

Asia: VN/21883/2020

Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Pääsääntöisesti esitys tehtäviksi muutoksiksi kansalliseen lainsäädäntöön tuovat sellaisia elementtejä, jotka osaltaan parantavat työntekijän asemaa ja tältä osin se toteuttaa työehtodirektiivin tarkoitusta työntekijän suojelusta. On kuitenkin syytä kiinnittää erityistä huomiota työntekijän tosiasiallisiin mahdollisuuksiin turvautua muutoksenhakukeinoihin erityisesti koskien vaihtelevaa työaikaa koskevaa työaikaehtoa.

Tarkastellessa nollasopimusten jakautumista eri toimialoille on huomattava, että merkittävä osa kyseisistä sopimuksista sijoittuu erityisesti palvelusektorille ja sellaisiin töihin, joissa työllistymiskynnystä voidaan pitää jonkin verran keskimääräistä matalampana. Aloilla on myös tyypillisempää alhainen palkkataso ja osa-aikaisuus on muutenkin yleisempää. Voidaan yleisesti ottaen myös arvioida, että nollasopimukset ovat todennäköisesti yleisempiä suorittavassa työssä, kuin esimies- tai asiantuntijatyössä. Voidaan olettaa, että epävarmuus koskee merkittävässä määrin taloudellisesti kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työsuhteita, joissa on yleisempää kohdata nollasopimuksen kaltainen työsopimus vastentahtoisesti. Heikko tulotaso ja vähäiset työtunnit lisäävät myös yhteiskunnan taakkaa erilaisten tukien muodossa, joilla toimeentuloa joudutaan täydentämään erilaisilla sosiaalietuuksilla, yritysten siirtäessä epävarmuudesta johtuvaa liiketoiminnan riskiä työntekijälle.

Palvelualoilla ovat lisääntyneet erilaiset henkilöstöpalveluyritykset, jotka tarjoavat tilaajille henkilöstöratkaisuja, joissa työntekijät esimerkiksi varaavat itse työvuorojaan erilaisten sovellusten kautta ja työnantajana toimiva vuokratyöyhtiö vain vahvistaa työvuorot päiviä ennen työvuoron alkua. Erityisesti päivittäistavarakaupassa suurien toimijoiden kohdalla tämä on hyvin tavallinen käytäntö käyttäessä ulkopuolista työvoimaa omien työntekijöiden rinnalla. Työntekijälle jää tällaisessa tapauksessa usein jo nykyisellään epäselväksi, minkä tyyppisestä työsuhteesta on tosiasiallisesti kysymys, monesti ratkaisuna ovat, joko kaupan alalla työehtosopimuksen vastaisesti solmittu vaihtelevan työajan sopimus ilman vähimmäistyöaikaa tai vaihtoehtoisesti näennäinen puitesopimus, jossa jokainen työvuoro on oma määräaikainen työsuhteensa.

Työehtojen ennakoitavuuden säätelyä käsiteltäessä tulisi tarkemmin ottaa kantaa järjestelyihin, joissa yrityksen henkilöstörakenne perustuu suurelta osin nollasopimusten käyttämiselle tai vaihtoehtoisesti näennäisille puitesopimuksille, jotka itsessään ovat ongelmallisia. Kyseisiä sopimusrakenteita ilmenee erityisesti henkilöstövuokrauksessa. Henkilöstövuokrausta harjoittavien yritysten liiketoiminta on henkilöstöresurssin vuokraamista, joka usein unohtuu tarkastellessa työvoiman käyttötapoja yksistään tilaajayrityksen näkökulmasta.

Henkilöstövuokrauksessa esiintyy tapauksia, joissa välttämättä työntekijöillä ei ole määritetty työsopimuksessa vähimmäistyöaika, edes vuosia jatkuneiden palvelusopimusten aikana. Nykyinen tila osoittaa, että työntekijän suojaa tulee vahvistaa, sillä nykyisellään vuokratyövoiman käytöllä ei enää paikata vain kausivaihteluita, vaan tilaajayritys usein käyttää sitä vakiintuneesti oman työvoiman rinnalla. Kovan kilpailun takia palveluntuottaja joutuu hyväksymään erittäin tiukkoja ehtoja pysyäkseen hengissä, että intressi siirtää liiketoiminnan riskiä työntekijälle kasvaa.

Hyvänä esimerkkinä yksistään vahingonkorvausvelvollisuuteen perustuvan muutoksenhakujärjestelmän tehottomuudesta voidaan käyttää tukku- ja vähittäiskauppaa. Kaupan alan työehtosopimus yksiselitteisesti kieltää sopimasta muusta kuin keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Tästä huolimatta alalta vuonna 2018 tehdyn tilaston mukaan löytyi nollasopimuksia 17 000, johon mietinnössäkkin viitataan. Onkin hankala nähdä sellaista tilannetta, jossa sellaisen lainsäädännön lisääminen, jonka valvonta perustuu kuitenkin pääsääntöisesti työntekijän muutoksenhakuun tuomioistuimessa, sekä työsopimuslain 12 luvun 2 § mukaiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen, olisi riittävän tehokas keino torjua epätyypillisten työsuhteiden väärinkäyttöä. Yleinen tietämättömyys ja toisaalta vastatoimien pelko luovat olosuhteet, jossa työntekijän suojaksi laadittu lainsäädäntö on pääsääntöisesti tehotonta, sen yksistään perustuessa työntekijän omaan kykyyn hakea muutosta tuomioistuimessa tapauksissa, joissa asiakokonaisuudet ovat laajoja, sekä monitulkintaisia.

Esitettyjen seikkojen perusteella tulisi harkita keinoja valvonnan vaikuttavuuden lisäämiseksi esimerkiksi tilanteissa, joissa yrityksen työntekijöistä valtaosa työskentelee vaihtelevaa työaika sisältävillä työsopimuksilla, ja vähimmäistyöaika koskevat ehdot ovat säännöllisesti selvästi alhaisemmat, kuin työnantajan tosiasiallinen työvoiman tarve. Tällaisten tilanteiden ehkäisemiseksi tulisi harkita 11 artiklan a kohdan mukaisia laajempia rajoituksia vaihtelevan työajan sopimusten käytöstä. Erityisen laajamittaisissa tapauksissa tulisi harkita myös muita mahdollisia seuraamuksia, joita viranomaisen voisi kohdentaa yritykseen, jos työsopimusten vähimmäistyöaikojen voitaisiin katsoa olevan järjestelmällisesti liian alhaiset. Mahdollisia laajempina seuraamuksina voitaisiin harkita esimerkiksi uhkasakon asettamista. Selkeintä lienee kuitenkin lisätä olettaen siitä, että lähtökohtaisesti työaika muutetaan vastaamaan keskimääräistä vähimmäistyöaika.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

Esityksessä on katsottu, että uudet vaatimukset saattaisivat lisätä työnantajien halukkuutta harkita muita työvoiman käyttötapoja. Arviossa muutosten vaikutuksesta työvoiman käyttötappoihin

päädytään eräänlaiseen kehäpäätelmään siitä, että tiukentuvat vaatimukset saattaisivat lisätä työntekijöiden vuokrausta tai alihankintajärjestelyjä. On kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että siirtämällä työnantajavelvoitteet kolmannelle osapuolelle halutun työsuorituksen teettämiseksi, ei se poista tämän kolmannen osapuolen työnantajavelvoitteita. Henkilöstövuokrausyrityksiä ja alihankkijoita koskevat samat työnantajavelvoitteet, kuin tilaajayritystäkin ja tällöin kustannukset vain siirretään seuraavalle toimijalle.

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Säädös on sisällöltään työntekijälle vaikeaselkoinen. Ottaen huomioon vaikuttavien seikkojen laaja-alaisuuden, sekä tarkastelujakson pituuden, ei muutos välttämättä paranna riittävästi vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien työsuhteiden laatuun liittyviä tekijöitä.

12 kuukauden välein tehtävän tarkastelun lähtökohtana on, että työn vaihdellessa 0-40 tunnin välillä, ei säädöksessä yksistään keskimääräisen työajan kasvaminen riitä perusteeksi vähimmäistyöajan muuttamiselle. Tämä luo tilanteen, jossa työnantajan on mahdollista keinotekoisesti luoda sellaiset olosuhteet, että tarkastelu menettää merkityksensä, siltä osin kuin se on tarkoitettu, eli parantamaan työsuhteen ehtojen ennakoitavuutta työntekijän kannalta ja ehkäisemään vaihtelevan työaikaehdon väärinkäyttöä. Vaikka säännöskohtaisissa perusteluissa todetaankin, että keinotekoisien sääntelykiertämisen ollessa kyseessä ei poikkeamalle annettaisi merkitystä, on työntekijän hyvin vaikea osoittaa tällaista tosiasiallisesti tapahtuneen ja kanteen nostamista tuomioistuimessa ei voida pitää työntekijän näkökulmasta tehokkaana vaihtoehtona muutoksenhakuun.

Huomiota tulee kiinnittää erityisesti tarkasteluun vaikuttaviin tekijöihin. Vaikuttaviksi säännöskohtaisissa perusteluissa mainitaan seuraavia seikkoja toteutuneiden työtuntien lisäksi: poikkeava työvoiman tarve, muiden työntekijöiden poissaolot, asiakassopimusten pysyvyys, työtä luovien olosuhteiden sattumanvaraisuus, sekä toiminnan luonne. Työntekijän on hyvin hankala tehdä kokonaisvaltaista arviota edellä mainituista seikoista, jolloin työnantajan on helppo sivuuttaa työaikaehdon muutos yleisluontoisella selvityksellä, jolloin työntekijän olisi haettava muutosta ensisijaisesti tuomioistuimen kautta ja tällaisessa tilanteessa vähimmäisviikkotyöaikaa koskevan erimielisyyden selvittämistä tuomioistuimessa ei voida pitää tehokkaana tapana ratkaista ongelmaa.

Ottaen huomioon, että pääasiallinen syy työnantajalla käyttää vaihtelevan työajan ehtoa, vaikkei se ole kyseisen työaikaehdon pääasiallinen tarkoitus, on työvoiman tarpeen ennakoinnin vaikeus. Olisi kohtuutonta olettaa työntekijän kykenevän arvioimaan työvoiman tarvetta tulevaisuudessa sellaisessa tilanteessa, jossa työnantajakaan ei tätä arviota ole pystynyt tekemään. Työnantajalla on työn vähentyessä olennaisesti muita laillisia keinoja sopeuttaa toimintaansa.

Edellä mainituista syistä johtuen olisikin ensisijaisesti vähimmäistyöaika määritettävä kuuden kuukauden välein vastaamaan toteutunutta keskimääräistä työaikaa.

2 luku 4 §: Selvitys työn teon 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

Työryhmän esittämä 30 § a 3 momentissa mainittu kohtuullinen korvaus tulisi olla korvaus suunnitellun työvuoron ansiomenetyksestä kokonaisuudessaan. Ylipäätään nykyinen lainsäädännön tulkinta suojelee työntekijää riittävässä määrin ja on varsin epäselvää, milloin käytännössä kyseinen lainkohta tulisi sovellettavaksi, mikäli kuitenkin tällaiselle nykytilaa tarkentavalle säätelylle katsotaan olevan tarvetta, tulisi korvausvelvollisuus peruuntumisesta lähtökohtaisesti sitoa koskemaan kaikkia sovittuja työvuoroja, olivatpa ne sitten työvuoroluettelossa ilmoitettuja, tai työvuoroluettelon

ulkopuolella sovittuja työvuoroja. Peruuntumisen ajankohdalla ei sinällään pitäisi olla merkitystä, jos vuorosta on sitovasti osapuolten välillä sovittu.

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

-

Pakarinen Aleks
Helsingin varastotyöntekijät ry.