



**Palvelualojen  
ammattiliitto**

Servicefacket

Lausunto

18.01.2022

Asia: VN/21883/2020

## **Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

PAM pitää tärkeänä parantaa vaihtelevan työajan työ sopimuksilla työskentelevien työntekijöiden asemaa. Kuten mietinnössä esitetään, tällä sopimustyyppillä työskentelevien työntekijöiden määrä on kasvanut, ja valtaosa heistä on nuoria ja siten tyypillisesti heikommassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä. Siinä missä yksilön kannalta vaihtelevan työajan sopimukset tekevät toimeentulon ennakkoinnin ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen hankalaksi, heijastuvat samat tekijät yhteiskunnan näkökulmasta työvoimapulana ja kohtaanto-ongelmana. Työntekijöiden aseman parantaminen on siten omiaan luomaan sellaisia työsuhteiden laatuun liittyviä veto- ja pitovoimatekijöitä, joiden myötä työntekijät uskaltavat esimerkiksi muuttaa paikkakunnalta toiselle työn perässä.

Yksityisten palvelualojen työntekijöiden edustajana PAM tuntee tarkoin juuri näille aloille tyypillisen vaihtelevan työvoiman tarpeen, joka aiheutuu asiakaskysynnän vaihteluista. Yhdessä toimialojen työnantajajärjestöjen kanssa PAM on rakentanut työaikamalleja, joilla voidaan sekä taata työntekijälle vähimmäistyöaika ja -ansio ja niiden kehittyminen että sovittaa yhteen työnantajan vaihteleva työvoiman tarve. Mietinnössäkin mainittu osa-aikatyöntekijän keskimääräinen vähimmäistyöaika ja siihen liittyvä tuntitarkastelu on yksi tällainen malli. Vuosityöaikajärjestelmien myötä on puolestaan pystytty järjestämään työtä kokoaikaisena eritoten voimakkaiden sesonkivaihteluiden aloilla. Lisäksi erityisesti ennakoimattoman työvoimatarpeen huomioimiseksi kaupan alalla ja vartiointialalla on sovittu ns. joustavasta kokoaikatyöstä, jossa osa kokoaikaisen työvuoroista voidaan ilmoittaa pääsääntöä huomattavasti lyhyemmällä ilmoitusajalla.

PAM katsookin, että nollatuntisopimukset eivät ole välttämättömiä vaihtelevan työvoiman tarpeen kattamiseksi, minkä myös mietinnössä todettu Ruotsin tilanne osoittaa. Lainsäädännön kehittämisen osalta olisi siksi etsittävä vaihtoehtoisia, työntekijän suojaa paremmin huomioivia malleja.

PAM pitää valitettavana, ettei mietinnössä esitetä muutoksia muiden osa-aikaisten työntekijöiden työajan vakiintumista ja lisätyösuostumusta koskien. Mm. eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kahteen otteeseen (TyVM 4/2018 vp ja TyVM 7/2018 vp) edellyttänyt lisätyösuostumuksen selvittämistä myös muiden osa-aikatyöntekijöiden osalta, koska ”myös kiinteässä osa-aikatyössä rajoitukseton lisätyösuostumus on omiaan aiheuttamaan työntekijälle ongelmia ajankäytön ennakoinnissa ja esimerkiksi muun työn tekemisessä etenkin, jos kiinteä työaika on kovin lyhyt ja pääosa tehtävästä työstä muodostuu lisätyötunneista”. PAMin kokemuksen mukaan määräysten epätasapainosta johtuen nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä on siirretty lyhyen kiinteän työajan osa-aikatyöntekijöiksi tehden sääntelyn tavoitteet näiden työntekijöiden kannalta tyhjiksi.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

## Esityksen vaikutukset

### Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

## Työsopimuslaki

### 1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaika koskeva ehto

PAM katsoo, että mietinnössä esitetyt muutokset eivät riittävässä määrin vahvista vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevien työajan vakiintumista ja sen myötä heidän asemaansa.

PAM pitää nykytilaan verrattuna hyvänä mietinnön esitystä työnantajan automaattisesta velvollisuudesta tarkastella työsopimuksen työaikaehdon toteutumista ja tarjota ehdon päivittämistä tarkastelun osoittaessa työvoiman tarpeen sovittua korkeammaksi.

Positiivista on myös, että työntekijälle on ilmoitettava tarkastelun ajankohdasta. PAMin kokemuksen mukaan nykyinen, työntekijän aloitteeseen ja neuvotteluun perustuva arviointi on riittämätön todellisen työvoimatarpeen ja työsopimuksen työaikaehdon vastaavuuden varmistamiseksi. Työsopimuksensa luonteesta johtuen työntekijä on useimmiten niin heikossa asemassa suhteessa

työnantajaansa, ettei hän lisätuntien menettämisen pelossa uskalla pyytää työaikaehtonsa päivittämistä. Työntekijällä on myös harvoin pääsy sellaiseen tietoon, joka olisi tarpeen sen perustelemiseksi, ettei työsopimuksen työaikaehto vastaa todellista työvoiman tarvetta. Ilman tietoa tarkastelun ajankohdasta työntekijälle ei myöskään synny tilaisuutta reagoida asiaan.

Nykytilanteesta johtuen PAM katsoo kuitenkin, että mietinnön esitykset jättävät edelleen yksinomaan työnantajan vaikutuspiirissä olevien seikkojen varaan ne perusteet, joilla vähimmäistyöaika katsottaisiin olevan määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Ensinnäkin työaikaehdon tarkastelussa tulisi käytännössä huomioitavaksi toteutuneen työajan osalta vain pienin viikoittainen tuntimäärä. Näin siksi, että tarkastelussa ei annettaisi merkitystä tarkastelujakson keskimääräiselle työajalle tai kokonaistuntimäärälle, vaikka nämä jo sellaisenaan osoittaisivat työvoiman tarpeen kasvaneen. Tilannetta ei muuta olennaisesti se, että esityksen mukaan yksittäiset tai sattumanvaraiset poikkeamat muutoin vakiintuneesta vähimmäistyöajasta eivät automaattisesti osoittaisi, etteikö työntekijälle olisi mahdollista tarjota korkeampaa vähimmäistyöaika: työntekijällä ei edellä kuvatuista syistä ole käytännön mahdollisuuksia tunnistaa tällaisten poikkeamien todellista luonnetta saati näyttää toteen, että ne johtuisivat työnantajan pyrkimyksistä kiertää sääntelyn tavoitteita. Esityksessä ei myöskään oteta kantaa siihen, miten toteutuneen työajan tarkastelussa huomioitaisiin tilanteet, joissa työntekijä ei ole voinut ottaa vastaan lisätunteja esim. sairauspoissaolosta, vuosilomasta, tilapäisestä hoitovapaasta tai muusta vastaavasta syystä johtuen.

Työaikaehdon tarkastelussa huomioitaisiin lisäksi työnantajan työvoiman tarve, mikä voisi esityksen mukaan puhua joko vähimmäistyöajan nostamisen puolesta tai sitä vastaan. Tämä on omiaan entisestään liudentamaan veloitetta työaikaehdon päivittämisestä, sillä työaikaehdon taustaolettamana voitaisiin käyttää työnantajan subjektiivista näkemystä toiminnan luonteesta silloinkin, kun toteutunut työaika olisi ollut säännönmukaisesti olemassa olevaa vähimmäistyöaika korkeampi. Työnantajan normaalin liiketoimintariskin piirissä olevia tekijöitä voisi siten siirtyä toistuvasti työntekijän kannettavaksi. On lisäksi selvää, että työntekijälle ei olisi käytössään tehokkaita keinoja työnantajan työvoiman tarpeen arvioimiseksi ja toteen näyttämiseksi.

PAM katsookin, että työnantajan työvoiman tarvetta ei pidä lainkaan huomioida osana työaikaehdon tarkastelua, vaan velvollisuutta määritellä vähimmäistyöaika olemassa olevaa korkeammaksi tulee arvioida yksinomaan toteutuneiden tuntien perusteella. Osana vähimmäistyöajan vakiintuneisuuden arviointia tulee puolestaan huomioida myös ainakin se, mitä toteutuneen työajan osalta keskimääräisen työajan ja kokonaistuntimäärän muutokset kertovat työvoiman tarpeen muuttumisesta.

## **2 luku 4 §: Selvitys työnteen keskeisistä ehdoista**

-

**2 luku 6 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta**

-

**2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen**

-

**13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

-

**Muut mahdolliset huomiot**

-

## Merityösopimuslaki

**1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö**

-

**1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot**

-

**2 luku 5 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta**

-

**2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen**

-

**13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

-

**Muut mahdolliset huomiot**

-

## Työaikalaki

**30 §:n 4 momentin kumoaminen ja uusi 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa**

Mietinnössä esitetään säädettäväksi vaihtelevan työajan sopimuksia koskien velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvaus, jos työnantaja peruuttaa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua. Edellytyksenä olisi lisäksi, ettei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa korvausta muulla perusteella. PAMin kokemuksen mukaan työvuorojen peruuttamisoikeutta korvauksetta on tulkittu käytännössä varsin yksiselitteisesti niin, että se on mahdollista vain kertaluonteisesti sopimalla. Vaikka esityksessä on kysymys ns. perälautasäännöksestä, olisi se siten omiaan

aiheuttamaan sekaannusta siitä, milloin ja millä seuraamuksilla työnantaja voi yksipuolisesti peruuttaa työvuoroja. Lisäksi ehdotettu 48 tunnin raja on niin lyhyt, ettei työntekijällä olisi käytännössä mahdollisuuksia hankkia peruutettua työvuoroa korvaavaa työtä muualta.

Esityksen selkeyttämiseksi ja työntekijän aseman turvaamiseksi PAM katsoo, että korvausvelvollisuuden raja olisi syytä asettaa yhtäläiseksi työvuoroluettelon ilmoitusajan kanssa.

Näin ollen korvausvelvollisuuden ajallinen raja olisi joko työehtosopimuksessa sovittu ilmoitusaika tai työaikalain 30 § 2. momentin mukainen viikko ennen työvuoroluettelon kattaman ajanjakson alkamista.

#### **34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

#### **Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta**

#### **9 §: Viranhoitomääräys**

-

#### **16 b §: Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen**

-

#### **22 a §: Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

#### **Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta**

#### **13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen**

-

#### **Muut mahdolliset huomiot**

-

#### **Työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisehdotus**

**Huomionne ehdotuksesta**

-

Työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

**Huomionne ehdotuksesta**

-

Lehtimäki Nora  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry