EDUSKUNTA
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 16.2.2018

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

LUONNOS HALLITUKSEN ESITYKSEKSI EDUSKUNNALLE VAIHTELEVAA TYÖAIKAA NOUDATTAVAN TYÖNTEKIJÄN ASEMAA PARANTAVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (jatkossa PAM) ottaa kantaa hallituksen esitykseen eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. Lausunnossa työntekijöiden asemaa tarkastellaan erityisesti palvelualoilla työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta.

Hallituksen esityksen tarkoituksena on rajoittaa vaihtelevan työajan sopimuksia ja erityisesti niin sanottujen nollatuntisopimusten käyttöä. PAM suhtautuu myönteisesti hallituksen tavoitteeseen, mutta pitää valitettavana, ettei tavoite toteudu nyt lausuntokierroksella olevassa esityksessä.

Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrää ei huomioida riittävästi

PAM pitää valitettavana, että esitys sisältää käytännön työelämälle vieraita lähestymistapoja. Esityksessä ei esimerkiksi huomioida riittävästi sitä, että palvelualoilla – esimerkiksi myynti- ja siivoustyössä sekä ravintoloissa – tehdään paljon osa-aikatyötä. Työnantajat ovat järjestäneet työn monesti osa-aikaiseksi silloinkin, kun työ voitaisiin teettää kokoaikaisin työsuhtein ja hyödyntämällä työajan tasoittumisjärjestelmiä. Suomessa työnantajalähtöinen osa-aikatyö onkin yleisempää (n. 37 % osa-aikatyön käytöstä) kuin EU-maissa keskimäärin (25 %).

Runsaan osa-aikatyön käyttämiseen liittyy työntekijän näkökulmasta matalat ansiot sekä vaikeus ennakoida työvuoroja työaikojen ja työmäärän vaihdellessa rajustikin. Osa-aikaisen työntekijän näkökulmasta tärkeää on, että sovitut työtunnit ja tehtävä työ vastaavat toisiaan mahdollisimman tarkasti.

Hallituksen esityksessä epätyypillisten ja silputtujen työaikojen esitykset on rajattu koskemaan vain osaa osa-aikaisista, jolloin esitys asettaa eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan ja lisää epätasa-arvoa. PAM korostaa, että osa-aikatyöhön liittyvät ongelmat ja ratkaisut ovat pitkälle samat siitä riippumatta, minkälaisella osa-aikaisella työsopimuksella työtä tehdään.

Työntekijältä vaadittava aina suostumus lisätyöhön

Hallituksen esityksessä otetaan kantaa muun muassa lisätöihin. PAM painottaa, että työntekijältä vaadittava lisätyösuostumus on keskinen arvioitaessa työsopimustuntien ja työmäärän vastaavuutta. Kun työntekijä on velvollinen ottamaan vastaa lisätyötä määrättömästi, se mahdollistaa työntekijöiden roikottamisen pienillä sopimustunneilla. Lisätyösuostumus saattaa muodostaa myös merkittävän esteen työntekijän työllistymiselle; osa-aikaisen työntekijän voi olla mahdotonta ottaa vastaan työtä toiselta työnantajalta, ellei tarjottavan työn määrä ole lainkaan ennakoitavissa.

Uuden ehdotetun työaikalain 18.3 §:n mukaan vaihtelevan työajan työntekijöiltä ei voida pyytää kertakaikkista lisätyösuostumusta lisätöihin. PAM korostaa, että työpaikoilla ongelma koskee kuitenkin myös kiinteätuntisia osa-aikaisia.

Pienillä viikkotunneilla työskentelevän työntekijän kannalta on kohtuutonta, että lisätöitä voidaan hänen kertakaikkisella suostumuksellaan teettää vapaasti. PAMin kantana on se, että kertakaikkinen lisätyösuostumus pitäisi olla poissuljettu kaikilta osa-aikatyöntekijöiltä, jotta varmennettaisiin symmetria sopimussuhteen osapuolten välillä.

Työn määrän arviointi vaihtelevaa työaikaa käyttäen heikentää työntekijän asemaa

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan pitäisi arvioida työn määrä vaihtelevaa työaikaa käytettäessä – mutta arvio ei sitoisi työnantajaa.

PAM vastustaa esitystä nykyisessä muodossa ja pitää sitä hyödyttömänä, koska arvio ei sido työnantajaa. PAM painottaa, että työajan vakiintuminen on tehokas tapa suitsia perusteetonta osa-aikatyön käyttöä. Tällöin lisätyön teettämistä ei voitaisi enää käyttää yksinomaan työnantajan tarpeista lähtevänä joustoelementtinä. Lisäksi työajan vakiintuminen vahvistaa työntekijän oikeutta siirtyä osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen

Esityksen perusteluissa todetaan, että esityksen tarkoituksena on varmistaa, että vaihtelevan työajan sopimuksia käytettäisiin ainoastaan silloin, kun työnantajalla on työaikaehtoa vastaavaa vaihtelevaa työvoimatarvetta. Säännöksellä pyritään estämään vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon käyttäminen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa. Esityksen mukaan vaihtelevasta työajasta voitaisiin kuitenkin sopia työntekijän aloitteesta.

PAMin mielestä tuntuu omituiselta ajatella, että työntekijän aloitteesta sovittaisiin vaihtelevasta työajasta silloin, kun työnantajan työvoimantarve on kiinteä. On muistettava, että työntekijällä ei useinkaan ole aitoa neuvottelumahdollisuutta sopimuksen sisällöstä työsopimuksen solmimishetkellä. Palvelualoilla tämä on tullut esiin usein esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten kohdalla, joita on solmittu ilman työntekijän aitoa tahtoa. Laki tulisi säätää niin, ettei vaihtelevasta työajasta saa sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Tällöin pykälän sanamuoto vastaisi esityksen perusteluita.

Vakiintuneiden termien uudelleen määrittely aiheuttaa tulkintaepäselvyyksiä ja vaikeuttaa viestintää

PAM pitää valitettavana, että hallituksen esityksessä käytetään vakiintuneita termejä uudella, totutusta poikkeavalla, tavalla. Esimerkiksi ekstraajasopimukset määritellään esityksessä lain piiriin kuuluviksi silloin, kun niitä ei ole toteutettu puitesopimusjärjestelynä. Puitesopimusjärjestely määritellään löyhästi sopimuksina, joita noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa keikkakohtaisissa työsuhteissa. Tällaiset sopimukset taas eivät olisi lain soveltamisalan piirissä. (Lain yksityiskohtaiset perustelut s. 30.)

Vakiintuneiden termien käyttö totutusta poikkeavalla tavalla aiheuttaa tulkintaepäselvyyksiä. Termien uudelleen määrittely vaikeuttaa esimerkiksi jo olemassa olevien työehtosopimusten sovittuja tulkintoja. Lisäksi käsitteiden uudet määrittelyt vaikeuttavat työmarkkinaosapuolten välistä viestintää sekä heikentävät viestinnän ymmärrettävyyttä. Lisäksi PAM painottaa, että on tärkeää saada kaikki osa-aikatyö sääntelyn piiriin, riippumatta siitä miten työsopimus on otsikoitu.

PAM Keskustoimisto
Siltasaarenkatu 18 A
00530 Helsinki
PL 54, 00531 Helsinki

Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600
Työttömyysturva
020 690 211

Jäsenten työsuhdeasiat
030 100 620
Vaihde
020 774 002

www.pam.fi

Helsingissä 15.2.2018

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry
Ann Selin
puheenjohtaja

Lisätietoja:
Karoliina Huovila
lakimies
puh. 040 521 9083
karoliina.huovila@pam.fi