Tehy ry
PL 10
00060 Tehy

lausunto 12.3.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Viite: HE 188/2017 vp

Asia: Tehy ry:n lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavasta lainsäädännöstä

Selvitys nollasopimuksen käyttöä koskevista määräyksistä yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa.

Tehy viittaa 22.2.2018 antamaansa lausuntoon vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavasta lainsäädännöstä (HE 188/2017 vp).

Lausunnossaan Tehy selvittää erityisesti yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen vaihtelevaa työaikaa koskevia määräyksiä eli vaihtelevan työaikaehdon käytön rajaamista ja työajan vakiintumista.

Yksityisellä sosiaalipalvelualalla vaihtelevan työajan käyttö on lisääntynyt hälyttävästi. Yritykset – niin suuret kuin pienetkin – ovat ryhtyneet käyttämään erilaisia vaihtelevan työajan työsopimuksia. Työnantajien tavoitteena on säästää henkilöstökustannuksista ja siirtää yrittäjäriskiä työntekijälle. Taustalla on myös yksityisen sosiaalipalvelualan kova kilpailutus: palvelun tilaajat eli kunnat hakevat palveluntuottajilta eli yksityisiltä yrityksiltä toinen toistaan halvempia sopimuksia. Tämä vaikuttaa yksityisen sosiaalialan palvelun laatuun ja henkilöstön jaksamiseen. Tehy viittaa suuren sote-toimijan yhteistoimintamenettelyyn. Yhteistoimintamenettelyssä todettiin kirjallisesti, että konsernin käytäntönä on se, että palveluksessa on sekä kuukausipalkkaisia että osa-aikaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä. Tällä perusteella kuukausipalkkaisen työntekijän työsopimus irtisanottiin ja tilalle tarjottiin työsopimusta, jossa vähimmäistuntimäärä on 1 tunti / viikko.

Tehy

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen määräykset (liite 1)

Tehyn ja muiden palkansaajajärjestöjen keskeinen tavoite työehtosopimusneuvotteluissa oli työehtosopimusmääräys, jolla rajoitetaan vaihtelevan työaikaehdon käyttöä ja sovitaan sitovasti työajan vakiintumisesta.

> Tehyn ja muiden palkansaajajärjestöjen alkuperäinen esitys:
>
> *Työsopimuksessa on sovittava vähimmäistyöajasta, ellei työntekijän aloitteesta toisin sovita. Vähimmäistyöaikaa ei saa sopia työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.*
>
> *Osa-aikatyöntekijän vähimmäistyöaika määritellään työntekijän sitä vaatiessa viimeisen x kuukauden keskimääräisen toteutuneen työajan perusteella. Työaikaa ei kuitenkaan tarkastelun perusteella määritellä alemmaksi kuin mitä työsopimuksessa on sovittu. (Työaikaa koskevan ehdon muutoksesta annetaan työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys tai tehdään erillinen liite työsopimukseen.)*

Tehyn ja muiden palkansaajajärjestöjen alkuperäisessä esityksessä on keskeistä se, että määräys koskee kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä. Määräystä ei siis ole rajoitettu vain ns. nollatuntisopimuksiin.

Lopullinen työehtosopimusmääräys saatiin valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksesta, ja on huomattava, että valtakunnansovittelijan sovintoehdotus voidaan kokonaisuudessaan vain hyväksyä tai hylätä. Näin ollen sovintoehdotuksen yksityiskohtia ei voitu muuttaa, vaikka se sisälsi eräitä työntekijöille epäedullisia määräyksiä.

Alla on selvitetty ehtoa, joka koskee yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen vaihtelevaa työaikaa koskevaa ehtoa (yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus uusi 6 § 6. kohta). **Lihavoituina** ovat kohdat, jotka turvaavat työntekijän asemaa lakiehdotusta tehokkaammin.

1. **Vaihtelevan työajan määritelmä:**

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:

> *1. työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai*
>
> *2. työntekijä sitoutuu tai **olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään** työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa*
>
> *a) ilman vähimmäistyöaikaa tai*
>
> *b) **osa-aikaisella työajalla**, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksolla olennaisesti ylittää.*

Tehy

Ensimmäinen keskeinen parannus verrattuna lakiehdotukseen on työehtosopimuksen määräys, joka kattaa myös kiinteää osa-aikaista työtä tekevät työntekijät.

Tehy ry pitää äärimmäisen tärkeänä, että lakiehdotusta korjataan siten, että se koskee myös kiinteää osa-aikaista työtä tekeviä työntekijöitä. Jos kiinteää osa-aikaista työaikaa tekevät työntekijät rajataan lain soveltamisen ulkopuolelle, jää lain turva riittämättömäksi. Vaikka työsopimuksessa on sovittu kiinteästä osa-aikatyöstä, työtä teetetään usein vakiintuneesti sovittua tuntimäärää enemmän, ja työsopimus on käytännössä vaihtelevan työaikaehdon kaltainen.

Lakiehdotus 1 luku 11 § 1 mom	Tehy ry:n ehdottama muutos Lakiehdotus 1 luku 11 § 1 mom
Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.	Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. *Säännös kattaa myös osa-aikaiset työsopimukset, joissa toteutunut työaika on kuluneen kuuden kuukauden aikana ylittänyt työsopimuksessa sovitun työajan.*

2. Vaihtelevan työaikaehdon käytön rajoittaminen:

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on lakiehdotuksen mukaiset määräykset vaihtelevan työaikaehdon käytön rajoittamisesta.

> *Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.*
>
> *Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.*

Tehy

3. Sitova menettely työajan vakiintumisesta:

Toinen keskeinen parannus verrattuna lakiehdotukseen on yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen määräys, jossa sovitaan sitova menettely vaihtelevan työajan vakiintumisesta.

> ***Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen** 12 **kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta.** Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.*

Työntekijän aseman turvaamiseksi on keskeistä työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan, jos neuvottelutulokseen ei päästä, määräytyy vähimmäistyöaika edeltäneiden kuukausien aikana toteutuneen keskimääräisen työajan mukaiseksi. Vastaava sitova menettely puuttuu lakiehdotuksesta.

Todettakoon, että palkansaajajärjestöjen alkuperäinen tavoite oli saada seurantajakso lyhyemmäksi. Euroopan komission ehdotuksessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa (10 artiklan 1 kohta) on ehdotettu seurantajaksoa kuuden kuukauden mittaiseksi[1].

Työehtosopimusmääräyksessä seurantajakso on kuitenkin 12 kuukautta. Tehy ry toteaa, että lakiehdotuksen kuuden kuukauden seurantajakso on ehdottomasti työntekijälle edullisempi. Mahdollisuutta 1 luvun 11 §:n 3 momentista toisin sopimiseen työehtosopimuksilla ei tule laissa sallia. Tehy ehdottaa TSL 13 luvun 7 § 1 mom 2 kohdan poistamista hallituksen esityksestä.

Tehy ry esittää, että lakiehdotukseen lisätään yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen määräystä vastaava säännös, joka sitovasti velvoittaa, että vähimmäistyöaikaehto on määriteltävä edeltäneiden kuukausien toteutuneen työajan mukaiseksi.

	Tehy ry:n ehdottaman muutos
Lakiehdotus 1 luku 11 § 2 mom, toinen virke	Lakiehdotus 1 luku 11 § 2 mom, toinen virke
Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon	Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta,

[1] ”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla”, 21.12.2017, COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD). http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797

Tehy

muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

on vähimmäistyöaikaehto määriteltävä edeltäneen kuuden kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi, ellei muuta yhdessä sovita.

Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään viidellä tunnilla työsopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson työajasta.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusmääräyksen mukaan: ”*vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta”.* Tehy ja muut palkansaajajärjestöt tavoittelivat aikarajasta matalampaa. Esimerkiksi vartiointialaa koskevassa työehtosopimuksessa on määräys, jonka mukaan: ”vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 5 tunnilla työsopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta”. Tehy ry pitää suositeltavana, että lakiehdotukseen otetaan vartiointialan työehtosopimusta vastaava määräys, jossa tuntiraja on matalampi.

Lakiehdotuksessa nyt olevan säännöksen mukaan työntekijällä on pyynnöstään mahdollisuus keskustella työajan vakiintumisesta työnantajan kanssa. Työntekijä, joka työskentelee vaihtelevan työajan työsopimuksella, ei ole tasavertainen neuvottelukumppani työnantajan kanssa. Osapuolet eivät ole tasavertaisessa neuvotteluasemassa. Kun työnantajan tarkoituksena on sälyttää yrittäjäriski työntekijälle käyttämällä vaihtelevan työajan työsopimusta, on todennäköistä, että työnantaja ei jatkossa tarjoa työntekijälle työtä tai ainakin uhkaa vähentää tarjottavaa työtä. Tehy ry toteaa, että lakiehdotus ei ota huomioon, että vaihtelevaa työaikaa tekevä työntekijä on taloudellisesti riippuvainen työnantajastaan. Lakiehdotuksessa on huomioitavat työelämämme epäkohdat. Tehy ry painottaa, että koko työlainsäädännön tarkoitus on heikomman osapuolen suojelu.

Työnantajan mahdollisuus kirjallisesti perustella työvoiman tarpeen olevan muu kuin toteutunut keskimääräinen työaika:

Tehy ry toteaa, että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen määräys: ”*Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi ”* on tarpeeton ja omiaan aiheuttamana tulkintariitoja. Työnantajalla on työsopimuslain 5 luvussa säädetyt lakiin perustuvat mahdollisuudet lomauttaa työntekijä tilapäisesti, mikäli työnantajan

työvoimantarve tilapäisesti vähentyy. Koska määräys on osa työehtosopimusta, käsitellään mahdolliset tulkintariidat työtuomioistuimessa, jolloin myös liitot vastaavat kustannuksista.

Lakiehdotuksessa on vastaava säännös: *”Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoiman tarvetta*.” Tehy ry toteaa, että virke tulisi ehdottomasti poistaa lakiehdotuksesta. Säännös mitätöi lakiehdotuksen vaikutuksia.

Perusteena Tehy ry toteaa, että työsopimuslakiin perustuvat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Mikäli työntekijä haluaisi saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi, hänen tulisi nostaa vahvistuskanne käräjäoikeudessa. Oikeudenkäyntiprosessi olisi aikaa vievä ja taloudellisesti työntekijälle erittäin riskialtis, koska oikeudenkäyntikulut ovat nousseet useisiin kymmeniin tuhansiin euroihin. Oikeudenkäyntiprosessi työsuhteen aikana vaikuttaisi mahdollisesti myös negatiivisesti työnantajan työntekijälle tarjoaman työn määrään. Hyvin todennäköistä olisi, ettei työntekijä uskaltaisi aloittaa oikeudenkäyntiprosessia työsuhteensa aikana.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 20 § Sairausajan palkka:

> uusi 4. kappale:
>
> *6 §:n 6 kohdan mukaisessa vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.*

Merkittävä parannus verrattuna lakiehdotukseen on, että työehtosopimusmääräys kattaa myös kaikki kiinteää osa-aikaista työtä tekevät työntekijät.

Lakiehdotuksen mukaan kiinteää osa-aikaista työtä tekevä työntekijä saa sairausajan palkkaa vain silloin, kun lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti. Tehy toteaa, että laskusääntö on epäoikeudenmukainen: se jättää mahdollisuuden poistaa lisätyön vaikutus sairausloma-oikeuteen sopimalla yli kahdeksan tunnin kiinteästä vähimmäistyöajasta Sairauslomapalkan tulisi määräytyä työvuoroluettelon lisäksi keskimääräisten toteutuneiden työtuntien mukaan niin vaihtelevaa työaikaa kuin kiinteääkin osa-aikatyötä tekevän sairastuessa. Vaatimus lisätyön nelinkertaisesta määrästä tulee poistaa.

Tehy

Lakiehdotus	Tehyn esitys:
sairausajan palkka 11 § 2 mom, toinen virke	sairausajan palkka 11 § 2 mom, toinen virke
Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.	Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana ylittänyt sovitun määrän.

Vaihtelevan työajan käyttö on vuosi vuodelta lisääntynyt. Kyse ei useimmiten ole vapaaehtoisesta keikkailusta vaan vaihtelevan työajan sopimuksella työtä tekevät ovat 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. Tehy ry pyytää, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ottaa huomioon yllä mainitut korjausesitykset. Tehy katsoo, ettei lakiehdotus turvaa riittävästi työsuhteen heikomman osapuolen asemaa ja muistuttaa, että perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Millariikka Rytkönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Else-Mai Kirvesniemi
johtaja
Tehy ry

Lisätietoja: Vappu Okkeri, lakimies, VT, edunvalvonta, vappu.okkeri@tehy.fi

Tehy

LIITE:

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 6 § uusi 6. kohta

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:

> *1. työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai*
>
> *2. työntekijä sitoutuu tai olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa*
>
> *a) ilman vähimmäistyöaikaa tai*
>
> *b) osa-aikaisella työajalla, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksolla olennaisesti ylittää.*

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

Jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.

Tämän 6 § 6. kohdan kolme ensimmäistä kappaletta astuvat voimaan 1.6.2018 ja neljäs ja viides kappale astuvat voimaan 1.12.2018.

20 § Sairasajan palkka:

Lisätään uusi 4. kappale:

6 §:n 6 kohdan mukaisessa vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.