimenomaisesti määrää työn tehtäväksi tai, että siitä sovitaan erikseen.

Komiteamietinnön mukaan matkustamiseen käytetty aika ei pääsääntöisesti ole työaikaa vaan se on katsottava lepoajaksi. Työntekijälle asetetaan velvollisuus työaikajärjestelyin varmistaa, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Veloitteen sisältöä ei ole perusteluissa tarkennettu muuten, kun viittaamalla työturvallisuuslain 10 §:ään.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukainen vaarojen selvittämis- ja arviointimenettely ei ole osoittautunut tehokkaaksi keinoksi havaita ja rajoittaa matkustamiseen liittyviä kuormitustekijöitä. Komiteamietinnössä mainittu viittaus ei siten tosiasiallisesti paranna työnsä vuoksi runsaasti matkustavien asemaa. Tämän johdosta työaikalakiin olisi asetettava konkreettisemmat seikat miten matkustavan työntekijän palautumisesta huolehditaan.

Palautumisesta huolehtimisen ohella matkustamiseen käytetyn ajan osalta kyse on myös työntekijän menettämän vapaa-ajan huomioimisesta. Matka-aika tulisi olla työnantajan kompensoimaa aikaa, kuulumatta kuitenkaan työaikaan ja enimmäistyöajan laskentaan.

Tämän johdosta olisi säädettävä työajan ja lepoajan ohella myös työhönsidonnaisuusajasta ja sen kompensoimisesta. Työhönsidonnaisuusajalla voitaisiin säädellä sellaisesta ajasta, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti sidottu esimerkiksi matkustamiseen, koulutukseen tai muuhun työnantajan määräämään toimintaan. Työhönsidonnaisuusaikaa koskevalla sääntelyllä pystyttäisiin ratkaisemaan tehokkaasti matkustamisen ja lepoaikojen väliseen suhteeseen liittyviä kysymyksiä.



Varallaolo

Esitetty varallaolosäännös vastaa suurelta osin voimassa olevan työaikalain varallaolosäännöstä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolosta voidaan sopia työsuhteen kestäessä tai työsopimusta solmittaessa. Varallaolo ei saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Voimassa olevan työaikalain mukaisesta nk. asuntovarallaolosta suoritettava korvaus on poistettu. Nykyisin asuntovarallaolo ei tule kyseeseen kuin poikkeuksellisesti. Siitä huolimatta, ettei työntekijä olisi velvoitettu asuntovarallaolon, niin tosiasiallinen paikkasidonnaisuus voi syntyä sellaisten vasteaikojen tai muiden työn aloittamiseen liittyvien määräaikojen perusteella, että työntekijä on tosiasiallisesti sidottu tiettyyn paikkaan.

Työsuhteen osapuolten neuvotteluasema varallaolon osalta ei ole yhdenvertainen. Erityisesti tilanne korostuu, jos varallaolosta sovitaan samassa yhteydessä, kun uudelle työntekijälle tehdään työsopimus. Varallaolosäännöstä olisikin kehitettävä mietinnössä esitetystä siten, että laki määritteli vähimmäistason varallaolon aiheuttaman sidonnaisuuden johdosta työntekijälle suoritettavasta erillisestä korvauksesta. Lisäksi varallaolosopimus olisi oltava erikseen irtisanottavissa työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

Joustotyö

Työryhmämietinnön mukaan joustotyöajasta voidaan sopia sellaisessa ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä, jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa eikä valvo työntekijää ja jossa työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työntekopaikastaan ja työajasta. Toisaalta työaikalain ulkopuolelle on määritelty jäävän työ, jossa työntekijän itsenäinen asema tai työtehtävien luonteen perusteella työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Työt, joissa voidaan sopia joustotyöstä ja työt, jotka jäävät työaikalain ulkopuolelle ovat hyvin samankaltaiset. Tämän seurauksena syntyy todennäköisesti runsaasti ongelmia kyseisten säännösten oikeasta tulkitsemisesta. Lisäksi joustotyön tosiasiallinen käyttöala jäänee vähäiseksi, koska sellaiset työt, johon joustotyö voisi mietinnössä esitetyn määrittelyn mukaan tulla kyseeseen katsotaan mitä todennäköisimmin jäävän kokonaan työaikalain ulkopuolelle edellä mainitun soveltamisalapoikkeuksen perusteella.

Työaikapankki

Työaikapankkia koskevan säännöksen tarkoitus on mahdollistaa työaikapankkijärjestely sellaisilla työpaikoilla, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. Työehtosopimusten pohjalta solmitut työaikapankit on tyypillisesti sovittu henkilöstön edustajien toimesta henkilöstöryhmäkohtaisesti tai työpaikan koko henkilöstön kattavasti.

Edustuksellinen sopiminen on osoittautunut toimivaksi tavaksi sopia työaikapankista ja sen ehdoista. Työaikapankki on muutenkin luonteeltaan sellainen järjestely, että edustuksellinen sopiminen on luontevampi tapa sopia työaikapankin ehdoista sen sijaan, että ehdoista sovittaisiin jokaisen työntekijän osalta erikseen.



4(6)

Säännöstä olisi muutettava siten, että työaikapankista ja sen ehdoista sopiminen tapahtuisi ensisijaisesti henkilöstön edustajan kanssa henkilöstöryhmäkohtaisesti tai työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä koskien. Jos henkilöstö tai henkilöstöryhmä ei ole valinnut edustajaa niin tällöin työaikapankista voitaisiin sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Lisäksi työaikapankkisaatavia koskevaa vanhentumissäännöstä on selkiytettävä siten, että työaikapankkiin säästetty erä on vanhentumaton palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päättyessä kanneaika on kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.

Lisä- ja ylityö

Voimassa olevassa työaikalaisissa on edellytetty työnantajan aloitetta, jotta työ voi olla lisä- tai ylityötä. Edellytystä työnantajan aloitteesta on sovellettu kaikissa työaikamuodoissa, myös liukuvassa työajassa. Komiteamietinnössä on esitetty omaa säännöstä ylityön syntymisen edellytyksistä liukuvassa työajassa, joka poikkeaa aiemmasta merkittäväällä tavalla.

Komiteamietinnön mukaan liukuvassa työaikamuodossa ylityön edellytykseksi on asetettu työnantajan nimenomainen määräys. Sanamuoto tiukentaa käytännössä merkittävästi kriteeriä, joka ylityölle on asetettu. Erityisesti tämä korostuu, kun perusteluissa todetaan, että liukuvassa työaikamuodossa ylityötä voi syntyä vain, jos molemmat osapuolet mieltävät, että kyseessä on ylityönä teetettävä työ.

Ylemmät toimihenkilöt tekevät nykyisenkin työaikalain puitteissa runsaasti ylityönluonteisia työtunteja liukuvan työajan työaikaliukumana. Jos ylityön syntymisen edellytyksiä kiristetään aiemmasta, niin lain hengen vastainen menettely tulee lisääntymään entisestään. Muutosta perustellaan sillä, että liukuvassa työajassa työntekijä voi aloittaa työpäivänsä asetetuissa aikarajoissa. Sen johdosta vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittyminen on riippuvainen siitä, milloin työntekijä on työt kyseisenä päivänä aloittanut. Työntekijällä on kuitenkin ennen ylityöpyynnön esittämistä tarvittaessa mahdollisuus selvittää esimerkiksi työajanseurannasta tai kysymällä työntekijältä, milloin hän on työpäivänsä aloittanut ja näin selvittää onko kyse ylityöstä vai ei. Toisaalta työntekijän kannalta oikeudellinen epävarmuus lisääntyy, jos ylityön syntyminen on riippuvainen siitä, onko työnantaja mieltänyt kyseessä olevan ylityön vai ei. *Säännöstä olisi muutettava siten, että työnantajan nimenomaisen määräyksen sijasta ylityön edellytykseksi asetetaan nykyisen työaikalain tapaan työnantajan aloite tai lupa.*

Paikallinen sopiminen ja yleissitova työehtosopimus

Voimassa olevasta työaikalaisista poiketen yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja saisi noudattaa sekä sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista, että sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Järjestäytymättömillä työnantajilla olisi mietinnön mukaan mahdollisuus tehdä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella paikallisia sopimuksia paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan työehtosopimuslausekkeen perusteella ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden kannalta tämä olisi ongelmallista, sillä on varsin tavallista, että heitä koskevissa työehtosopimuksissa paikallisen sopimuksen osapuolina ovat



työnantaja ja työntekijä. Tällöin työnantaja voi tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen esimerkiksi jo työ sopimusta tehtäessä, jolloin tasapuolista ja todellista neuvottelua asiasta ei synny.

Voimassa olevaa lakia ei tältä osin tulisi muuttaa vaan säilyttää yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia vain säännöllisen työajan järjestelyistä.

Työaikakirjanpito

Voimassa olevan työaikalain tapaan mietinnössä esitetään, että työntekijä kanssa on mahdollista tietyin edellytyksin sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvausten maksamisesta erillisenä kiinteänä korvauksena. Mietinnön mukaan työnantaja merkitsisi tällöin työaikakirjanpitoon ainoastaan arvion lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrästä kuukaudessa. Joustotyön osalta mietinnössä esitetään, että työaikakirjanpitoon merkitään ainoastaan säännöllisen työajan tunnit.

Sopimus kiinteästä ylityökorvauksesta voidaan tehdä sellaisen työntekijän kanssa, jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä. Komiteamietinnön mukaan säännös koskisi kaikkia esimiesasemassa olevia työntekijöitä. Valtaosa esimiehistä on työaikalain piirissä lukuun ottamatta sellaisia johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, jotka jäävät soveltamisalapoikkeuksen perusteella kokonaan työaikalain ulkopuolelle. Joustotyötä koskevan sopimuksen tekevät työntekijät ovat lähtökohtaisesti myös työaikalain piirissä.

Työsuojelullisista syistä säännöstä olisi muutettava siten, että työaikakirjanpitoon merkitään arvion sijasta toteutuneet lisä-, yli- ja sunnuntaityötunnit sellaisenkin työntekijän osalta, jonka kanssa on sovittu lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksen suorittamisesta kiinteänä korvauksena. Joustotyötä tekevän työntekijän osalta olisi säännöstä muutettava siten, että säännöllisen työajan ohella myös mahdollinen lisä- tai ylityö merkitään työaikakirjanpitoon.

Jos työaikakirjanpitoon merkitään vain joustotyötä tekevän työntekijän säännölliset tunnit ilman mahdollisia lisä- tai ylityötunteja, niin se vaikeuttaa olennaisesti mahdollisuuksia huolehtia tai valvoa, että työaika pysyy lain asettamissa vuotuisissa enimmäispuitteissa. Vastaavalla tavalla vaikeutuisi huolehtiminen vuotuisesta enimmäistyöajasta, jos työaikakirjanpitoon merkittäisiin vain arvio lisä-, yli- ja sunnuntaityötunneista siinä tapauksessa, että työntekijän kanssa on sovittu niiden korvaamisesta kiinteämääräisellä korvauksella.

Valvonta

Työryhmä ei esitä merkittäviä muutoksia työaikalain valvontaa koskevaan säännökseen.

Työryhmän työssä on jäänyt huomiomatta, että todelliset työajat eivät suurelta osaltaan näy tilastoissa. Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n vuosittaisen työmarkkinatutkimuksen mukaan ylempien toimihenkilöiden keskimääräinen viikkotyöaika on noin kolme tuntia pidempi kuin työ sopimuksessa sovittu työaika. Tästä huolimatta vain noin joka neljännelle korvataan lisä- ja ylityöt työaikalain edellyttämällä tavalla. Palkattomien työtuntien määrä vaihtelee toimialoittain, ja on yleensä suurempi sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Ääritapauksissa ylemmällä toimihenkilöllä voi olla useita satoja korvaamattomia ja



6(6)

tilastoimattomia lisä- ja ylityötunteja vuodessa. Tämä seikka olisi huomioitava työaikalain kehitystyössä siten, että työajan käytön joustavuuden ohella vahvistetaan myös työntekijän tosiasiallista oikeutta säilyttää kokonaistyöaika kohtuullisissa mitoissa.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN kannattaa lähtökohtaisesti sitä, että työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun parannetaan. Toisaalta, koska jo nykyisen työaikalain voimassa ollessa usean ylemmän toimihenkilön tosiasiallinen työaika nk. joustaa yli laissa asetettujen enimmäisrajojen, niin työajan joustavuuden lisääminen entisestään saattaa aikaansaada, että yksityisen sektorin ylempien toimihenkilöiden ja julkistyonantajan palveluksessa olevien korkeakoulutettujen tosiasialliset työajat pitenevät entisestään. Tämän johdosta olisi joustojen lisäämisen ohella kiinnitettävä erityistä huomiota lain toteutumisen valvontaan ja taattava viranomaisille riittävät mahdollisuudet puuttua lain rajojen rikkomiseen.