

Asia: TEM/2010/00.04.01/2016

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö

Yleistä

Onko esitys mielestänne hyväksyttävissä?

Ei

Yleiset kommentit esityksestä:

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä oli arvioida vaihtelevan työajan sopimukseen sovellettavan lainsäädännön muutostarpeet ja valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomalla tavalla. Työryhmän tuli esityksissään ottaa huomioon, että muutokset eivät saaneet johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen. Työryhmän piti myös ottaa huomioon muun muassa sopimussuhteen kummankin osapuolen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino sekä selvyys sovellettavista pelisäännöistä.

Vaihtelevan työajan sopimuksia tarvitaan täydentämään henkilöstöresursseja muun muassa kausiluonteisessa työssä, ruuhkahuippujen tasaamisessa, lyhytaikaisissa sijaistustilanteissa sekä muissa tilanteissa, joissa on lyhykestoinen tai ennakoimaton työvoimatarve. Vaihtelevan työajan sopimuksilla pystytään reagoimaan nopeasti muun muassa tilanteisiin, joissa kysyntä markkinoilla lisääntyy äkillisesti. Vaihtelevan työajan sopimuksilla voidaan myös varmistaa tuotantoyksikköjen toiminnan jatkuminen esimerkiksi sairauspoissaolotilanteissa ja muissa tilanteissa, joissa tarvitaan nopeasti korvaava työntekijä poissaolevan työntekijän tilalle.

Työryhmän esitys tulisi jäykistämään työmarkkinoiden toimintaa, lisäämään työnantajan hallinnollista taakkaa ja vähentämään mahdollisuuksia tarpeellisiin joustoihin. Työryhmän esityksessä ei ole myöskään kiinnitetty riittävästi huomiota työsuhteen osapuolten velvollisuuksien tasapainoon. Esitetyt säännökset ovat hyvin tulkinnanvaraisia ja tulisivat aiheuttamaan soveltamisongelmia työpaikoilla. Esitys on myös ristiriidassa osa-aikatyötä koskevan lisätyön tarjoamisveloitteen kanssa. Ehdotus voisi johtaa siihen, että työnantaja toimisi väärin sekä tarjotessaan lisätyötä että jättäessään tarjoamatta sitä. Ehdotus johtaisi tarpeeseen lisätä

esimerkiksi vuokratyön ja alihankinnan käyttämistä henkilöstöressurssien täydentämiseksi. Lisäksi merkittävä ongelma on se, että työryhmän esitys on alkuperäisen toimeksiannon vastaisesti laajentunut koskemaan myös tavanomaisia kiinteitä osa-aikatyösopimuksia.

Jättääkö esitetty sääntelymalli ratkaisematta jonkin epäkohdan vaihtelevien työaikaehtojen osalta suhteessa muihin osa-aikaisiin työntekijöihin?

-

Työsopimuslaki

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vaihtelevan työajan sopimuksia tarvitaan täydentämään henkilöstöresursseja hyvin monissa erilaisissa tilanteissa, kuten kausiluonteisessa työssä, ruuhkahuippujen tasaamisessa ja yllättävissä sijaisuustilanteissa, joissa työnantajalla on lyhytkestoinen tai ennakoimaton työvoimatarve. Vaihtelevan työajan sopimukset tuovat tarvittavaa joustoa, jotka varmistavat osaltaan sitä, että työnantaja pystyy nopeasti vastaamaan äkillisesti kasvavaan kysyntään ja toisaalta varmistamaan tuotantoyksikön toiminnan jatkumisen esimerkiksi sairauspoissaolotilanteissa.

Esitetty säännös on tulkinnanvarainen ja epäselvä. Ehdotetun säännöksen perusteella voisi syntyä tulkintariitoja siitä, onko vaihtelevan työajan käytölle ollut yksittäistapauksessa laissa tarkoitettu peruste.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vaihtelevan työajan sopimuksilla saadaan tarvittavaa joustoa tilanteisiin, joissa työmäärä muuttuu ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti. Tässä tilanteessa työnantajan on vaikea antaa arviota tarjottavan työn määrästä. Esitys lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotettu säännös johtaisi tulkintaongelmiin. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan tulisi pikemminkin kytkeä vahvistettuun työvuoroluetteloon tai sovittuun työaikaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työryhmän esitys mahdollistaisi sen, että työntekijä saisi työsopimuksen irtisanomisaikana suurempaa palkkaa kuin mitä hän saisi työssä ollessaan. Vaihtelevan työajan ehtoa voidaan käyttää esimerkiksi tilanteessa, jossa kesätyöntekijän kanssa sovitaan kesätöiden päättymisen jälkeen työsuhteen jatkumisesta vaihtelevan työajan sopimuksella opintojen aikana. Tässä tilanteessa työnantajalla tulisi kannattavammaksi olla tarjoamatta työsuhteen jatkoa, koska muuten työnantaja voisi joutua korvaamaan irtisanomisajan palkan työntekijän irtisanoutuessa.

Työaikalaki

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työsopimuksella tulee olla edelleen mahdollisuus sopia lisätyöstä. Sopijapuolten sopimusvapautta ei ole syytä rajoittaa. Työryhmän on esitys lisää työnantajan velvollisuuksia ja hallinnollista taakkaa. Työllistämiskynnys tulisi nousemaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitetty muutos lisääisi työnantajan hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaisi työaikasunnittelua. Työntekijän kieltäytyminen työvuoroluetteloon merkitystä työvuoroista aiheuttaa muutoksia muiden työntekijöiden työvuoroihin. Työnantajalla tulisikin olla tässä tilanteessa erityinen oikeus muuttaa työvuoroluetteloita muiden työntekijöiden kohdalta.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Jaatinen Timo
Metsäteollisuus ry

Lehtonen Mikko
Metsäteollisuus ry