YTM Veera Nuutinen

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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

Yleistä

Lakiesityksissä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia. Ehdotetuilla laeilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan.

Käsiteltävät lakiehdotukset ovat pääosin kannatettavia. Ne toteuttavat sääntelyehdotuksen pyrkimystä parantaa nollatyösopimuksilla työskentelevien ja vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa. Lakiehdotuksissa on myös huomioitu kattavasti työnantajien erilaiset työvoiman tarpeet ja niissä tapahtuvat muutokset.

Kommentoin alla yksityiskohtaisesti vain niitä lainkohtia, joihin esitän muutoksia.

Kommentit ja muutosesitykset

1. Laki työsopimuslain muuttamisesta
1 luku Yleiset säännökset
11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Nollatyösopimuksella tarkoitetaan monenlaisia työsopimuksia, joissa on vaihteleva työaika. Nollatyösopimuksia tai työntekijän vähimmäistyöaikaa ei ole määritelty Suomen lainsäädännössä.

Lakiehdotuksessa HE 188/2017 vp on määritelty, mitä tarkoitetaan vaihtelevan työajan työsopimuksilla ja annettu joitakin niitä koskevia ehtoja. Lakiesityksen perusteluissa on avattu yksityiskohtaisemmin, mitä tarkoitetaan vaihtelevan työajan työsopimuksilla ja millaisia työaikajärjestelyjä taas ei lueta vaihtelevan työajan työsopimuksiin.

Lakiehdotus ei kiellä työsopimuksia, joissa vähimmäistyöaika on 0 tuntia tai joissa ei mainita lainkaan vähimmäistyöaikaa. Nollatyösopimukset ovat siis edelleen mahdollisia lakiehdotuksen tultua voimaan, joskin lakiehdotuksessa kielletään nollatyösopimusten solmiminen työnantajan aloitteesta ilman todellista tarvetta työlle, jossa työaika vaihtelee.

Lakiehdotuksessa kielletään myös vähimmäistyöajan sopiminen pienemmäksi kuin työnantajan todellinen työvoiman tarve on. Säännöksellä pyritään estämään vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon käyttäminen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa.

Lakiehdotuksessa on lisätty Työsopimuslain 1. lukuun 11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto:

"Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista

työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta."

Lakiehdotus siis määrittelee käytännöt, joilla voidaan tarvittaessa tarkastella työsopimuksen työaikaehdon ja tosiasiallisesti toteutuneen työajan eroa työntekijän näin halutessa. Lisäksi työnantajaa velvoitetaan esittämään asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Lakiehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että mikäli työnantaja ei kykenisi esittämään asiallisia perusteita sille, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työntekijän olisi käännyttävä työsuojeluviranomaisen puoleen tai riitautettava asia tuomioistuimessa.

Lakiesitykseen ei kuitenkaan ole kirjattu pakottavaa säännöstä, jonka mukaan työnantajan olisi muutettava työntekijän työaikaehtoa vastaamaan todellista tarvetta.

Työntekijän siis edellytetään tarvittaessa haastavan työnantajansa oikeuteen, jos työnantaja ei kykene esittämään asiallisia perusteita sille, millä tavalla työsopimuksen työaikaehto vastaa työnantajan työvoimatarvetta, ja työntekijä haluaisi saada tehdä lisää työtä työnantajan todellisen työvoiman tarpeen mukaisesti.

Muutosesitys

Esitän, että lakiehdotuksen 1. lukuun 11 §:ään Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto lisätään momentti, jossa velvoitetaan työnantajaa tarjoamaan työntekijälle lisää työtä todellisen muuttuneen työvoiman tarpeen mukaisesti, mikäli työnantaja ei viime kädessä kykene esittämään asiallisia perusteita sille, millä tavalla työsopimuksen työaikaehto vastaa työnantajan työvoimatarvetta.

Perustelut

Muutos vahvistaisi heikomman sopimusosapuolen suojaa. Työoikeudellinen lainsäädäntö rakentuu työntekijän suojelun periaatteelle. Lainsäädännön on tarkoitus suojella työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää.

Työntekijöiden oikeudet on syytä turvata ennemmin lainsäädännöllä kuin mahdollisella tulevalla oikeuskäytännöllä, jotta kaikkien työntekijöiden samantasoinen suojelu ja oikeusvarmuus voidaan taata.

Osa-aikaisessa työssä, määräaikaisessa työssä tai nollatyösopimuksella työskentelevä on erityisen haavoittuvassa asemassa eikä välttämättä ota riskiä vaatia oikeuksiaan oikeusteitse. Työnantajaansa vastaan käräjöivälle työntekijälle mahdollisia uhkia voivat olla esimerkiksi työtuntien väheneminen, epäasiallinen kohtelu työpaikalla tai tilanne, jossa työntekijälle ei enää tarjota uutta työtä määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työhönkutsut ovat joissakin tapauksissa lakanneet, kun työntekijät ovat olleet yhteydessä ammattiliittoon työsuhteen epäkohdista (Viitala ym. 2006, 144).

4. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta
2 a luku Työvoimapoliittisesti moitittava menettely
2 § Pätevä syy työstä eroamiseen

Muutosesitys

Lakiehdotuksessa on lisätty Työttömyysturvalain 2 a luvun Työvoimapoliittisesti moitittava menettely 2 §:ään Pätevä syy työstä eroamiseen kohta:

"3) jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehtoonsa, eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä;"

Esitän, että ylläoleva kohta poistetaan lakiesityksestä ja sen tilalle lakiesitykseen kirjataan kohta:

"3) jos työtä ei 4 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehtoonsa, eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä;"

Perustelut

Jos lakiesitys tulisi voimaan, vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle aiheutuisi joissakin tapauksissa työttömyysturvan karenssi, mikäli työntekijä irtisanoisi työsopimuksensa. Jos työntekijä irtisanoutuu aiemmin kuin 12 kalenteriviikon kuluttua siitä, kun työtä ei ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea työntekijän työssäoloehtoon, eroaminen katsotaan työvoimapoliittisesti moitittavaksi menettelyksi ja työntekijää rangaistaan työttömyysturvan karenssilla.

Nollatyösopimuksella työskentelevistä moni tekee vastentahtoista osa-aikatyötä (Nuutinen 2015, 20–21), joka ei aina riitä turvaamaan työntekijän toimeentuloa. Kun työtunnit jäävät vähäisiksi, työntekijä tarvitsee täydentävää toimeentuloa, kuten soviteltua työttömyyspäivärahaa tullakseen toimeen.

Moni osa-aikaisesti työskentelevistä saa siis yhtä aikaa sekä palkkaa että pientä soviteltua työttömyyspäivärahaa. Lakiesityksen tullessa voimaan voisi syntyä tilanteita, jossa sekä palkkaa että soviteltua työttömyyspäivärahaa saava työntekijä löytäisi toisen työn, jossa työtunteja on enemmän kuin nykyisessä työssä. Uuden työsopimuksen solmiminen olisi kuitenkin mahdollista vasta, kun ensimmäisen työsopimuksen työvelvoite on päättynyt.

Jollei työntekijä haluaisi menettää soviteltua työttömyyspäivärahaansa karenssin ajaksi, hänen ei olisi aina mahdollista irtisanoa työsopimusta, jonka perusteella työtä on tarjolla vain niukasti. Irtisanominen olisi mahdollista vain silloin, kun työtä on ollut tarjolla alle tietyn viikkotuntimäärän ja tällainen tilanne olisi jatkunut yhtäjaksoisesti 12 viikon ajan.

Vanhentuneen sosiaaliturvajärjestelmän yhteensovittaminen pienten palkkatulojen kanssa on usein taloudellisesti kannattamatonta ja epävarmaa. Lainsäädännön tulisi pyrkiä poistamaan ja minimoimaan näitä tilanteita.

Työttömyyspäivärahan karenssi on kohtuuton seuraus, kun työntekijä haluaa irtisanoutua siksi, että työtä on tosiasiallisesti tarjolla hyvin vähän. Irtisanoutumisen syy ei tällöin ole työntekijästä riippuvainen.

On myös huomattava, että jos osa-aikaista työtä on alle 18 tuntia viikossa, työ ei myöskään kerrytä työttömyysturvan työssäoloehtoa. Osa-aikaisesti työskentelevän toimeentulo voi olla hyvin riippuvaista työttömyysturvasta ja työssäoloehdon kertymisestä.

12 viikkoa on kohtuuttoman pitkä aika työvelvoitteen kestoksi, jos työtä on tosiasiallisesti tarjolla vähän tai ei lainkaan, eikä työ kerrytä työttömyysturvan työssäoloehtoa. Tällaisessa tilanteessa vaihtelevan työajan työsopimus velvoittaa työnantajaa vähän mutta työntekijän työvelvoite jatkuu pitkän aikaa.

Jotta lakiehdotuksesta ei seuraisi matalapalkkaisille ja soviteltua työttömyyspäivärahaa tarvitseville työntekijöille hankalia ja kohtuuttomia tilanteita, työntekijällä tulee olla oikeus irtisanoutua ilman, että eroaminen katsotaan sellaiseksi työvoimapoliittisesti moitittavaksi menettelyksi, josta seuraa työttömyysturvan karenssi, jos työtä ei 4 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehtoonsa.

Helsingissä 6.3.2018

Veera Nuutinen

Lähteet

Nuutinen, Veera (2015) Nollatyösopimukset, työntekijän suojelu ja toimeentulo. http://vasemmistofoorumi.fi/uusi/wp-content/uploads/2016/08/nollatyosopimukset_netti.pdf

Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö.