Insinööriliitto

Satu Tähkäpää

Kirjallinen asiantuntijalausunto

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: HE 158/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Soveltamisala (1 § ja 2 §)

Lain soveltamisala on asianmukainen ja soveltamisalan poikkeusta tulee hallituksen esityksen mukaisesti tulkita suppeasti. Asiantuntijat ja keskijohto ovat poikkeuksetta työaikasuojelun tarpeessa, sillä käytännössä he eivät voi tosiasiallisesti itse päättää työajoistaan, vaan ne määräytyvät työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevien seikkojen, kuten työnantajan määräyksen ja asiakkaiden tarpeiden perusteella. Vain todellinen työaika-autonomia voi oikeuttaa poikkeamaan työaikalaista. Lisäksi lakiesityksen joustotyöaikaa koskevat määräykset mahdollistavat nykyistä kevyemmän työaikalain soveltamisen silloin, kun työntekijä voi itse päättää ainakin osin työajastaan.

Työajaksi luettava aika (3 §)

Esityksessä on määritelty työajan käsite mutta siitä puuttuu lepoajan määritelmä. Lepoajoista on todettu vain tuntimäärät. Lepoaika tulisi lain perusteluissa määritellä työaikadirektiiviin perustuvan EU:n ratkaisukäytännön mukaisesti. Lepoaika tulee määritellä ajaksi, jolloin työntekijä ei tee työtä eikä ole työnantajan käytettävissä vaan voi järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa.

Esityksen mukaan aika, joka käytetään matkustamiseen työasioissa ei olisi työajaksi luettavaa aikaa. Matkustaminen työasioissa vapaa-ajalla iltaisin ja viikonloppuisin olisi siis työntekijän lepoaikaa, jolloin olisi tarkoitus palautua työstä ja keskittyä vapaa-ajan viettoon ja perhe-elämään.

Matkustamisen aikana työntekijä on käytännössä sidottu aikaan ja paikkaan, eikä voi tosiasiallisesti päättää ajankäytöstään toisin. Työaikadirektiivin tulkintakäytännössä lepoajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä ei ole millään tavoin sidottu työhönsä eikä ole velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä. Työaika lisättynä matka-ajalla saattaa kokonaisuutena muodostua kuormittavaksi ja vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Esityksessä viitataan voimassaolevaan työturvallisuuslakiin, mikä käytännössä ei ole nytkään vaikuttanut vapaa-ajalla matkustamisen kuormittumisen rajoittamiseen, eikä laissa ole täsmennetty työnantajan velvoitteita.

Mikäli työnantajan määräyksestä vapaa-ajalla matkustamisen ei katsota olevan työaikaa, tulisi työhönsidonnaisuusaika vapaa-ajalla matkustaessa rinnastaa lain 4§:n mukaiseen varallaoloon. Tällöin työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaa-ajalla matkustamisesta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Korvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet ovat silloin työntekijän tiedossa matkalle lähdettäessä. Sopimus on edellytyksenä työntekijän velvoitteelle matkustaa säännöllisen työajan ulkopuolella.

Insinööriliitto

Satu Tähkäpää

Kirjallinen asiantuntijalausunto

Joustotyöaika (13 §)

Ehdotetussa joustotyössä työnantaja määrittelee tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet ja työntekijä itse vastaa työajanseurannasta ja viikkolevon toteutumisesta. Vaarana tällaisessa työaikamuodossa on työntekijän ylikuormittuminen ja mahdollinen ylityön kiertäminen, mikäli tehtävät tai tavoitteet ovat ylimitoitettuja. Koska sopimus kuitenkin esityksen mukaan on irtisanottavissa, siihen voidaan myös reagoida.

Joustotyösopimus tulisi tehdä vasta työsuhteen aikana. Mikäli joustotyösopimus tehdään työsopimusta tehtäessä, voi myöhemmin käytännössä muodostua epäselvyyttä sovellettavasta työajasta, mikäli joustotyösopimus irtisanotaan. Työsuhteen aikana sopimusosapuolilla on myös parempi neuvottelutasapaino, kuin työsopimuksesta neuvoteltaessa. Pykälän ensimmäisen lauseen tulisi kuulua seuraavasti:

”Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen *työsuhteen kestäessä* sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.”

Työajan enimmäismäärä (18 §)

Muutos pidentää työajan enimmäismäärää voimassa olevasta työaikalaista 54 tuntia. Tämä lisää työntekijöiden kuormitusta ja työhönsidonnaisuusaikaa. Henkilöstön edustajilla tulisi voimassa olevaa lakia vastaavin tavoin olla mahdollisuus seurata työaika- ja ylityökertymää sekä edustettaviensa kuormittumista yrityksessä. Esitykseen tulisi lisätä seuraava lause: ”Kun työaikakertymä on tasoittumisjakson aikana lain salliman enimmäismäärän, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta henkilöstönedustajalle.”

Helsingissä 13. päivänä marraskuuta 2018

Insinööriliitto IL ry

Satu Tähkäpää
Lakimies