Teknologiateollisuus

LAUSUNTO

Jarkko Ruohoniemi

15.11.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖAIKALAIKSI JA ERÄIKSI SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 15872018 VP)

Pyydettynä lausuntona esitän Teknologiateollisuuden puolesta seuraavaa.

Yleistä

Hallituksen esitys pohjautuu vuoden 2017 kesällä valmistuneeseen työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintöön työaikalaista (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja – Työelämä – 32/2017) Työryhmän toimeksiantona oli valmistella esitys, jolla päivitetään työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin. Toimeksiannon mukaisesti työryhmän tuli ottaa huomioon kansainväliset reunaehdot työaikojen sääntelylle sekä muutokset elinkeinorakenteessa ja yritysten kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä, työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa sekä työehtosopimustoiminnassa.

Työaikalain päivittäminen 2020-luvun tarpeisiin on välttämätöntä, ettei keskeinen työelämän sääntelevä laki jäisi ajastaan jälkeen yritysten toimintaympäristön ja työn muuttuessa. Digitalisaation kehittyminen luo pohjan monipuolisille ja joustaville työn tekemisen muodoille, joissa työntekijöillä on suurempi mahdollisuus itse päättää työajoistaan. Nämä monipuoliset ja joustavat työn tekemisen muodot edellyttävät nykyaikaista ja joustavaa lainsäädäntöä.

Valitettavasti työaikalain uudistamiselle asetetut tavoitteet eivät täyty hallituksen esityksessä. Esitys ei edistä sille asetettuja tavoitteita vaan tosiasiallisesti heikentää mahdollisuutta järjestellä työaikoja joustavasti ja esitys on useista kohdista jäykempi kuin voimassa oleva laki.

Työaikadirektiivin mahdollistamia joustoja ei ole otettu kaikilta osin käyttöön. Joustojen lisäämisen sijaan ehdotetaan hallitusohjelman tavoitteiden vastaisesti direktiiviä tiukempaa kansallista sääntelyä. Keskeisimmät ongelmat kohdistuvat lain soveltamisalaan, joustotyöhön sekä paikalliseen sopimiseen. Lisäksi olisi erittäin tärkeää, että hallituksen esityksen vaikutukset työehtosopimuksiin käytäisiin läpi kattavasti ja esiin nousevat kriittiset kysymykset otettaisiin valmistelussa huomioon.

Soveltamisala

Tulevaa työaikalakia pitäisi rakentaa 2020-luvun työelämään. Tulevina vuosikymmeninä työelämä tulee olemaan yhä monimuotoisempaa. On aikaan ja paikkaan sidottua tuotanto- ja palveluliiketoimintaa ja samaan aikaan on työpaikkoja, joissa työtä tehdään paljon muualla kuin kiinteässä toimipisteessä. On

paljon töitä, joissa tekeminen on yhä enemmän itsenäistä ja vähemmän suoraa työnjohtoa ja valvontaa vaativaa. Uusi työ on itsenäistä ja mahdollistaa työntekijän hyvin laajan työaika-autonomian, laajan vaikuttamisen omaan työhön ja työaikaan. Näissä töissä ei ole kummankaan työsuhteen osapuolen tahtona, että työaikaa erityisesti valvotaan. Työntekijän työaika-autonomiaan liittyy työnantajan puolelta luottamus työntekijän työsuoritukseen ja kykyyn johtaa omaa työtään sekä työntekijän puolelta vastuu työtehtävien suorittamisesta ja oman työn johtamisesta.

Uuden lain pitäisi toimia sekä aikaan ja paikkaan sidotuissa töissä että itsenäisissä ajasta ja paikasta riippumattomissa töissä. Hallituksen esityksessä kiristetään nykyistä lakia ja tuodaan työaikalain piiriin sellaista työtä, joka on ollut nykyisen työaikalain ulkopuolella.

Hallituksen esityksessä 2 §:n 1 momentin alku on kirjoitettu työaikadirektiivin mukaisesti: ***Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan***, …

Hallituksen esityksessä on momentin jatkona tyhjentävä luettelo poikkeuksista, kun taas työaikadirektiivissä on esimerkkiluettelo. Hallituksen esityksen tyhjentävä luettelo tiukentaa merkittävästi työaikalain soveltamisalaa verrattuna työaikadirektiiviin ja myös nykyiseen työaikalakiin.

Hallituksen esityksessä on poikkeusluetteloon otettu työ, jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella, mutta on samalla kytketty siihen suoritepalkkaus.

> HE 158/2018, työaikalaki 1 luku 2 § 1 mom. 4) kohta: *”työ, jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyisi kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepalkkauksena. ”*

Palkkaustapa ei millään tavoin kuulu työaikalakiin. Palkkaustapa asettaa samankaltaista työtä tekevät perusteettomasti ja sattumanvaraisesti eri asemaan työaikalakia sovellettaessa, mikäli hallituksen esityksessä nyt olevat kirjaus tulisi lakiin.

Esityksessä soveltamisalan ulkopuolelle ei enää jatkossa jää nykyisen työaikalain 1 luvun 2 §:n 1 momentin 3) kohdan mukainen **”työ, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, ettei työnantajan asiaksi voida katsoa valvovan siihen käytettävän ajan järjestelyä”**. Ruotsin työaikalaista (Arbetstidslag **1982:673)** nämä vastaavat kirjaukset sen sijaan löytyvät nyt ja myös jatkossa. Tähän on viitattu myös hallituksen esityksen sivulla 31.

Teknologiateollisuus

LAUSUNTO

Jarkko Ruohoniemi 15.11.2018

Nykyisen työaikalain edellä mainittu, poistuva kirjaus on soveltunut monenlaisiin töihin, joita työntekijät tekevät osin tai kokonaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Tällä tulee olemaan merkittäviä vaikutuksia yritysten toimintaa, töiden järjestelyyn sekä johtamisjärjestelmiin. Muutokset aiheuttavat todennäköisesti myös lisäkustannuksia. Etätyöntekijät ovat yksi lain soveltamisen piiriin tuleva ryhmä, mutta myös paljon muita työn teon muotoja, kuten esimerkiksi:

- erilaisissa työkohteissa matkustavat projektipäälliköt sekä lukuisat liikkuvia tehtäviä hoitavat henkilöt teollisuudessa, esim. hankinta- ja myyntitoiminnoissa
- erilaisia projektitöitä tekevät suunnittelijat tai it-asiantuntijat, joiden suunnittelutyö tai muu luova työ tehdään kiinteän työpaikan ulkopuolella heidän itsensä valitsemassa paikassa ja ajankäytön määrittelevät itse
- kotikonttorilla olevat ja kentällä liikkuvaa myyntityötä tekevät, joiden palkkaus ei kuitenkaan välttämättä ole kokonaan tai lähes kokonaan provisiopalkkaa.

Sekä Ruotsissa että Suomessa noudatetaan samaa työaikadirektiiviä. Direktiivi tai EU-oikeuskäytäntö ei edellytä nykyisen lain 2 §:n 1 momentin 3) kohdan poistamista laista.

Ratkaisuehdotus:

1. **Soveltamisalaa koskevaan lakiehdotuksen 2 §:n 1 momenttiin lisätään sana erityisesti siten, että siinä oleva luettelo muuttuisi esimerkkiluetteloksi.** Tämän huomioiminen myös lakiehdotuksen perusteluissa.
2. **Nykyisen työaikalain 2 §:n 1 momentin 3) kohta palautetaan esitykseen** tai esitetystä uudesta muotoilusta on poistettava suoritepalkkausta koskeva vaatimus. Työaikadirektiivin tai EU-oikeuskäytännön mukaan palkkaustapa ei millään tavoin liity työaikalain soveltamisalaan rajaukseen.

Joustotyöaika

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietinnössä esiteltiin uutena elementtinä joustotyöaika, jota koskeva säännös on otettu hallituksen esityksen 13 §:ään. Ajatus joustavuudesta on erittäin hyvä ja jousto on juuri sitä, mitä tulevaisuuden työelämässä tarvitaan. Nyt lanseerattu joustotyöaika sisältää kuitenkin hallituksen esityksessä olevassa muodossa merkittäviä ongelmia.

Hallituksen esityksessä työaikalain soveltamisalaa ensin laajennetaan ja sitten luodaan uusi joustotyöaika ajatuksena vähentää soveltamisalan laajentamisesta aiheutuvaa haittaa. Hallituksen esityksen mukaan joustotyöajan käyttö olisi mahdollista työssä, joka ei olisi sidottu määrättyyn aikaan tai työn tekemisen paikkaan. Lisäksi todetaan edellytyksenä, että vähintään puolet työajasta pitäisi olla

sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Työaikadirektiivin mukaisesti tällaisen työn pitäisi pääsääntöisesti olla kokonaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Osa tällaisista töistä on nykyisen työaikalain soveltamisalan ulkopuolella.

Hallituksen esityksen mukaisesti jokaisen työntekijän kanssa pitäisi erikseen kirjallisesti sopia joustotyöajan käyttöönottamisesta. Joustotyöaikaa koskeva sopimus on myös molemmin puolin irtisanottavissa. Yhdellä työpaikalla voi olla kymmeniä tai jopa satoja työntekijöitä, jotka voivat tulevaisuudessa olla joustotyöajan piirissä. Tällaisia työpaikkoja on esimerkiksi tietotekniikan palvelualalla sekä suunnittelu- ja konsulttialalla. Kymmenien tai satojen sopimusten hallinta lisää hallinnollista taakkaa yrityksissä, varsinkin kun sopimuksiin sisältyy riski irtisanomisesta.

Joustotyöaikaan sisältyy hallituksen esitykseen kirjatussa muodossa lisäksi se ristiriita, että vaikka valta työajan sijoittelusta ja työajan käytöstä olisi työntekijällä, niin vastuu työaikakirjanpidosta ja lepoaikasäännösten noudattamisesta olisi työnantajalla. Työaikakirjanpito pohjautuisi työntekijän toimittamaan tietoon, ilman mitään mahdollisuutta kontrolloida toteutumaa. Valta ja vastuu on tässä erotettu toisistaan.

Nimestään huolimatta joustotyöaika ei tuo sellaista joustoa, jota tulevaisuuden työelämässä kaivattaisiin. Selkeästi joustotyöaikaa parempi vaihtoehto tulevaisuuden tarpeita ajatellen olisi määritellä työaikalain soveltamisala hyödyntäen täysimääräisesti työaikadirektiivin sallimat poikkeusmahdollisuudet.

Ratkaisuehdotus:

1. **Määritellään työaikalain soveltamisala hyödyntäen täysimääräisesti työaikadirektiivin sallimat poikkeusmahdollisuudet**, jolloin ei ole tarvetta erilliselle joustotyöajalle.
2. **Joustotyöaikaa tekevän työntekijän osalta työaikakirjanpitoon merkitään säännölliseksi työajaksi sovittu viikkotyöaika**, tarvittaessa eriteltyinä työpäiville. Vastuu työajan sijoittelusta on ensisijaisesti työntekijällä ja työnantaja ohjaa lepoaikojen noudattamiseen.

<u>Paikallinen sopiminen</u>

Teknologiateollisuus on ollut edelläkävijä paikallisessa sopimisessa ja kannattaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä sekä suoraan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella että työehtosopimuksilla. Hallituksen esityksessä on jossain määrin laajennettu mahdollisuuksia sopia työajan järjestämistä keskimääräiseksi.

Teknologiateollisuus

LAUSUNTO

Jarkko Ruohoniemi 15.11.2018

Esityksessä on kuitenkin poistettu mahdollisuus sopia toisin työajan ja varallaolon käsitteistä. Näillä muutoksilla on merkittävä vaikutus joidenkin sektoreiden työehtosopimuksiin. Erityisesti näiden kysymysten osalta vaikutukset työehtosopimuksiin tulisi selvittää tarkemmin.

Ratkaisuehdotus:

1. **Säilytetään työaikalaissa mahdollisuus sopia työajan ja varallaolon käsitteestä työehtosopimuksella.**