Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto
22.2.2018

Asia: Tehy ry lausunto Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöstä (HE 188/2017 vp)

Vaihtelevan työajan käyttö on vuosi vuodelta lisääntynyt. Kyse ei ole vapaaehtoisesta keikkailusta vaan nämä ihmiset ovat olleet ikuisella koeajalla ja vailla varmuutta ansioista. Sairastuminen, raskaus tai vaikka laillisten etujen vaatiminen on johtanut siihen, että työtä ei enää tarjota. Normaalin elämän eläminen ja tulevaisuuden rakentaminen on mahdotonta näin epävarmassa työsuhteessa. Tehyn mielestä on erittäin hyvä, että asiaan ollaan lainsäädännöllä puuttumassa.

Sata vuotta sitten eduskunta sääti lain kahdeksan tunnin työajasta. Se toi työelämään pelisäännöt ja edisti työturvallisuutta. Suomea sitoo todentaimisdirektiivi (91/533/ETY), jossa edellytetään, että työntekijälle annetaan selvitys työsuhteen ehdoista kuten säännöllisen työpäivän tai työviikon pituudesta. Kyseessä on vähimmäisdirektiivi, jonka tarkoitus on parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta. Palkka ja työhön käytettävä aika ovat työsuhteen tärkeimpiä ehtoja.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan ” Direktiivin 1.2 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin työntekijöihin, joiden työsopimus tai työsuhde on luonteeltaan satunnainen ja/tai erityislaatuinen ja jonka soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkiten oikeutettua. Vaihtelevan työajan sopimusten on arvioitu olevan sillä tavoin erityislaatuisia, että selvityksessä voidaan näiden osalta ilmoittaa noudatettavan työajan vaihteluväli.” Hallituksen esityksestä ei ilmene mitä tällaiset objektiiviset perusteet ovat tai mikä tekee niistä niin erityislaatuisia. Työvoiman tarve voidaan järjestää vaihteleva työn määrän mukaan monella eri tavalla nykyisen lainsäädännön puitteissa esimerkiksi kiinteällä osa-aikaisuudella, lisä- ja ylityöllä, liukuvalla työajalla, työaikapankeilla ja taloudellisin ja tuotannollisin syin osa-aikaistamisella sekä lomauttamisella. Työvuoroluettelon laatimisestakin on mahdollisuus vapautua osittain tai täysin aluehallintoviranomaisen poikkeusluvalla.

Tehy katsoo, ettei todentamisdirektiivistä poikkeamiselle ole edellytyksiä vaan työntekijöille tulee ilmoittaa säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus täsmällisesti.

Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisussa (C-313/02) todennut, että silloin kun työntekijällä on oikeus hyväksyä tai hylätä tarjottu työ vaihtelevan työajan työsopimukset eivät ole osa-aikaisia työsuhteita koskevan 97/81/EY liitteenä olevan puitesopimuksen eikä miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta annetun direktiivin (76/207/EY) vastaista. Olennaista on siis työntekijän oikeus hyväksyä tai hylätä tarjottu työ. Lausuttavana olevassa hallituksen esityksessä vaihtelevan tuntimäärän käytöstä päättää työnantaja, joten heidän tulee olla direktiivien vähimmäissuojan sääntelyn piirissä. Tehy kannattaa esitystä siitä, että vaihtelevan työajan käyttöä ollaan rajaamassa vain tilanteisiin, jossa työvoiman tarve aidosti vaihtelee. Lisäksi työntekijällä tulee olla täysi oikeus hyväksyä tai hylätä kukin työtarjous.

Hallitus esittää, että ellei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta viimeisen kuuden kuukauden aikana, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvotteluvelvoitetta ei ole, jos ehdosta on alun perin sovittu työntekijän aloitteesta. Tehy toteaa, että nykyisin työsopimusta ei yleensä synny, ellei työntekijä suostu samalla lisätyöhön, varallaoloon ja sunnuntaityöhön. On hyvin todennäköistä, että työsopimusta ei lainkaan tehdä, ellei työsopimukseen saisi kirjata, että työaika on vaihteleva työntekijän pyynnöstä. Vastaavalla tavalla kierretään nykyisin työsopimuslaissa olevia määräaikaisten työsopimuksen perusteita. Tehyn näkemyksen mukaan työajan vakiintuminen tulisi olla ehdoton oikeus, josta voisi sopia työntekijän ja työnantajan välillä toisin.

Tehy pitää kannatettavana uudistuksena sitä, että vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta. Muissakin osa-aikaisissa työsuhteissa lisätyön teettäminen tulisi edellyttää kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan annettavaa lisätyösuostumusta eikä sitä tulisi voida antaa työsopimuksessa koko työsuhteen ajaksi.

Esityksessä on ehdotettu työaikalakiin työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta vaihtelevaan työaikaan. Voimassa oleva lainsäädäntö edellyttää tätä jo nyt, mutta sitä ei ole noudatettu eikä 0-sopimuslaiset ole tienneet oikeuksiaan. Heikosta asemasta johtuen, he eivät myöskään ole voineet vaatia oikeuksiaan. Esityksen mukaan työnantaja voisi suunnitella työnjohto-oikeudella työvuoroluetteloon työtunteja vain vaihtelevan työajan työsopimuksessa sovitun vähimmäistuntimäärän verran. Loppujen tuntien määrään ja edellytyksiin työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa ennen työvuoroluettelon tiedoksi antamista. Tehy toteaa, että erittäin todennäköisesti tarjotuista työtunneista kieltäytyminen tai osittainen hyväksyminen johtaisi työvuoroluetteloon, jossa olisi vain työsopimuksen vähimmäistunnit ja kieltäytymisellä olisi vaikutusta myös tulevien tuntien tarjontaan. Tilanne ei nykyisestä juurikaan muuttuisi.

Esitetty sairauslomaoikeus parantaa aidosti vaihtelevassa työajassa olevien asemaa, mutta ehdotus jää silti riittämättömälle tasolle. Työntekijän on erittäin vaikea osoittaa, että olisi ollut työkykyisenä töissä muuten kuin työvuoroluetteloon merkittyjen tuntien osalta. Ehdotuksen mukaan sairausajan palkka määräytyisi vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti. Tehy toteaa, että laskusääntö on epäoikeudenmukainen ja jättää mahdollisuudeksi yli kahdeksan tunnin kiinteästä vähimmäistyöajasta sopimalla poistaa lisätyön vaikutus sairausloma-oikeuteen. Sairauslomapalkan tulisi määräytyä työvuoroluettelon lisäksi keskimääräisten toteutuneiden työtuntien mukaan myös silloin kun ei ole sovittu kiinteästä työajasta. Vaatimus lisätyön nelinkertaisesta määrästä tulee poistaa.

Työttömyysturvalakiin esitetyt muutokset ovat oikean suuntaisia, mutta riittämättömiä. Esityksen mukaan pätevää syytä työstä eroamiseen ei olisi, jos työsopimuksessa on sovittu pienestäkin säännöllisestä työajasta, vaikka se ei oikeuttaisi työssäoloehdon täyttymiseen. Tehyn katsoo, että laissa tulisi säätää työssäoloehto rajaksi, jonka ylittyessä vasta pätevää syytä työstä eroamiseen ei olisi.

Vaikka esityksen mukaan vaihtelevan työajan ehdon piirissä olevien työntekijöiden määrä tulisi vähenemään ja työntekijän työsuhdeturva hieman vahvistuisi, joukko jää edelleen huomattavan heikkoon ja eriarvoiseen asemaan ellei lakia vielä muuteta. Tehy katsoo, ettei lakiehdotus turvaa riittävästi työsuhteen heikomman osapuolen asemaa ja muistuttaa, että perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.