

Asia: VN/21883/2020

## **Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Yritys lisää osittain työnantajan velvollisuuksia, ja vaikuttaa siksi työllisyyteen alentavasti. Osa velvollisuuksista on helpommin hyväksyttävää, kuten tiedonantovelvollisuudet jotka voidaan täyttää muuttamalla työnantajan käyttämiä työsuhteen pohjia.

Osa velvollisuuksista, kuten vuosittainen vaihtelevan työajan tarkastusvelvollisuus, lisää työnantajana toimimisen taakkaa. Suomen Kuntoutusyritykset ry:n jäseniin kuuluu noin 950 yksityistä kuntoutusalan yritystä tai toimipaikkaa, joista suuri osa on työnantajia. Eryteisesti pienimmät työnantajat pohtivat ennen uuden työntekijän palkkaamista myös sitä, voitaisiinko työn tarve täyttää myös alihankinnalla.

Eryteisesti terveydenhuollosta alihankinta on osoittautunut suosituksi vaihtoehdoksi sekä työntekijöille että työnantajille. Sopimusmuodon valinnan tulisi olla kuitenkin molempien osapuolten edun mukaista. Jos työnantaja on pakotettu vallitsevien työehtojen vuoksi käyttämään vain toimeksiantosuhteista alihankintatyövoimaa, voi sillä olla kielteisiä vaikutuksia yritystoiminnan kehittämiselle ja myös koko toimialalle, koska alihankintatyövoimassa työnantajan direktio-oikeutta ei ole, eikä alihankkijoiden sitoutuminen sopimuskumppaniinsa ole samalla tasolla kuin työntekijän sitoutuminen työnantajaan. Tällä on vaikutusta myös siihen, miten työntekijät tai alihankkijat kouluttavat itseään esimerkiksi täydennyskoulutuksen osalta.

Työnantajalle lisättäviä velvoitteita olisi siis tarkasteltava kokonaisuutena, ja pistemäisten muutosten kokonaisvaikutusta on myös seurattava, jotta työsuhteisen työvoiman käyttöä voidaan jatkossakin pitää mielekkäänä. Vaarana on, että alihankintasuhteinen työvoima osoittautuu joustavuudeltaan kilpailukykyisemmäksi kuin työsuhteinen työvoima. Tällä voi olla haitallisia

vaikutuksia yritystoiminnan pitkäjänteiseen kehittämiseen, vaikka se toki tarjoaa myös alihankkijalle enemmän mahdollisuuksia kehittää omaa toimintaansa.

Nyky aikaisten työnteon mallien on kuitenkin oltava toisilleen kilpailukykyisiä siten, että varsinkin työsuhteisen työvoiman kanssa osapuolten välisten olosuhteiden huomioiminen sopimusehtoja muuttamalla on jatkossakin mahdollista. Työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta ei tule nykyisestä kaventaa, ellei samalla haluta kaventaa myös työsuhteisen työvoiman käyttömahdollisuuksia ylipäättänsä.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

## Esityksen vaikutukset

### Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

## Työsopimuslaki

### 1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaika koskeva ehto

Esityksen mukaan työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu. Jo voimassa olevan lain mukaan työaika on selvitettävä, jos työntekijä sitä erikseen vaatii.

Kuntoutusyrittäjien näkemyksen mukaan nykyinen ehto on riittävä, eikä pakollinen 12 kuukauden tarkastelujakso paranna työntekijöiden tai työnantajan asemaa nykyisestä. Kuntoutusyrittäjien pelkona on, että myös pienille työnantajille säädettävä uusi työntekijäkohtainen kirjallinen tarkasteluvollisuus ei muuta nykytilannetta, mutta luo kuitenkin työnantajille uusia velvoitteita.

Vastaavasti muita työnantajille säädettyjä velvoitteita olisi kevennettävä, jos uusia velvoitteita säädetään.

### 2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Pääosin selvitys työnteon keskeisistä ehdoista annetaan työsopimuksella, jonka laatiminen on sekä työnantajan ja työntekijän edun mukaista ajoittaa työtä edeltävään ajankohtaan. Muutoksella ei arviomme mukaan ole suuria muutoksia.

### 2 luku 6 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Suomen Kuntoutusyritykset ry:n jäsenkentässä lakimuutoksen ei ennakoita aiheuttavan suuria muutoksia. Korkeakoulutettujen terapeuttien työtilanne on yleisesti hyvä, ja töitä on saatavilla työntekijöiden näkökulmasta pääosin hyvin. Työnteon mahdollisuuksien estäminen tai rajaaminen työntekijöiltä on kuntoutusalalla tuntematon ilmiö.

Pykälän velvollisuus kohdella työntekijöitä vapautuvien työpaikkojen osalta tasapuolisesti on hyvä ja kannatettava.

Keskustelu määräaikaisen työsuhteen jatkosta tai tuntimäärien lisäämisestä on luonnollista työnantajan ja työntekijän välistä keskustelua. Työnantajien tavoitteena ei ole henkilöstön tarpeeton vaihtuminen tai työtuntien piilottelu työntekijöiltä. Työnantajan liikkeenjohto-oikeuteen kuuluu päättää se, kuinka paljon työsuhteista työvoimaa yritys käyttää ja minkälaisilla ehdoilla. Liikkeenjohdollisten päätösten kirjallinen perusteleminen työntekijäkohtaisesti istuu heikosti ajatukseen siitä, että työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa puitteissa oikeus määrittää teetetyn työn laajuus. Kirjallisen perustelun antaminen altistaa sille, että liikkeenjohdollisia päätöksiä saatetaan kyseenalaistaa myös yrityksen ulkopuolella. Vaikka tällä ei olisikaan suoraan vaikutusta yrityksen valtaan ja mahdollisuuksiin päättää työsuhteisen työvoiman käyttötavoista, voi se asettaa silti työsuhteisen työvoiman nykyistä heikompaan valoon, jos sitä verrataan esimerkiksi alihankintatyövoimaan, joka on terveydenhuollon alalla yleistä.

Yksittäisen kirjallisen päätöksen antamisvelvollisuus, ja tarvittaessa suullinen toistamisvelvollisuus, saattaa keskustelun sijaan yksipuolistaa työpaikalla tehtävää viestintää työnantajien ja työntekijöiden välillä. Vastaavasti tällaiseen tiedusteluun työnantajan mahdollisesti antama copy & paste vastaus tuskin sekään erityisesti työntekijöitä lämmittää. Toisaalta pykälä ei luultavasti nyky muodossaan tule näkemään laajamittaista käyttöäkään, sillä siihen vetoaminen edellyttää työlainsäädännön syvempää tuntemusta, jota nollatuntisopimuksilla töitä tekevillä työntekijöillä ei välttämättä yleisesti ole. Työelämän kaikkein heikompien osapuolten asemaa kirjaus ei siis välttämättä paranna lainkaan.

## **2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen**

Lakimuutos saattaisi tältä osin jopa heikentää työntekijöiden asemaa, jos lakisääteisestä koulutuksesta ja sen palkallisuudesta ei saa edes sopia toisin. Peruistelemme seuraavassa:

Jo voimassa olevan työaikalain nojalla palkallista on aika, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä tai suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä. Jos työnantaja edellyttää työntekijää osallistumaan koulutukseen, on koulutus siten määritelmällisesti palkallista. Työntekijän velvollisuuksiin ei kuulu työnantajan tälle tilaamien koulutusten rahoittaminen, joten tältä osin laki ei olennaisilta osin muutu.

Lakisääteisten koulutusten ehdoton maksuttomuus ja palkattomuus saattaa aiheuttaa ongelmia työpaikoilla, ellei lakiin erikseen sallita asiasta toisin sopimista. Terveydenhuollon alalla työnantajan

velvollisuuksiin kuuluu seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. Terveydenhuollon ammattihenkilölle itselleen kuuluu velvollisuus ylläpitää ammattinsa edellyttämiä tietoja ja taitoja.

Useissa terveydenhuollon työpaikoissa täydennyskoulutus on sekä työnantajan että työntekijän edun mukainen, ja koulutuksen kustannukset on jaettu sekä työnantajan että työntekijän kesken. Lakiin olisi syytä jatkossakin sisällyttää mahdollisuus siihen, että työnantaja ja työntekijä voivat toisin sopimalla poiketa myös osittain lakisääteiseksi luettavien koulutusten maksuttomuudesta ja palkallisuudesta. Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse asiasta sopimukseen, on lopputulos myös nykyinsäädännön valossa se, että työnantaja maksaa sekä koulutuksen että siihen käytetyn ajan mitalta palkan.

### **13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Kaikilla aloilla ei ole valtakunnallista tai muutakaan työehtosopimusta. Yksi tällainen ala on yksityinen terapia-ala. Lakiin kirjatut TES-poikkeukset on syytä ulottaa myös työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolisiin työnantajiin ja työntekijöihin.

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

## **Merityösopimuslaki**

### **1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö**

-

### **1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot**

-

### **2 luku 5 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta**

-

### **2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen**

-

### **13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

## Työaikalaki

### **30 §:n 4 momentin kumoaminen ja uusi 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa**

Laissa ei mainita, mikä kohtuullinen korvaus voisi olla. Jos työnantajalla on ollut lakiin perustuva syy muuttaa työvuoroluettelo, ei erillistä korvausvelvollisuutta pitäisi olla. Jos korvausvelvollisuus halutaan kuitenkin säilyttää, tulisi lakiin kirjata ainakin mahdollisuus työnantajan ja työntekijän välillä sopia ennakolta tällaisesta kohtuullisesta korvauksesta.

### **34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

## Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

### **9 §: Viranhoitomääräys**

-

### **16 b §: Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen**

-

### **22 a §: Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

## Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

### **13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

## Työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisedotus

### **Huomionne ehdotuksesta**

-

# Työtäpaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

## Huomionne ehdotuksesta

-

Saarinen Juhani  
Suomen Kuntoutusyrittäjät ry