Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
26.4.2022

VN/17/2022-TEM-42

Viite: HE 60/2022 vp, asiantuntijakuuleminen 27.4.2022

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Esityksestä yleisesti

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia. Muutosten vuoksi työntekijän eläkelaista sekä työtapaturma- ja ammattitautilaista kumottaisiin eräitä työnantajan tiedottamisvelvollisuuksia koskevia päällekkäisiä säännöksiä.

Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (jäljempänä *työehtodirektiivi*). Lisäksi esityksellä vahvistettaisiin pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan pohjautuen työajan vakiintumista vaihtelevan työajan sopimuksissa.

Esityksen keskeiset ehdotukset

Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset lainsäädännössä

Voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työehtodirektiivin täytäntöönpano edellyttää muutoksia pykälään. Ensinnäkin selvitys olisi annettava nykyistä lyhytkestoisimmissa työsuhteissa. Voimassa olevan lain mukaan työnantajan on annettava ehdoista kirjallinen selvitys, jos työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan. Jatkossa selvitystä ei tarvitsisi antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana.

Selvitys olisi niin ikään annettava työntekijälle nykyistä nopeammin. Pääosa tiedoista olisi annettava seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta. Osa tiedoista voitaisiin antaa kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Jos tiedoissa tapahtuu muutoksia, olisi tieto tästä annettava viimeistään muutoksen tullessa voimaan, jollei

muutos johtuisi lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta. Nykyisin selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Muutoksesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu työehtosopimuksen tai lainsäädännön muuttumisesta.

Selvityksen tietosisältö laajenisi nykyisestä. Uudet tiedot koskisivat muun muassa työntekijän oikeutta työnantajan mahdollisesti tarjoamaan koulutukseen, tietoa vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman tai ammattitaudin varalta, vuokratyössä käyttäjäyritystä koskevia tunnistetietoja sekä eräitä ulkomaantyöhön tai lähetettävälle työntekijälle annettavia lisätietoja. Vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden osalta olisi lisäksi annettava uutena seikkana tieto viikonpäivistä ja kellonajoista, jolloin työnantaja voisi esitykseen sisältyvän työaikalain 30 a §:ää koskevan ehdotuksen nojalla teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan antamaa suostumusta.

Kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijoiden osalta työehtodirektiivistä johtuvat uudet tiedot annettaisiin osittain viranhoitomääräyksessä, osittain sen lisäksi annettavassa erillisessä selvityksessä. Merityössä osa työehtodirektiivin edellyttämistä tiedoista käy ilmi työntekijän työsopimuksesta. Osa tiedoista olisi annettava työntekijälle kirjallisesti erikseen.

Työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin ehdotetaan säännöstä jonka mukaan, jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen olisi oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus olisi luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen olisi tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Lisäksi mainittuihin lakeihin ehdotetaan säännöstä siitä, että työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän tai viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa tai viranhoitomääräyksessä sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus olisi annettava kuukauden kuluessa pyynnöstä. Henkilöstömäärältään pienemmille yrityksille tai kunnille sallittaisiin pidempi vastausaika ja toistuvaan pyyntöön vastaaminen suullisesti, jos vastauksen perustelut ovat pysyneet muuttumattomina.

Työehtodirektiivin täytäntöönpano edellyttää myös säätämään eräistä vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden työvuorosuunnittelua koskevista erityiskysymyksistä. Esityksessä ehdotetaan, että työaikalakiin lisättäisiin uusi 30 a §, jonne koottaisiin yhteen voimassa olevan lain mukaiset ja työehtodirektiivistä johtuvat vaihtelevaa työaikaa noudattavien työvuorosuunnittelua koskevat erityisvaatimukset.

Säännöksessä säädettäisiin ensinnäkin siitä, missä tilanteissa työnantaja tarvitsee työntekijän suostumuksen, jotta voi teettää tällä työvuoron. Nykyiseen tapaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttäisi työntekijän suostumusta, jos työntekijän työaika ylittäisi työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Lisäksi suostumus tarvittaisiin, jos työvuoro sijoittuu työnteon ehtoja koskevassa selvityksessä ilmoitettujen kellonaikojen tai viikonpäivien ulkopuolelle. Viimeksi mainittu vaatimus perustuu työehtodirektiiviin.

Pykälässä säädettäisiin myös korvausvelvollisuudesta, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaisi vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua. Säännöstä sovellettaisiin vain siinä tapauksessa, että työntekijällä ei olisi oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden

perusteella. Jos oikeutta muuhun palkkaan tai korvaukseen ei olisi, työntekijälle olisi maksettava kohtuullinen korvaus työvuoron peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla korvauksen maksaminen niissä tilanteissa, joissa voimassa olevan lain, työehtosopimuksen tai työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen perusteella työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa peruuntuneen työvuoron ajalta korvausta.

Työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi työsopimuslaissa säädettäisiin myös työnantajan velvollisuudesta selvittää vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt, jos työnantaja lopettaisi työn tarjoamisen kokonaan. Säännöstä sovellettaisiin vain sellaisiin vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviin työntekijöihin, joiden työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika on nolla tuntia.

Työajan vakiintuminen vaihtelevan työajan sopimuksissa

Voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaan 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.

Esityksessä ehdotetaan, että työajan vakiintumista vahvistettaisiin vaihtelevan työajan sopimuksissa edellä mainittua tarkasteluvelvollisuutta muuttamalla. Esityksen mukaan työnantajan olisi vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Käytännössä kysymys olisi siis työntekijän työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan nostamisesta. Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Kuten voimassa olevankin lain mukaan, tarkasteluvelvollisuus koskisi ainoastaan työnantajan aloitteesta tehtyjä vaihtelevan työajan sopimuksia.

Vaihtelevan työajan sopimuksia kuvaavat tilastotiedot

Esityksessä mainitaan vaihtelevaa työaikaa noudattavia työntekijöitä – tarkemmin sanottuna nollatuntisopimuksella työskenteleviä henkilöitä – koskevia tilastotietoja perustuen Tilastokeskuksen vuoden 2018 työvoimatutkimuksen tietoihin.

Tilastokeskus julkaisi huhtikuun alussa 2022 uudet, vuotta 2021 koskevat työvoimatutkimuksen tiedot nollatuntisopimuksella työskentelevistä. Uusimpia tietoja ei kuitenkaan ollut enää aikataulullisesti mahdollista huomioida hallituksen esityksessä.

Vuonna 2021 nollatuntisopimus oli 107 000 palkansaajalla. Vuonna 2018 nollatuntisopimuksella työskenteleviä oli 106 000 palkansaajaa. Tilastokeskuksen mukaan tiedot eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia toistensa kanssa tiedonhankintatavoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Vuoden 2021 työvoimatutkimuksessa on kerätty tietoa myös sellaisista vähimmäistuntisopimuksista, joissa työsopimuksessa mainittu vähimmäistuntimäärä

on jokin muu kuin nolla. Vähimmäistuntimäärän sisältävällä sopimuksella työskenteleviä oli Tilastokeskuksen mukaan 93 000 vuonna 2021.[1]

Kunnioittavasti,

Elli Nieminen
Erityisasiantuntija

[1] Lähde: Tilastokeskus, saantitapa: https://www.stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tyosopimuksen-tyoaikatyyppi/2022-04-04/index.html.