

Täysistunto

Tiistai 21.6.2022 klo 14.00—18.24

11. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Hallituksen esitys HE 60/2022 vp

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Ensimmäinen käsittely

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Ensimmäiseen käsittelyyn esitellään päiväjärjestyksen 11. asia. Käsittelyn pohjana on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp. Nyt päätetään lakiehdotusten sisällöstä. — Valiokunnan puheenjohtaja, edustaja Pekonen, olkaa hyvä.

Keskustelu

17.56 **Aino-Kaisa Pekonen vas** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Tässä esityksessä ehdotetuilla muutoksilla on tarkoitus panna täytäntöön 20.6.2019 hyväksytty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa eli työehtodirektiivi. Työehtodirektiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat unionissa kaikkia työntekijöitä, joilla on työsopimus tai työsuhde. Tarkoituksena on parantaa etenkin epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä nykyistä turvatumia ja ennakoitavampia työehtoja ja ottaa samalla huomioon myös uusien työsuhteen muotojen kehitys. Esityksellä toteutetaan lisäksi pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjaus, jonka mukaan pätäkätöissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa parannetaan ja vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännöllä.

Suomen kansallinen työlainsäädäntö ei vastaa kaikilta osin niitä vaatimuksia, joita työehtodirektiivissä asetetaan. Tämän vuoksi on tarpeen muuttaa eri työlakien yksittäisiä säännöksiä, samoin kuin lisätä lakeihin muutamia uusia säännöksiä. Hallitusohjelman kirjauksen on lisäksi katsottu edellyttävän muutoksia vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää suojaaviin säännöksiin.

Työehtodirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään hallituksen esityksen mukaan täyttämään ainoastaan direktiivin asettamat vähimmäisvaatimukset ja hyödyntämään direktiivin sallima liikkumavara sen täytäntöönpanossa täysimääräisesti. Tarve liikkumavaran hyödyntämiseen tulee esityksen mukaan eritoten työnantajille sääntelyn noudattamisesta aiheutuvan lisääntyvän hallinnollisen taakan vuoksi.

Valiokunta pitää tärkeänä, että työnantajien hallinnollista taakkaa ei lisätä kohtuuttomasti. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei kuitenkaan pidä implementointiin valittua linjaa kaikilta osin tarkoituksenmukaisena. Direktiivin 9 artiklan mukaan työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta sovitun työajan ulkopuolel-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 77/2022 vp

la eikä työnantaja myöskään saa kohdistaa sanktiota työntekijään, jos tämä tekee näin. Direktiivi sallii kuitenkin jäsenvaltioiden säätää siitä, millä objektiivisilla syillä työntekijän muille työnantajille työskentelyä voidaan rajoittaa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen, liikesalaisuuksien suojeleminen ja eturistiriitojen välttäminen.

Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskevan 3 luvun 3 §:n säännös täyttää direktiivissä edellytetyn kansallisen sääntelyn, eikä sivutyötä koskevasta direktiivin 9 artiklasta siksi aiheudu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Mainitun työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lain esitöiden mukaan kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta.

Arvoisa puhemies! Valiokunta yhtyy hallituksen esityksessä esitettyyn kantaan siitä, että kansallisen lainsäädännön voidaan katsoa täyttävän direktiivin edellyttämän sääntelyn. Valiokunta kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että kilpailevaa toimintaa koskeva työsopimuksen säännös ja direktiivin sivutyön sallimista koskeva säännös on säädetty eri tarkoitukseen. Direktiivin 9 artiklan pääsääntönä on, että työntekijällä on oikeus ottaa vastaan työsuhteen aikana muuta työtä, ja sen tavoitteena on antaa työntekijälle oikeus tehdä useampaa työtä samanaikaisesti toimeentulonsa turvaamiseksi. Työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskevan säännöksen tarkoituksena taas on suojata työnantajaa työntekijän kilpailevalta toiminnalta.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota kilpailevan toiminnan kiellon ongelmiin vaihtelevan työajan työsopimuksissa muun muassa nollatuntisopimusten kieltämisestä koskeneesta kansalaisaloitteesta antamassaan mietinnössä 2017. Tuolloin valiokunta totesi saamansa selvityksen perusteella, että kilpailukieltoehtoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa, jolloin tällaiseen sopimukseen sidottu työntekijä ei voi tehdä työtä toiselle työnantajalle, vaikka hänelle tarjottaisiin työtunteja vain vähän.

Käsittelyssä olevan esityksen asiantuntijakuulemisessa saadun selvityksen mukaan työmarkkinoilla on sivutoimen tekemisessä edelleen samanlaisia ongelmia kuin kansalaisaloitteen käsittelyn aikana vuonna 2015. Saadun selvityksen mukaan työnantaja saattaa usein kieltää työntekijää työsuhteen aikana työskentelemästä muille työnantajille silloin, kun kyse on osa-aikaisesta työstä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa sääntelyn toimivuutta tarkasti ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin sääntelyn kehittämiseksi.

Vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän työnteon ennakoitavuuden parantamiseksi työaikalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 30 a §. Pykälän mukaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos säännöllistä työaikaa on tarkoitus sijoittaa niiden viikompäivien ja/tai kellonaikojen ulkopuolelle, jotka työntekijälle on työsuhteen alkaessa 2 luvun 4 §:ään ehdotetun muutoksen perusteella ilmoitettu. Lisäksi työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika ylittää vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Valiokunta katsoo, että ehdotettu sääntely parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia suunnitella ajankäyttöään. Se helpottaa ja mahdollistaa työn tekemistä tarvittaessa myös

Pöytäkirjan asiakohta PTK 77/2022 vp

muulle työnantajalle ja saattaa osaltaan helpottaa myös työvoimapulaa. Lisäksi mahdollisuudella suunnitella aikataulunsa on myönteinen vaikutus työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja työssäjaksamisessa.

Työvuorojen perumiseen liittyen työehtodirektiivin 10 artiklan 3 kohdan mukaan jos jäsenvaltiot sallivat työnantajan peruuttaa työtehtävän ilman korvausta, on jäsenvaltioiden toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisten lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti sen varmistamiseksi, että työntekijällä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja peruuttaa tietyn kohtuullisen määräajan jälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän. Direktiivissä edellytetystä korvauksesta on säännös ehdotetussa työaikalain 30 a §:n 3 momentissa. Momentin mukaan työntekijälle on maksettava korvaus haitasta, joka aiheutuu työnantajan peruuttaessa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sovitun työvuoron alkamista. Kyseessä on niin sanottu perälautasäännös, joka tulee sovellettavaksi vain, jos työntekijälle ei makseta korvausta [Puhemies koputtaa] sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n nojalla. — Vieläkö voi jatkaa hetken? [Puhemies: Kyllä voi!]

Puhemies! Muutama asia vielä:

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että haitasta aiheutuvan korvauksen peruste jää esityksessä epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi. ”Haitta” on ilmaisuna laaja, ja se voi käsittää monentyyppistä haittaa, kuten kipua, särkyä, invalidisoitumista ja niin edelleen. Esityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan keskeinen haitta on peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetys. Valiokunta huomauttaa, että kustannuksia aiheuttavaa haittaa työntekijälle syntyy myös muista tekijöistä kuin ansionmenetyksestä. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset järjestelyt — kuten lastenhoito — joita työntekijä on tehnyt voidakseen tehdä työvuoron suunnitellulla tavalla. Valiokunta katsoo, että korvauksen määrää arvioitaessa taloudellinen haitta pitää ymmärtää niin, että se sisältää ansionmenetyksestä aiheutuvan haitan sekä työvuoron peruuntumisesta työntekijälle välittömästi aiheutuvat kulut.

Puhemies! Valiokunta ehdottaa ensimmäisen lain 2 luvun 4 §:n 1 momenttiin tarkennusta ja viittausta 5 momenttiin — näin se vastaisi yksityiskohtaisia perusteluita — ja 6 §:ään valiokunta ehdottaa pykälän otsikkoon teknistä muutosta.

Arvoisa puhemies! Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen sisältyvät 2., 3. ja 5.—7. lakiehdotuksen ja että eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen sisältyvät 1. ja 4. lakiehdotuksen.

Puhemies! Mietintö on yksimielinen.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Kiitokset. — Ja edustaja Lehto.

18.05 Rami Lehto ps: Arvoisa puhemies! No, nyt hallituksen entiset työväenpuolueet ovat palanneet juurilleen, kun työntekijän asemaa parannetaan, [naurahtaa] mutta tähän onkin työehtodirektiivin täytäntöönpanemista, tämä tulee EU:sta. Ei vaan, tämä hallituksen esitys on hyvä esitys, ja tässä parannetaan tosiaan työntekijän asemaa, varsinkin pätäkätyötä tekevien asemaa, nollatyösopimuksilla olevien työntekijöiden asemaa.

Mutta tämä korvaus peruuntuneesta työvuorosta, että työntekijälle on maksettava korvaus haitasta, joka aiheutuu työnantajan peruuttaessa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sovitun työvuoron alkamista: tässähän valiokunta kiinnitti huomiota ansioituneesti, että haitasta aiheutuvan korvauksen peruste jää epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 77/2022 vp

Sama kuin tämä ”kohtuullinen korvaus”: olisi ihan hyvä, että hallituksen esityksissä olisi selkeäpiirteisesti aina, mitä tuo on, ”kohtuullinen korvaus” ja ”haitasta”. No, mistä haitasta? Mikä on kohtuullinen korvaus? Jos työnantajalta kysyy, mikä on kohtuullinen korvaus, se on ihan eri kuin työntekijältä kysyttäessä. Ja kun eri työnantajilta kysytään, niilläkin se ”kohtuullinen korvaus” ihan vaihtelee. Olisi paljon selvempää tulevaisuudessa, kun näitä jossain sitten ratkotaan — oikeusasteissakin ehkä — että olisi selkeät sitten nämä rajaukset siitä, mitä se on.

Mutta tämä hallituksen esitys on kokonaisuudessaan hyvä, tämä on kannatettava, siksi valiokuntakin oli yksimielinen tästä.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Näin. — Ja edustaja Nurminen.

18.07 Ilmari Nurminen sd: Arvoisa puhemies! Ihan lyhyesti — valiokunnan puheenjohtaja Pekonen esitteli tämän erittäin hyvin, ja yhdyn myös tähän kiitokseen, mitä edustaja Lehto toi tässä.

Ehkä siinä laajemmassa keskustelussa, mitä tämänkin asian sisällä käydään, mielestäni on hyvä, että me kiinnitetään huomiota meidän nykyisiin työmarkkinoihin, joilla yhä voimakkaammin on erilaiset pätkätyöt, silpputyöt ja tämmöiset nollatuntisopimukset ja ihmiset joutuvat, erityisesti palvelualoilla, tekemään useampaa työtä sen eteen, että he saavat toimeentulonsa, ja monet elävät osin työn ja sosiaaliturvan yhteensovittamisella ja rajapinoissa. Totta kai tällä esityksellä pyritään myös parantamaan osakseen heidän asemaansa, mutta me tarvitaan myös vielä lainsäädännössä työmarkkinoiden pelisääntöjen vahvistamista niin, että ihmiset tulevat sillä yhdellä työllä toimeen ja saavat elääkseen. Tämä on pieni askel siihen suuntaan, mitä yhdessä harmonisoidaan, mutta me tarvitaan täällä vielä paljon töitä sen eteen.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Näin. — Vielä edustaja Pekonen.

18.08 Aino-Kaisa Pekonen vas: Arvoisa herra puhemies! Osa-aika- ja silpputyötä tekevien aseman parantaminen on äärimmäisen tärkeää, ja siksi tämä hallituksen esitys, jossa yhdistyvät työehtodirektiivin implementointi sekä hallituksen esitys vaihtelevalla työajalla työskentelevien aseman parantamisesta, on oikeansuuntainen.

Vasemmistoliiton tavoitteena on luopua nollatuntisopimuksista kokonaan, ja tämä hallituksen esitys on askel kohti tätä päämäärää. Jatkossa työnantajalla on velvollisuus omaloitteisesti tarkastella toteutuneita työtunteja ja tarjota parempaa sopimusta, mikäli vähimmäistuntimäärä ylittyy jatkuvasti. Työntekijöille onkin taattava aito mahdollisuus saada työsopimuksen tunteja tarkistettua ylöspäin.

Tätä hallituksen esitystä on kritisoitu siksi, että sen täytäntöönpanossa on pyritty täyttämään ainoastaan työehtodirektiivin vähimmäisvaatimukset. Jatkossa onkin siis paljon tehtävää epävarmoissa työsuhteissa olevien ihmisten aseman parantamiseksi.

Yleiskeskustelu päättyi.

Eduskunta hyväksyi hallituksen esitykseen HE 60/2022 vp sisältyvien 1.—7. lakiehdotuksen sisällön mietinnön mukaisena. Lakiehdotusten ensimmäinen käsittely päättyi.