Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Viite: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuulemistilaisuus 1.4.2016 aiheesta kansalaisaloite KAA 5/2015 vp ”Nollasopimusten kieltäminen lailla”, oikeusministeriön asianumero OM 7/52/2015

Asia: Kirjallinen lausunto

Kiitän mahdollisuudesta antaa asiantuntijalausunto kansalaisaloitteen käsittelyyn, joka koskee niin sanottujen nollatuntisopimusten kieltämistä lailla. Näkemykseni mukaan tehty kansalaisaloite työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:ään uuden neljännen (4) momentin lisäämiseksi on tarpeellinen ja odotettu työsopimuslainsäädännön uudistus. Lisäksi kansalaisaloitteessa esitetty työaikalain (605/1996) 15 §:ään lisättävä uusi 4 momentti on yhtälailla tarpeellinen ja odotettu työaikalainsäädännön uudistus.

Lakiehdotuksen keskeinen sisältö

Kansalaisaloitteesta tehdyn lakiehdotuksen keskeinen sisältö koskee niin sanottujen nollatuntisopimusten rajoittamista nykyisestä säätelemättömästä tilasta koskemaan ainoastaan ehdotuksen mukaisessa lainsäädännössä erikseen rajattuja tilanteita. Lakiehdotuksen pääasiallisena tarkoituksena on työntekijän aseman turvaaminen ja parantaminen osa-aikaisessa työssä. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi tarjottava tulevaisuudessa aina vähintään 18-tunnin viikkotyöaikaa työntekijälle. Työntekijä voisi kuitenkin poikkeustilanteeseen, kuten opiskelun, lastenhoidon, osa-aikaeläkkeen tai muuhun niihin rinnastettaviin syihin vedoten tehdä kirjallisen aloitteen pienemmän viikkotuntityömäärän vastaanottamiseksi. Ehdotuksen mukaan työntekijä voisi perua tämän alle 18-viikkotyöntuntia koskevan toivomuksensa koska tahansa ilman perusteluja. Lakiehdotuksella pyritään parantamaan osa-aikatyötä tekevien enemmistön asemaa ja oikeuksia. Osa-aikatyöläiset nähdään ehdotuksessa yhteiskunnan heikko-osaisimpana joukkona, johin kuuluvat erityisesti nuoret, vuokratyöntekijät sekä matalapalkkaisilla palvelualoilla enemmistönä työskentelevät naiset.

Nollatuntisopimusten käsite

Nollatuntisopimuksen käsite on jokseenkin uusi suomalaisia työmarkkinoita kuvaavassa kielessä. Englanninkielisessä keskustelussa käytetään termejä *zero hour contract* tai *zero-hours contracts*. Yleisesti käsitteellä viitataan työmarkkinatilanteeseen, jossa työnantaja tarjoaa työntekijälle vähintään nolla ja enintään esimerkiksi 10, 20 tai 40 tuntia töitä viikossa. Nollatuntisopimuksessa myös työntekijällä voi olla vapaus olla ottamatta vastaan tarjottua työtä, mutta työntekijä voi yhtälailla olla velvoitettu ottamaan korkeintaan sovitun enimmäismäärän työtä vastaan. Periaatteessa nollatuntisopimuksella työskentelevällä työntekijällä on samat oikeudet kuin vakituisessa osa-aikaisessa tai täyspäiväisessä työssä olevilla. Nollatuntisopimuksella työskentelevä ihminen ei kuitenkaan voi koskaan tietää tulevien työntuntien määrää ennalta ja työnantajalla on oikeus olla tarjoamatta työtä päiviin, viikkoihin tai kuukausiin. Tästä johtuen nollatuntisopimuksella työskentelevälle muodostuu usein katkoja ja aukkoja työviikkoihin, mikä vaikuttaa muun muassa sairauspäivärahan ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määräytymiseen. Kansainvälisesti yleisemmin ja todennäköisesti myös Suomessa yksittäistapauksissa tunnetaan myös nollatuntisopimusten muotoja, joissa nollatuntisopimuksen tehnyt työntekijä joutuu ”päivystämään” eli olemaan työvalmiudessa odottaen työnantajan kutsua töihin. Päivystämisestä ei kuitenkaan makseta

erillistä korvausta. Samoin tunnetaan käytäntöjä, joissa nollatuntisopimuksen tehneitä työntekijöitä lähetään kotiin kesken sovittujen tuntien tai nollatuntisopimuksen tehnyttä on kielletty työskentelemästä muualla. Usein nollatuntisopimukset yhdistetään erilaisten joustotyön (*flexible work*), prekaarin työn ja pätkätöiden muotoihin.

Nollatuntisopimusten historiallinen ja kansainvälinen konteksti

Historiallisesti nollatuntisopimukset eivät ole uusi ilmiö. Erilaiset keikkatyön, satunnaisen urakkatyön tai muun epäsäännöllisen työn muodot, sekä muut erilaiset lyhytkestoiset työt ovat olleet ja ovat varsin yleisiä työnteon muotoja. Perinteisenä ilmiönä voidaan pitää vaikkapa menneiden aikojen satamatyöläisiä, jotka odottivat aamuisin pääasiassa laivojen lastaukseen ja purkamiseen liittyvää työtä. Työnantaja ei luvannut töitä, mutta usein niitä kuitenkin löytyi. Tällainen työvoiman käyttö oli työnantajan kannalta äärimmäisen joustavaa, sillä hän saattoi käyttää työvoimaa täsmälleen silloin kuin halusi. Nykyisin tämän kaltaiset ”nollatuntisopimukset” ovat maailmalla arkipäivää, etenkin maissa joissa työvoima ei ole järjestäytynyt eikä työvoimaa suojele selkeä työlainsäädäntö.

Uutta nollatuntisopimuksissa on siis itse asiassa täysin joustavan tilan sopimuksellisuus ja toisaalta jälkiteollisen yhteiskunnan ja talouden konteksti. Käytännössä nollatuntisopimus luo kontaktin työnantajan ja työntekijän välille. Useiden nollatuntisopimusten luominen työnantajalle merkitsee eräänlaisen työvoima-altaan muodostamista, josta hän voi tarvittaessa nopeasti ja helposti rekrytoida tarvitsemaansa joustavaa työvoimaa. Yhtälailla tilanteessa, jossa työntekijällä ei ole velvollisuutta vastaanottaa tarjottua työtä (tämä ei ole tilanne kaikissa nollatuntisopimuksissa) voi työntekijäkin periaatteessa pitää yllä eräänlaista ”työnostaja-allasta”. Lähtökohtaisesti nollatuntisopimuksesta hyötyy ennen kaikkea työnantaja, kun taas riskin työn silppuuntumisesta, tulojen epävarmuudesta, ajankäytön ja elämänhallinnan sekaantumisesta kantaa työntekijä. Kaikissa työmarkkinapositioissa, kuten esimerkiksi opintojen tai päätoimen ohella tehtävissä töissä tämä ei ole varsinainen ongelma. Kuitenkin silloin kun henkilö pyrkii saamaan ansionsa työskentelemällä, eikä hän onnistu hankkimaan osa-aikaista, määräaikaista tai toistaiseksi jatkuvaa työsopimusta, muodostuu nollatuntisopimuksesta ongelma.

Korkeasti järjestäytyneissä teollisissa ja jälkiteollisissa maissa on pyritty aina Toisesta maailmansodasta lähtien siihen, että työvoiman asema työmarkkinoilla olisi mahdollisimman pitkälle turvattu yhtäältä työlainsäädännöllä, toisaalta erilaisin työmarkkinajärjestöjen sopimuksin. Nollatuntisopimukset ovat nousseet keskusteluun pääasiassa siksi, että työntekijöiden asema näissä äärimmäisen joustavissa sopimuksissa tässä mittakaavassa on uusi ja kasvava ilmiö jälkiteollisissa yhteiskunnissa. Ilmiö kertoo työn prekarisoitumisesta eli epävarmistumisesta. Monilla aloilla työtä ei ole tarjolla enää jatkuvasti, eikä nykyaikaisten tietoteknisten työnorganisoinnin aikoina työntekijää myöskään haluta pitää ”tyhjän panttina” nostamassa palkkaa tunneista, jolloin varsinaista työtä ei ole tehtävänä. Nollatuntisopimukset ovatkin yleistyneet nopeasti länsimaissa. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa nollatuntisopimusten määrä on kasvanut muutamasta sadasta tuhannesta miljoonaan 1990 -luvun lopulta lähtien.[1] Nollatuntisopimusten ja muiden vastaavien uusien työsopimusmuotojen tilastointi ja laskeminen on kuitenkin toistaiseksi osoittautunut

[1] CIPD: *Zero-hours contracts: Myth and reality*. Research report, November 2013. URL: https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf

vaikeaksi. Yleinen yhteiskuntatieteellinen näkemys kuitenkin on, että työnantajat pyrkivät lisäämään nollatuntisopimusten kaltaisia työsopimusten muotoja.[2]

Nollatuntisopimukset tilastoissa

Keväällä 2015 Tilastokeskus julkaisi ensimmäisen kerran tilaston nollatuntisopimuksella työskentelevistä ihmisistä.[3] Tulos oli yllättävän suuri, sillä Suomessa noin 83 000 ihmistä eli neljä (4) prosenttia koko työvoimasta työskenteli nollatuntisopimuksilla. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan noin puolet nollatuntisopimuksilla työskentelevistä oli alle 25 -vuotiaita ja 65 % oli alle 30 -vuotiaita. Tilastokeskuksen tutkimus osoitti, että suurimman ryhmän nollatuntisopimukselle työskentelevistä (38%, noin 30 000) muodostaa opiskelijat. Opiskelijoista 79% ei kaipaa lisätunteja, mikä kertoo siitä, että opiskelijoiden tilanteeseen nollatuntisopimukset sopivat hyvin, sillä heidän ansionsa eivät ole kokonaan työtulojen varassa. Toisen ryhmän (25%, 21 000), muodostaa työntekijät, joille nollatuntisopimuksilla hankitut ansiot ovat pääasiallista toimintaa eli he pyrkivät elättämään itsensä työllä. Heistä 59% haluaisi lisätunteja, mikä kertoo siitä, että työtä on tarjolla heille liian vähän. Kolmannen merkittävän ryhmän (29%, 24 000) muodostaa päätoimisessa työssä olevien, pääasiassa miespuolisten työntekijöiden ryhmä, joista vain 16% kaipaa lisätunteja. Tämä ryhmä hankkii lisätuloja nollatuntisopimuksilla, siis tekemällä erilaisia keikkaluonteisia töitä. Neljänneksi, noin 10 000 ihmisen ryhmäksi (10%) jää epämääräinen joukko, joista osa pitää itseään pääsääntöisesti työttöminä, osa hoitaa lapsia kotona ja niin edelleen.

Tilastokeskuksen tutkimus osoittaa, että nollatuntisopimukset koskevat erityisesti naisia ja naisten heikompi asema työmarkkinoilla tulee kärjistyneesti esiin nollatuntisopimuksissa. Yleisimpiä nollatuntisopimuksella tehtävän työn aloja ovat myyjä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijä sekä palvelutyöntekijät. Opiskelijoista 63% ja päätoimisesti työtä tekevistä 68% on naisia. Lisäansioita hankkivat ovat sen sijaan pääasiallisesti miehiä.

Nollatuntisopimusten ongelmallisia piirteitä ja vaikutuksia

Nollatuntisopimusten merkittävin ongelma on työntekijän epätasa-arvoinen ja haavoittuva asema suhteessa työnantajaan. Nollatuntisopimusten yleistyminen ja kasvu voidaan lukea yleisemmin niin sanotun työn prekarisaation eli epävarmistumisen ilmiön yleistymiseen. Työn prekarisaatiolla tarkoitetaan työmarkkinoiden muuttumista joustavammiksi, epävarmemmiksi, ailahtelevaisiksi ja mielivaltaisiksi. Työn prekarisaatio koskee ja kuvaa erityisesti työntekijän kokemusta ja näkemystä työmarkkinoista. Toisaalta se myös kuvaa sellaisen työvoiman syntymistä, jota voidaan käyttää erittäin joustavasti ja työnantajan tarpeen mukaan. Prekaarit työntekijät ovat siis niitä, jotka elävät työnantajien (tai tarkemmin sanottuna työnostajien) armoilla, joiden palkkataso on matala ja joiden neuvotteluasema työmarkkinoilla on lähtökohtaisesti huono ja suojaamaton.

Prekariaatin suuruudesta ja kasvusta on keskusteltu yhteiskuntatieteessä jo pitkään. Prekaarin työvoiman määrän ja laadun määrittely ei kuitenkaan ole ollut helppoa. Määrä riippuukin täysin laskutavasta ja käytetyistä kriteereistä. Laajimmassa mallissa prekariaattiin lasketaan kuuluvaksi tilapäisissä ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät, osa-aikaiset

[2] Adams, Freedland & Prassl: The 'Zero-Hours Contract'": Regulating Casual work, or Legitimating Precarity? *European Labour Law Network*. ELLN Working Paper Series, March 2015.
[3] Työvoimatutkimus 2014: Palkansaajien nollatuntisopimukset. URL: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_fi.pdf

työntekijät, erilaisissa sijaisuuksissa, palkallisissa ja palkattomissa harjoitteluissa työskentelevät, tukityöllistetyt, vuokratyöläiset, pimeän- ja harmaantyön tekijät sekä työttömät. Usein mukaan lasketaan myös pienyrittäjät, freelancerit ja itsensä työllistäjät, jotka elävät hyvinkin epävarmassa tilanteessa. Lisäksi prekaariin työvoimaan kuuluvat myös erilaisilla apurahoilla ja muilla vastaavilla työskentelevät ihmiset. Nollatuntisopimukset edustavat ymmärrettävästi yhtä tyypillisintä prekaarin työn muotoa. Laajan määritelmän mukaisesti Suomen työikäisestä väestöstä noin 1/3 elää prekaarissa työmarkkinapositiossa. Kapeamman määritelmän mukaan prekaarissa asemassa ovat ainoastaan määräaikaisia palkkatöitä tekevät ihmiset, joiden määrä on Suomessa noin 12% palkkatyötä tekevistä.[4] Kunnollisia ja kattavia tilastoja ei prekariaatista ole olemassa eikä nykyinen työllisten tilastointijärjestelmä tunnista täsmällisesti epämääräistä, epävarmaa ja jatkuvasti muuttuvaa työmarkkina-asemaa.

Nykyisin monet ammattiliitot ovat huomanneet prekaarin työn yleistymisen jäsenistössään, minkä seurauksena myös erilaisten pätkätyöläisten ja määräaikaisten työntekijöiden kohtaamiin ongelmiin on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Nyt Suomessa suurimmat ammattiliitot ovat ottaneet asiakseen ajaa nollatuntisopimukset kieltävää lainsäädäntöä. Tätä voidaan pitää erittäin tärkeänä linjauksena, sillä nollatuntisopimusten yleistyminen nakertaa kaikkia reiluun sopimiseen, yhtäläisiin työehtoihin ja palkkaukseen liittyviä työmarkkinakäytäntöjä.

Työmarkkinoita tarkasteltaessa oletuksena täytyy olla, että lähtökohtaisesti kaikki tai lähes kaikki työikäiset ihmiset pyrkivät hankkimaan työpaikan ja suurin osa haluaa pysyvän, täysipäiväisen työn. Tämä seuraa siitä, että vain pienellä osalla ihmisistä on taloudellisia mahdollisuuksia jättäytyä työelämän ulkopuolelle ja sosiaaliturvalla eläminen puolestaan tarkoittaa elämää köyhyysrajan alapuolella. Siksi käytännössä kaikki työttömyys on vastentahtoista. Kun vakituista työtä ei ole tarjolla, ihmiset tarttuvat muihin työnteon ja työsopimusten muotoihin: määräaikaisuuksiin, osa-aikatöihin sekä moniin muihin epätyypillisten työsuhteiden muotoihin. Tästä johtuen suuren työttömyyden vallitessa kahden tulonansaitsijan mallissa (perheen talous toteutuu keskimääräisenä ainoastaan kahden aikuisen ollessa kokopäivätyössä) ihmiset tavoittelevat jatkuvasti lisää työtä aina siihen rajaan saakka, että elinmahdollisuudet palkalla ovat turvatut. Muussa tilanteessa yksilö tai perhe joutuu tilanteeseen, jossa hänen on turvauduttava joko kokonaan tai osittain työttömyysturvaan ja sosiaalitukeen. Työttömyydestä voi yrittää päästä irti ottamalla vastaan erilaisia lyhytkestoisia töitä, joiden voi toivoa muuttuvan ajan kanssa pysyviksi töiksi. Nollatuntisopimukset tarjoavat tähän mahdollisuuden.

Kuten edellä esitetystä Tilastokeskuksen tutkimuksesta käy ilmi, nollatuntisopimukset tarjoavat mahdollisuuden myös lisäansioihin opintojen tai pysyvän työsuhteen aikana. Nähdäkseni nämä molemmat tilanteet ovat työntekijän kannalta pääasiassa ongelmattomia, sillä kummassakaan tilanteessa ansiot eivät muodostu kokonaan nollatuntisopimuksilla tehtävästä työstä. Tosin opiskelijankin tilanteessa tulojen ennustettavuus on tärkeää. Suomessa noin 180 000 korkeakoulu-opiskelijaa työskentelee ja moni heistä rahoittaa elämänsä täydellisesti opintorahalla ja työllä, vältellen opintolainan ottamista. Heille ennustettavat tulot ovat siis tärkeät.

[4] Jakonen, Mikko 2014: Uusi työ ja prekarisaatio. Työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede & Edistys 4/2014*. s. 287-320. Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu 2016: Prekaarin palkkatyön yleisyys: Liioitellaanko työelämän epävarmuutta. *Sosiologia 1/2016*. s. 44-64.

Suurimman ongelman nollatuntisopimukset kuitenkin muodostavat niille, jotka pyrkivät työllistymään, mutta eivät saa työmarkkinoilta pysyvää työtä. He joutuvat ottamaan vastaan määräaikaisuuksia ja osa-aikaisuuksia, sekä näiden lisäksi mahdollisesti tekemään myös töitä nollatuntisopimuksilla. Nollatuntisopimukset eivät tällöin ole valinta, vaan pakotettu tilanne paremman työsopimuksen puuttuessa. Tällaiset ihmiset ovat äärimmäisen prekaarissa eli epävarmassa tilanteessa ja juuri heidän tilannettaan esitetty lakiehdotus parantaisi kaikista eniten.

Ongelmalliseksi nollatuntisopimukset tekee tässä tilanteessa myös niiden huono yhteensopivuus sosiaaliturvan kanssa. Suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu pysyvästä työsuhteesta työttömäksi jäävän ihmisen näkökulmasta. Erilaiset silpputyön muodot, siis tunneista, päivistä ja viikoista kestävistä työsuhteista muodostuva ansio sopii kohtalaisen huonosti yhteen työttömän työnhakijan tulonmuodostumisen kanssa. Näin siksi, että nollatuntisopimuksilla työskentelevillä on huomattavia vaikeuksia yhtäältä löytää töitä, mutta toisaalta säilyttää työttömyysturva tilanteessa, jossa töitä löytyy. Suomessa työtön työnhakija voi ansaita 300 euroa kuussa (soviteltu työttömyysetuus, soviteltu ansiopäiväraha) ilman, että se vaikuttaa työmarkkinatukeen tai ansiopäivärahaan.[5] Kolmensadan euron ansio täyttyy noin viikon työssä matalapalkkasektorilla. Tässä tilanteessa yli kolmensadan menevistä ansioista työttömältä vähennetään puolet työttömyyskorvauksesta. Jos henkilö siis tekee töitä esimerkiksi kaksi viikkoa, saa hän käteen vain puolentoista viikon palkan. Lisäksi tilanteessa, jossa henkilö saa asumistukea, kuten yleensä työttömänä tapahtuu, muuttuu myös asumistuen määrä tulojen mukaan. Tämä johtaa eräänlaiseen työvoimahallinnon ja sosiaaliturvaviidakon byrokraattiseen myllyyn, joka ei kannusta työntekoon. Työstä saadut tulot viivästyttävät tukien saamista ja pienikin tulorajan ylitys aiheuttaa sekaannuksia ja katkoksia. Rationaalisina valintoina näyttäytyvät siis joko työttömyys säännöllisillä, mutta erittäin pienillä tuloilla tai työnteko jatkuvasti epävarmoilla työmarkkinoilla ilman varmuutta säännöllisistä tuloista. Työttömyydessä normaali elämänhallinta häiriintyy muutenkin, minkä vuoksi astuminen epäsäännöllisten tulojen ja mahdollisten jatkuvien tulonmenetysten (työttömyyskorvauksen ja asumistuen) tilaan voi aiheuttaa monille merkittäviä hankaluuksia.

Työnteko jatkuvasti epävarmoilla työmarkkinoilla ja epävarmoilla tuloilla, ilman selvää käsitystä seuraavien päivien toiminnasta ja työmahdollisuuksista ei ole houkutteleva, mutta useille tästä huolimatta ainoa vaihtoehto. Tässä tilanteessa henkilö voi joutua tekemään jopa kahta tai useampaa työtä yhtä aikaa kattaakseen toimeentuloonsa vaadittavat kulut. Tämä puolestaan voi käydä työntekijälle hyvinkin raskaaksi, mikä voi johtaa elämänhallinnan ongelmiin, masennukseen ja toivottomuuteen. Nollatuntisopimukset ovat siis etunenässä synnyttämässä niin sanottujen työssäkäyvien köyhien ilmiötä, jonka rantautuminen Suomeen on toistaiseksi ollut pientä. Tätä etenkin yhdysvaltalaista, mutta myös eurooppalaista tendenssiä ei kuitenkaan kannata vahvistaa, sillä työssä käyvät köyhät ovat kaikkein haavoittuvimmassa ja hyväksikäytetyimmässä asemassa.

Nollatuntisopimukset siis tekevät elämän ja ansiot epävarmaksi. Tämän lisäksi nollatuntisopimusten voidaan nähdä lisäävän työnantajien mielivaltaa työmarkkinoilla, sillä työntekijän oikeudet nollatuntisopimuksessa ovat olemattomat. Selkeiden ohjeiden ja selkeän lainsäädännön puuttuessa henkilön epävarmaa tilannetta voidaan käyttää hyväksi monin

[5] Kela: Omat tulot vaikuttavat työmarkkinatukeen. URL: http://www.kela.fi/maara_tyomarkkinatuki-omat-tulot-vaikuttavat :TYJ: Työtulon vaikutus ansiopäivärahaan. URL: https://www.tyj.fi/fin/ansiopaivaraha/paivarahan_suuruus/tyotulon_vaikutus_ansiopaivarahaan/

tavoin, myös perinteisen järjestäytyneen työvoiman heikentämiseen. Työelämän prekarisaatiossa onkin selvästi ollut kyse myös järjestäytyneen työvoiman aseman horjuttamisesta, mikä on tapahtunut tuomalla työmarkkinoille erilaisia uusia prekaarin työn muotoja (vuokratyö, nollatuntisopimukset ja niin edelleen). Nähdäkseni suomalaista työmarkkinajärjestelmää ei ole tarpeen ”joustavoittaa” entisestään, sillä itse asiassa suomalaiset työmarkkinat ovat jo nyt joustavat.

On myös erityisesti huomautettava, että nollatuntisopimuksilla työskentelee kaikista eniten nuoria, naisia ja maahanmuuttajia. Heidän asemansa työmarkkinoilla on jo muutenkin heikko, minkä vuoksi kasautuvaa prekaarisuutta on pyrittävä ehkäisemään kaikin keinoin. Epävarma ja epäselvä työtilanne, köyhyys, kiire ja huonot mahdollisuudet suunnitella elämää ovat haastava yhtälö kenelle tahansa, mutta erityisesti nuorille lapsiperheille, etenkin yksinhuoltajille, tilanne voi olla kestämätön ja negatiiviset vaikutukset pitkäkestoisia, kasautuvia ja kertautuvia.

Nollatuntisopimusten positiivisia piirteitä ja vaikutuksia

Nollatuntisopimuksia ei voida pitää täysin kielteisenä ilmiönä. Työmarkkinoilla, nykyisin enenevissä määrin, on aina tarjolla lyhytkestoista työtä. Kaikkea työtä ei yksinkertaisesti voi muuttaa täysipäiväiseksi ansiotyöksi eikä tällaista tilannetta tule edes tavoitella. On siis pidettävä huoli, että lyhyitä ja satunnaisia työtehtäviä on mahdollista tarjota ja ottaa vastaan tarpeen mukaan. Nollatuntisopimukset mahdollistavat nykytyöltä usein vaaditun joustavan ja muuttuvan työsuhteen. On hyödyllistä, että työnantajalla on kontakti työntekijään, jota hän voi pyytää töihin tarvittaessa, sillä muutoin rekrytointi voi olla hitaampaa. Nollatyösopimukset voivat muodostaa työnantajan ja työntekijän välille suhteen, joka voi myöhemmin vakiintua pysyväksi osa-aikaiseksi tai täysipäiväiseksi työksi. Monet nollatuntisopimuksella työskentelevistä ovat nuoria ja nuorille, etenkin opiskelijoille, tällainen työmarkkinapositio voi olla varsin suotuisa. Opiskelijoiden lisääntyvä työssäkäynti ei kuitenkaan välttämättä ole tavoiteltava tilanne, sillä lisääntynyt työssäkäynti viivästyttää opintoja merkittävästi.[6]

Johtopäätökset ja lausunto nollatuntisopimukset kieltävän lakiehdotuksen suhteen

Koska nollatuntisopimukset ovat sekä lainsäädännöllisesti että työmarkkinoiden käytänteinä epäselvässä tilassa, olisi nähdäkseni erittäin tärkeää pyrkiä muotoilemaan kunnollista lainsäädäntöä, joka selkeyttäisi pelisääntöjä. Nollatuntisopimusten yleistyminen kertoo työelämän prekarisaatiosta ja muutoksesta, mahdollisesta työssäkäyvien köyhien määrän lisääntymisestä sekä yleisemmästä järjestäytynyttä työvoimaa murtamaan pyrkivästä poliittisesta tendenssistä. Näistä kaikki ovat omalla tavallaan ongelmallisia asioita, mutta erityisen ongelmallista on työntekijöiden neuvotteluaseman ja suojelun heikentyminen työmarkkinoilla. Siksi katson, että nollatuntisopimusten kieltäminen lailla noudattaisi nykyaikaan mukautuvalla tavalla Suomen perustuslain 18 pykälän kirjausta, sekä edesauttaisi perustuslain 19 pykälän toteutumista.[7] Vaikka nollatuntisopimusten aiheuttamassa hankalimmassa työmarkkinatilanteessa onkin nykyisin vain noin 30 000 - 40 000 ihmistä, on tämäkin määrä jo riittävä lain säätämiseksi. Epämääräisessä ja epävarmassa työmarkkina-asemassa olevan työvoimajoukon vakiintuminen ja kasvaminen Suomessa ei ole toivottavaa.

[6] Aho, Hynninen, Karhunen, Vanttaja 2012: *Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*. 26/2012.

[7] Suomen perustuslaki. Finlex. URL: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731

Lähtökohtaisesti on siis noudatettava ajatusta, jonka mukaan yhden työn täytyy mahdollistaa eläminen. Osa-aikatyön tai nollatuntisopimuksen täytyisi olla aina työntekijän tekemä, hänen elämäntilannettaan parantava, ei heikentävä valinta.

Nollatuntisopimusten ongelmallisuus erityisesti työn ja sosiaaliturvan yhdistämisessä tuo kuitenkin esiin myös sen, kuinka nykyaikaisilla muuttuvilla työmarkkinoilla pelkästään perinteiset työn ja työttömyyden kategoriat eivät ole riittäviä. Tuhannet ihmiset elävät pätkätyöllisyyden ja pätkätyöttömyyden välimaastossa. Nollatuntisopimukset kieltävän lain lisäksi olisikin tarkasteltava uudelleen myös yleisesti työlainsäädäntöä ja sosiaaliturvajärjestelmän toimintaa. Etenkin sosiaaliturvaa olisi muutettava siten, että se turvaa hyvinvointivaltion perusperiaatteiden toteutumisen myös uudenlaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa eläville ihmisille. Työnteon tulisi aina olla kannattavaa ja työnteon tulisi olla myös väylä pois työttömyyden aiheuttamasta köyhyydestä.

Nähdäkseni lakialoite on rakennettu järkevästi, sillä sen pyrkimyksenä ei ole kieltää nollatuntisopimuksia kokonaan vaan pikemminkin antaa työntekijälle valta määritellä työsopimus tarpeen mukaiseksi. Tämä ohjaisi työnantajia ensisijaisesti tarjoamaan vähintään 18-tuntia viikossa kestävää osa-aikatyötä, mutta mahdollistaisi poikkeukset työntekijän kirjallisen tahdonilmaisun myötä. On tietenkin mahdollista, että työnantajat alkavat vaatimaan normaalikäytäntönä työntekijän antamaa kirjallista tahdonilmaisua kaikessa työssä ja näin ollen nollatuntisopimusten perusongelma ei muuttuisi. Lakiehdotuksessa on kuitenkin esitetty, että työntekijä voi milloin tahansa purkaa sopimuksen ja toivomuksen 18-viikkotuntia vähäisemmästä työmäärästä ilman perusteluja, joka varmasti ehkäisee edellä esitetyn kaltaisen tilanteen muodostumisesta.

Lakiehdotuksen perustavana tavoitteena on turvata heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden tilanne ja ehkäistä heidän yksipuolista hyväksikäyttöä työmarkkinoilla. Tämä on kaikin puolin kannatettava tavoite ja Suomen olisikin nähdäkseni seurattava Uudessa-Seelannissa tehtyä nollatuntisopimukset kieltänyttä lakimuutosta mahdollisimman pian.[8]

Jyväskylässä 31.3.2016

YTT Mikko Jakonen
Yliopistonopettaja (ma.), valtio-oppi
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto

[8] MBIE 2016: *Addressing Zero-Hour Contracts*. New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment. URL : http://www.mbie.govt.nz/info-services/employment-skills/legislation-reviews/employment-standards-legislation-bill/addressing-zero-hour-contracts