

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖAIKALAIKSI JA ERÄIKSI SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 158/2018 VP)

Pyydettyinä lausuntoa esitämme Hyvinvointiala HALI ry:n puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Lakiesityksen taustalla on kesällä 2017 valmistunut työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017). Työryhmän tehtävänä oli päivittää työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin ja ottaa huomioon yhteiskunnassa tapahtuneet työelämän muutokset.

Työryhmän tavoitteet olivat kannatettavia. Olisi tärkeää, että työaikalaki ja muu työlainsäädäntö eivät jää jälkeen työelämän ja yritysten toimintaympäristön muutoksista. Lisäksi keskeisenä tavoitteena tulisi olla sellainen lainsäädäntö, joka luo edellytykset työllisyyden parantumiselle ja mahdollisimman korkealle työllisyysasteelle.

HALIn mielestä nämä tavoitteet eivät täyty lakiesityksessä. Se vastaa rakenteellisesti voimassa olevaa työaikalakia, eikä siinä ole tehty sellaisia muutoksia, jotka parantaisivat mahdollisuuksia vastata tulevaisuuden työelämän haasteisiin. Päinvastoin lakiesitys on eräiltä osin jäykempi kuin voimassa oleva laki ja sopeutuu huonosti uudenlaisten työtehtävien ja ammattien huomioon ottamiseen.

Lakiesityksessä ei ole myöskään otettu huomioon EU-lainsäädännön tarjoamia mahdollisuuksia päivittää laki nykyaikaan. Työaikadirektiivin mahdollistamia joustoja ei ole otettu riittävästi käyttöön, ja sen sijaan ehdotetaan useilta osin työaikadirektiiviä tiukempaa kansallista sääntelyä.

Seuraavassa nostamme esiin eräitä lakiesityksen epäkohtia.

2 Yksityiskohtaisia kommentteja

Soveltamisala

Suurin ongelma liittyy lain soveltamisalaan. Yhä suurempi joukko työntekijöitä päättää työajoistaan itsenäisesti. Työnantaja ei heidän työaikojaan valvo, eivätkä kyseiset työntekijät myöskään halua niitä valvottavan. Lakiehdotuksessa olisi ollut perusteltua jättää nämä työntekijät lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Sen sijaan lakiehdotuksessa kiristetään nykyistä lakia ja tuodaan lain soveltamisalan piiriin sellaisia työntekijäryhmiä, jotka ovat olleet perinteisesti sen ulkopuolella. Tämä on erikoista myös siitä syystä, että lain kolmikantaisen valmistelun yhteydessä ei esitetty vaatimuksia soveltamisalan muuttamisesta näiltä osin.

Kysymys on keskeisesti siitä, että lakiehdotuksen mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäämiseen ei enää riittäisi se, että työntekijä voi itse päättää työajoistaan. Sen lisäksi hänen pitäisi kuulua johonkin lakiehdotuksessa mainituista muutamasta ryhmästä, kuten olla johtamistehtävässä. Nykyisen lain soveltamisalan ulkopuolella on sen sijaan runsaasti myös sellaisia työajoistaan vapaasti päättäviä työntekijöitä, jotka eivät kuulu kyseisiin ryhmiin. Nykyinen laki on myös antanut mahdollisuuden sopia työehtosopimuksella tietynlaisen työn lukemisesta työaikaan tai jäämisestä sen ulkopuolelle.

Esimerkiksi omassa kodissa tehtävän työn tulisi edelleen olla työaikalain ulkopuolella, silloin kun työnantaja ei määrittele erikseen tiettyjä työaikoja. Lakiesityksessä poikkeusmahdollisuus edellyttää, että palkkauksen tulisi määräytyä kokonaan tai lähes kokonaan suoritepohjaisesti. Jos esitys tällä tavoin toteutuisi, se tekisi mahdottomaksi eräät sosiaalialan kotona tehtävät työt, esimerkiksi omassa kodissaan perhekotia pitävän työsuhteisen työntekijän työn. Kodinomaista toimintaa ei voi järjestää siten, että lapsen hoitaja vaihtuu kolme kertaa vuorokaudessa, eikä palkkaus voi uskottavasti perustua suoritepohjaisuuteen. Nykyinen järjestelmä toimii hyvin kaikkien osapuolten näkökulmasta.

Lakiehdotuksessa on omaksuttu soveltamisalan osalta samankaltainen rakenne kuin EU:n työaikadirektiivissä. Direktiivissä on kuitenkin se olennainen ero lakiehdotukseen, että direktiivissä oleva luettelo sen ulkopuolelle jäävistä työntekijäryhmistä ei ole tyhjentävä vaan pelkästään esimerkkiluettelo. Tätä ilmentää luetteloa edeltävä sana ”erityisesti”. EU:n komissio on perustellut kyseistä ratkaisua mm. sillä, että on mahdotonta säätää sellaista tyhjentävää luetteloa, jossa voitaisiin ottaa huomioon työtehtävien muuttuminen tulevaisuuden työelämässä.

Edellä mainituilla perusteilla olisi välttämätöntä, että soveltamisalaa koskevaan lakiehdotuksen 2 §:n 1 momenttiin lisättäisiin sana ”erityisesti” siten, että siinä oleva luettelo muuttuisi esimerkkiluetteloksi. Lisäksi tulisi säilyttää mahdollisuus sopia työajan ja varallaolon käsitteestä työehtosopimuksella.

Ilman tällaisia perusteltuja lisäyksiä luo liian jäykäksi muodostuva soveltamisala painetta järjestää työt muulla tavoin kuin

työsuhteessa. Työtä voidaan esimerkiksi teettää internetin välityksellä toimeksiantotarjoussuhteen kautta, jolloin ”työntekijän” asema on vielä haavoittuvaisempi kuin työsuhteessa olevan itsenäisesti työstään päättävän työaikalain ulkopuolisen työntekijän.

Esitetyssä muodossa on melko sattumanvaraisesti nimetty rajattuja poikkeustilanteita, jotka eivät ole työaikalain piirissä. Esimerkiksi lakia ei sovelleta ”voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu sellaisella 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan”. Kuitenkin vastaavia poikkeustilanteita leireihin ja kurssimatkoihin liittyen on sovittu myös muissa työehtosopimuksissa kuin yleishyödyllisiä yhteisöjä koskevissa ja ne on koettu hyvin tarpeellisiksi sekä työnantajien että kurssimatkoille osallistuvien työntekijöiden osalta. Tämänkin poikkeuskirjauksen tulisi siis olla väljemmin määritelty tai vain esimerkinomainen.

Lain laajentuneen soveltamisalan osalta tulisi ennen voimaantuloa tehdä huolellinen yritysvaikutusten arviointi. Muutoin seuraukset voivat olla arvaamattomat eikä ole tarkoituksenmukaista korjata erikseen kutakin aiheetta lain piiriin tullutta tehtävää takaisin soveltamisalan ulkopuolelle.

Joustotyö

Soveltamisalapoikkeuksia koskeva esitys on yhteydessä lakiesityksen 13 §:ssä tarkoitettuun joustotyöhön. Työnantajan kannalta on usein työn järjestämisen kannalta tärkeää, että kaikkiin tiettyyn ryhmään kuuluviin työntekijöihin sovelletaan samaa työaikajärjestelyä. Lakiesityksen mukaan työntekijä voisi vapaasti irtisanoa joustotyöaikaa koskevan sopimuksen ja palata yleisten työaikasääntöjen alaisuuteen. Lisäksi siitä huolimatta, että työntekijä voisi pitkälti päättää itsenäisesti työajoistaan, työnantajalle jäisi vastuu mm. lepoaikasäännösten noudattamisesta. Näiden seikkojen vuoksi joustotyöajan käytettävyys ei ole riittävä.

Jaksotyö

Voimassa olevassa laissa on yksityiskohtainen sangen sattumanvarainen luettelo niistä töistä, joissa voidaan teettää jaksotyötä. Jaksotyöluetteloa on lakiesityksessä muutettu siten, että jaksotyömahdollisuus joiltain osin laajenee.

Tämä on yksi lakiesityksen harvoja kohtia, jossa muutos aiempaa paremmin ottaa huomioon työelämän tarpeet sosiaali- tai

terveysaloilla, kun jaksotyö on sallittua kaikissa pääosan vuorokautta toimivissa palveluissa. Jaksotyön käyttö olisi tosin voitu sallia myös esitettyä laajemmin ja antaa lisäksi oikeus sopia jaksotyön käytöstä paikallisesti.

Paikallinen sopiminen HALI kannattaa paikallisen sopimisen ja toisin sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella tai työehtosopimusten kautta. Nyt sopimismahdollisuudet ovat sangen rajatut. Tässäkin suhteessa esitys jää riittämättömäksi.

Annamme mielellämme asiaan liittyviä lisätietoja.

Helsingissä 13.11.2018

Tuomas Mänttari

Työmarkkinajohtaja, varatuomari

Hyvinvointiala HALI ry

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

gsm +358 40 5712330

tuomas.manttari@hyvinvointiala.fi

www.hyvinvointiala.fi

Hyvinvointiala HALI edistää yksityisten sosiaali- ja terveysalan ja varhaiskasvatuksen palveluja tuottavien yritysten ja järjestöjen toimintaedellytyksiä ja neuvottelee alan yleissitovat työehtosopimukset. Se myös neuvoo jäseniään työoikeudellisissa ja elinkeinopolitiikan kysymyksissä. HALIn 1500 jäsentä työllistävät 85 000 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista. Liiton jäsenet tuottavat mm. vanhuspalveluita, lasten ja nuorten palveluita, lääkäripalveluita, kuntoutusta, suun terveydenhuoltoa, päihde- ja mielenterveyspalveluita sekä toimivat alan järjestötyössä. HALI on Elinkeinoelämän keskusliiton jäsen.