Dnro 001/81/2018

Kari Eskola

15.2.2018

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen perjantaina 16.2.2018 klo 11.00

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

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen HE 188/2017 vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden aseman parantamiseksi ja työsuhdeturvan varmistamiseksi ns. nollatyössä. Akava ry kiinnittää lausuntonaan huomiota seuraavaan:

Nollatuntisopimukset siirtävät liiketoiminnan riskiä työnantajalta työntekijän kannettavaksi eivätkä ne välttämättä turvaa työntekijän toimeentuloa riittävällä palkalla ja kohtuullisilla työsuhteen ehdoilla. Työntekijälle ne merkitsevät usein epävarmuutta ja erityisen heikkoa neuvotteluasemaa, jota ei pitkälti pystytä edes työehtosopimuksilla korjaamaan. Lisäksi on huomattava, että työehtosopimusten alakohtaisessa kattavuudessa on vajeita erityisesti uusilla toimialoilla.

Hallituksen esitys tunnustaa ensi kertaa lainsäädännössä nollatyöntekijän heikon aseman. Nollatyöntekijän kannalta hallituksen esitys onkin oikeansuuntainen ja kannatettava. Konkreettisina parannuksina nykytilaan esitys vahvistaa nollatyöntekijän oikeutta sairasloman palkkaan ja irtisanomisajalle sekä korjaa osin työttömyysturvan epäkohtia. Akavan näkemyksen mukaan esitys toimii myös työllistämisen näkökulmasta hyvin eikä luo työllistymiselle esteitä.

Merkittävin puute lakiesityksessä on se, ettei työnantajalla tarjolla olevaa työtä tarvitse mitenkään mitoittaa työnantajan käyttämien työsopimusten määrään. Työnantaja voi siten pitää ylimitoitettuakin työvoimareserviä, joka johtaa siihen, ettei työntekijälle kerry riittävästi työtä. Tällöin sairausloman ja irtisanomisajan palkkakin voi jäädä käytännössä vähäiseksi ja ennen muuta työntekijän mahdollisuudet toimeentuloon ja neuvotella työstään jäävät todellisuudessa heikoiksi. Puutteen korjaaminen edellyttäisi rajoitettua työnantajan liikkeenjohto-oikeuteen puuttumista.

Oleellinen heikkous lakiesityksessä on, että se rajaa puitesopimusjärjestelyt pois vaihtelevaa työaikaa koskevan sääntelyn soveltamisalasta. Työntekijän suojan heikentäminen ja siten lain kiertäminen puitesopimusta käyttämällä on helppoa. Esitys ei anna kestäviä perusteluja sille, miksi nollatyöntekijä halutaan jättää

puitesopimustilanteessa suojan ulkopuolelle. Akavan näkemyksen mukaan puitesopimukset itsessään ovat kannatettava työnteon järjestämisen muoto ja voivat turvata asialliset työnteon ehdot. Vaikka puitesopimusjärjestely merkitsisi sitä, että yksittäiset työkeikat katsottaisiin esimerkiksi yhden päivän pituisiksi, miksi työajan vaihdellessa esimerkiksi viikoittain, työntekijälle ei haluta antaa vastaavassa tilanteessa nollatyöntekijälle säädettyä suojaa? Tätä tulisi tarkastella esityksessä ja korjata tilanteessa, jossa työnantaja teettää työtä jatkuvaluonteisesti puitesopimuksen pohjalta. Pelkkä viittaus oikeuskäytäntöön tässä ei ratkaise eikä korjaa epäkohtaa.

Vaihtelevan työajan muuttuessa työsuhteen kestäessä esitys tarjoaa työntekijän vaatimuksesta neuvotteluvelvollisuuden työnantajalle. Neuvotteluvelvollisuus jollain lailla tarjoaa työntekijälle oikeutuksen saada työajan vakiintumis- ja muuttumiskysymys esille työnantajan kanssa, mutta ei sellaisenaan tuo ratkaisua työajan oikeellisuudesta ja tilanteen lainmukaisuudesta. Työntekijän neuvotteluaseman vahvistamista tulisikin tässä lisätä. Käytännössä työntekijällä on vain erittäin harvoin mahdollisuuksia lähteä hakemaan oikeutta todellisen työajan vahvistamiseksi oikeusteitse vielä työsuhteen kestäessä.

Lakiesitys nollatyöntekijän aseman suojaamisesta rajoituksettomalta lisätyön teettämiseltä on erittäin kannatettava. Suojaa tulisi kuitenkin ulottaa myös sellaiseen työhön, jossa osa-aikatyöntekijällä teetetään kiinteän työajan lisäksi merkittävässä määrin vaihtelevan työajan tapaan lisätyötä. Nyt lakiesitys ei tunnista tätä työn muotoa, jossa pohjalla työntekijällä on osapäivätyö. Lisätyön ottamista koskeva suoja tulisikin esityksessä saattaa vastaamaan muuta vaihtelevaa työaikaa tekeviä.

Akava kiinnittää huomiota kilpailukielto- ja salassapitosopimusten laajaan työsopimuslain sääntelyn rajat ylittävään käyttöön, myös nollasopimuksissa. Erityisen huolestuttavaa tämä on nollatyössä, joka ei välttämättä takaa toimeentuloa, mutta jossa kilpailukielto- ja salassapitosopimuksilla voidaan samalla estää työntekijältä toimeentulon hankkiminen. Kilpailukielto- ja salassapitosopimusten käyttö toimiasemasta riippumatta on lisääntynyt suomalaisessa työelämässä. Perustuslain 18 §:ssä on säädetty oikeudesta työhön ja tätä kautta saada toimeentulo. Eduskunnan on kiinnitettävä vakavaa huomiota perustuslaissa säädetyn oikeuden toteutumiseen myös nollatyössä kilpailu- ja salassapitosopimusten kohdalla.

Akava ry:n puolesta

Kari Eskola
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat