ERTO/ja

29.3.2016, Asiantuntijalausunto

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 1.4.2016

tyv@eduskunta.fi, asiantuntijapyyntönne 16.3.2016 kansalaisaloitteesta

KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Kansalaisaloitteella ns. nollatyötuntisopimusten rajoittamiseksi tavoitellaan osa-aikatyötä tekevien aseman parantamista kieltämällä eräin poikkeuksin alle 18-tunnin viikkotyöaikaa tarkoittavat työsopimukset.

Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry tukee hanketta nollatyösopimusten ongelmien korjaamiseksi ja toteaa, että

- nollatuntisopimuksiin liittyvää epävarmuutta työn määrästä pitäisi korjata säätämällä työsopimuslaissa menettelytavat työajan vakiintumiselle työsuhteen ehdoksi,
- eduskunnan tulee varmistaa, että nollatuntisopimuksiin ja yleisesti osa-aikatyöhön liittyvien tilanteiden epäoikeudenmukaisuuksia korjataan lainsäädännöllä,
- alle 18-viikkotyötunnin työsopimusten tai/ja nollatuntisopimusten kieltäminen voi olla käytännön työmarkkinoiden kannalta haasteellisesti toteutettavissa,
- sosiaaliturvan tulee ensisijaisesti sopeutua työelämän muutoksiin, ei päinvastoin ja
- sosiaaliturvaa ml. työttömyysturvaa tulisi uudistaa niin, että ne takaisivat oikeudenmukaisen turvan kaikissa työnteon erilaisissa muodoissa ml. osa-aikatyöntekijät, itsensä työllistäjät, yksinyrittäjät ja freelancerit.

Kansalaisaloitteen merkityksestä

Osa-aikaisten määrä on Suomessa alhaisempi kuin muissa EU-maissa. Osa-aikaisten osuus on Suomessa noussut noin 20 vuodessa yhdeksästä prosentista 14 prosenttiin (nousua 56 %), mutta alittaa edelleen selvästi EU15-maiden 22,7 %:n tason.[1] Ei ole syytä olettaa, että osa-aikaisten määrä olisi tulevaisuudessa

[1] Ns. trendityöryhmän raportti. TEM 2/2015. s. 37

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO
Asemamiehenkatu 4 00520 Helsinki p. (09) 613231 www.erto.fi

Suomessa merkittävästi alempi kuin muualla EU:ssa. Osa-aikaisuuden osuuden nousupaine on siten Suomessa yli 60 %.

Kansalaisaloite on oikea-aikainen ja tärkeä kansallisen työelämän kehittämisen kannalta. Aloite nostaa esille yhden työmarkkinoiden megatrendin, osa-aikaisuuden lisääntymisen ja siihen liittyvät haasteet. Kansalaisaloite nollatuntisopimusten kieltämiseksi tuo erinomaisella tavalla esille osa-aikatyöhön liittyvät ongelmat.

Ns. nollatuntisopimukset aiheuttavat palkansaajille mm. kohtuutonta epätietoisuutta, mahdollistavat työsuhteen päättämisperusteiden kiertämisen ja heikentävät ns. normaaleja oikeuksia kuten oikeutta sairasajan palkkaan.

Nollatuntisopimusten käsittelemisestä

Työelämän murrosten ml. nollatuntisopimusten ongelmiin on yritetty työmarkkinajärjestöjen toimesta löytää ratkaisuja. Ongelmakenttää on käsitelty useissa kolmikantaisissa työryhmissä.[2] Yhteisymmärrys ongelmista on saavutettu kohtuullisen hyvin. Yksimielisyyttä ongelmien korjaamistavoista ei ole saavutettu.

Yhteiskunnassa on laajasti unohtunut työelämäsääntelyn peruslähtökohta työntekijän suojelusta. Vaikka työelämän ja talouden tarpeet ovat osin muuttuneet, ei työntekijän työnantajaan nähden alisteinen asema ole muuttunut. Ilman työntekijän suojelua ei työsuhteessa vallitse voimien ja mahdollisuuksien tasapaino. Epäkohtien ja/tai työsuojelun tarpeen ilmetessä on lainsäätäjän velvoite korjata tilanne.

Ratkaisuja ja ongelmia

Olisi vaarallista ajatella, että lainsäädäntö voi ongelmitta muuttaa talouden megatrendejä. Lailla on ilmeisen mahdotonta tehokkaasti estää joustavien työsuhdemallien lisääntymistä. Lainsäädännöllä voidaan kuitenkin ohjata kehitystä tai lieventää ongelmia.

Nollatuntisopimusten merkittävimpinä juridisina ja käytännöllisinä ongelmina voi pitää:

1. epävarmuutta työn määrästä,
2. sairasloman palkallisuutta (liittyy työvuoroluettelon sitovuuteen),
3. työsuhteen päättymissuojan eli irtisanomissuojan kiertämistä,
4. työntekijän rajattua oikeutta kieltäytyä työvuorosta ja
5. sosiaaliturvan/työttömyysturvan toimivuutta.

---

[2] Erityisesti: Nollatuntisopimukset – työoikeudellinen selvitys, TEM 33/2013 ja Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti, TEM 2/2015 (ns. trendityöryhmä).

Sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat tulee ensisijaisesti ratkaista turvaa kehittämällä. Sosiaaliturvan pitää sopeutua työmarkkinoiden muutoksiin, ei päinvastoin.

Työajan vakiintuminen tai ns. takuupalkka

Suuri osa nollatuntisopimusten ongelmista voitaisiin ratkaista kehittämällä työsuhteen ehtojen vakiintumista. Työsopimuslaissa voitaisiin esim. määrätä, että alle 18 tunnin viikkotyötuntisopimuksella tms. työskentelevän työn määrää tarkasteltaisiin kuuden kuukauden välein. Jos tehty tuntimäärä olisi korkeampi kuin mitä työsopimukseen on kirjattu, vahvistuisi tehty tuntimäärä työsuhteen minimiehdoksi.[3] Työnantajalla olisi oikeus vakiintuneen työn määrän mukaiseen suoritukseen ja työntekijällä olisi oikeus saada vähintään vakiintuneen tuntimäärän mukainen palkka.

Esimerkiksi alle 18 tunnin työsopimusten kielto ilman erikseen harkittavaa osin tulkinnanvaraista perustetta saattaisi lisätä epävarmuutta ja ongelmia työelämässä siinä määrin, ettei kielto ehkä saavuttaisi toivottua lopputulosta.

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY

Juri Aaltonen

Puheenjohtaja, OTL

Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki

Puh. +358 40 553 8536,

S-posti: juri.aaltonen@erto.fi, Twitter: @juriaaltonen

[3] Ks. ja vrt. riippumattoman puheenjohtajan ja sihteerin kanta, TEM 33/2013, s. 28-29 ja palkansaajapuolen toissijainen vaihtoehto, s. 26.