08.02.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASIANTUNTIJALAUSUNTO ASIASSA HE 188/2017 VP

Sosiaali- ja terveysministeriö esittää pyydettynä lausuntonaan seuraavaa:

Työsuojeluviranomainen ja valvonta

Ns. nollatyösopimusten käyttöön liittyy nykyisin oikeudellisesti epäselviä tulkintatilanteita, eikä lainsäädännössä ei määritellä nollatyösopimuksen käsitettä. Tulkintatilanteita voidaan ratkaista lainsäädäntöä täsmentämällä. Nollatyösopimuksilla ei tulisi voida kiertää työlainsäädännön pakottavia, työntekijän suojaksi annettuja säännöksiä. Soveltamisepäselvyyksistä johtuen myöskään ja pelkästään työsuojeluvalvonnan keinoin ei voida nykytilassa puuttua kaikkiin nollatyösopimuksiin liittyviin käytännön ongelmiin.

Edellä todetun vuoksi hallituksen esityksessä ehdotetut lainsäädännön täsmentämistä koskevat toimenpiteet ovat kannatettavia. Lainsäädännössä on perusteltua vahvistaa elementtejä, jotka turvaavat työntekijälle lain mukaan kuuluvia oikeuksia ja näin vahvistavat sopimustasapainoa myös vaihtelevan työaikaehdon sisältämiä työsopimuksia käytettäessä. Asiasta lailla säätäminen mahdollistaa nykytilaa paremmin myös työsuojeluviranomaisen valvontatoimenpiteet.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin esityksen perusteella tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve, eikä vähimmäistyöaikaa saisi työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työvoiman tarpeen suunnittelu- ja ennakointivelvoitetta voidaan pitää lain tarkoituksen toteutumisen kannalta keskeisenä. Ehdotettujen säännösten johdosta työntekijöiden olisi jatkossa helpompi ennakoida elämäänsä, koska työnantaja tulisi velvoitetuksi antamaan osana työnteon keskeisiä ehtoja selvityksen, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Myös työvuoroluettelon merkitys korostuisi jatkossa. Työvoiman käytön tarpeen suunnittelu on tärkeää siksikin, että jatkuva valmiustila ja epävarmuus työajoista saattavat lisätä työstä aiheutuvia psyykkisen kuormituksen kokemuksia. Lisäksi esitys sisältää mekanismin, jonka perusteella sovitun työaikaehdon ja tosiasiallisesti toteutuneen työajan eroa voitaisiin tarkastella.

Edellä todetun vuoksi hallituksen esityksen ehdotus siitä, ettei lisätyösuostumus voisi olla vaihtelevaa työaikaehtoa käytettäessä enää työsopimuksessa sovittuun perustuen pysyvä, vaan kestoltaan rajoitettu, on perusteltu ratkaisu. Lisäksi ehdotukset selkiyttävät sovitun säännöllisen vähimmäistyöajan, työvuoroluetteloon merkityn työajan sekä lisätyön keskinäistä suhdetta sekä korostavat työntekijän myötävaikutuksen merkitystä.

Ehdotetun vaihtelevaa työaikaa koskevan säännöksen perusteella, jos toteutuneen työajan ja sovitun vähimmäistyöajan vallitsisi epäsuhta, laukeaisi työanta-

Meritullinkatu 8, Helsinki
PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO
www.stm.fi

Puhelin 0295 16001
Telekopio 09 6980 709

e-mail: kirjaamo@stm.fi
etunimi.sukunimi@stm.fi

jan ja työntekijän välinen neuvotteluvelvoite. Työsuojeluviranomainen on kytketty säännöksen valvontaan siten, että jos uudesta työajasta ei päästä työnantajan ja työntekijän neuvottelujen jälkeen sopimukseen, työnantajan olisi annettava kirjallisesti selvitys niistä asiallisista perusteista, joiden perusteella työaikaehto on edelleen asianmukainen. Mikäli työnantaja ei olisi antanut kirjallisia perusteluita työntekijälle, työsuojelutarkastajan ja työsuojeluviranomaisen valvontatoimenpiteillä pyritään varmistamaan, että työntekijä saa perustelut. Molempien työsuhteen osapuolien oikeusturvan kannalta on tärkeää, että perustelut annetaan nimenomaan kirjallisena.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen sisältöä ja eräitä muita työsopimuslain säännöksiä. Osa ehdotetuista säännöksistä on sellaisia, joista on mahdollista sopia toisin valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Laista toisin sopimisella on vaikutusta myös työsuojeluviranomaisen valvontaan.

Työsuojeluviranomaisen toimintaan työsuhdeasioiden valvonnassa kuuluvat ohjaus ja neuvonta sekä varsinaiset valvontatoimenpiteet. Ohjausta ja neuvontaa annetaan ensisijaisesti valtakunnallisessa puhelinpalvelussa. Esityksen myötä työsuojeluviranomaisen neuvonta- ja valvontatilanteiden voidaan arvioitu jonkin verran lisääntyvän.

Ehdotetut säännökset täsmentävät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoa sekä muutoinkin selventävät oikeustilaa vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon osalta nykytilaan verrattuna. Ehdotukset ovat lisäksi sillä tavalla muotoiltuja, että tyypillisissä soveltamistilanteissa työsuojeluviranomaisen on mahdollista säännösten noudattamista myös valvoa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Enemmistö nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on naisia. Heistä valtaosa on nuoria ja nollatuntisopimus voi helpottaa työn ja opiskelun yhteensovittamista.

Nollatuntisopimuksiin kuitenkin liittyy nykytilassa haasteita työntekijöiden kannalta. Työn määrän ennakoimattomuus vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Nollatuntisopimuksella työskentelevien koulutus- ja uralla etenemisen mahdollisuudet voivat käytännössä olla kiinteää työaikaa tekeviä työntekijöitä heikommat. Nollatuntisopimusten tasa-arvoriskit kohdistuvat enemmistönä naisiin, koska alat ja ammatit, joilla nollatuntisopimuksia käytetään eniten, ovat naisvaltaisia aloja.

Nollatuntisopimusten tasa-arvovaikutuksista tuntuvimpia on vaikeus ennakoida työstä saatavia ansioita. Vaihtelevaa työaikaa tekevien palkkataso on usein matala ja tehtyjen työtuntien määrällä on suuri vaikutus ansioihin. Työaikaa koskevilla säännöksillä on tässä ohjaava merkitys. Hallituksen esityksen mukaiset työvoiman tarpeen suunnittelu ja ennakointivelvoitteita koskevat ehdotukset lisäävät työntekijän turvaa samoin kuin mekanismi, jonka perusteella sovittua työaikaehtoa ja toteutunutta työaikaa voidaan tarkastella.

Hallituksen esityksessä ehdotukset ovat oikeansuuntaisia ja hyväksyttäviä. Ne voivat vähentää mahdollisuuksia harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja

erilaista kohtelua ja näin vahvistavaa nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa työmarkkinoilla. Kun ehdotukset pyrkivät rajaamaan nollatuntisopimusten käyttöalaa, todennäköisesti osa näistä sopimuksista siirtyy kiinteiden työaikojen piiriin. Myös työajan ennakoitavuus parantuu, oikeus sairasajan ja irtisanomisajan palkkaan turvataan. Nämä ehdotukset lisäävät myös sukupuolten tasa-arvoa.

Työttömyysturva

Esityksessä ehdotetaan, että vaihtelevan työajan työsopimuksien päättämistilanteissa korvauksetonta määräaikaa ei asetettaisi, jos henkilö eroaa työstä ja työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla. Säännöstä sovellettaisiin vain tilanteessa, jossa työsopimus ei velvoita työantajaa tarjoamaan lainkaan työtä, eli todellisia nollatyösopimuksia. Tilanteessa, jossa työtä tarjotaan, mutta vain vähäisesti, sovellettaisiin säännöstä, jonka perusteella työstä voi erota ilman korvauksetonta määräaikaa, jos työ ei mahdollista sovitellun työttömyysetuuden maksamista ja palkka on alle 1189 euroa kuukaudessa vuoden 2018 tasossa. Ehdotus ei tuo muutosta tilanteeseen, jossa työ on työsopimuksen perusteella osa-aikaista, eli tuntimäärästä on sovittu, ja soviteltua työttömyysetuutta voidaan maksaa.

Palkan määrä olisi myös pätevä syy kieltäytyä tarjotusta työstä, silloin, jos alalla on työehtosopimus, ja tarjottu palkka ei vastaa työehtosopimuksen määräyksiä. Tältä osin säännös vastaa nykytilaa. Tämän lisäksi esitetään, että työstä voisi kieltäytyä ilman korvauksetonta määräaikaa, jos alalla ei ole työehtosopimusta, ja työstä maksettu palkka on kokoaikatyössä vähemmän kuin 1189 euroa kuukaudessa (vuoden 2018 tasossa). Jos työ olisi osa-aikaista, palkkaraja suhteutettaisiin tarjottuun työaikaan.

Edellä kuvatuilla tilanteilla, joissa henkilölle tulisi jatkossa oikeus erota tai kieltäytyä työstä yhteistä on se, että näissä tilanteissa ei kerry perus- ja ansiopäivärahan saannin edellytyksenä olevaa työssäoloehtoa. Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että ehdotetut muutokset ovat tarkoituksenmukaisia ja kannatettavia. Se, että työstä eroaminen ilman työttömyysetuuden menettämistä on mahdollista tilanteissa, joissa työtä ei ole lainkaan tarjolla tai joissa työstä saatava palkka jää hyvin vähäiseksi, antaa työttömyysetuuden saajalle mahdollisuuden keskittyä paremmin työllistävän ja paremman toimeentulon tarjoavan työn etsimiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö pitää tarkoituksenmukaisena myös sitä, että työ, jossa henkilön tulee korvauksettoman määräajan uhalla jatkaa tai joka hänen tulee vastaavalla tavalla ottaa vastaan, on työtä, josta työssäoloehtoa voi kertyä tai joka työsopimuksen molempien osapuolten yhteisellä ymmärryksellä on sovittu osa-aikaiseksi ja joka mahdollistaa sovitellun työttömyysetuuden maksamisen.

Neuvotteleva virkamies Jarno Virtanen