



Asiantuntijalausunto

9.5.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 60/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Muutokset osin oikean suuntaisia

Palvelualojen ammattiliitto PAM pitää valitettavana, että työehtodirektiivin täytäntöönpanoa koskevien esitysten osalta pyritään täyttämään ainoastaan direktiivin asettamat vähimmäisvaatimukset. PAM yhtyy niiden osalta SAK:n lausuntoon.

Esitykset vaihtelevan työajan sopimuksilla työskentelevien aseman parantamiseksi ovat sen sijaan pääosin oikeansuuntaisia. Ne vahvistavat epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien mahdollisuuksia ennakoida tarjottavan työn ja siitä saatavan toimeentulon määrää. Tämä on myös omiaan luomaan työsuhteiden laatuun liittyviä veto- ja pitovoimatekijöitä.

Lainsäädännön kehittämiseksi olisi kuitenkin mahdollista löytää työntekijän suojaa vielä paremmin turvaavia ratkaisuja. Esimerkiksi yksityisille palveluiloille on pystytty työehtosopimusosapuolten yhteistyöllä rakentamaan työaikamalleja, joilla voidaan taata työntekijälle vähimmäistyöaika ja sen kehittyminen sekä ottaa huomioon asiakaskysynnän vaihtelut. Nollatuntisopimukset eivät siten ole välttämättömiä yritysten vaihtelevan työvoiman tarpeen kattamiseksi.

PAM pitää valitettavana, ettei työajan vakiintumista ja lisätyösuostumusta koskevia määräyksiä esitetä ulotettavaksi muihin osa-aikaisiin työntekijöihin. Esimerkiksi rajoitukseton lisätyösuostumus on omiaan aiheuttamaan heille vastaavia, esimerkiksi muun työn vastaanottamiseen liittyviä ongelmia kuin vaihtelevan työajan sopimuksilla työskenteleville. Tämän myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi viime vaalikaudella (TyVM 4/2018 vp ja TyVM 7/2018 vp). PAMin kokemuksen mukaan määräysten epätasapainosta johtuen nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä on siirretty pienten kiinteiden työtuntien osa-aikatyöntekijöiksi tehden vaihtelevan työajan sääntelyn tavoitteet heidän kannaltaan tyhjiksi.

Työtuntien päivittämisvelvollisuudessa täsmennettävää (TSL 1 luku 11 §)

PAM pitää hyvänä esitystä työnantajan automaattisesta velvollisuudesta tarkastella työ sopimuksen työaikaehdon toteutumista ja tarjota ehdon päivittämistä tarkastelun osoittaessa työvoiman tarpeen sovittua korkeammaksi. Positiivista on myös, että työntekijälle olisi ilmoitettava tarkastelun ajankohdasta ja pyynnöstä annettava selvitys tarkastelun tuloksesta perusteluineen. Nykyinen, työntekijän aloitteeseen ja

neuvotteluun perustuva arviointi ei turvaa työajan vakiintumista, sillä työsopimuksensa luonteesta johtuen työntekijä ei välttämättä uskalla pyytää työaikaehdonsa päivittämistä. Työntekijällä on lisäksi harvoin pääsy sellaiseen tietoon, jolla voisi perustella työaikaehdon ja työvoiman tarpeen vastaamattomuutta. Ilman tietoa tarkastelun ajankohdasta työntekijälle ei myöskään synny tilaisuutta ryhtyä asiassa toimeen.

Esitys kuitenkin jättää liiaksi yksinomaan työnantajan vaikutuspiirissä olevien seikkojen varaan ne perusteet, joilla vähimmäistyöaika pitäisi päivittää olemassa olevaa korkeammaksi. Ensinnäkin työaikaehdon tarkastelussa tulisi huomioitavaksi vain pienin toteutunut viikoittainen tuntimäärä, sillä tarkastelussa ei annettaisi merkitystä tarkastelujakson keskimääräiselle työajalle tai kokonaistuntimäärälle, vaikka nämä sellaisenaan osoittaisivat työvoiman tarpeen kasvaneen. Lisäksi vaikka yksittäiset poikkeamat muutoin vakiintuneesta vähimmäistyöajasta eivät automaattisesti osoittaisikaan, etteikö työntekijälle voitaisi tarjota korkeampaa vähimmäistyöaikaa, ei työntekijällä ole aitoja mahdollisuuksia tunnistaa tällaisten poikkeamien todellista luonnetta saati näyttää toteen, että ne johtuvat työnantajan pyrkimyksistä kiertää sääntelyn tavoitteita.

Esityksen mukaan työaikaehdon tarkastelussa huomioitaisiin myös työnantajan työvoiman tarve, mikä voisi puhua joko vähimmäistyöajan nostamisen puolesta tai sitä vastaan. Tämä on omiaan liudentamaan velvoitetta päivittää työaikaehto, sillä työnantajan subjektiivinen näkemys voisi sivuuttaa päivittämistarpeen silloinkin, kun toteutunut työaika on ollut säännönmukaisesti olemassa olevaa vähimmäistyöaikaa korkeampi. On myös selvää, että työntekijälle ei ole käytössään tehokkaita keinoja työnantajan työvoiman tarpeen arvioimiseksi ja toteen näyttämiseksi.

Näistä syistä PAM katsoo, että toteutuneilla tunneilla pitäisi olla esitettyä vahvempi merkitys arvioitaessa velvollisuutta määritellä vähimmäistyöaika olemassa olevaa korkeammaksi. Osana vähimmäistyöajan vakiintuneisuuden arviointia tulisi huomioida myös se, mitä toteutunut keskimääräinen työaika ja kokonaistuntimäärä kokonaisuutena arvioiden kertovat työvoiman tarpeen kasvusta.

Työvuoron perumista koskeva määräys epäselvä

Esityksen mukaan työnantajan tulisi maksaa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle kohtuullinen korvaus perueessaan tämän työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua. Edellytyksenä on lisäksi, ettei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa korvausta muulla perusteella.

PAMin näkemyksen mukaan työvuorojen perumisoikeutta korvauksetta on tulkittu käytännössä varsin yksiselitteisesti niin, että se on mahdollista vain kertaluonteisesti sopimalla. PAM haluaakin tuoda esille, että esitetty muutos on omiaan aiheuttamaan sekaannusta siitä, milloin ja millä seuraamuksilla työnantaja voi yksipuolisesti perua



työvuoroja. Lisäksi ehdotettu 48 tunnin raja on niin lyhyt, ettei työntekijällä olisi käytännössä mahdollisuuksia hankkia korvaavaa työtä muualta.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätiedot

sopimusasiantuntija Sirpa Leppäkangas (sirpa.leppakangas@pam.fi, puh. 050 382 6759)