Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, 6.3.2018

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

Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Vaihtelevan työajan sopimuksia tarvitaan

Monet työt erityisesti palvelusektorilla ovat luonteeltaan sellaisia, että niissä työvoiman kysyntä vaihtelee voimakkaasti ja mahdollisesti ennakoimattomasti yli ajan. Vaihtelevan työajan sopimukset mahdollistavat henkilöstöresurssien kohdistamisen niihin ajankohtiin, jolloin työlle on kysyntää. Näihin vaihteluihin sopeutumiseksi tarvitaan erilaisia työsopimuksia, kuten nollatuntisopimuksia, vaihtelevan työajan sopimuksia, tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksia ja ns. keikka- tai puitesopimuksia.[1] Yritykset voivat käyttää myös vuokratyövoimaa tai ostaa työsuorituksia yrittäjiltä.

Vuonna 2014 noin 83000 palkansaajaa työskenteli työsopimuksella, jossa ei ollut määritelty työtunteja.

Nykytilanteessa ”nollatuntisopimuksiin” liittyy ongelmia

Työntekijän näkökulmasta nollatuntisopimusten ongelmat liittyvät tyypillisesti taloudelliseen epävarmuuteen, rajoittamattomaan lisätyösuostumukseen, ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ja erilaisten sosiaalietuuksien määräytymisperusteisiin (esim. sairausajan palkka, perhevapaat).

Nollatuntisopimuksiin liittyy myös mahdollisuus, että niillä pyritään kiertämään muuta työlainsäädäntöä, kuten irtisanomislainsäädäntöä.

[1] Näiden määritelmät löytyvät mm. raportista ”Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys”. Helsinki: TEM raportteja 33/2013.

Hallituksen esitys vastaa hyvin nykyisiin ongelmiin

Hallituksen esityksessä säilytetään mahdollisuus vaihtelevan työajan sopimuksiin ja samalla puututaan keskeisiin ongelmiin.

On perusteltua rajata vaihtelevan työajan sopimusten käyttö tilanteisiin, joissa työvoiman tarve vaihtelee. Työnantajalta vaadittava selvitys, missä tilanteissa ja missä määrin työvoimatarvetta syntyy, lisää jossain määrin työllistämisen kustannuksia, mutta todennäköisesti vain vähän.

Työvuoroluettelon laatimista koskevat ehdotukset asettaisivat vaihtelevaa työaikaa ja osa-aikaista kiinteää työaikaa tekevät työntekijät tasa-arvoisempaan asemaan. Ehdotusta voidaan pitää perusteltuna, sillä muutoin samanlainen työvoimatarve voitaisiin täyttää ehdoiltaan erilaisilla sopimuksilla.

Lisätyösuostumuksen ajallinen rajoittaminen parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia ennakoida työvuorojaan, mutta lisää jossain määrin työnantajien kustannuksia. Rajoittamaton lisätyösuostumus saattaa kuitenkin olla kohtuuton työntekijän kannalta, joten tätäkin ehdotusta voidaan pitää perusteltuna.

Esitys turvaisi myös oikeuden sairausajan- ja irtisanomisajan palkkaan. Esitys on oikeansuuntainen, mutta se herättää kysymyksen, onko 12 viikkoa liian lyhyt aika keskimääräisen työajan arvioimiseen tilanteissa, joissa työaika vaihtelee voimakkaasti.

Esitys toisi myös parannuksen työttömyysturvaan, sillä työntekijä ei menettäisi oikeuttaan työttömyysetuuteen työstä eroamisen takia, jos työtä on ollut tarjolla vain vähän tai ei lainkaan ja jos työn tekemisestä on aiemmin sovittu esimerkiksi nollatuntisopimuksella.

Mielestäni hallituksen esitys vastaa hyvin nykytilanteessa oleviin ongelmakohtiin ja säilyttää samalla mahdollisuuden vaihtelevan työajan sopimuksiin.