

Kansalaisaloitteen otsikko

Nollatuntisopimukset kiellettävä lailla määrittämällä osa-aikatyöhön vähintään 18-tuntin viikkotyöaika ja täsmentämällä työsopimuslain edellytyksiä työajan määritelmästä tarkoituksena parantaa siten osa-aikatyöntekijöiden työajan ja ansiotason ennustettavuutta sekä työsuhde- ja sosiaaliturvaa

Aloitteen päiväys
15.1.2015

Aloitteen muoto
Lakiehdotus

Oikeusministeriön asianumero
OM 7/52/2015

Aloitteen sisältö

Lisätään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Työsopimuksessa tulee olla sovittu säännöllinen viikoittainen suoritettavaksi tarkoitettu työaika.

Samalla tulee lisätä työaikalain (605/1996) 15 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi työaikalain muuttamisesta annetuissa laeissa 64/2001 ja 634/2002, uusi 4 momentti seuraavasti:

Osa-aikatyötä on työ, jossa säännöllinen työaika alittaa 6 §:ssä säädetyn tai 40 §:n mukaisesti sovitun säännöllisen työajan. Työnantaja voi järjestää työn osa-aikaiseksi perustellusta, töiden järjestelyyn liittyvästä syystä. Ilman työntekijän erikseen kirjallisesti ilmaisemaa toivomusta, jolle on perusteltu syy, työajan vähimmäistuntimäärää ei voida kuitenkaan sopia pienemmäksi kuin 18 tunniksi viikossa, ellei työ ole luonteeltaan satunnaista. Perusteltuja syitä alle 18 tunnin säännölliselle viikkotyöajalle ovat opiskelu, lasten hoito, osa-aikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt. Työntekijä voi myöhemmin peruuttaa työaikaa koskevan toivomuksensa, jolloin työnantajan on lisää työntekijöitä tarvitessaan tarjottava näitä töitä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöille, kuten työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 5 §:ssä säädetään.

Perustelut

SISÄLLYSLUETTELO

- 1 Esityksen pääasiallinen sisältö
- 2 Nykytila
- 3 Lainsäädännön periaate heikomman suojelusta
- 4 Työntekijän oikeudet
 - 4.1 Ennakoitava työtuntimäärä ja ansiotaso
 - 4.2 Työsuhdeturva
 - 4.3 Velvoite lisätyöhön
 - 4.4 Työajan vakiintuminen
 - 4.5 Ansiosidonnainen työttömyysturva
 - 4.6 Sairausajan palkka
 - 4.7. Vuokratyö
 - 4.8 Joustavuus työntekijän ja työnantajan näkökulmasta
- 5 Työnantajan velvollisuudet ja yrittäjän riski
- 6 Nollatuntisopimuksia koskeva lainsäädännön valmistelutyö
 - 6.1 Kolmikantainen valmistelu
 - 6.2 Hallitusohjelma ja poliitikkojen muutosesitykset
 - 6.3 Päätöksenteon vauhdittaminen
- 7 Lopuksi

1 Esityksen pääasiallinen sisältö

Aloitteessa ehdotetaan, että työsopimuslakia ja työaikalakia muutetaan siten, että nykyisin yhä enenevässä määrin käytettävät ns. nollatuntisopimukset olisivat kiellettyjä. Edelleen aloitteessa ehdotetaan, että osa-aikatyöntekijöiden viikoittainen työaika tulisi olla vähintään 18 tuntia.

Alle 18-tunnin viikkotuntimääriä sisältävät osa-aikatyösopimukset olisivat mahdollisia vain laissa säädettyjen nimenomaisten edellytysten täyttyessä. Osapuolet voivat myös aina sopia osapuolten suostumuksella paremmista työsuhteen ehdoista työajan osalta, jolloin tarjotut tai työntekijälle muutoin tulleet lisätyötunnit tulevat osaksi työsuhteen ehtoja sopimusperusteisesti tai työajan vakiintumista koskevan oikeuskäytännön mukaan.

Työsopimus voidaan lakiesityksen mukaan edelleen tehdä myös suullisesti. Näyttötaakka viikoittaisen suoritettavaksi tarkoitetun työajan osalta on kuitenkin työnantajalla, joten käytännössä työsuhteen tekeminen kirjallisesti olisi molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaista. Mikäli työsuhteen osapuolet ovat tehneet alle 18-tunnin viikkotuntimäärän sisältävän työsuhteen, tulee tähän olla työntekijän kirjallinen tahdonilmaisu, jolle tulee olla laissa säädetty nimenomaiset edellytykset kuten esimerkiksi opiskelu työsuhteen rinnalla.

Esityksen tavoitteena on poistaa työmarkkinoilta yleisesti kohtuuttomina pidetyt nollatuntisopimukset (ns. 0-työsopimukset), koska työsuhteen tekemisestä vastiketta vastaan ei voitaisi aloitteen mukaan sopia jatkossa siten, että viikoittaisen todellisten työtuntien määrä olisi ainoastaan nolla tai työtuntien määrästä ei olisi sovittu lainkaan. Edelleen aloitteen tavoitteena on poistaa työmarkkinoilta työsuhteen, joissa työaikaa ei ole sovittu riittävän tarkasti vaan ainoastaan esimerkiksi vaihteluvälillä 0 – 40 tuntia tai 0 -20 tuntia.

Osa-aikaisten työntekijöiden osalta ehdotus vakiinnuttaa minimituntimäärän ja parantaa heidän mahdollisuutta ennakoita ansiotasoaan ja suunnitella tulevaisuuttaan. Toisaalta aloitteessa esitetty 18-tunnin minimiviikkotyöaika tuo osa-aikatyöntekijöille mahdollisissa työttömyystilanteissa oikeuden ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan. Kun työtuntien määrästä on sovittava tarkemmin, selkeyttää se myös sairauspäivärahan määräytymistä sekä työntekijän velvoitetta ottaa vastaan lisätunteja. Lakiesitys on myös omiaan selkeyttämään nykyisin voimassa olevaa työnantajan velvollisuutta tarjota lisätyötunteja ensisijaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen.

Ehdotus parantaa myös osa-aikatyöntekijöiden työsuhteturvaa, sillä nollatyösopimuksilla ja muilla työajaltaan epämääräisillä sopimuksilla on käytännössä kierretty mm. irtisanomissuojaa, koeaika- ja lomautussäännöksiä. Nollatyösuhteinen tai 0-40 tuntinen työntekijä voidaan käytännössä saattaa samaan tilanteeseen kuin irtisanottu työntekijä, mikäli hänelle ei enää tarjota työtunteja. Lisätyötuntien tarjoamatta jättämistä ei

nykyisin tarvitse edes perustella, mikäli osa-aikatyöntekijän työajasta ei ole sovittu lainkaan.

Ehdotuksen myötä työntekijöiden yhdenveroinen ja oikeudenmukainen kohtelu työelämässä paranee. Osa-aikatyöntekijöitä tai vuokratyötä hyödyntävä työnantajapolitiikka on tarkoittanut sitä, että työnantajat pystyvät käytännössä siirtämään yrittäjäriskiä työvoiman käyttötarpeen osalta työajaltaan määrittämättömien nollatuntisopimustyöntekijöiden kontolle. Ehdotuksella on näin ollen tarkoitus myöskin selventää yrittäjyyden ja työsuhtedetyön välistä riskinjakoa tavalla, ettei koko työvoiman käyttötarpeeseen liittyvä epävarmuus kaatuisi heikommassa asemassa olevan työntekijän vastuulle.

Aloitteen tavoitteena on ensisijassa turvata osa-aikatyöntekijöiden enemmistön asema ja oikeudet. Ehdotuksessa on kuitenkin huomioitu joustavuus työntekijän näkökulmasta. Lakialoitteessa on määritelty kriteerit, joiden perusteella esimerkiksi opiskelijat voivat tehdä alle 18-tunnin viikkotunteja. Tämä poikkeuksen käyttö on kuitenkin mahdollista vain työntekijän dokumentoidusta aloitteesta ja laissa nimenomaisesti todetuin edellytyksin. Työntekijä voi myös perua tämän alle 18-tunnin viikkotyöaikaan koskevan toivomuksensa koska tahansa ilman perusteluja.

Ehdotuksen tärkeimmät vaikutukset kohdistuvat yhteiskunnan heikko-osaisimpien aseman parantamiseen. Nollatuntisopimuksia, viikkotyötuntimäärältään täysin avoimia ja vähäisen tuntimäärän käsittäviä työsopimuksia ylipäänsä solmivat pääsääntöisesti työelämästä ensikokemuksiaan hankkivat nuoret, vuokratyöntekijät ja keskimääräistä matalamman ansiotason käsittäville palvelualoilla enemmistönä työskentelevät naiset. Näiden ryhmien käytännön mahdollisuudet puolustaa omia oikeuksiaan työntekijöinä ovat kaikista heikoimmat. Nollatuntisopimukset koskevat yhä useampia työntekijöitä Suomen työmarkkinoilla. Siten aloitteen tarkoituksena on sulkea mahdollisuus nollatuntisopimusten kohtuuttomalle käytölle ja leviämislle.

2 Nykytila

Nollatuntisopimusta ei ole määritelty lainsäädännössä. Tästä syystä näille työsopimuksille on tyypillistä työaika ja työntekoa koskevien ehtojen väljyys ja joustavuus. Lainsäädännön puutetta on yritetty paikata muutamissa työehtosopimuksissa, kuten kaupan työehtosopimuksessa. Tästä huolimatta lyhyet ja käytännössä työajaltaan määrittämättömät työsuhteet ovat yleisiä

palvelualallakin edelleen. Sama käytäntö on myös jo levinnyt ja lisääntyy muillakin aloilla kuten teollisuudessa. Myös ns. tarvittaessa tai kutsuttaessa - tyyppisten työsopimusten määrä on lisääntynyt. Näissäkään työsopimuksissa ei yleensä ole sovittu vähimmäis- eikä enimmäistyöajasta mitään.

Nollatuntityösopimuksista ei ole saatavissa luotettavaa ja riittävän kattavaa tilastoaineistoa. Vuokratyötä koskevien yleisluontoisten selvitysten (kuten TEM:n ns. trendityöryhmän selvityksessä) osalta voidaan kuitenkin suuntaa antavasti todeta, että eniten nollatuntityösopimuksia on majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla. Myös teollisuudessa nollatuntityösopimukset ovat lisääntyneet mm. vuokratyön lisääntyessä, jonka määrä teollisuudessa on 5-6 % työvoimasta. Osa tästä työvoimasta työskentelee nimenomaan nollatuntityösopimuksilla. Ongelman piirissä on kuitenkin jo kymmeniä tuhansia osa-aikaisia työntekijöitä, joten asiaan tulee pikaisesti puuttua lainsäädäntötoimin.

Nollatuntityösopimukseen liittyvä epäoikeudenmukaisuus ei voi olla nykyaikaisen hyvinvointiyhteiskunnan mukaista, varsinkin kun samalla aikaa yritetään kiihkeästi löytää keinoja pidentää ihmisten työuria, lisätä työn tuottavuutta, siirtää ihmisten eläköitymistä sekä ylipäänsä parantaa työssä jaksamista.

Nollatuntityösopimuksen tehneiden henkilöiden nuoruudesta, kokemattomuudesta ja vähäistenkin ansiotulojen hankkimisen välttämättömyydestä johtuen monelle nollatuntityösopimuksen tehneelle työntekijälle sopimusmuodon kaikkinaiset kohtuuttomuudet ja ongelmat tulevat usein yllätyksenä.

3 Lainsäädännön periaate heikomman suojelusta

Työsopimuslain tarkoituksena on heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen. Voimassa olevassa lainsäädännössä ei kuitenkaan ole säädetty vähimmäistyöajasta. Voimassa oleva laki ei siten estä olla sopimatta lainkaan työajasta tai sopimasta lyhyestäkään työajasta eikä se estä sopimasta myöskään siitä, että työajan sovittaisiin vaihtelevan täysin vapaasti tietyn tuntimäärän puitteissa.

Tilanteessa, jossa työsuhteen ehdot eivät käy ilmi työsopimuksesta, työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista samoin kuin näiden ehtojen muuttuessa. Kyseinen työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan annettava selvitys on kuitenkin todellisuudessa enemmän

informatiivisluonteinen eikä sinänsä ole omiaan luomaan työsopimusosapuolten välille oikeuksia eikä velvollisuuksia. Siksi säännöllinen työaika tulisi ilmoittaa täsmällisesti.

Jos työajasta ei ole nimenomaisesti sovittu, ennakoitavuuden näkökulmasta työnantajan tulisi kirjallisessa selvityksessä ilmoittaa säännöllisen työajan määrä mahdollisimman tarkasti. Näin ei kuitenkaan tämän kansalaisaloitteen tekijöiden näkemyksen mukaan useinkaan tapahdu, josta syystä työntekijöiden oikeusturva yhden työnteon keskeisimmän ehdon täsmällisyyden osalta edellyttää velvoitteen nimenomaista kirjaamista lainsäädäntöön esitetyllä tavalla.

4 Työntekijän oikeudet

Nollatyösopimuksia ei käytännössä juurikaan tehdä työntekijöiden tarpeista käsin, vaan aloite tulee pääsääntöisesti työnantajalta. Nollatuntityösopimusten on selvitysten mukaan koettu aiheuttavan työntekijöille epävarmuutta työsuhteessa, sosiaaliturvaan liittyviä etuisuuksien menetyksiä sekä toimeentulo-ongelmia.

4.1 Ennakoitava työtuntimäärä ja ansiotaso

Nollatyösopimuksella työskentelevä ei pysty suunnittelemaan talouttaan mihinkään ennakoitavaan ansiotasoon perustuen, koska hän ei tiedä, onko työtä ja kuinka paljon sitä on tulevaisuudessa tarjolla. Tästä taloudellisesta epävarmuudesta johtuen nollatuntityöntekijä ei välttämättä saa lainaa esimerkiksi asunnon hankkimiseksi tai edes luottokorttia tasaamaan tulojen vaihtelusta johtuvia ennakoimattomia pienempiä ansiotulojaksoja.

4.2 Työsuhdeturva

Työsuhdeturva tarkoittaa työntekijälle säädettyä turvaa työn epäoikeudenmukaista menettämistä kohtaan. Työsuhdeturva sisältää työntekijän irtisanomis- ja purkusuojan sekä irtisanomisaikoja ja lomauttamista koskevat säännökset. Jo perustuslaissa on säädetty, ettei ketään saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään.

Nollatuntisopimustyösuhteessa työsuhdeturvan tarkoitus hämärtyy. Nollatuntisopimuksilla ja muilla työajaltaan epämääräisillä sopimuksilla voidaan käytännössä kiertää mm. irtisanomissuojaa sekä koeaika- ja lomautussäännöksiä.

Työnantaja voi käytännössä saattaa nollatuntityöntekijän samaan tilanteeseen kuin irtisanottu työntekijä, mikäli hänelle ei enää tarjota työtunteja. Nykyisen lainsäädännön voidaankin väittää tukevan tämän kaltaista nollatuntityösuhteisen työntekijän kaltoin kohtelua sekä työlainsäädännön tosiasiallisin työnantajalle antamin oikeutuksin että välillisesti käytännössä, koska lainsäädännössä ei ole mitään säännöksiä, joilla estettäisiin työn kokonaan tarjoamatta jättäminen tällaisessa tilanteessa.

Nollatuntisopimustyösuhteessa oleva henkilö on eri asemassa muiden työntekijöiden kanssa suhteessa lomautukseen. Käytännössä työnantaja voi kiertää lomautusmenettelyä koskevat säännökset yksinkertaisesti pudottamalla työntekijän työtunnit nollaan. Tämän johdosta nollatuntisopimustyösuhteessa oleva työntekijä ei ole oikeutettu soviteltuun päivärahaan, toisin kuin ne osa-aikaiset työntekijät, joilla lain edellyttämä tuntimäärä täyttyy.

Työsuhteissa yleisesti käytössä olevan koeaikaehdon osalta nollatyösuhteinen työntekijä on myös väliinputoajan asemassa. Muiden työntekijäryhmien osalta koeaikapurulle on olemassa solmitun työsuhteen kestoon perustuvia määräaikoja. Myös koeaikana suoritettujen purun epäasiallisuus saattaa tulla jälkikäteen oikeuskäsittelyyn. Sen sijaan nollatuntityösuhteisten työntekijöiden osalta ei välttämättä edes ole tarvetta koeaikamääräyksille työsuhteessä, sillä samaan lopputulokseen päästään myös jättämällä tarjoamatta työtä nollatyösuhteiselle työntekijälle enää jatkossa. Työn tarjoamatta jättämistä ei nykyisen oikeuskäytännön mukaan edes tarvitse perustella lainkaan nollatyösuhteiselle työntekijälle. Tämä epäkohta tarkoittaa, että nyt täysin vapaasti solmittavien nollatuntityösuhteiden kohdalla kierretään törkeästi yleisesti muita vakituisemmissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä koskevia koeikasäännöksiä.

Laissa ei ole myöskään säännöksiä työsuhteen lakkaamisesta tilanteissa, joissa työtunteja ei ole nollatyösuhteen mukaan tarjottu lainkaan työntekijälle. Tämä viimeksi mainittu tilanne johtaa hyvin hankalaan tilanteeseen nollatuntityösuhteisen työntekijän kannalta, koska hän ei välttämättä pääse irti (purkamalla) nollatuntityösuhteestään sillä perusteella, että työnantaja on rikkonut keskeisiltä osin työsuhteen ehtoja. Mikäli nollatuntityösuhteinen työntekijä sen sijaan irtisanoo työsuhteesensa normaalia irtisanomisaikaa käyttäen tällaisessa tilanteessa, saattaa hän saada ns. karenssin mahdollista työttömyysturvaa hakiessaan. Nollatuntityösuhteinen työntekijä on käytännössä umpikujassa.

4.3 Velvoite lisätyöhön

Nollatuntityösuhteisen työntekijän asemaa hankaloittaa myös tilanne, että työaika on sovittu esimerkiksi 0-40 tuntiseksi ja työntekijä on suostunut osana työsopimustaan lisätyön vastaanottamiseen aina sitä tarjottaessa. Nykyisessä lainsäädännössä ei ole tämän kaltaisessa tilanteessa säännöksiä osa-aikatyöntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työtunteja.

Mahdollisuus kieltäytyä riippuu siis työsopimuksesta, jossa osa-aikatyöntekijä on saattanut antaa vakiosopimuslauseke -tyyppisen suostumuksen lisätyöhön. Tämä laajentaa nollatuntityösuhteista tai vähäistä osa-aikatyötä tekevän työntekijän velvollisuuden ottaa vastaan työtä. Osa-aikainen työntekijä voi tällöin kieltäytyä lisätyöstä vain perustellusta syystä työvuoroluettelo on merkittynä vapaapäivinä. Kyseinen tilanne johtaa äärimmäisiin hankaluuksiin nollatuntityösuhteisen työntekijän kannalta, sillä lyhyelläkin varoitusaikalla hänen on pakko ottaa vastaan työnantajan tarjoama lisätyö, vaikka työntekijällä saattaisi olla pakottaviakin henkilökohtaisia ajankäyttösuunnitelmia kuten esimerkiksi lasten hoitaminen toisen puolison työvuoron vuoksi aikaisemmin olettamalleen vapaa-ajalleen.

4.4 Työajan vakiintuminen

Vähäinen oikeuskäytäntökin mahdollisesta työajan vakiintumisesta koskee ainoastaan tilanteita, joissa osa-aikainen työntekijä on tehnyt samaa viikkotuntityömäärää säännöllisesti vuosikausia. Viimeaikainen oikeuskäytäntökään ei ole antanut tukea pitkien osa-aikatyösuhteiden työaikatuntien vakiintumiselle, kuten Tampereen K-Citymarket tavaratalon kassaosastolla osa-aikaisina työskennelleiden kassamyymyjien 3.12.2014 annettu tuomio Pirkanmaan käräjäoikeudesta osoitti (tuomio 14/38938, asia L 13/20420). Minimituntimäärän määrittäminen konkreettisesti ja yhteisymmärryksessä loisi edes jonkinlaisen vakiintuneisuuden pohjan työajalle ja sitä kautta myös paremman turvan kiistatilanteissa. Edelleen tämän lakiehdotuksen työsopimuslakiin lisättävä lakikohta vahvistaisi myös oikeuskäytännössä periaatetta, että kulloinkin tosiasiallisesti suoritettava viikoittainen työaika vakiintuisi nykyistä oikeuskäytäntöä oikeudenmukaisemmin eli nopeammin osaksi työsuhteessa noudatettavia työehtoja.

4.5 Ansiosidonnainen työttömyysturva

Työntekijä on oikeutettu ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan vain, jos työaika on ollut vähintään 18 tuntia viikossa. Nollatuntisopimuksella tämä minimiturva ei siten välttämättä toteudu. Siksi aloitteen tarkoituksena on turvata, että osa-aikatyöntekijöiden työtuntimäärä lähtökohtaisesti täyttää työssäoloehdon, jotta heillä on mahdollisissa työttömyystilanteissa oikeus

ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saamiseen. Lisäksi tilanteessa, jossa työnantaja ei tarjoa työtunteja ja työntekijä irtisanoo nollatuntityösopimuksen, irtisanomisella saattaa olla vaikutus nollatuntityösuhteisen työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuisuuksia niin sanotun karenssin myötä. Lakiehdotuksessa esitetään kuitenkin mahdollisuutta poiketa 18 tunnin viikkotyöajasta tietyin laissa säädetyin edellytyksin ja työntekijän dokumentoidun tahdonilmaisun perusteella.

4.6 Sairausajan palkka

Sairausajan palkan ja sen saamisen oikeus on nollatuntityösuhteisen työntekijän kohdalla käytännössä heikko, jos työajasta nyt eikä tulevaisuudessa ole sovittu. Mikäli työvuorolistat on laadittu, saattaa sairausajanpalkan suuruus olla jossakin määrin laskettavissa pari-kolme viikkoa eteenpäin. Tätä pidemmältä ajalta sairausajan palkkaa ei välttämättä tule, koska mitään lakisääteistä tai työsopimukseen perustuvaa velvoitetta antaa työtunteja tämän jälkeen ei ole. Lisäksi nollatuntityösuhteisten työntekijöiden osalta on valitettavan yleinen käytäntö, että heidän työtuntejaan ei edes merkitä työvuorolistoihin, mikä johtaa käytännössä sairausajan palkan menetykseen jo sairaspoissaolon alusta lukien. Myös tämä seikka on peruste kieltää nollatuntityösopimukset lainsäädännössä.

4.7. Vuokratyö

Vuokratyöntekijät ovat nykylainsäädännön mukaan työsuhteessa vuokratyötä välittävään firmaan. Lähtökohtaisesti työsuhte saattaa olla jopa toistaiseksi voimassa oleva ja vuokratyöntekijöillä on periaatteessa samat oikeudet kuin asiakasyrityksessä toimivilla työntekijöillä. Käytännössä kuitenkin vuokratyönvälittäjät solmivat nollatuntisopimuksia vuokratyöntekijöiden kanssa. Näin ollen tämän aloitteen lakimuutos tuo parannuksia myös vuokratyöntekijöiden tilanteeseen, koska vuokratyönantajan on taattava vuokratyöntekijälleen vähintään 18-tunnin viikkotyöaika, ellei työntekijä ole esittänyt työajasta sovittaessa dokumentoitua ja laissa säädettyä edellytystä sisältävää toivomustaan alle 18-tunnin viikkotyöajasta.

4.8 Joustavuus työntekijän ja työnantajan näkökulmasta

On perusteltua, että joissain tilanteissa on työntekijän etu pystyä solmimaan työsopimus, jossa määritelty viikkotyöaika on alle 18 tuntia. Tämän poikkeuksen tulee kuitenkin lähteä työntekijän aloitteesta. Lakialoitteessa on määritelty kriteerit, joiden perusteella näin voi toimia. Lakialoitteen toteutuessa mm. opiskelijat, lapsiaan hoitavat vanhemmat, osa-aikaeläkeläiset tai henkilöt, joilla on jokin muu näihin verrattava syy alle 18-tunnin viikkotyöajalle, voivat edelleen tehdä töitä lyhyitä viikkotuntimääriä. Lakiesityksen tarkoittamia muita

edellä mainittuihin verrattavia syitä tulee tarkastella työntekijän edun mukaisesti.

Myös jos suoritettava työ on satunnaista, on poikkeuksellisesti mahdollista tehdä alle 18-tunnin viikkotyösopimus. Satunnaisuudella tarkoitetaan ainoastaan tekijöitä, jotka eivät olleet missään määrin ennakoitavissa. Satunnaisuus ei voi myöskään liittyä asiakasperusteisiin toimeksiantosuhteisiin eikä yleisesti ennakoon tiedossa oleviin seikkoihin kuten asiakasvirtojen vaihteluun vuorokautisten tai vuosittaisten tekijöiden johdosta. Lakialoitteen tavoitteena on turvata osa-aikatyöntekijöiden enemmistön asema.

5 Työnantajan velvollisuudet ja yrittäjän riski

Nollatuntityösuhteessa olevan työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä on käytännössä laajempi kuin työnantajan velvollisuus tarjota työtä. Jos työntekijä on antanut kertakaikkisen suostumuksen lisätyöhön, työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä tiukentuu entisestään. Myös työnantajalle voi olla epäselvää, miten työtä on nollatuntityösopimuksen mukaan työntekijälle tarjottava. Oikeudellisesti on siten epäselvää, velvoittaako nollatuntityösopimus työnantajaa ja työntekijää samassa laajuudessa.

Lainsäädännössä määritetyt määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhdemuodot yhdistettynä vallitseviin lomautus- sekä koeaikasääntöihin antavat joustavat edellytykset työntekijöille ja yrittäjille huolehtia riittävästä työvoiman määrästä erilaisissa tilanteissa sekä valitun työntekijän sopivuudesta tehtävään. Nollatuntisopimuksille ei näin ollen myöskään tästä näkökulmasta ole tarvetta.

Nollatuntisopimuksia hyödyntävä työnantajapolitiikka tarkoittaa sitä, että työnantajat käytännössä siirtävät yrittäjäriskiä työvoiman käyttötarpeen osalta työajaltaan määrittämättömien osa-aikatyöntekijöiden kontolle. Ehdotuksella on näin ollen tarkoitus myöskin selvittää yrittäjyyden ja työsuhdetyön välistä riskinjako tavalla, ettei koko työvoiman käyttötarpeeseen liittyvä epävarmuus kaatuisi työsuhteessa jo muutoinkin alisteisessa asemassa olevan työntekijän vastuulle.

6 Nollatuntisopimuksia koskeva lainsäädännön valmistelutyö

Nollatyösopimukseen kohdistuvat epäkohdat ovat yksiselitteisen selviä ja laajasti tunnustettuja. Ongelmat kohdistuvat kaikkiin työntekijäryhmiin, erityisesti nuorempiin ja naisvaltaisiin työntekijäryhmiin. Valmistelutyötä on tehty lukuisissa työryhmissä ja ehdotuksia parannuksista eri poliitikkojen toimesta.

6.1 Kolmikantainen valmistelu

Nollatuntityösopimuksia ja osa-aikatyösopimuksia on usean vuoden ajan ja laajasti selvitetty työmarkkinajärjestöjen toimesta ns. kolmikantaisessa valmistelussa. Nollatyösopimuksia on selvitetty muun muassa ns. trendityöryhmässä (TEM raportteja 16/2012: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmäraportti) ja ns. nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys (TEM raportteja 33/2013) nimisissä työryhmissä. Näissäkin työryhmissä on erityisesti työntekijäpuolen edustajien toimesta selkeästi tuotu esille useita nollatuntityösopimukseen ja työajan osalta määrittämättömään osa-aikatyöhön liittyviä ongelmia.

Nollatyösopimukset ja työoikeudellinen selvitys -työryhmän johtopäätösosiossa (s. 26) on selkeästi todettu, että ”Kun työajan on sovittu vaihtelevan 0-40 viikkotunnin välillä, epävarmuutta aiheutuu paitsi työaikaehdon sitovuudesta, myös ehdon vaikutuksista työsuhdetta koskeviin lainsäädäntöihin ja muihin työsuhteen ehtoihin, kuten työsuhdeturvaan ja sairausajan palkkaan.”

Työryhmän palkansaajapuolen jäsenet ovat tämän yhteisen johtopäätöksen lisäksi todenneet työryhmän mietinnössä, että ”Lainsäädäntöä tulee muuttaa siten, että nollatuntityösopimusten solmiminen ei ole mahdollista. Toissijaisesti selvityksessä esitetyt nollatuntityösopimukseen liittyvät epäkohdat on poistettava muuttamalla lainsäädäntöä. Tällä tarkoitetaan muun muassa sitä, että työsopimusta solmittaessa työajan tulee vastata mahdollisimman lähelle todellista toteutuvaa työaikaa ja toteutuneen työajan tulee vakiintua työsuhteen ehdoksi tietyn ajan kuluttua työsuhteen alusta.”

Nollatyösopimuksia ja työoikeudellista selvitystä laatineen työryhmän puheenjohtajan ja sihteerin kantana on todettu selvityksen johtopäätösosiossa (s. 28), että ”Laissa ei ole määritelty nollatyösopimuksen käsitettä, eikä nollatyösopimuksia koskevaa lainsäädäntöä ole annettu. Tulkintatilanteita voidaan ratkaista paitsi yritys- ja alakohtaisilla sopimuksilla ja järjestelyillä, myös lainsäädäntöä täsmentämällä. Lähtökohtana on oltava se, ettei

nollatyösopimuksilla voidaan kiertää työlainsäädännön pakottavia, työntekijän turvaksi annettuja säädöksiä.” Sihteerin ja puheenjohtajan mukaan on myös ”Nollatuntityösopimusten kohdalla käytännössä ollut epäselvyyttä siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työsopimus osapuolille luo. Tältä osin työntekijöiden kannalta nollatyösopimukseen liittyy useita epävarmuustekijöitä, kuten työvuorojen ennakoimattomuutta ja tosiasiallisesti vain rajattu mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin.”

6.2 Hallitusohjelma ja poliitikkojen muutosesitykset

Valtiohallituksen edustajien ja poliitikkojen kannanotoissa sekä voimassa olevassa hallitusohjelmassa on useita vuosia painotettu lainsäädäntöä korjaavien pikaisten toimenpiteiden välttämättömyyttä. Pääministeri Kataisen/Stubbien hallitusohjelmassa on useita kirjauksia epätyypillisten ja osa-aikaisten työntekijöiden aseman selvittämisestä ja tarvittavien lainsäädäntömuutosten toteuttamisesta.

Myös poliitikot eduskuntaa myöten ovat lausuneet julkisuudessa lainsäädäntömuutosten puolesta. Asian osalta on myös tehty kansanedustajien lakialoite 28.2.2014 (Lakialoite 7/2014 vp, kansanedustaja Kärnä, ym.). Lakialoitetta nollatyösuhteiden aseman parantamisesta ns. työssäoloehdon osalta on käsitelty eduskunnassa 27.3.2014. Eduskunta päätti lähettää aloitteen jatkokesittelyyn työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Asian käsittely ko. valiokunnassa on edelleen eduskunnan virallisen sivuston mukaan saapumisvaiheessa, vaikka lakialoite on kirjattu saapuneeksi työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan jo 1.4.2014. Kansanedustaja Myllykoski on myös esittänyt julkisuudessa nimenomaisia lainsäädännön muutostarpeita. Työ- ja elinkeinoministeri Ihalainen on kannanotoissaan (mm. 10.9.2013) esittänyt, että toimenpiteitä ”epäsäännöllisten työsuhteiden epäkohtien korjaamiseksi vauhditettava”.

6.3 Päätöksenteon vauhdittaminen

Nollatuntityösopimusten epäkohtia on selvitetty useassa työryhmässä, nollatyösopimusselvityksessä sekä työmarkkinajärjestöjen omissa kolmikantaisissa vakituisissa työryhmissä. Kaikissa näissä selvityksissä on kuitenkin selkeiden ongelmakirjausten jälkeen todettu, että tarvittavista toimenpiteistä ei ole saavutettu yksimielisyyttä tai asioiden valmistelua jatketaan toisessa työryhmässä.

Julkisessa keskustelussa kansalaiset ovat voimakkaasti esittäneet, että lainsäätäjän sekä poliitikkojen tulee ryhtyä epäkohtien korjaamiseen lainsäädäntötasolla. Näyttää kuitenkin siltä, että nollatuntityösuhteiden

työntekijöiden ongelmat ovat kuitenkin jääneet arkipolitiikassa ja lainsäädäntöhankkeissa ”tärkeämpien” asioiden jalkoihin.

Osa-aikaisena työntekijänä työskentelee nykyään jo reilusti yli 300 000 työntekijää eli lähes 16 % kaikista palkansaajista. Osa-aikaisten palkansaajien määrä on kasvanut viimeisen 15 vuoden aikana yli 60 %. Samaan aikaan kokoaikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut ainoastaan hieman yli 10 %. Osa-aikatyötä tekevien ja epätyypillisissä työsuhteissa ylipäänsä työskentelevien näkökulmasta lainsäätäjän sekä poliitikkojen näennäinen huolenkantaminen, mutta todellisten toimenpiteiden aikaansaamattomuus näyttää ongelman vähättelyltä tai sen tosiasialliselta kiistämiseltä.

Tämän kansalaisaloitteen tekijöiden ensisijaisena tavoitteena on herättää nykyistä laajempi ja argumentoitu keskustelu nollatuntityöntekijöiden ja lyhyitä viikkotyöaikoja tekevien osa-aikatyöntekijöiden aseman parantamiseksi. Nollatyösuhdeongelman tunnustetun keston, laajuuden ja sen kansalaisille todistetusti aiheuttaman toimeentulo-ongelman ja työsuhteiden kohtuuttoman epävarmuuden kannalta ainoa toimiva menettelytapa on kansalaisaloitteen tekijöiden mielestä tässä aloitteessa esitetyt pikaiset lainsäädäntömuutokset.

7 Lopuksi

Toivomme kaikkien työelämästä ja sen kehittämisestä kiinnostuneita, huolestuneita ja siitä välittäviä antamaan tukensa tälle kansalaisaloitteelle. Erityisesti toivomme kyseisissä nollatuntityösuhteissa ja lyhyissä osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien rohkaistumista ajaa ”omaa asiaansa” tämän kansalaisaloitteen kannattajina ja virallisina allekirjoittajina. Kansalaisaloitteen perimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin parantaa lakimuutoksilla nimenomaan kaikkien työntekijöiden oikeuksia ja luoda kaikille halukkaille mahdollisuus vaikuttaa epäkohtien korjaamiseksi.