Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto

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

Lausunto 22.2.2018 pidettävään Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan istuntoon

Nykytilan arviointia

Vaihtelevan työajan työsopimukset ovat työnantajan paras keino varautua työntekijöiden yllättäviin poissaoloihin työntekijän sairastuessa ja työntekijän käyttäessä tilapäistä hoitovapaata, sekä paras keino varautua työntarjoamisedellytyksissä tapahtuviin äkillisiin muutoksiin.

Yksityisissä sosiaali- ja terveyspalveluissa vaihtelevan työajan työsopimuksia käytetään silloin, kun usein toistuvia sijaisuuksia tekevä vakisijainen halutaan sitouttaa työyhteisöön. Toistuvien lyhytkestoisten määräaikaisuuksien sijaan työntekijän kanssa sovitaan työsuhde työtilanteen mukaan vaihtelevalla työajalla (tarvittaessa töihin kutsuttava). Usein tällöinkin pystytään sopimaan jostain minimityöajasta, mutta aina se ei ole mahdollista.

Toinen tyypillinen tilanne vaihtelevan työajan työsopimusten käyttöön sektorillamme koskee sellaisia töitä, joissa työn määrä ei ole etukäteen työnantajan määritettävissä. Tällaisia ovat muun muassa vammaisten henkilökohtaisen avustajan tehtävät, joissa avustettava itse määrittelee avuntarpeensa tilanteen mukaan ja ostaa palveluntuottajalta vain tarvitsemansa määrän palveluja. Tällaisissa töissä on tyypillistä, että työn määrä vaihtelee jatkuvasti ja muutokset tapahtuvat hyvin nopealla varoitusajalla. Lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pitkine yhteistoimintaneuvottelu- ja ilmoitusaikoineen eivät ole riittävän nopeita ja joustavia keinoja sopeuttaa työvoiman määrää tarjolla olevaa työmäärää vastaavaksi sellaisessa työssä, jossa tarjolla olevan työn määrä vaihtelee jatkuvasti.

Lisäksi on huomattava, että tälläkin hetkellä monet tarvittaessa töihin kutsuttavan työsopimuksella työskentelevät työntekijät tekevät työtä usean eri työnantajan palveluksessa.

Vaihtelevan työajan työsopimuksilla työskentelevien työntekijöiden suojan tarve työsuhteissa tunnustetaan samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden suojan

tarve. Nykymuotoinen lainsäädäntö suojaa kuitenkin jo riittävästi vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevän työntekijän asemaa.

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä on jo säädetty työnantajalle velvoite tarjota lisätyötä työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uuden työvoiman palkkaamista samaan työhön. Lisäksi työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lausunnon kohteena olevan hallituksen esityksen yleisperustelujen johdannosta saa tässä suhteessa harhaanjohtavan kuvan nykytilasta.

Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevä työntekijä on alallamme oikeutettu keskimääräiseen työaikaan perustuvaan sairausajan palkkaan, jota maksetaan enintään työehtosopimuksen mukaisen sairausajan palkanmaksujakson ajan, olipa työntekijälle suunniteltu työvuoroja sairausloman ajalle tai ei.

Työsopimuslaissa jo olevien säännösten perusteella toimialamme työnantajat maksavat jo nyt sairausajan palkkaa myös vaihtelevan työajan sopimuksella olevalle työntekijälleen siltä ajalta, kun hänelle on suunniteltu työtä työvuorolistalle, ja suunnitelman laatimisen jälkeen työntekijä sairastuu. Työntekijän sairastuminen ei oikeuta työnantajaa muuttamaan yksipuolisesti työntekijälle suunniteltua työvuorolistaa.

Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevällä työntekijällä on myös oikeus arkipyhälyhennyskorvaukseen työsuhteen kestäessä vähintään kaksi viikkoa yksityisellä sosiaalipalvelualalla, ja työsuhteen kestäessä yli viikon terveyspalvelualalla.

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa niiltä kuukausilta, jolloin työaika on vähintään 35 tuntia. Työsuhteen pysyessä voimassa hänellä on myös käytännössä mahdollisuus pitää vuosilomaa toisin kuin lyhyeen sijaistarpeeseen määräaikaisesti palkattavalla keikkatyöntekijällä. Vaihtelevan työajan työsopimuksen oltua voimassa vuoden työntekijä siirtyy korkeamman lomapalkka- tai lomakorvausprosentin piiriin kuin sellainen työntekijä, jonka työsopimus solmitaan aina vain lyhyeksi määräajaksi kerrallaan.

Monet työsuhteeseen liittyvät etuisuudet siis paranevat työsuhteen kestäessä, jolloin työntekijälle on edullisempaa olla pysyvässä vaihtelevan työajan työsuhteessa kuin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa.

Alallamme myös yleisesti noudatetaan käytäntöä, jossa tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella työskentelevä työntekijä saa kieltäytyä hänelle tarjotuista työvuoroista. Näin ollen työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä ei ole epätasapainossa suhteessa työnantajan velvollisuuteen tarjota työtä.

Jos vaihtelevan työajan työsopimusten käyttämisessä on ilmennyt epäasiallisuuksia, eikä epäasiallista toimintaa työmarkkinoilla pystytä nykyisen lainsäädännön asettamissa mahdollisuuksissa torjumaan, lainsäädäntöä on muutettava tavalla, joka mahdollistaa epäkohtiin puuttumisen mutta ei samalla huononna oikein toimivan työnantajan toimintaedellytyksiä, eikä huononna työntekijän asemaa nykyisestä.

Esitettyjen muutosten vaikutusten arviointia

Esitetyillä muutoksilla säädettäisiin työnantajalle hallinnollisia velvoitteita, jotka perustuvat tulkinnanvaraisiin määritelmiin ja joilla ei tosiasiallisesti paranneta työntekijöiden oikeusturvaa.

Hallituksen esityksessäkin todetaan, että jos äkilliset työvoimatarpeet johtuvat esimerkiksi sijaisuustarpeista, ennakoitavuutta ei juuri voi työnantajankaan toimin parantaa.

Ehdotettu lisärajoitus luo tulkinnallista epävarmuutta siitä, minkä milloinkin katsottaisiin olevan riittävän perusteltu töiden järjestelyyn liittyvä syy osa-aikaisen työsopimuksen käytölle.

Alamme työvoiman tarpeisiin nähden emme pidä realistisena sitä, että nykyään tarvittaessa töihin kutsuttavan työsopimuksella työskentelevät työntekijät voisivat siirtyä sellaisiin osa-aikaisiin työsuhteisiin, joissa olisi tietty vähimmäistyöaika.

Käytännössä esitetyt lainmuutokset lisäävät työnantajan hallinnollisia velvoitteita siinä määrin ja niin ennakoimattomasti, että lakiesityksen pääasiallinen vaikutus tulee olemaan se, että vaihtelevan työajan sopimusten sijaan työnantajat tulevat pyrkimään puitejärjestelyjen käyttöön tai muutoin sopimaan erillisiä määräaikaisia työsuhteita. Tämä ei paranna työntekijöiden asemaa.

Hallituksen esitykseen esitettävät muutokset

Jos hallituksen esityksessä esitettäviä muutoksia pidetään välttämättöminä, esitämme niihin seuraavia muutoksia.

Esitetty laskentamalli sairausajan palkan tason määrittelemiseksi perustuu kuuden kuukauden tarkastelujaksoon. Lisäksi esitetään kahdentoista kuukauden tarkastelujaksoon perustuvaa laskentamallia irtisanomisajan palkan määrittämiseksi.

Sairausajan palkan määrittelemiseksi esitetty kuuden kuukauden tarkastelujakso on liian lyhyt, koska siinä ei huomioida eri vuodenaikoihin liittyvää työn kausivaihtelua. Hyvinvointialalla esimerkiksi lapsi- ja perhetyössä (mm. lastensuojelu, päivähoito, perheille kotiin vietävät palvelut) työn määrä vaihtelee olennaisesti koulujen lukukausien mukaan.

Jos sekä sairausajan palkka että irtisanomisajan palkka määritettäisiin saman kahdentoista kuukauden tarkastelujakson perusteella, kahden laskentatavan sijaan työnantajan tarvitsisi käyttää enää yhtä laskentatapaa, ja vuodenaikoihin liittyvä työn määrän kausivaihtelu tulisi huomioiduksi.

Vastustamme työnantajalle esitettyä velvollisuutta esittää kirjallisesti asialliset perusteet sille, millä tavoin työsopimuksessa sovitun työaikaehdon voidaan yhä katsoa vastaavan työnantajan työvoiman tarvetta. Neuvotteluvelvoitteen jälkeen tuleva kirjallisen perustelemisen velvoite on ylimääräistä hallinnollista taakkaa, ja se käytännössä vähentää työnantajan ja työntekijän välisen aidon neuvottelun merkitystä. Emme näe, kuinka työnantajalle säädettävä ylimääräinen kirjallinen selvitysvelvollisuus tuotanto- ja palvelutoiminnan kehitykseen liittyvistä syistä edistäisi työllistämistä.

Työttömyysturvalakiin esitetyt muutokset

Jaamme työntekijöiden huolen siitä, että nykyinen työttömyysturvalaki kohtelee osin epäsuotuisasti niitä henkilöitä, jotka työskentelevät osa-aikatöissä vaihtelevalla viikkotyöajalla. Kannatamme työttömyysturvalain muuttamista nykyisiin työelämän ilmiöihin paremmin sopivaksi.

Annamme mielellämme asiaan liittyviä lisätietoja.

HYVINVOINTIALAN LIITTO RY

Anna Kallaskari
johtava lakimies
anna.kallaskari@hyvinvointiala.fi