

## Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

### Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

#### JOHDANTO

##### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 188/2017 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

##### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:

- vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Timo Meling, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Jarno Virtanen, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
- lakimies Aki Eriksson, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- palvelupäällikkö Merja Forsström, Uudenmaan TE-toimisto
- työmarkkinalakimies Kari Eskola, Akava ry
- asiantuntija Mika Kärkkäinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA
- johtava asiantuntija Maritta Antola, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry
- lakimies Elisa Weckman, Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry
- johtava lakimies Anna Kallaskari, Hyvinvointialan liitto ry
- lakimies Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos
- työmarkkinalakimies Anne Kiiski, KT Kuntatyönantajat
- lakimies Janne Kiiskinen, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- henkilöstöjohtaja Katariina Lindholm, Med Group Oy
- pääluottamusmies Tiitta Suomalainen, Med Group Oy
- lakimies Karoliina Huovila, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkinapäällikkö Minna Etu-Seppälä, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos
- toimitusjohtaja Ilkka Länkinen, SantaPark Oy
- pääsihteeri Hannele Varsa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Sini Siikström, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- lainopillinen asiamies Atte Rytönen, Suomen Yrittäjät ry
- lakimies Vappu Okkeri, Tehy ry

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

- edunvalvonta-asiantuntija Maija Wilskman, Tehy ry
- lakimies Inka Douglas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- ohjelmapäällikkö Mikael Sallinen, Työterveyslaitos
- toiminnanjohtaja Niina Jussila, Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry
- johtava ekonomisti Kari Hämäläinen, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT
- työoikeuden professori Seppo Koskinen
- professori Ulla Liukkonen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Kansaneläkelaitos
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- yhteiskuntatieteiden maisteri Veera Nuutinen

### HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia.

Ehdotetuilla laeilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaan noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevaa työaikaan koskevalla ehdolla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisesti vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaikaan noudattavalle työntekijälle tulisi työvuoroluetteloa laadittaessa varata tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, jos työnantaja haluaisi tarjota hänelle työtä vähimmäistyöajan ylittävän määrän. Lisäksi vaihtelevaa työaikaan noudattava työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoalaa rajoittamatonta lisätyösuostumusta.

Työttömyysturvalain työstä eroamista ja työstä kieltäytymistä koskevissa säännöksissä otettaisiin tietyin edellytyksin huomioon tilanteet, joissa työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla tai joissa työstä maksettava palkka jää pieneksi.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2018.

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

### VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

#### *Yleistä*

Hallituksen esityksen taustalla on eduskunnalle 4.12.2015 jätetty kansalaisaloite (KAA 5/2015 vp), jossa ehdotettiin nollatuntisopimusten kieltämistä. Lisäksi kansalaisaloitteessa ehdotettiin, että työaikalaille kiellettäisiin sellainen työnantaja-aloitteinen osa-aikatyö, jonka säännöllinen työaika on alle 18 tuntia viikossa, joten kiello olisi koskenut myös kiinteään viikkotyöaikaan perustuvia osa-aikatöitä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi kansalaisaloitteesta antamassaan mietinnössä (TyVM 2/2017 vp), että nollatuntisopimuksiin liittyy työntekijän kannalta monia ongelmallisia tekijöitä, ja katsoi, että niihin tulee pyrkiä löytämään ratkaisu joko lainsäädännöllä tai muilla keinoilla. Aloitteessa ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan olleet valiokunnan mielestä työmarkkinoiden toimivuuden kannalta tarkoituksenmukaisia, minkä vuoksi valiokunta ehdotti mietinnössään lakiehdotusten hylkäämistä. Samalla valiokunta ehdotti viittä lausumaa, joissa eduskunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimiin nollatuntisopimusten ja eräiden niihin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi.

Nollatuntisopimuksia ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä on selvitetty 15.11.2016 asetetussa kolmikantaisessa työryhmässä, jonka mietintö valmistui 30.6.2017. Mietintö ei ollut yksimielinen. Hallitus sopi nollatuntisopimusten käytön ehtojen kehittämisen jatkovalmistelusta puoliväliriihessä 25.4.2017. Nyt käsitellyssä oleva esitys perustuu tuolloin linjattuihin ratkaisuihin.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslakiin uusi säännös vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta ja samalla muutetaan säännöksiä työnantajan työsuhteen ehtoja koskevasta selvityksestä sekä sairausajan ja irtisanomisajan palkkaa ja lisätyösuostumusta koskevia säännöksiä. Työttömyysetuutta koskevia säännöksiä muutetaan paremmin vaihtelevaa työtä tekevien olosuhteet huomioiviksi. Muutoksilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan heidän työsuhdeturvansa tehokas toteutuminen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää hyvänä, että hallitus on viipymättä valmistellut säännökset nollatuntisopimusten keskeisten epäkohtien korjaamiseksi. Konkreettisina parannuksina nykytilaan esitys vahvistaa työntekijän oikeutta sairaus- ja irtisanomisajan palkkaan sekä korjaa osin työttömyysturvan epäkohtia. Ehdotetut muutokset vähentävät vaihtuvaa työaikaa tekevien työtilaisuuksiin liittyvää epävarmuutta ja ennakoimattomuutta ja helpottavat siten työntekijöiden aikataulujen hallintaa, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä useamman samanaikaisen osa-aikatyön tekemistä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että esitys vastaa hyvin eduskunnan lausumissa edellytettyihin toimiin ja kannattaa hallituksen esitykseen sisältyvien lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

#### *Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto*

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslain (55/2001) 1. lukuun uusi vaihtelevan työajan ehto koskeva 11 §. Lähtökohtana säännöksessä on, että vaihtelevan työajan ehdon käytön on vastattava työnantajan työvoiman tarvetta. Vaihtelevasta työajasta ei saa pykälän 2 momentin mukaan työnantajan aloitteesta missään tilanteessa sopia, mikäli sopimuksella katettava työvoi-

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

man tarve on kiinteä. Säännöksen 3 momentin perusteella sopimusehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa sopia pienemmäksi kuin työvoiman tarve edellyttää. Sopimukset, joissa vähimmäistyöaika on nolla tuntia, ovat edelleen mahdollisia. Säännösten oikeusvaikutukset eroavat toisistaan merkittävästi ja työntekijän oikeusturvan kannalta olennaisella tavalla

Työntekijällä ei käytännössä ole sopimuksentekotilanteessa mahdollisuuksia arvioida sitä, onko työnantajan työvoiman tarve kiinteä vai ei, ja sitä, mikä työnantajan todellinen työvoiman tarve on. Hallituksen esityksen perusteluissa (s. 31) todetaan, että 2 momentin vastaisesti sovittu työaikaehto on työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin nojalla mitätön. Jos siis työsopimuksessa on vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto, vaikka työnantajan työvoiman tarve on kiinteä, työsuhteessa noudatettavana työaikaehtona on pidettävä työnantajan kiinteää työvoiman tarvetta vastaavaa työaikaa.

Jos on kyse 3 momentissa tarkoitettusta tilanteesta, jossa työaika vaihtelee ja edeltävän kuuden kuukauden toteutuneiden työtuntien perusteella vähimmäistyöaika ei vastaa työvoiman tarvetta, työntekijä voi pyytää työnantajalta työaikaehto koskevaa neuvottelua työaikaehdon muuttamiseksi vastaamaan todellista tarvetta. Mikäli vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto yhä vastaa työnantajan työvoimatarvetta. Työsuojeluviranomainen voi tarvittaessa työntekijän pyynnöstä vaatia työnantajalta asiallista kirjallista selvitystä sakon uhalla.

Valiokunta tähdentää, että työlainsäädäntö rakentuu työntekijän suojelun periaatteelle. Ehdotettu neuvottelua koskeva sääntely vahvistaa valiokunnan käsityksen mukaan heikomman sopijaosapuolen asemaa. Valiokunta kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että vaikka säännös antaa työntekijälle mahdollisuuden pyytää neuvottelua työajan tarkistamisesta, neuvottelu voi jäädä lopputulokseltaan vaikutuksettomaksi, koska se ei sellaisenaan tuo ratkaisua työajan oikeellisuudesta ja tilanteen lainmukaisuudesta. Valiokunta huomauttaa myös, että säännökseen ei sisälly tarkempia säännöksiä siitä, miten neuvottelut tulee järjestää ja missä vaiheessa ne käydään. Valiokunta katsoo, että erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kannalta ehdotettu sääntelytapa jää väljäksi.

Esityksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan (s. 32) työntekijän vaatimat neuvottelut on toteutettava kohtuullisessa ajassa, yleensä 1—2 viikon sisällä työntekijän pyynnöstä. Valiokunta katsoo, että sääntelyä on tältä osin tarpeen tehostaa ja täsmentää määrittelemällä aikamääre laissa. Lisäksi valiokunta katsoo, että neuvotteluiden käyminen työnantajan ja nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän välillä on tilanne, jossa työntekijän asemaa on syytä parantaa turvaamalla työntekijälle laissa mahdollisuus tarvittaessa käyttää neuvotteluissa avustajaa.

### ***Työvuoroluettelo ja suostumus lisätyöhön***

Työaikalain (605/1996) 17 §:n mukaan lisätyö on työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja sovittu säännöllisen työajan lisäksi, mutta siten, että työaika ei ylitä laissa säädettyä, paikallisesti sovittua taikka poikkeuksellista säännöllistä työaikaa. Lisätyötä voi mainitun lain 18 §:n mukaan teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Jos työntekijä on antanut suostumuksen lisätyön tekemiseen jo työsopimuksessa, hän voi kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä vain perustellusta syystä. Työnantajan aloit-

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

teesta edellä tarkoitetun säännöllisen työajan (17 §) lisäksi tehty työ on ylityötä. Ylityötä saa 18 §:n mukaan teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

Esityksessä työaikalain 18 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaista vaihtelevaa työaika tekevällä työntekijällä saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella. Valiokunta kannattaa ehdotettua muutosta. Lisätyötunnit saattavat muodostaa merkittävän osan vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän työajasta, minkä vuoksi lisätyösuostumuksen rajoitukseton antaminen työsopimusta tehtäessä ei ole ongelmatonta. Ehdotetulla muutoksella pyritään vähentämään niitä haittoja, joita työntekijälle aiheutuu siitä, että työtilaisuuksien syntyminen ei voi ennakoita tai ne ovat satunnaisia.

Vaihtelevaa työaika koskeva ehto sitoo työnantajan ja työntekijää vähimmäismäärän osalta. Työnantaja voi yksipuolisesti ja työntekijää sitovalla tavalla merkitä työvuoroluetteloon työtunnit, jotka vastaavat sovittua vähimmäistyöaika. Työnantaja voi merkitä myös vähimmäismäärän ylittävät tunnit työvuoroluetteloon, mutta työntekijälle on silloin ehdotetun muutoksen mukaan varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan vähimmäistyöajan ylittävältä osalta.

Valiokunta toteaa, että ehdotettu menettely saattaa olla käytännössä vaikea toteuttaa ja lisää joka tapauksessa ainakin jonkin verran työnantajan hallinnollista taakkaa. Sääntely voi johtaa myös siihen, että helpottaakseen työsuunnittelua työnantaja siirtyy käyttämään kiinteitä työajan sopimuksia pienillä vähimmäistunneilla ja lisätyösuostumuksella. Valiokunta pitää tärkeänä, että sääntelyn vaikutuksia seurataan tarkasti.

Valiokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että esityksellä ei rajoiteta mahdollisuutta antaa työsopimuksessa lisätyösuostumus silloin, kun työntekijällä on kiinteä osa-aikatyö. Valiokunta toteaa, että myös kiinteässä osa-aikatyössä rajoitukseton lisätyösuostumus on omiaan aiheuttamaan työntekijälle ongelmia ajankäytön ennakoinnissa ja esimerkiksi muun työn tekemisessä etenkin, jos kiinteä työaika on kovin lyhyt ja pääosa tehtävästä työstä muodostuu lisätyötunneista. Valiokunta huomauttaa kuitenkin, että käsillä olevan esityksen tarkoituksena on vähentää erityisesti vaihtelevasta työajasta johtuvia ongelmia. Valiokunta katsoo, että mahdollisuutta kiinteää osa-aikatyötä tekevien ja vaihtelevaa työaika tekevien työsuhteen ehtojen yhteensovittamiseen tulee selvittää erikseen.

### *Työttömyysturva*

Esityksessä ehdotetaan, että vaihtelevan työajan työsopimuksen päättämistilanteessa korvauksetonta määräaika ei aseteta, jos henkilö eroaa työstä silloin, kun työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla. Säännöstä sovelletaan vain tilanteessa, jossa työsopimus ei velvoita työnantajan tarjoamaan lainkaan työtä, eli silloin, kun työtä tehdään ns. nollatyösopimuksella. Tilanteessa, jossa työtä tarjotaan, mutta vain vähän, sovelletaan säännöstä, jonka perusteella työstä voi erota ilman korvauksetonta määräaika, jos työ ei mahdollista sovitellun työttömyysetuuden maksamista ja palkka on alle 1 189 euroa kuukaudessa vuoden 2018 tasossa.

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

Valiokunta kannattaa työttömyysturvaan ehdotettuja muutoksia. Valiokunta pitää tärkeänä, että henkilö voi ilman seuraamuksia erota työstä tilanteissa, joissa työtä ei ole lainkaan tarjolla tai joissa työstä saatava palkka jää hyvin vähäiseksi. Valiokunta pitää tarkoituksenmukaisena antaa työttömyysetuuden saajalle mahdollisuus keskittyä hyvin työllistävän ja varman ja ennakoitavan toimeentulon tarjoavan työn etsimiseen.

### *Selvitys ja arviointi*

Nollatuntisopimusten, vaihtelevan työajan tai muiden tavanomaisesta poikkeavien työsopimusten määrää ja niiden vaikutuksia työntekijöiden olosuhteisiin ja terveyteen ei ole Suomessa riittävästi selvitetty, kuten ei myöskään niiden vaikutusta yritysten toimintaan ja kannattavuuteen. Tämän vuoksi valiokunta pitää tärkeänä, että nyt toteutettavan uudistuksen vaikutuksia yhtäältä yrityksiin ja toisaalta työntekijöiden asemaan ja työkykyyn seurataan huolellisesti ja tarvittaessa lainsäädäntöä kehitetään mahdollisesti havaittavien tarpeiden osalta edelleen.

## VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Laki työsopimuslain muuttamisesta

#### *1 luku. Yleiset säännökset*

**11 §. Vaihtelevaa työaika koskeva ehto.** Valiokunta ehdottaa 1 momentin kieliasun selkeyttämistä siten, että momentista poistetaan tarpeettomasti toistetut sanat.

Ehdotetun 3 momentin mukaiset neuvottelut käydään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Momenttiin ei sisälly tarkempia säännöksiä siitä, miten neuvottelut tulee järjestää ja missä vaiheessa ne käydään. Valiokunta katsoo, että ehdotettu sääntely jää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kannalta huomattavan väljäksi. Valiokunta ehdottaa siksi, että pykälän 3 momenttia muutetaan siten, että siinä säädetään ajanmääreestä, jonka kuluessa työaikaehdosta on neuvoteltava. Lisäksi valiokunta ehdottaa, että työntekijällä on neuvottelussa oikeus käyttää avustajaa.

### 3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

**13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen.** Esityksen perusteluiden mukaan (s. 34) ehdotettu työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 9 kohdassa tarkoitettu selvitys vaihtelevan työvoimatarpeen syntymistilanteista ja määrästä ei ole työsuhteen ehto. Tämä selvitys on kuitenkin sisällytetty työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin luetteloon työsuhteen ehdoista. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) muuttamisesta annetun lakiehdotuksen 13 §:n 3 momentin 3 a kohta on esityksen perusteluiden mukaan tarkoitettu kattamaan myös edellä mainittu selvityksen antaminen työnantajan työvoimatarpeesta. Valiokunta ehdottaa 3 a kohdan täydentämistä siten, että säännös sisältää myös lisätietojen antamisen.

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

### VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

*Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 188/2017 vp sisältyvät 2. ja 4. lakiehdotuksen.*

*Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 188/2017 vp sisältyvät 1. ja 3. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)*

#### Valiokunnan muutosehdotukset

### 1.

## Laki

### työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti,  
sellaisina kuin ne ovat, 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti laissa 1448/2016 sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti laissa 1467/2016, sekä  
lisätään 1 lukuun uusi 11 § ja 6 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

#### 1 luku

#### Yleiset säännökset

#### 11 §

#### *Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto*

*Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.*

*Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.*

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. **Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa, ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa.** Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

##### 4 §

###### *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista*

-----  
Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:  
-----

9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta;  
-----

##### 11 §

###### *Sairausajan palkka*

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.



## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

### 17 §

#### *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

-----

### 6 luku

#### **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

### 4 a §

#### *Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa*

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

### 13 luku

#### **Erinäisiä säännöksiä**

### 7 §

#### *Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua neuvotteluvollisuudesta;
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
  - 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
  - 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
  - 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
  - 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
  - 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
  - 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
  - 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
  - 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.
- 

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen tämän lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

---

## 2.

### Laki

#### työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työaikalain (605/1996) 18 ja 35 § seuraavasti:

#### 18 §

##### *Työntekijän suostumus*

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

### 35 §

#### *Työvuoroluettelo*

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

---

3.

**Laki**

**työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1418/2016, seuraavasti:

13 §

*Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen*

-----  
Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:  
-----

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

- a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
  - b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;
  - c) palkkalaskelma;
  - d) kirjallinen todistus lomauttamisesta;
  - e) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;
  - f) työtodistus;
- 

-----  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .  
-----

4.

**Laki**

**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 2 §:n 1 momentti ja 5 §:n 1 momentti sekä 14 luvun 1 a §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 a luvun 2 §:n 1 momentti laissa 288/2012 ja 5 §:n 1 momentti laissa 1451/2016 sekä 14 luvun 1 a §:n 1 momentti laissa 1049/2013, seuraavasti:

2 a luku

**Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely**

2 §

*Pätevä syy työstä eroamiseen*

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä:

- 1) työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa;
- 2) silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana;
- 3) jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehtoonsa, eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä;
- 4) jos hänellä ei 4 luvun 3 §:n perusteella ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 134 euroa kuukaudessa.

5 §

*Pätevä syy työstä kieltäytymiseen*

Mitä 4 §:ssä säädetään, sovelletaan vain työhön:

- 1) jota työnhakijan työkyky huomioon ottaen voidaan pitää hänelle sopivana;
- 2) josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka tai, jollei alalla ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkka on vähintään 1 134 euroa kuukaudessa;
- 3) joka ei ole lakon, työsulun tai saarron piirissä.

## Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp

### 14 luku

#### Erinäisiä säännöksiä

##### 1 a §

###### *Palkkakertoimella tehtävät tarkistukset*

Edellä 2 luvun 7 §:n 1 momentin 7 kohdassa, 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa ja 5 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 5 luvun 4 §:n 3 momentissa ja 7 §:n 1 momentissa sekä 6 luvun 11 §:n 2 momentissa mainittuja määriä tarkistetaan vuosittain tammikuun alusta lukien työntekijän eläkelain 96 §:n 1 momentissa tarkoitetulla palkkakertoimella (*palkkakerroin*).

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tässä laissa tarkoitettuun työnhakijan menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

---

Helsingissä 12.4.2018

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd  
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr  
jäsen Hannakaisa Heikkinen kesk  
jäsen Reijo Hongisto sin  
jäsen Anna Kontula vas  
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok  
jäsen Rami Lehto ps  
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd  
jäsen Ilmari Nurminen sd  
jäsen Veronica Rehn-Kivi r  
jäsen Juha Rehula kesk  
jäsen Eero Suutari kok  
jäsen Martti Talja kesk  
jäsen Matti Torvinen sin (osittain)  
jäsen Eerikki Viljanen kesk (osittain)  
jäsen Juhana Vartiainen kok (osittain)  
varajäsen Antti Kurvinen kesk (osittain)  
varajäsen Antero Laukkanen kd (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp**

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen.

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1**

**VASTALAUSE 1**

**Perustelut**

Me allekirjoittaneet Sosialidemokraattisen valiokuntaryhmän jäsenet katsomme, etteivät mietinnössä esitetyt ehdotukset osittaisesta oikeansuuntaisuudesta huolimatta paranna riittävästi nollatuntityöntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Siksi esitämme mietintöön pykälämuutoksia, joilla pystytään parantamaan työntekijöiden työsuhteturvaa yhä enemmän pirstaloituviiin työuriin muuttuvassa työelämässä sekä näin säilyttämään suomalaisen työlainsäädännön perusta — työntekijän minimiehtojen suojaaminen lailla.

Nollatuntisopimuksien kieltämiseksi lailla tehdystä kansalaisaloitteesta (KAA 5/2015 vp) antamassaan mietinnössä (TyVM 2/2017 vp) työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuvasi seikkaperäisesti nollatuntisopimukseen liittyvät ongelmat, esitti perusteluita ja nykytilan kuvauksen sekä luettelon havainnoista niihin liittyvistä epäkohdista. Me allekirjoittaneet esitimme jo tuolloin vastalauseessamme seikkaperäisemmän ja tarkemman toimenpidelistauksen lausumaehdotuksessamme kuin mihin hallituspuolueiden ja eduskunnan enemmistö lausumassaan asetti tavoitteen hallitukselle korjaustoimenpiteiksi. Näin nytkin.

Pidämme valiokunnan linjaa liian ponnettomana toimenpiteiltään suhteessa kuulemisissa ja asiantuntijalausunnoissa havaittuihin vakaviin epäkohtiin. Sen sijaan, että hallituspuolueet olisivat mietinnössä nostaneet nollasopimuksilla töitä tekevät samalle viivalle muiden kanssa, ne tarjoavat kosmeettisia parannuksia, jotka eivät kuitenkaan poista ongelmaa. Päinvastoin nyt legitimoidaan nollasopimukset — "vaihteleva työaika" -käsitteen harsoon kiedottuna lainsäädäntöön. Osittain tämä laki tulee jopa heikentämään työntekijän asemaa.

Nollatuntisopimukset aiheuttavat köyhyyden lisääntymistä, koska ne omalta osaltaan luovat kannustinloukun ja sysäävät ihmisiä toimeentulotuen käyttäjiksi sekä jopa vaikeuttavat tuen maksamista. Näin on, koska todellisen työntöön ja siitä saadun palkan sekä elämiseen tarvittavan tulon kokonaisuus on sumea ja riittämätön ja usein vähäisestäkin työstä maksettavan palkan saaminen työntekijän tilille kestää usein kohtuuttoman kauan. Ruoka- ja asumismenot ovat kuitenkin jokapäiväiset ja kokoaikaisesti vakiot. Tämän asiantilan korjaamiseen ei hallituspuolueilla ei riittänyt rohkeutta.

Uutena lisäyksenä ehdotamme yhteistoimintalakiin työpaikan työntekijöiden edustajille tiedonsaantioikeutta nollasopimusten käytöstä tuntimäärineen — aivan kuten jo nyt tieto on saatavissa osa-aikaisista ja määräaikaisista työsopimuksista.

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 2.—3. lakiehdotus hyväksytään valiokunnan mietinnön mukaisina,

että 1. ja 4 lakiehdotus hyväksytään muutettuina (*Vastalauseen muutosehdotukset*) ja



Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1

että hyväksytään uusi 5. lakiehdotus (*Vastalauseen uusi lakiehdotus*)

*Vastalauseen muutosehdotukset*

1.

## Laki

### työsopimuslain muuttamisesta

1 luku

#### Yleiset säännökset

11 §

#### *Vaihtelevaa työaika koskeva ehto*

*Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla* tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. *Vaihtelevan työajan määräyksiä sovelletaan myös niissä osa-aikaisissa työsuhteissa, joissa työaika tosiasiallisesti vaihtelee, vaikka työajasta olisi sovittu työsopimuksessa tietty täsmällinen työaika.*

*Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevasta työajasta saa työnantajan aloitteesta sopia vain perustellusta syystä. Perustelluna syynä pidetään sitä, että työnantajan työvoiman tarve ei ole kiinteä, vaan vaihtelee viikoittain tavanomaista enemmän. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä vaihtelevan työajan sopimusta on pidettävä kiinteän työajan sopimuksena työsuhteessa tosiasiaa tehdyn työsuorituksen määrän tai sopimukseen sovitun enimmäistuntimäärän mukaisesti.*

*Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää *muutoin kuin työntekijän pyynnöstä*. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on *työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta* muutettava työaikaehto vastaamaan todellista tarvetta. *Velvollisuutta muuttaa työaikaehto ei ole, jos poikkeama voimassa olevasta vähim-**

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1**

mäistyöaikaehdosta on vähäinen ja työnantaja kirjallisesti esittää perusteet sille, että vähimmäistyöaikaa koskevan ehdon on edelleen katsottava vastaavan työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

4 §

(Kuten TyVM)

11 §

*Sairausajan palkka*

(Kuten TyVM)

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätöiden määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään **kaksinkertaisesti**.

(3. ja 4. mom. kuten TyVM)

17 §

(Kuten TyVM)

6 luku

**Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

4 a §

*Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa*

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjotun työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätöiden mää-

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1**

rä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään **kaksinkertaisesti**.

13 luku

**Erinäisiä säännöksiä**

7 §

(Kuten TyVM)

—————  
*Voimaantulosäännös*

(Kuten TyVM)

4.

**Laki**

**työttömyysturvalain muuttamisesta**

2 a luku

**Työvoimapoliittisesti moitittava menettely**

2 §

*Pätevä syy työstä eroamiseen*

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä:

- 1) työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa;
- 2) silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana;
- 3) jos työtä ei **4** kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehtoonsa, eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä;

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1**

4) jos hänellä ei 4 luvun 3 §:n perusteella ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 134 euroa kuukaudessa.

---

(Kuten TyVM) 5 §

14 luku

**Erinäisiä säännöksiä**

(Kuten TyVM) 1 a §

---

—————  
*Voimaantulosäännös*

(Kuten TyVM)

---

*Vastalauseen uusi lakiehdotus*

**5.**

**Laki**

**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 27 §:n 1 momentti ja lisätään 12 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause 1**

3 luku

**Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot**

12 §

*Tiedot yrityksen työsuhteista*

---

Pyynnöstä on myös annettava henkilöittäin tiedot tehdyistä vaihtelevan työajan työ sopimuksesta ehtoineen sekä tiedot vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien työntekijöiden toteutuneista työtunneista.

5 luku

**Sopiminen ja henkilöstön päätökset**

27 §

*Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat*

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiaakseen seuraavista asioista:

- 1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määristä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;
- 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työ säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 4) työsuhteasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;
- 5) työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä
- 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista; sekä
- 7) vuosittain vaihtelevan työajan työ sopimusten käytön perusteista ja rajoituksista.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä      kuuta 20 .

---

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp  
Vastalause**

Helsingissä 12.4.2018

Ilmari Nurminen sd  
Merja Mäkisalo-Ropponen sd  
Tarja Filatov sd  
Anna Kontula vas yhtyy vastalauseeseen 1

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp**  
**Vastalause 2**

**VASTALAUSE 2**

**Perustelut**

Esitys uudesta vaihtelevan työajan ehdosta on parannus nollasopimuslaisten asemaan, joskin vaatimaton sellainen. Vaikean ja monivaiheisen neuvotteluprosessin seurauksena siinä on kuitenkin päädytty ratkaisuun, joka tuottaa työlainsäädäntöön tarpeetonta monimutkaisuutta ja antaa mahdollisuuden asettaa työntekijöitä perusteettomasti keskenään eriarvoiseen asemaan.

Vaihtelevan työajan sopimusehto ei tosiasiallisesti eroa perinteisestä osa-aikaisesta työsopimuksesta juuri muilta osin kuin että suostumusta lisätyöhön ei voi antaa määräämättömäksi ajaksi. Mikäli rajoituksettoman lisätyösuostumuksen kielto ja nollatuntiluokka ulotettaisiin osa-aikaisiin työsopimuksiin, olisivat sopimusmuodot sisällöllisesti identtisiä.

Tästä syystä esitetulle kahden erillisen sopimusmuodon mallille ei ole perusteita. Ratkaisu on ongelmallinen, sillä se synnyttää suomalaisille työmarkkinoille kaksi erioikeuksista osa-aikatyöntekijöiden ryhmää. Jatkossa jopa samalla työpaikalla, saman lisätyön tarjoamisvelvoitteen piirissä voi olla sekä rajattoman lisätyösuostumuksen antaneita että määräaikaisen lisätyösuostumuksen piirissä olevia.

Kaksi erillistä osa-aikatyön sopimusmuotoa lisää muutenkin sotkuisen työlainsäädännön monimutkaisuutta entisestään. Se aiheuttaa yrityksille hallinnollista taakkaa ja heikentää yksittäisen työntekijän mahdollisuutta pitää huolta oikeuksistaan.

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että hyväksytään seuraava lausuma. (*Vastalauseen lausumaehdotus*)

***Vastalauseen lausumaehdotus***

*Eduskunta edellyttää, että hallitus valmistele lainsäädännön muutoksen, jolla osa-aikatyötä koskevalla sopimuksella työtä tekevien ehdot saatetaan vastaamaan vaihtelevaa työaikaa tekevien oikeuksia ja ehtoja.*

Helsingissä 12.4.2018

Anna Kontula vas

**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp**  
**Vastalause 3**

**VASTALAUSE 3**

**Perustelut**

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia. Ehdotetuilla laeilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätynä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työnjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle tulisi työvuoroluetteloa laadittaessa varata tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, jos työnantaja haluaisi tarjota hänelle työtä vähimmäistyöajan ylittävän määrän. Lisäksi vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta. Työttömyysturvalain työstä eroamista ja työstä kieltäytymistä koskevissa säännöksissä otettaisiin tietyin edellytyksin huomioon tilanteet, joissa työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla tai joissa työstä maksettava palkka jää pieneksi.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmän jäsenenä pidän sinänsä hyvänä asiana sitä, että osa-aikatyötä voidaan tarjota joustavasti sellaisille työntekijäryhmille, kuten opiskelijoille, jotka osa-aikatyötä itse haluavat. Tällöin pystytään myös paremmin vastaamaan eteen tuleviin haasteisiin sekä yhteiskunnan että työelämän osalta. Toisaalta ehdotetut säännökset ovat riittämättömiä korjaamaan vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyviä epäkohtia.

Samaten pidän hyvänä myös sitä, että nyt tehdyllä esityksellä voidaan vastata ainakin osittain aikaisemmin työmarkkinoita vahvasti haittaavan eri yritysten työvoimatarpeiden sekä erilaisten osaavien työnhakijoiden ns. kohtaanto-ongelmaan. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän jäsenenä olen myös tyytyväinen siitä kehityksestä, että mahdollisuus joustavaan osa-aikatyön tarjoamiseen säilytetään yhä ns. työelämän paletissa mukana samanaikaisesti, kun käytännössä havaittuihin epäkohtiin puututaan.

Kolmanneksi on myös selvää, että nyt tehtyyn esitykseen sisältyy myös ongelmia, jotka voivat johtaa työvoiman väärinkäyttöön. Sääntelyn kohderyhmä on nimittäin rajattu vain osaan osa-aikaisista, mikä asettaa eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan. Tämä on yleensä sellaista kehitystä, mitä Perussuomalaiset pitävät haitallisena suomalaisessa yhteiskunnassa.



**Valiokunnan mietintö TyVM 4/2018 vp**  
**Vastalause**

Nyt tehdyssä hallituksen esityksessä aikaisemmin hyväksi todetut ns. joustoelementit menettävät täten tarkoitustansa uuden sopimismahdollisuuden vuoksi. Tällainen kertakaikkinen lisätyösuosumus pitäisi olla poistettu kaikilta osa-aikaisilta työntekijöiltä yhdenvertaisuuden vuoksi.

***Ehdotus***

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että lakiehdotukset hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 1. lakiehdotuksen 1 luvun 11 § muutettuna seuraavasti (***Vastalauseen muutosehdotus***).

***Vastalauseen muutosehdotus***

11 §

*Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto*

(1—3 mom. kuten TyVM)

Mitä edellä 1—3 momenteissa säädetään vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta, sovelletaan soveltuvin osin sopimusehtoon, joka on tehty kiinteästä osa-aikatyöstä.

Helsingissä 12.4.2018

Rami Lehto ps