Työehdot-osasto/Koskinen, Lehto

15.2.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 16.2.2018

HE 188/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Työaikalain muutosesitykset

Hallitus esittää työaikalakiin erilaisia säännöksiä riippuen siitä, onko työntekijä tehnyt nollatyösopimuksen vai muunlaisen osa-aikaisen työsopimuksen. Toteutuessaan esitykset tarkoittaisivat sitä, että osa-aikaisia työntekijöitä kohdeltaisiin työvuoroluettelon ja lisätyön kohdalla eri tavalla riippuen siitä, minkälaisen osa-aikaisen työsopimuksen työntekijät ovat tehneet.

Hallituksen esityksessä erilaista menettelyä on perusteltu sillä, ettei sopimusvapautta saa rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä ja että nollatyösopimuslaisen suojan tarve on muita osa-aikaisia suurempi. On hyvä, että hallitus myöntää nollatyösopimuslaisten huonomman aseman verrattuna muihin työntekijöihin. Mistään sopimusvapauden rajoittamisesta ei asiassa kuitenkaan ole kysymys vaan siitä, että kussakin tilanteessa voitaisiin vapaammin sopia kullekin työntekijälle sopivasta työmäärästä. Lisäksi kysymys on osa-aikaisten yhdenvertaisesta kohtelusta ja myös osa-aikaisen aseman yleisestä parantamisesta.

Vaikka nollasopimukset ovatkin EU-lainsäädännön mukaan sallittuja (C-313/02 Wippel), lähtökohta on sekä osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) että Suomen perustuslain mukaan se, että samassa tilanteessa olevia kohdellaan samalla tavalla. Työntekijöiden voi olla vaikeaa ymmärtää, miksi toisella osa-aikatyöntekijällä on oikeus kieltäytyä lisätyöstä mutta toisella ei ole. Voi olla pelkkä sattuma, minkälaisia osa-aikaisia työsopimuksia työpaikalla tehdään. Erilaiset säännöt eri osa-aikaisille eivät näin ollen ole perusteltua. Osa-aikatyöntekijöiden saattamiseksi samaan asemaan ja lainsäädännön selvyyden edistämiseksi työaikalain muuttamista koskevien esityksien on tämän vuoksi laajennettava koskemaan kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä eikä vain nollatyösopimuslaisia.

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Työsopimuslakiin ehdotetaan otettavaksi uusi vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto. Kyseinen määritelmä on uusi. Määritelmä tarkoittaa käytännössä sitä, että ns. nollatyösopimukset laillistetaan Suomen lainsäädännössä. Tältä osin SAK lausuu, että ehdotuksessa on todettu parannettavan ko. työntekijöiden asemaa, mutta vaihtelevaa työaikaa koskeva määritelmä eli mm. nollatyösopimusten nimenomainen sisällyttäminen lainsäädäntöön saattaa johtaa tämän sopimusehdon lisääntyvään käyttöön työelämässä.

SAK on kolmikantaisessa työryhmässä esittänyt, että nollatyösopimusten käyttömäärien hahmottamiseksi olisi välttämätöntä luoda esimerkiksi tilastokeskuksen

tilastointitoimintaan pysyvä ja luotettava (riittävän kattava otos tutkimuksissa vuosittain) nollatyösuhteisten tilastointikäytäntö. Suomessa ei ole tälläkään hetkellä pysyvää eikä luotettavaa tilastointia ko. työntekijäryhmän määristä eikä kehityksestä. Lakivalmistelun aikana käytetyt luvut perustuvat erillistoimeksiantoon Tilastokeskukselle, jolloin selvitettiin nollatyösuhteiden määrä ainoastaan tuona kyseisenä ajankohtana. Jatkotilastointi olisi edellyttänyt lisämäärärahaa, jota ei ollut tuolloin osoitettu Tilastokeskukselle. Tätä lakiehdotusta koskevassa julkistamistilaisuudessa ministeri Lindström lupasi erikseen kysyttäessä, että hän lupaa hoitaa tilastoinnin nollatyösuhteiden osalta asianmukaiseen kuntoon. Tämä vaatii lisärahoituksen järjestämistä tilastokeskukselle.

SAK on esittänyt, että ehdotetun lakimuutoksen vaikutusten ja toimivuuden selvittämiseksi TEM tekee selvityksen nollatyösopimusten määrän kehittymisestä ja lain toimivuudesta tarpeettomien nollatyösopimusten vähentämiseksi. Tämä selvitys tulisi tehdä kolmikantaisesti 3-5 vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Mikäli selvityksen lopputulema on, että nyt ehdotettavat lakimuutokset eivät ole rajoittaneet nollatyösopimusten määrää, tulee säädöksiä tarkentaa ja tiukentaa kolmikantaisesti. Myös tämän asian ministeri Lindström lupasi toteuttaa lakiehdotuksen julkistamistilaisuudessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Tätä ei kuitenkaan määritellä riittävän tarkasti. Lisäksi perinteisten työoikeuden oppien mukaan työoikeus suojelee työsuhteen heikompaa osapuolta. Tästä syystä on huomionarvoista, että lakiehdotus antaa työnantajalle valtuudet sopia vaihtelevasta työajasta laveasti määriteltyjen edellytysten vallitessa, mutta ei anna suojaa alisteisessa asemassa olevalle työntekijälle. Tältä osin SAK lausuu, että nimenomaan nollatyösuhteissa työskentelevät työntekijät ovat usein nuoria, kouluttamattomia, järjestäytymättömiä ja ulkomaalaistaustaisiakin, joiden tietämys omista oikeuksistaan on keskimääräistä vähäisempää. Tästä syystä on huolestuttavaa, että säädettävään uuteen lainsäädäntöön ei sisälly suojaelementtiä mahdollisen painostamisen ennalta ehkäisemiseksi. Mikäli työn saamisen edellytyksenä on suoraan tai epäsuorasti työnantajan edellyttämä työntekijän puolelta ilmaistu nimenomainen tahto tehdä nollatyösopimus ei esitetyillä säännöksillä ole paljoakaan käytännön merkitystä. SAK lausuu, että lakiehdotuksen 11 §:n 2 momenttiin tulisi lisätä, että työntekijän työsuhdetta solmittaessa antama suostumus ei yksinomaan voi olla peruste vaihtelevan työajalle.

Lakiehdotusta valmistelevassa työryhmässä työntekijäpuoli edusti kantaa, että lakiin tulee kirjata nimenomaisesti osa-aikatyötä koskeva työajan vakiintumisen periaate ja työnantajan velvollisuudet seurata sitä sekä edellytysten täyttyessä muuttaa työsuhteen ehtoja vastaamaan vakiintunutta työaikaa. Kun näin ei tehty, SAK toteaa, että oikeusriitojen lisääntyminen tulevaisuudessa on vaarana, koska vakiintumisen käsite on osa vallitsevaa ja edelleen voimassa olevaa oikeuskäytäntöä. Nyt säädettävien säännösten rinnalla voi edelleen tulla arvioitavaksi, onko työsuhteen työaikamäärien katsottava vakiintuneen. Ongelmana kuitenkin on, että kun laki ei tunne edelleenkään vakiintumisen käsitettä niin aikamääreet vakiintumisen osalta ovat epäyhtenäisen

oikeuskäytännön varassa. Tämän vuoksi olisi ollut hyvä, että käsiteltävänä olevassa lakiehdotuksessa olisi otettu kantaa osa-aikatyöntekijöiden työajan vakiintumisen aikamääriin ja työnantajalta edellytettäviin seuranta- sekä sopimuskirjaamistoimenpiteisiin.

Lakiehdotuksessa on kierretty vakiintumisen käsite siten, että työntekijän tulee itse olla sekä tietoinen oikeuksistaan että riittävän rohkea vaatimaan neuvotteluja työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Ehdotuksen 11 §:n 3 momentin mukaan työnantajalla ei ole mitään velvoitteita tältä osin. Jos sovittu työaikaehto ei vastaa toteutunutta työaikaa tulee työntekijän pyytää neuvotteluja työnantajalta. Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen vähimmäistyöajasta, niin työnantaja voi esittää kirjallisesti perusteet, miksi aiemmin sovittu työaikaehto vastaa edelleen toteutunutta. Työnantaja voi tässä yhteydessä vedota jopa tuleviin työntekijän käyttötarpeisiin perusteena entisen työaikaehdon säilyttämiselle. Tästä voi käytännössä seurata se, että työnantaja ei enää tarjoa lainkaan lisätunteja ko. työntekijälle välttääkseen työsopimuksen työaikaehtoon tehtävät muutokset.

Tältä osin SAK on esittänyt työryhmässä, että heikomman osapuolen suojelemiseksi lakiin olisi tullut kirjata selkeästi työajan vakiintumisen tarkastelusäännöt: Työnantajan velvollisuutena tulisi olla seurata ja oma-aloitteisesti kuuden kuukauden välein työntekijäkohtaisesti neuvotella ja tarvittaessa sopia tosiasiallisesti lisääntyneen työajan kirjaamisesta osaksi työsuhteen ehtoja. SAK:n esittämä kuuden kuukauden tarkastelujakso pitäisi sisällään useampia loma- ja sesonkijaksoja, jolloin tarkastelupiikit sekä ylä- että alasuuntaan työaikamäärissä tasaantuvat. SAK:n mallissa ei siis pakotettaisi työnantajaa kirjaamaan suurinta tehtyä viikkotyötuntimäärää pysyvästi osaksi työsopimusta. Mikäli työntekijän työtuntimäärät puolestaan vähenisivät 6 kuukauden tarkastelujaksolla, olisi työnantajalla mahdollista soveltaa voimassa olevia tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomis- sekä lomautusperusteita. SAK:n mallissa vastuu toimia olisi työnantajalla eikä yksinomaan työntekijällä. SAK:n mallissa olisi todettu molempia osapuolia velvoittaen 6 kuukauden aikajakso, jota olisi helppo valvoa. Nyt käsiteltävänä olevan lakiehdotuksen valvonta on epämääräisyydessään ja työntekijän yksinomaisesta roolista johtuen lähes mahdotonta. Aluehallintoviranomaisten ainoaksi tehtäväksi jääneekin vain vastentahtoisten työnantajien velvoittaminen käymään neuvotteluja, jotka eivät välttämättä johda mihinkään.

Lausunnolla olevan 11 §:n 3 momentin suurin muutostarve on sen velvoittavuuden tasossa. Aluehallintavirastoille työsuojeluvalvojineen tulee säätää selkeä valvontavelvoite ja tietojen sekä selvitysten saamisoikeus vaihtelevan työaikaehtojen osalta. Nyt näin ei ole vaan vaarana on valvonnan näennäisyys ja sen liittyminen yksinomaan neuvottelujen aloittamiseen. Lisäksi ehdotetun 11 §:n 3 momentin säännöstä tulisi muuttaa siten, että työnantajalla on nimenomainen velvoite seurata palkkaamiensa työntekijöiden osa-aikatyöehtojen laillisuutta työntekijäkohtaisesti. Pykälään tulisi lisätä jokin aikamääre, jonka kuluttua viimeistään työnantajan tulee tarkastella työaikaehdon mahdollista muuttamistarvetta. Ellei näin tapahdu, tulisi

työsuojeluviranomaisella olla oma-aloitteiset toimintavaltuudet työaikaehdon laillisuuden selvittämiseksi.

Lakiehdotuksesta puuttuu myös vaihtelevan työaikaehdon valvonnan kannalta olennainen yhteistoiminnallisuus työpaikalla sekä henkilöstöedustajien tiedonsaantioikeudet vaihtelevan työajan työntekijöiden osalta. Kuten määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden osalta tulisi myös vaihtelevan työajan työntekijöiden osalta olla henkilöstöedustajilla tiedonsaantioikeus määristä, perusteista ja yksittäisistä tehdyistä sopimuksista. Edelleen yhteistoiminnassa tulisi seurata ja käsitellä kollektiivisella tasolla vaihtelevan työajan työaikaehtojen kehitystä ja perusteita sekä pyrkiä löytämään keinoja vähentää niiden käyttöä. Näiden asioiden osalta olisi tullut tehdä lakilisäykset yhteistoimintalakiin. Työryhmässä todettiin näiden säännösten olevan tarpeettomia.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkasäännökset ovat selkeä parannus nykytilaan. Näidenkin osalta näyttötaakka muutoin sopimisesta tai olosuhteisiin nähden selvästä asiaintilasta on käytännössä työntekijällä. Työvuoroluettelon laatimiseen liittyvien puutteiden tulisi olla aina peruste maksaa sairausajan palkkaa, koska muuten ko. luetteloiden laatimisen laiminlyönneistä kärsii ensi sijaisesti työntekijä.

Irtisanomisajan palkka

Työnantajat ovat arvostelleet esitettyä nollatyösopimuslaisten oikeutta irtisanomisajan palkkaan, koska se heidän mielestään johtaa ylikompensaatioon. Sopimussuhteeseen kuuluu kuitenkin yleensä irtisanomisaika, joka sovitaan työsopimusta tehtäessä ja jonka työnantajalla on mahdollisuus ennakoida. Käytännössä kyse ei ole merkittävistä summista siinä tapauksessa, että työnantajalla ei kuitenkaan ole antaa nollatyösopimuslaiselle työtä irtisanomisajaksi.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot päälakimies Timo Koskinen
timo.koskinen@sak.fi
puh. 040 731 2387