Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

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

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä työaikalain uudistamiseksi. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua esityksestä ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

1. Yleistä

Yleisesti toteamme, että esityksen ja sen valmistelun tavoitteena on ollut työaikalain saattaminen vastaamaan 2020-luvun työelämän tarpeita sekä elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Vaikka esityksessä on monia askeleita oikeaan suuntaan, ei siinä kokonaisuutena kuitenkaan esitetä työaikasääntelyyn sellaisia muutoksia, jotka riittävällä tavalla huomioisivat yritystoiminnan ja työntekotapojen muutokset sekä tulevaisuuden työhön liittyvät tarpeet. Esitettävät muutokset eivät myöskään riittävällä tavalla vastaa uudistuksen tavoitteisiin yksinkertaistaa sääntelyä sekä vähentää sen noudattamisesta ja valvonnasta aiheutuvia yritysten ja hallinnon kustannuksia. Näiltä osin esitys ei vastaa hallitusohjelman täytäntöönpanosuunnitelmassa esitettyihin tavoitteisiin. Esitys ei myöskään vastaa hallitusohjelman keskeiseen tavoitteeseen saattaa järjestäytymättömät ja järjestäytyneet yritykset paikallisen sopimisen osalta yhdenvertaiseen asemaan.

Katsomme, että esitys ei kokonaisuutena sisällä sellaisia työmarkkinoiden rakenteellisia uudistuksia, jotka johtaisivat työpaikkojen lisääntymiseen ja työllisyysasteen kasvuun.

2. Lain pakottavuus ja paikallinen sopiminen sekä sopimisen osapuolet

2.1 Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset – esitys ei saata järjestäytyneitä ja järjestäytymättömiä yrityksiä yhdenvertaiseen asemaan

Voimassa olevan työaikalain mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen mukaisia, työaikalain 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja laista poikkeavia määräyksiä, mutta vain silloin, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tältä osin yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien yritysten kohdalla säännöt ovat tiukemmat kuin työnantajaliittojen

jäsenyrityksissä. Voimassa oleva sääntely syrjii näin niitä, jotka ovat käyttäneet Suomen perustuslain takaamaa negatiivista yhdistymisvapautta eli vapautta olla kuulumatta työnantajayhdistykseen.

Hallitusohjelman keskeisenä tavoitteena oli saattaa järjestäytymättömät ja järjestäytyneet yritykset paikallisen sopimisen osalta yhdenvertaiseen asemaan. Nyt käsiteltävässä esityksessä ei kuitenkaan esitetä muutoksia yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuuksiin sopia paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Järjestäytymätön työnantaja saisi jatkossakin noudattaa sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan, mutta ei sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Kuten edellä on todettu, kuvatun kaltainen sääntely syrjii järjestäytymättömiä työnantajia, eikä tällaista sääntelyä voida miltään osin pitää hyväksyttävänä.

Jotta esitys täyttäisi hallitusohjelman tavoitteet järjestäytymättömien yritysten saattamisesta järjestäytyneiden yritysten kanssa yhdenvertaiseen asemaan, tulisi työaikalain 40a§:n mukaiset paikallisen sopimisen kiellot poistaa laista ja sallia myös työnantajaliittoon kuulumattomille yrityksille mahdollisuus käyttää hyväkseen työehtosopimuksen mukaisia paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Tässä yhteydessä on myös syytä huomata, että työaikalaissa on vuodesta 2001 saakka toteutettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa siten, että sopijakumppanina voi olla luottamusmies, työsopimuslaissa määritelty luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä. Tämän mallin laajentaminen soveltuvin osin kaikkeen työaikoja koskevaan paikallisen sopimiseen ratkaisisi sopimisen osapuoliin liittyvät kysymykset ja saattaisi järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Malli asettaisi myös työntekijät keskenään tosiasiassa yhdenvertaiseen asemaan.

2.2 Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta – sopimuksen tekeminen ja irtisanominen

Esityksen 36§:ssä ja 37§:ssä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta soveltavan työnantajan mahdollisuudesta sopia paikallisesti säännöllisen työajan järjestelyistä. Kuten nykyään, myös jatkossa järjestäytymättömilläkin yrityksillä olisi mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että sääntelyyn ei tältä osin esitetä muutoksia.

Nyt käsiteltävän sääntelyn kannalta on kuitenkin keskeistä huomioida myös työntekijöitä työpaikalla edustavan edustajan tehtävät ja toimivalta sekä se, että työntekijöitä kohdellaan työpaikkasopimisen osalta yhdenvertaisesti. Lainsäädäntöön ei tule luoda malleja, jotka johtaisivat siihen, että järjestäytymättömiä työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä heikommin kuin järjestäytyneitä työntekijöitä.

Luottamusvaltuutetun tehtävä on edustaa työntekijöitä samalla tavoin kuin luottamusmies edustaa omia edustettaviaan. Tältä osin esityksen 37§:ssä on

asianmukaisesti todettu, että työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Korostamme, että lainsäädäntöön ei nyt eikä tulevaisuudessa tule luoda mallia, jossa jollakin työntekijällä olisi oikeus edustaa toista työntekijää ilman tämän nimenomaista valtuutusta. Ei ole perusteltua eikä hyväksyttävää, että esimerkiksi järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemalla luottamusmiehellä eli ammattiosaston edustajalla olisi oikeus edustaa ketään muita kuin niitä, jotka ovat hänen valintaansa voineet osallistua. Onkin selvää, että luottamusmiehellä ei automaattisesti voida katsoa olevan oikeutta mm. solmia ja irtisanoa paikallisia sopimuksia, jotka sitoisivat myös niitä, jotka eivät ole hänen valintaansa osallistuneet ja valtuutusta antaneet. Tällaista sääntelyä ei sisälly voimassaolevaan työaikalakiin, eikä myöskään muualla lainsäädännössä ole säännöstä, joka antaisi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä jollekin henkilöstön edustajalle oikeuden edustaa muita ilman valtuutusta. Tällainen malli tarkoittaisi käytännössä sitä, että esimerkiksi 10 henkilön yrityksessä vähemmistön valitsema edustaja voisi tehdä kaikkia työntekijöitä koskevan sopimuksen enemmistön tahdon vastaisesti. Tällaista asemaan perustuvaa oikeutta ei siis voida pitää millään tavoin perusteltuna eikä hyväksyttävänä.

Kuten todettua, esityksen 37§:n mukaan työntekijöiden valitseman edustajan tekemä paikallinen sopimus sitoisi kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Siihen, ketä työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan ja ketä sopimus siten sitoo, vaikuttavat yleiset siviilioikeudelliset säännöt ja periaatteet edustajan kelpoisuudesta, toimivallasta ja sopimuksen sitovuudesta. Näin ollen työntekijöiden edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus sitoisi siis niitä työntekijöitä, joiden edustajana kyseinen työntekijöiden edustaja työpaikalla toimii. Edustajan kelpoisuus tehdä sopimus tule perustua siten hänen edustamiensa työntekijöiden antamaan nimenomaiseen valtuutukseen ja työntekijöiden edustajan tekemän säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen voidaan katsoa sitovan vain niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua edustajan valintaan ja tätä kautta valtuuttaa kyseisen edustajan toimimaan puolestaan. Korostamme, että tämä lähtökohta edustajan kelpoisuuden ja paikallisen sopimuksen sitovuuden osalta tulee kirjata nyt esitettyä selkeämmin myös esityksen perusteluihin.

3. Esityksen sisällöstä muilta osin

3.1 Lain soveltamisala

Suomen Yrittäjät katsoo, että esitys tarkoittaisi selkeää muutosta voimassa olevan lain soveltamisalaan. Suomessa työaikalain soveltamisala on jo voimassa olevan lain mukaan kansainvälisesti vertaillen laaja ja työaikalaki pitää sisällään varsin yksityiskohtaisia velvoitteita työnantajalle myös sellaiseen työhön, jossa työajan mittaaminen ei ole tarpeellista tai tarkoituksenmukaista. Ottaen huomioon, että työaikadirektiivi mahdollistaisi voimassa olevaa lakiakin laajemmat poikkeamismahdollisuudet lain soveltamisalaan, katsomme, että lain soveltamisalaa tulisi lähtökohtaisesti laajentamisen

sijaan kaventaa ja ottaa täysivaltaisesti käyttöön työaikadirektiivin mahdollistamat soveltamisalapoikkeukset.

Nykyisen työaikalain soveltamisalan ongelmana on ollut se, että lakia pääsääntöisesti sovelletaan silloinkin, kun työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan tehtävien suorittamista valvotaan lähinnä työn tuloksen perusteella. Tällaisia henkilöitä työskentelee yrityksissä muun muassa erityisesti erilaisissa itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä. Katsomme, että tällaiset henkilöt tulisi rajata nyt esitettyä yksiselitteisemmin lain soveltamisen ulkopuolelle.

Nyt esitettävä pykäläehdotus lähtee siitä, että säännöksessä on lueteltu, suljetun listan omaisesti kaikki ne tilanteet, joissa työaikalakia ei sovelleta. Esityksen mukaan edes täydellinen työaika-autonomia ei riittäisi, vaan lisäksi työntekijän tulisi lisäksi täyttää jokin 2§ 1 momentin kohdissa 1-6 luetelluista edellytyksistä. Esitystä ei tässä muodossa voida pitää tarkoituksenmukaisena eikä perusteltuna.

Katsomme, että esitystä tulee muuttaa siten, että soveltamisalapoikkeusten osalta huomioidaan erikseen tilanteet, joissa työntekijän työaikaa ei määritellä tai valvota ja työntekijä voi siten itse päättää työajastaan. Laissa tulisi siis selkeästi erottaa nyt esitetyn luetteloinnin lisäksi sellaiset tilanteet, joissa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työajan pituutta ei mitata tai työntekijä voi itse päättää työajastaan. Lisäksi toteamme, että työelämän muutokset ja erilaisten työskentelytapojen kehittyminen huomioon ottaen ei ole perusteltua, että laissa tai sen perusteluissa esitetään yksityiskohtaisia ja tyhjentäviä listauksia soveltamisalapoikkeusten osalta.

Siltä osin, kun esityksessä ehdotetaan muutosta nykyiseen käytäntöön, jossa työntekijä on voinut olla osaksi työaikalain ulkopuolella ja osaksi lain piirissä, pidämme esitettyä muutosta tarkoituksenmukaisena ja kannatettavana.

3.2 Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva työaika sekä liukuvat työaika

Esityksen mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat jatkossa sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saisi esityksen mukaan olla enintään 48 tuntia.

Suomen Yrittäjät pitää esitettävää muutosta erittäin kannatettavana ja tarkoituksenmukaisena. Muutos helpottaa säännöllisen työajan järjestelyitä

erityisesti niissä yrityksissä, jotka eivät toimi minkään työehtosopimusten piirissä.

Suomen Yrittäjät kannattaa myös liukuvan työajan järjestelyihin esitettäviä muutoksia. Muutokset nimenomaisesti parantavat työntekijän ja työnantajan mahdollisuuksia sopia työpaikkatasolla parhaista ja tarkoituksenmukaisella tavalla molempia osapuolia hyödyttävistä käytännöistä.

Joustotyöaika ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä

Esitetty säännös joustotyöajasta on lähtökohtaisesti kannatettava ja tarkoituksenmukainen. Esitettävään sääntelyyn sisältyy kuitenkin ongelmia, jotka voivat johtaa siihen, ettei mahdollisuuksia joustotyöajan käyttöön todellisuudessa tulla ottamaan työpaikoilla käyttöön.

Esityksen mukaan joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi molemmin puolin irtisanottavissa. Joustotyöajasta sovittaessa olisi tästä johtuen esityksen mukaan sovittava myös siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaikaa koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Esityksen mukaan, jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu mitään, lähtökohtana olisi, että työsuhteessa olisi siinä tapauksessa noudatettava työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaikaa. Tältä osin katsomme, että esitys sekä sen perustelut ovat puutteelliset ja jättävät kokonaan huomioimatta sen mahdollisuuden, että joustotyöajasta voitaisiin työntekijän ja työnantajan kesken sopia myös sellaisissa tehtävissä, jotka muuten jäisivät kokonaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle.

Katsomme, että esityksen perusteluissa tulisi selkeämmin ilmaista, että vaikka osapuolet olisivat tehneet joustotyöaikaa koskevan sopimuksen, ei tämä automaattisesti tarkoita, että sopimuksen irtisanomisen jälkeen työntekijän osalta siirryttäisiin noudattamaan työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaikaa. Sen sijaan tällaisessa tilanteessa olisi arvioitava, tuleeko työaikalaki ylipäänsä sovellettavaksi henkilön työsopimuksen mukaiseen ja henkilön suorittamaan työhön. Lisäksi esityksen perusteluissa tulisi nimenomaisesti todeta, että mahdollista olisi myös kirjata jo työsopimukseen, että mikäli joustotyöaikaa koskeva ehto irtisanotaan, ei työntekijän suorittamaan työhön sovelleta työaikalakia.

Joustotyöajan käyttömahdollisuuksien osalta katsomme, että mahdollisuus sopia joustotyöajan käyttöönottoon sekä noudattamiseen tulee määrittää nimenomaan työn ja työtehtävien luonteen, ei yksittäisten työntekijä- tai henkilöstöryhmien kautta. Koska lain uudistamisen tarkoituksena on katsoa tulevaisuuteen, on tärkeää, ettei joustotyöajan käyttömahdollisuuksia sidota tiettyihin henkilöstöryhmiin, kuten ”ylempiin toimihenkilöihin” tai ”asiantuntijatehtäviin”. Erityisesti huomioon ottaen, että joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi mahdollista irtisanoa, mikäli jompikumpi osapuolista katsoo, ettei se enää kyseisellä hetkellä vastaa tarkoitusta, ei sopimismahdollisuutta tältä osin tule liiaksi rajoittaa. On selvää, että erityisesti tulevaisuudessa myös tehtäviä kuten verkkokauppojen asiakaspalvelua tai muuta sinänsä täysin ”suorittavaa työtä” voidaan tehdä ajasta ja paikasta

riippumatta. Tällöin molempien osapuolten intressissä on mahdollisimman joustavat työaikajärjestelyt. Myös tästä johtuen joustotyön sopimismahdollisuudet olisi järkevintä kiinnittää nimenomaisesti siihen, onko työtä mahdollista tehdä ajasta ja paikasta riippumatta niin, että työntekijä itse voi vaikuttaa siihen, miten työaikansa sijoittaa.

Työaikapankki

Voimassa oleva laki ei sisällä säännöksiä työaikapankkien käytöstä. Lisäksi käytännön työelämässä on ollut epäselvää, ovatko työehtosopimusten työaikapankkeja koskevat säännökset myös järjestäytymättömien yritysten käytössä silloin kun ne joutuvat noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä yleissitovuuden perusteella. Tältä osin pidämme perusteltuna sitä, että lainsäädäntöä uudistettaessa lakiin otetaan säännös, joka mahdollistaa työaikapankkien käytön kaikissa yrityksissä.

3.3 Sunnuntaityöstä maksettava korvaus ja työntekijän suostumus

Esityksen mukaan sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos siitä on sovittu työsopimuksella tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa tai mikäli työtä säännöllisesti tehdään mainittuina päivinä.

Katsomme, että esitetyn kaltaiselle sunnuntaityötä koskevalle sääntelylle, joka perustuu sunnuntaityön lähtökohtaiselle kieltämiselle, ei ole nyky-yhteiskunnassa perusteita, varsinkaan silloin kun työskentely sunnuntaina perustuu työntekijän omaan valintaan. Lisäksi katsomme, että sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta koskeva erityissääntely tulisi poistaa esityksestä. Vaihtoehtoisesti voitaisiin sallia työnantajan ja työntekijän sopia paikallisesti sunnuntaityön korvaamisesta. Muutos ja sunnuntain erityiskorvauksen poistaminen alentaisi työllistämiskynnystä. On lisäksi huomattava, ettei työaikadirektiivi tai muu kansainvälinen sääntely edellytä sunnuntaityön osalta erityistä korvausta.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen

Asiantuntija, työmarkkinat ja työlainsäädäntö