ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK LAUSUNTO

Työelämä
Markus Äimälä 9.11.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Pyydettynä lausuntoa esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Lakiesityksen taustalla on viime vuoden kesällä 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. On 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.

EK:n 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 jopa 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 nostetaan 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 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.

Lisäksi lakiehdotuksen 2 §:n luettelon kohdat ovat osittain hyvin tulkinnanvaraisia. Esimerkiksi luettelon 4) kohdan mukaan lain ulkopuolelle jäisi työ, ”jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyy kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena”. Tulevaisuudessa oikeuskäytännössä jouduttaisiin siis miettimään ensinnäkin, mitä tarkoittaa työskentely ”pääsääntöisesti” kiinteän toimipaikan ulkopuolella. Tarkoittaako se 51 vai 60 vai 70 prosenttia vai jotain muuta? Entä mitä tarkoittaisi, että palkkaus määräytyy ”kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena”. Mitä tarkoitetaan tarkalleen ottaen suoritepohjaisuudella? Missä määrin palkan pitää määräytyä työntekijän henkilökohtaisen suorituksen perusteella? Onko tiimin suoritteiden perusteella määräytyvä palkka tämän lainkohdan tarkoittamaa suoritepohjaisuutta? Onko ”kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan” 99 vai 90 vai 85 prosenttia tai jotain muuta? Millä aikavälillä tätä tarkasteltaisiin? Mitä jos työntekijän palkka muodostuu kiinteästä osasta ja provisiopalkasta ja näiden suhde vaihtelee? Jos viime vuonna suoritepalkka muodosti 90 prosenttia ansiosta ja tänä vuonna vain 60 prosenttia, tarkoittaako se sitä, että viime vuoden osalta työntekijä ei ollut työaikalain piirissä mutta tänä vuonna on? Ja onko tarkastelujakso vuosi vai 6 kk vai 3 kk vai jotain muuta?

Lakiehdotuksessa on omaksuttu soveltamisalan osalta samankaltainen rakenne kuin EU:n työaikadirektiivissä. Direktiivissä on kuitenkin se erittäin tärkeä 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.

Joustotyö

Soveltamisalapoikkeuksia koskeva esitys on yhteydessä lakiesityksen 13 §:ssä tarkoitettuun joustotyöhön. Vaikka asia ei suoranaisesti ilmenekään pykäläesityksistä, niiden perusteluista saa käsityksen, että joustotyön käyttöalaan tulisi osa sellaisesta työstä, joka nykyään ei ole lain piirissä lainkaan ja että lain soveltamisalan laajeneminen ei siten aiheuttaisi ongelmia. EK on tästä eri mieltä. Työnantajan kannalta on usein työn järjestämisen kannalta erittäin 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 jäisi vähäiseksi.

Yötyö

Voimassa oleva laki kieltää lähtökohtaisesti yötyön teettämisen. Yötyön tarve on viime vuosina lisääntynyt, kun palveluille on entistä enemmän kysyntää vaihtelevina vuorokaudenaikoina. Työaikalain tulee vastata yhteiskunnassa ja kuluttajien asiointitottumuksissa tapahtunutta kehitystä. Vähittäiskauppojen aukioloaikojen vapauttaminen on ollut merkittävä osa tätä suuntausta.

Lakiesitys sisältää edelleen yötyön teettämistä koskevia rajoituksia. EK:n mielestä niistä tulisi yhteiskunnan muutosten vuoksi kokonaan luopua. Tällä tavoin laki vastaisi paremmin myös tulevaisuuden tarpeita. Yötyön vapauttamiselle ei ole EU-sääntelystäkään johtuvia esteitä.

Lakiesityksessä on pyritty jonkin verran ottamaan huomioon yötyön lisääntynyttä tarvetta. Esityksen merkittäväksi epäkohdaksi kuitenkin jää se, että vähittäiskaupan yötyökieltoa ei olla esittämässä purettavaksi. On erikoista, että vähittäiskauppojen aukioloajat on lainsäädännössä vapautettu, mutta yötyön tekeminen vähittäiskaupassa olisi edelleen lähtökohtaisesti työaikalaissa kiellettyä.

Jaksotyö

Voimassa olevassa laissa on yksityiskohtainen luettelo niistä töistä, joissa voidaan teettää ns. jaksotyötä. Jaksotyöluetteloa on lakiesityksessä muutettu siten, että jaksotyömahdollisuus joiltain osin laajenee. EK:n mielestä jaksotyön käyttö olisi tullut sallia esitettyä laajemmin ja antaa lisäksi oikeus sopia jaksotyön käytöstä paikallisesti.

Vuorokausilepo

Lakiesityksessä ehdotetaan, että korvaavan vuorokausilevon antamisen ehdoton takaraja olisi kaksi viikkoa. Voimassa olevassa laissa korvaava vuorokausilepo olisi annettava yhden kuukauden kuluessa. Lisäksi lakiesityksen mukaan korvaava vuorokausilepo olisi annettava yhdenjaksoisena, kun voimassa olevassa laissa se voidaan antaa osissa. Nämä muutokset vaikeuttaisivat työaikajärjestelyitä merkittävästi.

Paikallinen sopiminen

EK kannattaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä erityisesti työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Lakiesityksen mukaan sopimismahdollisuudet laajentuisivat jossain määrin työajan järjestämisessä keskimääräiseksi, mutta sopiminen voitaisiin estää työehtosopimuksella. Keskimääräisen työajan käyttöä sopimukseen perustuen tulisi EK:n mielestä vielä laajentaa ja lisätä sopimismahdollisuuksia erityisesti lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksiin. Tässä suhteessa esitys jää selvästi vajaaksi.