Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Esitämme pyydettynä lausuntona Mehiläinen-konsernin puolesta seuraavaa.

1. Yleistä

Lausunto annetaan pääasiassa huomioiden Mehiläinen-konsernissa työskentelevät työntekijäryhmät (sosiaali- ja terveysalan henkilöstö) mutta osin kommentoimme lausunnossa esitystä myös muita työntekijäryhmiä koskien.

Annetun hallituksen esityksen tavoitteena on saattaa laki ajan tasalle vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Tavoitteet sinällään ovat erittäin tervetulleita ja kannatettavia.

Elinkeinorakenteen muutos ja muutokset yleensä työelämässä edellyttävät joustoja nykyiseen työaikalainsäädäntöön. Huomionarvoisena tavoitteena lainsäädännön uudistukselle tulisi olla myös työllisyysasteen kasvattaminen, sekä eri työntekemismuotojen neutraalius kilpailukyvyn näkökulmasta (korostuu etenkin sosiaali- ja terveysalalla, mutta myös muilla aloilla).

Mehiläinen yhtyy HALI Ry:n aiemmin antamaan lausuntoon, jonka mukaan uudistuksen tavoitteet eivät täyty riittävässä määrin lakiesityksessä. Lakiesityksen rakenne on hyvin paljon voimassa olevan työaikalain mukainen ja monia muutoksia, jotka parantaisivat työnantajan toimintaedellytyksiä lähitulevaisuudessa, ei ole tuotu lakiesitykseen. Huomionarvoista on, että lakiesitys on eräiltä osin (erityisesti soveltamisala) jäykempi kuin voimassa oleva laki ja näin ollen sen sopeutuminen työelämän muutokseen ei liene riittävä.

Lakiesityksessä olisi toivottavaa ottaa huomioon työaikadirektiivin mahdollistamia joustoja nyt esitettyä laajemmin. Toisaalta esityksessä ehdotetaan joiltakin osin ko direktiiviä tiukempaa kansallista sääntelyä.

2. Yksityiskohtaiset kommentit

Soveltamisala

Nyt annetun esityksen suurin ongelma liittyy lain soveltamisalaan. Pelkästään se, että työtä tehdään oloissa ja/tai tehtävissä jossa työaikaa ei valvota tai valvonta ei ole tarkoituksenmukaista, ei jatkossa riittäisi työaikalain ulkopuolelle jäämiseen. Esitystä tulisikin muuttaa niin, että työaikalakia ei sovelleta tilanteissa, joissa työaikaa ei määritellä ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Etenkin asiantuntijatehtävissä eräänlainen suoriteperusteinen työajan hallinta lisäisi esityksellä tavoiteltua työaika-autonomiaa. Huomionarvoista on myös että yhä suurempi joukko työntekijöitä päättää työajoistaan itsenäisesti ja suoriteperusteisesti. Lakiehdotuksessa olisi ollut perusteltua jättää nämä työntekijät lain soveltamisalan ulkopuolelle. Ilmeisesti lain kolmikantaisen valmistelun yhteydessä ei myöskään esitetty vaatimuksia soveltamisalan muuttamisesta näiltä osin, joten siinäkin mielessä esitystä toivotaan muutettavan. Lakiesityksessä on, kansanomaisesti todettuna, siis pyritty korjaamaan jotakin, joka ei ole rikki.

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 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.

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.

Työaikadirektiivissä, joka on ollut lakiesityksen rakenteen pohjalla, luettelo työaikalain ulkopuolelle jäävistä työtehtävistä ei ole tyhjentävä, toisin kuin lakiesityksestä on luettavissa. Näin ollen lakiesityksen 2 § 1 momenttiin esitetään lisättävän ”erityisesti” niin että siinä oleva luettelo muuttuisi esimerkkiluetteloksi. Lisäksi tulisi säilyttää mahdollisuus sopia työajan ja varallaolon käsitteestä työehtosopimuksella.

Mikäli työajan ja varallaolon käsitettä ei pystytä sopimaan työehtosopimuksen tasoisesti, voi tämä johtaa aiemmassa kohdassa mainittuun eri työnteettämismuotojen kilpailuasetelman kääntymiseen muiden kuin työsuhteessa teetettävän työn hyväksi. Työtä voitaisiin esimerkiksi teettää toimeksiantotarjoussuhteen kautta, jolloin ”työntekijän” asema on vielä haavoittuvaisempi kuin työsuhteessa olevan itsenäisesti työstään päättävän työaikalain ulkopuolisen työntekijän.

Mikäli lain soveltamisalan laajennus toteutuisi, tulisi toteuttaa laajamittainen vaikutusten arviointi yritysten ja työntekijöiden näkökulmasta. Lakiesityksessä viitattiin runsaasti työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien positiivisiin vaikutuksiin. Huomionarvoista on, että nykyinen laki on mahdollistanut monissa työtehtävissä jo laajat vaikutusmahdollisuudet työn luonteen vuoksi, joten soveltamisalan laajennus voi johtaa myös työntekijöiden kokemaan ”valvonnan lisääntymiseen”, joka tuskin on lakiesityksen tavoitteena.

Joustotyö

Lakiesityksessä uutena työmuotona on ns. joustotyö. Tavoitteidensa perusteella esitys on askel oikeaan suuntaan. Tämä muutos (tavoitteen tasolla) on siis kannatettava, mutta joustotyöaikaa voisi laajentaa koskemaan myös monia ns. suorittavia työtehtäviä. Useat työtehtävät ovat kehittyneet ja kehittymässä niin, että niitä voidaan tehdä vastaavalla tavalla.

On kuitenkin huomioitava että työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi on tärkeää, että kaikkiin tiettyyn ryhmään kuuluviin työntekijöihin voitaisiin soveltaa samaa työaikajärjestelyä. Tällä on selkeä liittymäpinta esimerkiksi työryhmän tai tiimin hyvinvointiin, koska työtä tehdään yhdessä ja kaikkien työmuodot vaikuttavat muihin tiimissä työskenteleviin. Näin ollen esityksen mukainen työntekijän oikeus irtisanoa joustotyöaikaa koskeva sopimus ja subjektiivinen oikeus palata yleisten työaikasääntöjen

alaisuuteen ei täytä työnantajan näkökulmasta esityksen hyviä tavoitteita. Lisäksi siitä huolimatta, että työntekijä voisi pitkälti päättää itsenäisesti työajoistaan, työnantajalle jäisi vastuu mm. lepoaikasäännösten noudattamisesta. Tämä on toinen selkeä epäkohta esityksessä, joka tulisi korjata.

Jaksotyö

Luetteloa töistä, joissa jaksotyöaikaa on mahdollista noudattaa, on laajennettu. Tämä ottaa huomioon aiempaa paremmin työelämän tarpeet sosiaali- tai terveysaloilla, jossa jaksotyö olisi sallittua kaikissa pääosan vuorokautta toimivissa palveluissa. Jaksotyön käytöstä tulisi antaa oikeus sopia paikallisesti.

Työskentely sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä

Hallituksen 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. Terveyspalvelu- ja sosiaalialan tehtävissä tämä toki olisi edelleen mahdollista työn järjestelyjen vuoksi, mutta toisaalta Mehiläisessä on lukuisa määrä asiantuntijatehtäviä, joissa tuetaan em. tehtäviä ja niissä ns. tukitehtävissä saattaa joskus olla tarve työskentelyyn ns. tavanomaisten työaikojen ulkopuolella. Tällainen sääntely, kuten myös sunnuntaityön korvaamista koskeva sääntely, on vierasta nyky-yhteiskunnassa ja lähitulevaisuuden työelämässä.

Paikallinen sopiminen

Mehiläinen on verraten suuri työnantaja Suomessa. On kuitenkin huomioitava, että Mehiläinen-konserni koostuu jopa sadoista eri työyksiköistä, joissa on luonnollisesti hyvin paljon asioita, joista olisi kaikkein tehokkainta sopia paikallisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työelämän uudistamisessa paikallisten olosuhteiden huomioiminen ja mahdollisuus paikalliseen sopimiseen lisää sekä tehokkuutta että hyvinvointia. Nyt annetussa lakiesityksessä sopimismahdollisuudet ovat edelleen rajatut ja työelämän uudistaminen jää siltä osin vajaaksi.

Helsingissä 14.1.2019

Tatu Tulokas
Henkilöstöjohtaja

Mehiläinen konserni
Paciuksenkatu 27 3. krs
00270 Helsinki
0503935073
tatu.tulokas@mehilainen.fi
www.mehilainen.fi