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

LAUSUNTO

Esitän lausuntonani kunnioittavasti seuraavan.

1 Aluksi

Työ- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa hallituksen esityksestä 188/2017 eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Erilaisten vaihtelevan työajan järjestelyiden yleistyminen työmarkkinoilla on monimuotoinen ilmiö, johon liittyy ns. nollatuntisopimusten laajeneva käyttö. Vaikka vaihtelevan työajan järjestelyihin on monesti tarvetta ja ne voivat olla niin työnantajan kuin työntekijän intressin mukaisia, on selvää, että erityisesti nollatuntisopimusten käyttöön liittyy monesti työntekijän näkökulmasta huomattavaa epävarmuutta. Sen vähentäminen on tarpeen työlainsäädäntöä kehittämällä. Käsillä oleva hallituksen esitys pyrkii tähän, mutta kokonaisuutena esitys jää varsin väljäksi eikä tämän vuoksi ole arvioitavissa, missä määrin esitetyillä lainmuutoksilla – erityisesti esitetyllä TSL 1:11:llä – tosiasiassa edistetään vaihtelevan työajan työntekijöiden aseman paranemista.

Käsittelen seuraavassa hallituksen esitystä siten, että tuon ensin esille näkökohtia esitetyn TSL 1:11:n toimivuudesta. Otan esille paitsi tätä pykälää koskevia sisällöllisiä muutosehdotuksia, myös työsuojelun valvontalakiin ehdotettua muutosta koskevia korjaustarpeita. Muilta osin totean yleisesti, että hallituksen esitys noudattaa varsin

väljää kirjoitustapaa, mikä on omiaan aikaansaamaan käytännön lainsoveltamistilanteissa ongelmallisia tulkinta- ja rajanvetokysymyksiä.

2 Vaihtelevan työajan ehtoa koskeva esitys

Peruslähtökohtana esityksessä on, että vaihtelevan työajan ehdon käytön on vastattava työnantajan työvoiman tarvetta.

Esityksen mukaan vaihtelevasta työajasta ei työnantajan aloitteesta saisi missään tilanteessa sopia, mikäli sopimuksella katettava työvoiman tarve on kiinteä. Vaihtelevan työajan ehdon käyttäminen edellyttäisi siten aina enemmän tai vähemmän vaihtelevaa työvoiman tarvetta. Sinänsä työnantaja liikkeenjohtovaltansa perusteella itse päättää, millä tavalla toimii erilaisissa tilanteissa, joissa vaihtelevaa työvoimatarvetta esiintyy.

Työsopimuslakiehdotuksessa lähdetään siitä, että vaihtelevan työajan mukaisen ehdon tarkoittama vähimmäistyöaika on mitoitettava työnantajan työvoiman tarpeen mukaiseksi. Tätä tarkastellaan kuuden kuukauden viiteajan avulla: mikäli toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Mikäli uudesta vähimmäistyöajasta ei näissä neuvotteluissa päästä sopimukseen, työnantajan tulisi kirjallisesti esittää asialliset perusteet sille, miten voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Esitetyn TSL 1:11.3:n mukaiset neuvottelut käytäisiin työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. *Esitykseen ei kuitenkaan sisälly tarkempia säännöksiä siitä, miten neuvottelut tulee järjestää ja missä vaiheessa ne käydään.* Erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kannalta ehdotettu sääntelytapa jää huomattavan väljäksi. Lakiehdotuksessa ei esimerkiksi vastata siihen, kuinka pian työntekijän esittämän pyynnön jälkeen neuvottelut tulee käydä. Perusteluiden mukaan neuvottelut olisi toteutettava kohtuullisessa ajassa, yleensä 1-2 viikon sisällä työntekijän pyynnöstä. *Sääntelyä tehostaisi ja täsmentäisi aikamääre, jonka kuluessa neuvottelut olisi käytävä.* Tältä osin lakitekstiä olisi perusteltua täydentää esimerkiksi siten, että työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä neuvoteltava *kohtuullisessa ajassa* työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Lisäksi neuvotteluiden käyminen työnantajan ja nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän välillä on tilanne, jossa *työntekijän asemaa parantaisi työsopimuslakiin otettu mahdollisuus tarvittaessa käydä neuvottelut luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun avustuksella.*

Vaikka esitetyn TSL 13:7:n mukaan työmarkkinajärjestöt voisivat sopia työehtosopimuksella toisin TSL 1:11.3:n neuvotteluvelvollisuudesta, on tarpeen kiinnittää huomiota myös siihen, että meneillään oleva liittotason neuvottelukierros on jo päättymässä. Saatavilla olevien tietojen perusteella kaupan alan työehtosopimuksiin ja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen on otettu erityisiä vaihtelevan työajan sopimuksia koskevia määräyksiä.

3 Työsuojelun valvontalain muuttaminen

Työsuojelun valvontalain muutoksilla on tärkeä merkitys sen vuoksi, että niiden tarkoituksena on mahdollistaa esitetyn sääntelyn noudattamisen valvonta. Työsuojelun valvontalakiehdotuksen työnantajan työvoimatarvetta koskevassa 13.3 §:n 3 a kohdassa on kuitenkin virheellisyys, jonka korjaaminen on tarpeen, jotta valvontaviranomaisten toimivalta ulottuisi myös selvityksen antamiseen siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan TSL 2:4.2:n 9 kohdassa tarkoitettu selvitys vaihtelevan työvoimatarpeen syntymistilanteista ja määrästä ei olisi työsuhteen ehto (HE 188/2017, s. 34). Kuitenkin tämä selvitys on esityksessä sisällytetty TSL 2:4.2:n luetteloon työsuhteen ehdoista. Siten työsuojelun valvontalakiehdotuksen 13.3 §:n 3 a kohta on ristiriidassa työsopimuslakiehdotuksen perusteluiden kanssa, koska valvontalakiehdotuksen mukaan työsuojeluviranomainen voisi antaa kehotuksen vain sellaisessa asiassa, joka koskee selvitystä työnteon keskeisestä ehdosta. Valvontalakiehdotuksen 13.3 §:n 3 a kohta on kuitenkin esityksen perusteluiden mukaan tarkoitettu kattamaan myös – säännöksestä nyt puuttuva – selvityksen antaminen työnantajan työvoimatarpeesta. Jotta siis esityksen tarkoitus valvontatoimivallan kannalta toteutuisi ja toimivalta koskisi myös tätä selvitystä, *kyseiseen lainkohtaan olisi lisättävä siitä puuttuva selvityksen antaminen siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta*.

Helsingissä 13 maaliskuuta 2018

Ulla Liukkunen

Työoikeuden ja kansainvälisen
yksityisoikeuden professori
Helsingin yliopisto