

Paltan lausunto työaikatyöryhmän mietintöön

31.8.2017

Yleistä

Elinkeinorakenne, yritysten kotimainen ja kansainvälinen toimintaympäristö sekä tavat tehdä työtä ovat muuttuneet selvästi viimeisten 20 vuoden aikana. Globalisaatio on tuonut paljon haasteita suomalaisille yrityksille pärjätä kansainvälisillä markkinoilla. Toisaalta digitalisaatio tuo omalta osaltaan mukanaan taas uusia haasteita yrityksille mutta samalla myös mahdollisuuksia.

Maan hallitus on kiinnittänyt erityistä huomiota suomalaisten yritysten kilpailukyvyn palauttamiseen kansainvälisillä markkinoilla. Sen perusteella Suomen työmarkkinoilla saatiin keväällä 2016 aikaan laaja-alainen kilpailukykyopimus, jonka tavoitteena on ollut parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Näitä tavoitteita tukevaa linjaa tulee noudattaa myös työläinsäädäntöä uudistettaessa. Lainsäädännössä ei pidä tarpeettomasti rajoittaa esimerkiksi erilaisten työaikamuotojen käyttämistä.

Työaika sääntelyä selvittävän työryhmän asettamispäätöksen mukaan työryhmän onkin tullut ottaa valmistelutyössään huomioon mm. elinkeinorakenteessa ja yritysten kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ja kansainväliset reunaehdot työaikojen sääntelylle. Kuten Elinkeinoelämän Keskusliiton eriävässä mielipiteessä työaikatyöryhmän mietintöön on todettu, työryhmän mietinnössä ei ole ehdotettu työaika sääntelyyn sellaisia muutoksia, joilla otettaisiin riittävällä tavalla huomioon yritystoiminnan ja työntekotapojen muuttuminen sekä tulevaisuuden työhön liittyvät tarpeet. Esitys ei tue työmarkkinoiden tarvitsemia uudistuksia, jotka voisivat johtaa myös työpaikkojen lisääntymiseen ja työllisyysasteen kasvuun. Erityisesti palvelutuotannon ja palveluviennin edistäminen vaativat, että palveluja voidaan tarjota reaaliaikaisesti silloin, kun niille on kysyntää. Asiakkaiden vaatimukset palveluiden ajallisen saatavuuden ja joustavuuden suhteen ovat kasvaneet ja kasvavat.

Paltan näkemyksen mukaan työaikalain soveltamisalaa ei missään tapauksessa tule laajentaa. Asiantuntijatyön lisääntymisen ei pidä johtaa siihen, että mm. jo ennestään lain soveltamisen piiriin kuulumattomat johtamistehtävään rinnastettavat itsenäiset tehtävät tulisivat työaikalain soveltamisen piiriin. Soveltamisalan laajentaminen ja siihen kytketty mahdollisuus sopia joustotyöajasta esimerkiksi tietotyössä silloin, kun työ ei ole sidottua aikaan eikä paikkaan, ei ole oikeansuuntainen muutos lakia kehitettäessä. Myös jaksotyöaikamuodon käyttömahdollisuutta on jossain määrin supistettu työryhmän mietinnössä ja säännöllisen yötyön tekemistä rajoitetaan mietinnön mukaisessa lakiluonnoksessa enemmän kuin esimerkiksi työaikadirektiivi edellyttää.

Työaikatyöryhmän mietintö ei vastaa niihin haasteisiin, joita elinkeinorakenteessa ja yritysten toimintaympäristössä tapahtuneet ja tulevat muutokset edellyttävät. Ehdotukset eivät edusta työryhmälle asettamispäätöksessä annettua tavoitetta tulevaisuuden suhteen ja siksi ehdotuksen mukainen työaikalaki olisi tältä osin vanhentunut jo voimaan tullessaan. Sen sijaan esitetyt keskeisten säännösten muutokset aiheuttavat EK:n

toteamalla tavalla lähivuosina sekä yritysten että työntekijöiden kannalta haitallista oikeudellista epävarmuutta siitä, mikä on uuden lain täsmällinen sisältö. Tämä tulkinnallinen epävarmuus säännösten sisällöstä jatkuisi vuosia.

Palta ei näe tarkoituksenmukaiseksi laatia lainsäädäntöä, joka ei vastaa käytännön työelämää. Esimerkiksi itsenäistä asiantuntijatyötä tekevien ylempien työ sopii huonosti työaikasääntelyn piiriin, eivätkä nämä usein itsekään halua olla sääntelyn piirissä, vaan haluavat tehdä työn silloin kuin se parhaiten sopii itselle ja on tarkoituksenmukaista työn kannalta.

Käytännön työelämää tukevalla työaikalainsäädännöllä voitaisiin vähentää myös työelämän pirstaloitumista. Mitä tiukempia rajoja esim. työvuoroluettelon muuttamiselle, yötyön käyttämiselle ym. tehdään, sitä pirstalaisemmaksi työsuhteet tulevat. Jos työnantajat eivät voi käyttää omaa työvoimaansa tarvitsemallansa tavalla, otetaan käyttöön osa-aikaiset vuokratyöntekijät ja alihankinta. Työaikalainsäädännön pitäisi tukea sitä, että työvoimaa voidaan käyttää silloin kuin työtä on tarjolla.

Edellä todetun perusteella Palta katsoo, että työaikalain uudistamisen valmistelua ei tule jatkaa mietinnön pohjalta. Tarkempia perusteluja esitetään keskeisten säännösehdotusten osalta jäljempänä.

Lain soveltamisala

Työaikalain soveltamisalan laajentamiselle ei ole mitään perustetta. Lain soveltamisalaa pitää ennemmin supistaa kuin laajentaa. Moninainen hyvin itsenäinen ja vastuullinen asiantuntijatyö on lisääntynyt yrityksissä ja todennäköisesti lisääntyy edelleen myös tulevaisuudessa. Asiantuntijatyössä ei ole mitään tosiasiallista tarvetta noudattaa työaikalain säännöksiä, koska käytännössä työnantajan intressissä ei ole määritellä sitä, missä ja milloin työ tehdään. Tällaisessa työssä työnantaja lähinnä asettaa työn sisällölliset tavoitteet ja kenties määrääjän työn valmistumiselle. On myös työntekijän edun mukaista, että hän voi tällaisessa työssä itse päättää työskentelyn ajankohdan ja pituuden sekä työntekopaikan.

Asiantuntijoiden ja keskijohdon lisäksi on muunkin tyyppisiä töitä, jotka selkeästi tulisi jättää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Esimerkiksi luotsausalalla työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan ratkaisevaa on lopputulos. Luotsit tekevät 24/7 työtään saapuvien ja lähtevien laivojen tahdissa eikä työsuoritukseen kuluvaa aikaa voi etukäteen määritellä.

Mietinnön 13 §:ssä oleva joustotyöaikaa koskeva säännös ei myöskään ole peruste laajentaa työaikalain soveltamisalaa. Tarve erilaisille joustaville työaikajärjestelyille on erittäin suuri. Paltan käsityksen mukaan säännös ei kuitenkaan lisäisi työn järjestelyjen joustavuutta vaan kaventaisi mahdollisuuksia joustavan työajan käytölle. Ongelmallista olisi myös se, että sopimus joustotyöajasta olisi käytännössä koska tahansa irtisanottavissa työntekijän puolelta.

Työaika / matkustamiseen käytetty aika

Mietinnössä esitetään lain 3 §:n 2 momenttiin säännöstä, jonka mukaan työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Palta pitää säännöksen ottamista työaikalakiin tarpeettomana sen vuoksi, että työn liiallisen kuormittavuuden ehkäiseminen kuuluu muutoinkin työnantajan työsuojeluelvoitteen piiriin. Esitetyn säännöksen perusteella jää myös hyvin epäselväksi, kuinka yksilöllisesti työnantajan tulee valvoa matkustamisesta palautumista.

Jaksotyöaika

Nykyisen työaikalain jaksotyöaikaa koskeva säännös antaa mahdollisuuden soveltaa jaksotyömuotoa muun muassa ”elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa”. Vanhentuneesta sanamuodosta huolimatta tämän lain kohdan on tulkittu tarkoittavan sekä elokuvateattereiden, televisiokanavien että vastaavien kanavien kautta välitettäviä audiovisuaalisia sisältöjä. Nykyään audiovisuaalisia sisältöjä jaetaan useilla eri tavoilla monimediaisesti eikä tuotannon tyyppi, kesto tai jakelukanavamuo enää nykymaailmassa voi olla peruste asettaa samankaltaisissa vaativissa olosuhteissa tuotetut tuotannot eriarvoiseen asemaan. Tämän alan työ on erityislaatuista. Työtä tehdään usein poikkeuksellisissa olosuhteissa sään, kuvauspaikkojen ja tuotannossa käytettävissä olevien henkilöresurssien sanelemien rajoitusten ehdoilla.

Nyt käsiteltävänä olevan lakiuudistuksen muotoilu supistaisi olennaisesti nykytilaa eikä ole Paltan mielestä millään tavalla perusteltavissa. Esityksen mukaan esimerkiksi elokuvatuotannossa jaksotyön käyttö olisi mahdollista enää vain aluehallintoviranomaisen myöntämällä poikkeusluvalla. Säännöksen hyväksyminen tässä muodossa voisi johtaa tuotantojen siirtämiseen kokonaisuudessaan maan rajojen ulkopuolelle ja saattaisi johtaa koko alan näivettymiseen. Tämä olisi myös selvästi vastoin tavoitteita lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja.

Ehdotuksen mukainen mahdollisuus sopia jaksotyöajan käyttämisestä valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella ei ole ratkaisu asiaan. Sopimisen edellytykseksi voidaan aina asettaa ehtoja, jotka eivät ole hyväksyttävissä, ja sillä voidaan käytännössä jopa torjua sopimukseen perustuva ratkaisu.

Palta korostaa, että työaikalaisissa jaksotyön käyttämismahdollisuus ei ole tarkoituksenmukaista rajata vain tietyille laissa määritellyille aloille. Laissa oleva listaus aloista vanhenee käytännössä nopeasti. Jos laissa päädytään säilyttämään aloja koskeva listaus, nykyisiä jaksotyön käytön mahdollisuuksia ei tule supistaa millään muotoa.

Yötyö

Edellä on jo todettu, että palveluja on voitava tarjota silloin, kun niille on kysyntää. Useat tekijät vaikuttavat palvelualojen osalta siihen, että palvelujen kysyntä ei ole riippuvainen vuorokauden ajasta. Globalisaation, digitalisaation ja yleisen teknisen kehityksen tuomat haasteet palvelujen tarjoamiselle ovat huomattavat. Sen vuoksi on ehdottoman tärkeää,

että yötyön tekemistä ei rajoiteta yhtään enempää kuin sitä on rajoitettu esimerkiksi työaikadirektiivillä. Se, että mietinnön perusteella ollaan helpottamassa tilapäisen yötyön teettämistä, ei ole riittävää. Paltan mielestä ei ole millään tavalla perusteltua rajoittaa yötyön tekemistä työaikadirektiiviä enempää. Aluehallintoviranomaisen poikkeuslupamahdollisuus tai valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen sopimismahdollisuus eivät tuo riittävää varmuutta säännöllisen yötyön teettämiseen tarvittaessa.

Perinteisesti päivisin tehty työ on nykyään erällä sopimusaloilla laajenemassa voimakkaasti asiakkaiden toivomuksesta myös säännöllisesti öisin tehtäväksi. Esimerkkinä mm. korjaamoala, jolla isojen asiakkaiden toivomuksesta on siirrytty toimimaan nykyään myös yöaikaan. Näin raskaat kuljetuskalustot pystytään huoltamaan päivän päätteeksi ja ne ovat taas asiakkaan käytössä tehokkaasti seuraavana aamuna.

Joustotyöaika

Kuten edellä on todettu, lakiin perustuva mahdollisuus käyttää eri työaikamuotoja joustavasti on välttämätön. Esitys ei kuitenkaan ole kannatettava mietinnön mukaisena ratkaisuna, kun samalla lain soveltamisalaa on laajennettu nykyisestä työaikalasta. Tällä tavalla toteutettuna Palta ei pidä esitystä oikeansuuntaisena. Lisäksi mahdollisuus joustotyöstä sopimiseen on esityksen säännöksen perusteella hyvin rajoitettu. Ehdotettu säännös on myös hyvin tulkinnallinen, joten sen sovellettavuus erilaisissa vaativissa asiantuntijatehtävissäkin jäisi viime kädessä oikeuskäytännön varaan.

Työaikapankki

Mietinnössä esitetty säännös työaikapankeista ei vastaa työelämän tarpeisiin eikä se tuo joustavuutta käytännön työelämään. Säännöksen perusteella pitää olla mahdollista säästää myös säännöllistä työaika, koska se antaa mahdollisuuden käytännössä työpaikalla sovittavalla tavalla tasoittaa vaihtelevan työn määrää. Tällä tavalla toimiva työaikapankkijärjestelmä on sekä työntekijän että työnantajan edun mukainen.

Mietinnössä esitettyssä muodossa säännös voisi johtaa työaikapankkeihin, joiden käyttöön ottaminen tosiasiaissa lyhentäisi säännöllistä työaika. Toisin sanoen työaika voisi joustaa vain yksisuuntaisesti. Käytännössä muutos nykytilaan olisi hyvin vähäinen, koska jo nyt on mahdollista sopia mm. lisä- ja ylityökorvausten vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Kuten EK on eriävässä mielipiteessään todennut, säännös tulisi muotoilla esitettyä yleisluontoisemmin, jotta se mahdollistaisi käytännössä työpaikalla sovittavat monipuoliset järjestelyt.

Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet usealla sopimusosalalla yhä laajemmin paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Suuntaus paikallisen sopimismahdollisuuden lisäämiseksi jatkuu edelleen. Saman suuntauksen pitäisi näkyä myös työlainsäädännössä. Mietinnössä paikallista sopimismahdollisuutta on jossain määrin lisätty voimassa olevaan työaikalakiin verrattuna, joskaan ei riittävästi. Esimerkiksi lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista pitäisi

voida sopia ehdotettua laajemmin. Lisäksi paikallisesti pitäisi olla mahdollista sopia esitettyä laajemmin esimerkiksi toiminnan luonteen perusteella tarpeellisista joustavista työaikajärjestelyistä, myös työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia sopia toisin lain säännöksistä tulee Paltan mielestä edelleen lisätä.

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen esitetyn säännöksen mukaisesti on ongelmallista erityisesti töissä, joissa työn ajallinen sijoittuminen vaihtelee lyhyelläkin aikavälillä työn luonteesta ja toiminnan erityispiirteistä johtuen. Etenkin palvelualoilla on tärkeää, että työt voidaan sijoittaa palvelujen tuottamisen kannalta järkevällä tavalla eli ajankohtaan, jolloin palveluille on kysyntää. Tällaisia tilanteita ajatellen säännöksen pitäisi mahdollistaa joustavampi malli työvuoroluettelon laatimiseksi. Lisäksi töissä, joissa työaika käytännössä on vakiintunut sekä pituuden että sijoittumisen osalta, työvuoroluettelon laatimista koskeva velvollisuus on täysin tarpeeton.