Palvelualojen ammattiliitto
Servicefacket

14.11.2018

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

Kuulemistilaisuutenne 15.11.2018/

HE 158/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleiset kommentit esityksestä

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitää hallituksen esitystä työaikalaiksi pääosin tyydyttävänä.

Muutoksia edellyttävien seikkojen osalta PAM yhtyy Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n 8.11.2018 antamaan kirjalliseen lausuntoon, mutta haluaa sitä täydentäen tuoda esille keskeisimmät seikat yksityisten palvelualojen työntekijöiden näkökulmasta.

Osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelu edelleen riittämätöntä

PAM katsoo, että työaikalaissa tulisi hallituksen esitystä paremmin huomioida osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelu.

Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista on kääntynyt jälleen viime vuosina nousuun. Tämä osuus (15,5 %) oli vuonna 2017 korkeimmillaan koko tilastointihistorian aikana. Osa-aikatyötä tekevät keskimääräistä useammin naiset sekä palvelualojen työntekijät, ja näissä ryhmissä korostuu myös vastentahtoinen osa-aikatyö. Naispalkansaajista yksi viidestä (21,0 %) teki osa-aikatyötä vuonna 2017. Muun muassa vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan kaikista palkansaajista osa-aikatyötä teki kaksi viidestä (42,0 % ja 40,3 %). Kokoaikatyön puute on työikäisen väestön (15−64 vuotta) yleisin syy osa-aikatyön tekemiselle. Ravintolatyöntekijöiden osa-aikatyöstä noin kaksi viidesosaa (43,6 %) johtui kokoaikatyön puutteesta, myyjien kohdalla noin puolet (49,3 %).

Esityksen nykytilan arviointia koskevassa osioissa on todettu, että työaikasuojelun näkökulmasta osa-aikatyöntekijöiden tarpeet liittyvät mahdollisuuteen saada lisätunteja tavalla, joka mahdollistaa henkilökohtaisen elämän suunnittelun sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Tästä huolimatta esityksen vaikutusarvioinnissa käsitellään vain lähinnä kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevän ydintyövoiman hyödynnettävissä olevia työaikajoustoja.

Työnantajalähtöisten joustojen negatiivisia vaikutuksia on sen sijaan käsitelty vain vähän. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty käytännössä kokonaan yritysten tarpeista johtuvan osa-aikatyön teettämisen kielteiset vaikutukset tuottavuuteen, naisten asemaan sekä osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin yhdistää työtä ja vapaa-aikaa.

Vaikutusarvioinnissa olisi PAMin mielestä tullut kiinnittää huomiota ensinnäkin siihen, että Suomessa osa-aikatyötä teetetään selvästi yleisemmin yritysten tarpeista lähtien kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-maissa. Osa-aikatyöhön liittyvässä työaikasuojelullisessa näkökulmassa huomionarvoista on lisäksi, että esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla osa-aikaisten työntekijöiden työnteko yhdistyy kokoaikaisia työntekijöitä tyypillisemmin ns. epäsosiaalisiin työaikoihin, eli aikoihin, jolloin useimmat ihmiset eivät ole töissä. Osa-aikaiset työntekijät myös kokevat, että heidän työaikansa sopivat huonommin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kuin saman alan kokoaikaiset työntekijät. Huomioida olisi tullut lisäksi, että osa-aikaiset työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin kokoaikaiset työntekijät. Koetulla työtyytyväisyydellä on puolestaan merkitystä mm. työmotivaatioon ja sen myötä tuottavuuteen. (Esim. *Kauhanen, Merja (2016): Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 33. Helsinki 2016.)*

PAM katsoo, että osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelua tulisi vahventaa säätämällä työaikalaissa työajan vakiintumisesta. Tällä ei sellaisenaan estettäisi osa-aikatyön teettämistä, joka eritoten yksityisillä palvelualoilla on usein tarpeen kysynnän vaihteluista johtuen. Työajan vakiintumista koskevan sääntelyn myötä lisätyön teettämistä ei kuitenkaan voitaisi enää käyttää yksinomaan työnantajan tarpeista lähtevänä joustoelementtinä. Vakiintumisella myös varmistettaisiin, että työsopimustunnit vastaisivat aina mahdollisimman tarkoin todellista työn teettämistarvetta. Lisäksi vakiintumisella vahvistettaisiin työntekijän oikeutta siirtyä osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen ja siten mahdollisuuksia parantaa työn ja muun elämän yhdistämistä. Tällä hetkellä esimerkiksi kaupan alalla 68 % kaikista osa-aikaisista on työskennellyt yli viisi vuotta työurastaan osa-aikaisena ja 40 % yli 10 vuotta.

Lisäksi PAM katsoo, että kaikkien osa-aikatyöntekijöiden osalta tulisi poistaa mahdollisuus antaa pysyvä suostumus lisätyön tekemiseen. Hallituksen esitys asettaa perusteetta eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan lisätyösuostumuksen suhteen, sillä myös muilla kuin vaihtelevaa työaikaa noudattavilla osa-aikatyöntekijöillä lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan työntekijän työajasta. Pysyväisluonteinen lisätyösuostumus voi siten myös ns. tavallisten osa-aikatyöntekijöiden osalta johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi aina velvoitettu ottamaan vastaan lisätyötä vastaan ilman, että työntekijä voi siihen varautua.

Työajan vakiintumisella ja kiellolla antaa pysyväisluonteinen suostumus lisätyön tekemiseen parannettaisiin työntekijän mahdollisuutta yhdistää työtä ja muuta elämää ja esimerkiksi mahdollisuutta ottaa vastaan työtä muilta työnantajilta. Lisäksi varmistettaisiin, ettei työvuoroluettelon merkitystä pystyttäisi sivuuttamaan minkään osa-aikatyöntekijöiden ryhmän osalta.

Yksittäisissä määräyksissä täsmennettävää

Jaksotyö (2 luku 7 §)

Esityksen mukaan jaksotyön käyttöala laajenee. Työntekijöiden työaikasuojelun näkökulmasta muutosta ei voida pitää perusteltuna.

Yksityisiä palvelualoja koskettaa erityisesti määräys, jonka mukaan jaksotyön käytön mahdollisuuksia esitetään laajennettavaksi muun muassa 7 §:n 1 momentin 1-7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen edellyttämiin välttämättömiin tukitoimintoihin.

Esimerkiksi monien ulkoistettujen toimitilapalveluiden osalta niiden liittymistä kiinteästi muihin tehtäviin voidaan tulkita eri tavoin. Näin ollen varsinaista pykälätekstiä olisi syytä vähintään täsmentää perustelutekstissä mainitulla lisäyksellä "jotka ovat välttämättömiä 2 momentissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi". Lisäksi eduskunnan on syytä selventää, mitä välttämättömillä tukitoiminnoilla tarkoitetaan ja mitä ne voisivat olla.

Yötyö (3 luku 8 §) ja yötyökuljetukset

Esityksen mukaan työnantaja saisi aina teettää yötyötä tilapäisesti. Varsinaisessa pykäläesityksessä ei kuitenkaan ole rajausta siitä, milloin yötyö olisi tilapäistä ja milloin säännöllistä. Rajaa on syytä selventää, koska säännös on tältä osin uusi ja laajentaisi oikeutta teettää yötyötä.

Yötyön teettämisen laajentaminen ei muutoinkaan ole perusteltua, sillä Suomessa yötyön määrä on jo nyt suurempi kuin EU-maissa keskimäärin. Yötyön riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle ovat suuret. Lähtökohtana tulisi olla mahdollisuus teettää yötyötä vain sellaisissa tehtävissä, jotka ovat välttämättömiä yhteiskunnalle tärkeiden toimintojen turvaamiseksi. Lisäksi aluehallintoviranomaisten oikeudella myöntää poikkeuslupia sekä valtakunnallisten työntekijöiden ja työnantajien yhdistysten oikeudella sopia tehtävistä, joissa yötyötä voidaan teettää, mahdollistetaan riittävässä määrin yötyön teettämisen laajentaminen.

Hallituksen esityksen toteutuminen merkitsisi sitä, että **yötyökuljetuksista** annettu valtioneuvoston päätös kumoutuu. Työnantajalla ei näin ollen olisi enää velvollisuutta järjestää yötyökuljetuksia, mikäli siitä ei ole erikseen työehtosopimuksella sovittu.

PAM Keskustoimisto
Siltasaarenkatu 18 A
00530 Helsinki
PL 54, 00531 Helsinki

Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600
Työttömyysturva
020 690 211

Jäsenten työsuhdeasiat
030 100 620
Vaihde
020 774 002

www.pam.fi

Palvelualojen työntekijöiden kannalta yötyökuljetukset ovat tarpeellisia. Yhä useampi palvelu ja tuotanto ovat toiminnassa joka päivä ja ympäri vuorokauden. Työntekijöiltä edellytetään yhä enemmän liikkumista ja joustavuutta.

PAMin arvion mukaan yötyökuljetusten tarve on erityisen suuri pääkaupunkiseudulla ja muissa isoissa kasvukeskuksissa, joissa auton omistaminen ei ole itsestäänselvyys ja joissa julkisen liikenteen käyttömahdollisuudet yöaikaan ovat rajalliset. Yöaikaan liikkumiseen liittyy vahvasti myös turvallisuusnäkökulma: sama matka, jonka päiväsaikaan voi kulkea jalan, saattaa vaatia yöllä turvallisuuden vuoksi kuljetusta. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijöillä on tarvittaessa oikeus kuljetuksiin. Yötyökuljetuksista on siis edelleenkin oltava säännös.

Työntekijän suostumus (5 luku 17 §)

Esityksessä asetetaan osa-aikatyöntekijät eriarvoiseen asemaan sillä perusteella, tekevätkö he työtä vaihtelevan työajan sopimuksilla ja tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuksella vai ns. tavallisina osa-aikatyöntekijöinä.

Esityksen 17 §:n 3 momentissa ehdotetaan, että ns. vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän suostumus lisätyöhön voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi. Sen sijaan muiden osa-aikatyöntekijöiden kanssa työnantaja voisi jo työsopimusta tehtäessä sopia asiasta siten, että työntekijä on aina sidottu tekemään lisätyötä. Tällöin työntekijällä olisi säännöksen 2 momentin mukaan oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä vain, jos siihen olisi perusteltu henkilökohtainen syy.

Esitys tarkoittaa toteutuessaan sitä, että erilaista osa-aikatyötä tekevät työntekijät olisivat eri asemassa. Osa-aikaisten työntekijöiden oikeudet olisivat siis erilaiset riippuen siitä, mitä osa-aikaisista tunneista on sovittu (tarvittaessa töihin kutsuttava, 20 – 40 tuntia viikossa tai esimerkiksi 20 tuntia viikossa).

TSL 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Erilaisen kohtelun oikeuttaminen ei ole perusteltua pelkästään sillä, mitä työajan pituudesta on sovittu. On usein pelkkää sattumaa, miten osa-aikaisen työntekijän työaika on työsopimukseen määritelty.

Lisäksi ns. tavallisilla osa-aikatyöntekijöillä kertakaikkinen lisätyösuostumus johtaa käytännössä samankaltaisiin ongelmiin kuin vaihtelevan työajan sopimuksilla työskentelevillä työntekijöillä. Mahdottomuus ennakoida tulevien työvuorojen määrää ja pituutta johtaa hankaluuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen sekä muun työn vastaanottamisen suhteen.

Palvelualojen ammattiliitto
Servicefacket

Tasapuolisen kohtelun turvaamiseksi 17 §:n 3 momentti on syytä laajentaa koskemaan kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Jaana Ylitalo
edunvalvontajohtaja

Lisätiedot
työaika- ja palkkausjärjestelmäasiantuntija Sirpa Leppäkangas
sirpa.leppakangas@pam.fi
puh. 050 382 6759