Asiantuntijalausunto 1 (3)

TK/JM/HA 29.3.2016

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 30.3.2016
tyv@eduskunta.fi

KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

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

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja AKAVA ry puoltavat kansalaisaloitteen hyväksymistä ja lakiehdotuksen saattamista voimaan

> SAK ry, STTK ry ja AKAVA ry lausuvat yhteisenä lausuntonaan, että käsiteltävänä oleva kansalaisaloite tulisi hyväksyä ja sitä koskeva lakiehdotus saattaa voimaan. Perusteluina kuultava palkansaajapuoli esittää seuraavaa:

Nollatuntisopimukset vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden asemaan ja työsuhdeturvaan

> Kansalaisaloitteessa esitettyjen perustelujen lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt SAK ry, STTK ry ja AKAVA ry lausuvat, että nollatuntisopimusten laajenevalla käytöllä on suuri vaikutus työntekijöiden asemaan, riittävän ja ennakoitavan toimentulon turvaamiseen sekä työsuhdeturvan toteutumiseen käytännössä.
>
> Tilastokeskus on suurelta osin kansalaisaloitteen herättämän keskustelun myötä ensimmäisen kerran selvittänyt nollatuntisopimusten määrää Suomessa. Tutkimuksen mukaan vähintään 83 000 ihmistä työskentelee tällaisissa työsuhteissa. Eräiden arvioiden mukaan peräti jopa yli 100 000 ihmistä, mikäli mukaan luetaan myös useita työsuhteita tekevät ja muut erityisryhmät. Jatkuvasti täyttä tai melkein täyttä työviikkoa tekeviä nollatuntisopimuslaisia on noin 30.000 työntekijää. Näiden osalta voidaan jo perustellusti esittää väite, rikotaanko tältä osin työlainsäädäntöä.
>
> Nollatuntisopimukset rapauttavat työntekijän työsuhdeturvan ja oikeudet käytännössä. Työntekijällä ei ole mahdollisuutta arvioida toimeentulotasoaan ja se voi muuttua yhtäkkiä ja perustelematta heikommaksi. Nollatuntisopimukset eivät juridisesti takaa mitään vähimmäisansiotasoa, vaikka työntekijä on sitoutunut ko. työsuhteeseen ansiotarkoituksessa. Työttömyysturvaakaan nollatuntisopimustyöntekijällä ei ole ellei hänelle ole kertynyt kahden vuoden aikana keskimäärin vähintään kuusi kuukautta yli 18 viikkotuntityöajan mukaisia ansioita. Mikäli työntekijä irtisanoo itse nollatuntisopimuksen, rangaistaan häntä työttömyysturvan saamisen osalta jopa usean kuukauden karenssilla. Näin vaikka työntekijä olisi sanonut itsensä irti perusteella, että hän ei ole saanut lainkaan työtunteja. Jos sen sijaan työnantaja lopettaa työtuntien antamisen kokonaan ns. nollatyösuhteessa, ei tästä menettelystä seuraa työnantajalle mitään kielteisiä seuraamuksia.

SAK
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, 3. krs, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihde 020 774 000
www.sak.fi

AKAVA
Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
vaihde 020 7489 400
www.akava.fi

STTK
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
vaihde (09) 131 521
www.sttk.fi

Nollatuntisopimukset (0-40 tuntia/viikko esim.) ovat erityisesti käytännössä työntekijän kannalta epävarmoja. Työnantaja saa aina halutessaan ilman perusteluja solmia nollatuntityösopimuksen. Vaikka työnantaja olisikin antanut työntekijälle tietyn määrän työtunteja, voi työnantaja käytännössä ilman perusteluja, milloin tahansa, pudottaa tuntimäärän jatkossa haluamalleen tasolle. Tämä on mahdollista sen vuoksi, että lainsäädännöstä puuttuu mm. työajan vakiintumista koskevat erityissäännökset. Oikeuskäytännössä työajan vakiintumisen osalta on edellytetty vähintään kahden vuoden ajanjaksoa. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yrittäneet neuvotella työajan vakiintumissäännöksiä useiden vuosien ajan, mutta työnantajapuolen tiukan vastustuksen vuoksi asia ei ole edennyt.

Nollatuntisopimuksilla on mahdollista kiertää ja myös käytännössä kierretään mm. koeaikasäännöksiä, sairaus- ja työkyvyttömyyssäännöksiä sekä irtisanomissuojaa. Tämä on mahdollista, koska työaika on aina mahdollista tiputtaa nollaan, mikäli nollatuntityösuhteisesta työntekijästä aiheutuu työnantajan mielestä ylimääräisiä lisäkustannuksia mm. sairausajan palkan tai irtisanomisajan palkkakustannusten myötä. Edelleen nollatuntityösuhteisen työntekijän ei käytännössä kannata valittaa työpaikalla mistään asioista, koska työaika voidaan aina perustelematta pudottaa nollaan.

Nollatuntisopimuksen kohtuuttomuutta lisää myös mahdollisuus ottaa työsopimukseen ns. lisätyövelvoite. Lisätyöstä nollatuntityöntekijä voi kieltäytyä vain vapaapäivinä, jos työnantaja on ne työvuorolistaan merkinnyt ja arvioi selvitetyt syyt hyväksyttäväksi. Pahimmillaan esitetyistä lisätöistä kieltäytyminen voi olla peruste laillisesti irtisanoa nollatuntityöntekijä. Lisätyövelvoite on palvelualalla aika usein vakiotyyppinen työsopimusehto eli siitä ei ole käytännössä mahdollista sopia toisin.

Nollatuntityöntekijä kantaa käytännössä työllistämiseen liittyvän yrittäjäriskin. Työnantaja voi esimerkiksi lähettää nollatuntityöntekijän kotiin kun terassiravintolan myynti vähenee pilvisyyden vuoksi. Tullakseen toimeen työkykyiset ja haluiset, nimellisesti työsuhteessa olevat ihmiset joutuvat turvautumaan sosiaaliturvaan, asumis- ja toimeentulotukeen, kun tarjotut tunnit eivät riitä elämiseen. Viime kädessä nollatuntityöntekijöiden hyväksi käyttämisen kustannukset kaatuvat kuntien ja valtion piikkiin.

Nollatuntityösuhteiden kohteeksi joutuvat suurelta osin nuoret, kouluttamattomat, työelämään juuri tulevat, naiset, matalapalkkatyöntekijät sekä muut erityisryhmät, joiden toimeentulon hankkimismahdollisuudet ovat jo muutenkin lähtökohdiltaan heikommat. Nollatuntisopimukset kuten muutkin työelämän ilmiöt leviävät kuitenkin vähitellen työmarkkinoilla ja nollatuntisopimuksia on myös asiantuntijatehtävissä. Kyseiset työsuhteet myös luovat erityisesti nuorten osalta ensimmäistä mielikuvaa työmarkkinoiden oikeudenmukaisuudesta, joilla kokemuksilla saattaa olla pitkäkestoiset vaikutukset.

Kansalaisaloite mahdollistaa edelleen alle 18-tunnin viikkotyöajan tekemisen

Palkansaajajärjestöt pitävät hyvänä, ettei esityksiä kielletä läheskään kokonaan alle 18-tunnin viikkotyöajan tekemistä. Kansalaisaloitteen lakiesityksen mukaan perusteltuja syitä solmia alle 18-tunnin viikkotyöaika ovat opiskelu, lasten hoito, osa-aikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt. Opiskelutilanteet olisivat hyvin suuri määrä myös jatkossa, jolloin olisi aivan laillista tehdä opiskelijatyöntekijän toivomuksesta alle 18-viikkotyötunnin mittainen työsopimus. Lisäksi mm. osa-aikaeläkeläiset ovat kasvava väestön osa, jolla olisi myös vastaavanlainen mahdollisuus kansalaisaloitteen mukaan.

Kansalaisaloite ei myöskään pakota tekemään vähintään 18-tunnin mittaisia viikkotyötuntisopimuksia, mikäli työtä ei lähtökohtaisesti ole tehtävissä edes 18 tuntia viikossa. Näin esimerkiksi tilanteessa, jolloin esim. maaseutuelokuvateatteri on auki puhtaasti kannattavuus- tai muista syistä ainoastaan kerran viikossa lauantaina kahdeksan tuntia tai vaikka vähemmänkin. Lisäksi ns. satunnaisetkaan työtehtävät eivät kuulu kansalaisaloitteen esittämien velvoitteiden piiriin, jolloin nuoren tekemät tilapäiset työsopimukset esim. lumenluonnista naapurin mummon pihapiirin osalta ovat ulkona.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

AKAVA ry

Lisätietoja Timo Koskinen, SAK (timo.koskinen@sak.fi)
Jaana Meklin, Akava (jaana.meklin@akava.fi)
Heli Ahokas, STTK (heli.ahokas@sttk.fi)