

Asia: VN/21883/2020

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

-

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Hallitusohjelman kirjaukseen perustuen ehdotetaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin täsmennystä. Sen mukaan työntekijän tulee vähintään 12 kuukauden välein tarkastella työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkastelussa arvioitaisiin sitä, osoittavatko toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Verrattuna aiempaan sääntelyyn otettaisiin nyt huomioon myös työnantajan työvoiman tarve. Tämä kriteeri on ongelmallinen työntekijän kannalta. Esityksen perusteluissa todetaan, että tarvetta arvioitaessa voitaisiin esimerkiksi ottaa huomioon työnantajan asiakassopimusten pysyvyys, työtä

luovien olosuhteiden sattumanvaraisuus sekä työn ja toiminnan luonne. Työntekijällä ei kuitenkaan käytännössä ole usein mitään mahdollisuutta saada tietoa näistä olosuhteista. Jos työnantaja vetoaisi näihin perusteisiin, eikä nostaisi työntekijän työaikaan vastaamaan toteutunutta työaikaan, ei työntekijä voisi siten selvittää, ovatko työnantajan väitteet totta. Työnantaja voisi helposti työvoiman tarpeeseen vedoten välttää työaikaehdon muuttamisen, vaikka toteutunut työaika osoittaisi työn määrän olleen säännöllisesti selvästi sovittua vähimmäistyöaikaan enemmän. Työvoiman tarpeen lisääminen kriteereihin näin ollen tosiasiasa heikentää työntekijän mahdollisuuksia saada vahvistettua työaikansa toteutuneita tunteja vastaavaksi, eikä vastaa hallitusohjelman tavoitetta parantaa pätkätöissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa.

Toisena haasteena esityksessä on toteutuneen työajan tarkastelu. Perusteluiden mukaan merkitystä ei olisi sillä, mikä on ollut keskimääräinen viikkotyöaika tai työtuntien kokonaismäärä tarkastelujakson aikana. Toteutunutta työaikaan tarkasteltaessa verrattaisiin toteutuneiden työtuntien määrää suhteessa sovittuun vähimmäistyöaikaan. Vähimmäistyöajan ylittävälle tasolle vakiintunut työaika voisi ilmentää tarvetta työaikaehdon muuttamiselle, vaikka työaika olisi tarkastelujakson aikana poikkeuksellisesti toteutunut vähimmäistyöajan mukaisena. Esityksessä ei kuitenkaan oteta kantaa siihen, miten tarkastelujakson aikaiset poissaolot esimerkiksi perhevapaiden, sairauspoissaolon tai vuosiloman johdosta vaikuttaisivat toteutuneen työajan tarkastelussa. Kun tarkastelussa ei huomioida keskimääräistä viikkotyöaikaan tai työtuntien kokonaismäärää tarkastelujakson aikana, jättää se myös työnantajalle mahdollisuuden keinotekoisesti jakaa töitä työntekijöiden kesken niin, että työaika näyttäisi jokaisen kohdalla vaihtelevalta, vaikka tosiasiasa jatkuva työvoimatarve vain jaettaisiin usean työntekijän kesken perusteetta.

Hyvää esityksessä on se, että tarkasteluvelvollisuus muuttuisi automaattiseksi, eikä edellyttäisi enää työntekijän pyyntöä.

Esityksessä katsotaan, että vastatoimien kiellosta on tarpeen säätää vaihtelevan työajan sopimusten osalta ainoastaan tilanteessa, jossa työntekijä on tehnyt 0-tuntisopimuksen ja työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vastatoimena työntekijän vaatimuksille turvaavammasta työsuhteesta. Säännöstä ei siis sovellettaisi tilanteessa, jossa sopimuksen mukainen vähimmäistyöaika olisi esimerkiksi yksi tunti. Perusteluna esitetään, että irtisanomista vastaavaan tilanteeseen voidaan rinnastaa ainoastaan työn loppuminen kokonaan. Käytännössä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla työsuopimuksiin ei yleensä sovi vähimmäistyöajaksi nolla tuntia, vaan vähintään yksi tunti. Hyvin alhaisella vähimmäistyöajalla työskentelevät ovat käytännössä yhtä heikossa tilanteessa 0-tuntisopimuksella työtä tekevien kanssa. Ehdotettu sääntely ei suojaa heitä. Ehdotettu sääntely ei myöskään tuo suojaa siinä tilanteessa, jos työnantaja vastatoimena vähentää tarjottavan työn määrää merkittävästi, muttei lopeta työn tarjoamista kokonaan.

2 luku 4 §: Selvitys työnteon 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

-

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

-

Rantala Sanna
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry