YTM Veera Nuutinen

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto lakiehdotuksesta KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Käsiteltävässä kansalaisaloitteessa esitetään lisättäväksi työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Työsopimuksessa tulee olla sovittu säännöllinen viikoittainen suoritettavaksi tarkoitettu työaika.

Lisäksi ehdotuksessa esitetään lisättäväksi 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.

Mikä on nollatyösopimus?

Nollatyösopimuksella tarkoitetaan monenlaisia työsopimuksia, joissa on vaihteleva työaika. Nollatyösopimuksia tai työntekijän vähimmäistyöaikaa ei ole määritelty Suomen lainsäädännössä. Ne ovat syntyneet joidenkin työnantajien sopimuskäytännössä.

Kansalaisaloitteen lakiesityksessä tarkoitettu nollatyösopimus on työsopimus, jossa työntekijän vähimmäistyöaika on 0 tuntia. Sopimuksen enimmäistyöaika voi olla 40 tuntia viikossa tai vähemmän. Tunnetaan myös nollatyösopimuksia, joissa työajan on sovittu olevan ”enintään” tietty tuntimäärä, ja vähimmäistyöaikaa ei määritellä. Sopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräaikainen työsopimuslain mukaisin perustein. Tällaisella työsopimuksella on mahdollista kiertää useita työlainsäädännön työntekijää suojelevia säännöksiä.

Joissakin työehtosopimuksissa on rajoitettu nollatyösopimusten käyttöä. Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimus 2015–2017 velvoittaa kirjaamaan työsopimukseen ja työvuoroluetteloon

työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan. Keskimääräinen viikkotyöaika ei tällöin voi olla 0 tuntia viikossa, sillä silloin työntekijällä ei olisi koskaan töitä[1].

Tilastokeskus tilastoi nollatyösopimuksia ensimmäistä kertaa vuonna 2014. Tutkimustuloksen mukaan nollatyösopimuksella työskenteli keskimäärin 83 000 suomalaista eli 4 prosenttia kaikista työntekijöistä[2].

Työnantajat ovat esittäneet julkisuudessa, että nollatyösopimuksista suurin osa syntyy työntekijöiden aloitteesta. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan nollatyösopimuksia ei kuitenkaan yleensä tehdä työntekijöiden tarpeista käsin, vaan aloite tulee työnantajalta[3].

Työlainsäädännön tulee taata kaikille työntekijöille sama suojelun taso

Työoikeudellinen lainsäädäntö rakentuu työntekijän suojelun periaatteelle. Lainsäädännön on tarkoitus suojella työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää.

Työntekijän suojelun periaate ilmenee pakottavina säännöksinä, jotka koskevat esimerkiksi työaikaa, työnteko-olosuhteita ja työsuhteen päättämismenettelyä. Pakottavista säännöksistä ei voida sopia työehtosopimuksella toisin[4].

Koska työlainsäädännössä ei ole säännöksiä vähimmäistyöajasta, niin sanotulla nollatyösopimuksella on voitu kiertää työntekijän suojelemiseksi annettuja säännöksiä. Työlainsäädännön puutteiden ja työnantajien sopimuskäytännön seurauksena nollatyösopimuksella työskentelevät joutuvat kamppailemaan monenlaisten ongelmien kanssa.

Kun työsopimuksen vähimmäistyöaika on ollut nolla tuntia viikossa, työntekijän työsuhde on voinut päättyä odottamatta ilman irtisanomismenettelyjä, irtisanomisperustetta, irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa. Työnantaja on myös voinut lyhentää työaikaa ilman irtisanomisperustetta tai yhteistä sopimusta[5].

Työnantaja on voinut jättää nollatyösopimuksella työskentelevien työvuorolistat laatimatta tai laatia ne puutteellisesti. Tämä vaikuttaa muun muassa sairausajan palkan maksamiseen.

---

[1] Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.5.2014–31.1.2017.
[2] SVT 2015.
[3] TEM raportteja 33/2013.
[4] Ks. mm. Huttula 2010, 141.
[5] Haapalainen 2015. Journalisti-lehti kertoi numerossa 3/2015 nollatyösopimuksella työskennelleestä toimittajasta, jonka työsuhde päättyi työnantajan ilmoituksella. Toimittaja työskenteli määräaikaisella sopimuksella MTV Uutisissa. Kun työsopimus päättyi, hän solmi 0–37,5 viikkotunnin työsopimuksen MTV:lle vuokratyövoimaa välittävän Nouhau Professionalsin kanssa. MTV:llä oli tuolloin voimassa rekrytointikielto. Toimittaja ehti työskennellä MTV:llä Nouhaun kautta nollatyösopimuksella noin kaksi vuotta, kunnes hänelle ilmoitettiin, että työvuoroja ei kahden kuukauden päästä enää ole luvassa. Työntekijää ei tarvinnut irtisanoa, koska nollatyösopimus ei taannut töiden jatkumista. MTV oli perustellut nollatyösopimuksilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden käyttöä sillä, että kyse oli vuorojen paikkaajista. Todellisuudessa vuokratyö oli kuitenkin ollut pitkäkestoista ja vuokratyövoimaa oli käytetty silloin, kun yhtiössä oli ollut rekrytointikielto.

Työnantaja on voinut myös vähentää aiemmin säännöllisesti työskennelleen työntekijän työvuoroja, jos työntekijä on sairastunut tai tullut raskaaksi[6]. Nollatyösopimuksella työskentelevän ei ole mahdollista kieltäytyä tarjotuista työvuoroista, jos hän on suostunut työsopimuksessa tekemään lisätyötä. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus olla tarjoamatta töitä työntekijälle[7].

Vähimmäistyöajan puuttuminen nollatyösopimuksesta aiheuttaa työntekijöille epävarmuutta työn jatkumisesta ja toimeentulosta. Nollatyösopimuksella työskentelevä ei voi ennakoida, milloin työt loppuvat tai alkavat, tai paljonko ovat seuraavan kuukauden tulot.

Merkittävä osa nollatyösopimuksilla tehtävästä työstä on vastentahtoista osa-aikatyötä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 kaikista nollatyösopimuksella työskentelevistä työntekijöistä noin 30 prosenttia olisi toivonut lisää työtä[8].

Osa-aikainen työ nollatyösopimuksella ei aina riitä turvaamaan työntekijän toimeentuloa. Vanhentuneen sosiaaliturvajärjestelmän yhteensovittaminen pienten palkkatulojen kanssa on usein taloudellisesti kannattamatonta ja epävarmaa.

Todellisen irtisanomissuojan puuttuminen asettaa nollatyösopimuksella työskentelevän erityisen haavoittuvaan asemaan: työntekijä ei välttämättä uskalla vaatia oikeuksiaan oikeusteitse, kun uhkana on työsuhteen äkillinen päättyminen ilman irtisanomisperustetta ja irtisanomismenettelyä. Esimerkiksi vuokratyöntekijän työhönkutsut ovat voineet lakata, kun työntekijä on ollut yhteydessä ammattiliittoon työsuhteen epäkohdista[9].

Esitykseni työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

- **Esitän, että valiokunta hylkää kansalaisaloitteen KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla.**

- **Esitän, että työsopimuslakiin kirjataan, että työsopimuksessa tulee olla sovittu keskimääräinen viikkotyöaika.**

- **Esitän, että työaikalakiin kirjataan, että työntekijän työvuoroluetteloon tulee merkitä jokaisen työviikon keskimääräinen viikkotyöaika. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.**

[6] 74. TEM raportteja 33/2013, 13; Kaukonen 2015. Seurassa haastateltiin 19.2.2015 nollatyösopimuksella elintarviketehtaassa työskennellyttä työntekijää, jonka työtunnit vähenivät äkillisesti tämän jäätyä raskauspahoinvoinnin takia pitkälle sairauslomalle. Ennen sairastumista työntekijälle oli tarjottu töitä joka päivä, sairausloman jälkeen enää 1–2 päivänä viikossa. Työntekijä epäili työvuorojen vähentämisen syyksi raskauttaan ja ulkomaalaisuuttaan. Seuran haastatteleman tasa-arvovaltuutetun mukaan puolet hänelle tulleista yhteydenotoista koskee epävarmaa työtilannetta tai nollatyösopimusta yhdistettynä raskauteen ja perhevapaisiin. Tasaarvovaltuutetun mukaan nollatyösopimuksella työskentelevän työtunteja ryhdytään usein vähentämään, jos raskaus alkaa näkyä.
[7] TEM raportteja 33/2013, 11; Mäkinen 2014.
[8] SVT 2015.
[9] Viitala ym. 2006, 144.

Perustelut:

Niin työnantajilla kuin työntekijöilläkin on erilaisia tarpeita työhön, jossa viikkotyöaika vaihtelee, ja jossa työvuoroista voidaan sopia tarpeiden mukaan. Työlainsäädännön puitteissa on oltava mahdollista tehdä ja teettää työtä, jossa viikoittainen työaika vaihtelee.

Työajan tulee perustua työvoiman tarpeeseen. Lain on mahdollistettava osa-aikatyön teettäminen ja tekeminen myös silloin, kun työvoiman tarve on vähemmän kuin 18 viikkotuntia.

Kansalaisaloitteessa vähimmäistyöajaksi lienee ehdotettu 18 viikkotuntia siksi, että vähintään 18 tunnin työ viikossa kerryttää työttömyyspäivärahaa. Työttömyyspäivärahan piirin pääsyä tulee helpottaa muilla keinoilla kuin säätämällä työntekijän vähimmäistyöajaksi 18 tuntia.

Työaikajoustojen on toteuduttava niin, ettei työlainsäädännön pakottavia säännöksiä voida kiertää. Jotta kaikkien työntekijöiden samantasoinen suojelu ja oikeusvarmuus voidaan taata, työoikeudellinen lainsäädäntö tulee päivittää ajantasaiseksi siten, että sellaiset työsopimukset eivät ole mahdollisia, joissa vähimmäistyöaika on nolla tuntia.

Kun työsopimuslaki määrää, että työsopimuksessa tulee olla sovittu keskimääräinen viikoittainen työaika, ja työaikalaki edellyttää keskimääräisen työajan kirjallista seurantaa, työntekijän vähimmäistyöajan on oltava aina enemmän kuin 0 tuntia.

Työlainsäädännön muutosten seuraukset

Työntekijöiden työsuhdeturva paranisi työlainsäädännön edellyttämälle tasolle, kun laissa säädettäisiin, että työsopimuksessa tulee olla sovittu keskimääräinen viikoittainen työaika, jonka toteutumista tulee seurata kirjallisesti. Työnantaja ei enää voisi yksipuolisesti vähentää työntekijän työaikaa 0 tuntiin viikossa. Työntekijän irtisanomisessa ja lomauttamisessa tulisi käyttää lain edellyttämiä menettelyjä. Jos työnantaja ei ole laatinut työvuoroluetteloa, määräytyisi työntekijän palkka keskimääräisen viikkotyöajan mukaan esimerkiksi tämän sairastuessa.

Lakimuutosten jälkeen olisi edelleen mahdollista solmia työsopimuksia, joissa työntekijän viikoittainen työaika vaihtelee.

Lisäksi lyhyissä sijaisuustarpeissa olisi edelleen mahdollista solmia tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus eli niin sanottu TTT-sopimus työsopimuslain mukaisin määräaikaisuusperustein.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus on tarkoituksenmukainen silloin, kun työvoiman tarve on vähäinen. Sopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota työntekijälle työvuoroja, joista jokainen muodostaa lyhyen määräaikaisen työsuhteen. Työsuhteiden määräaikaisuuteen tulee olla työsopimuslain mukainen peruste, kuten sijaisuus. Varsinainen työsuhde syntyy vasta, kun työntekijä ottaa työkeikan vastaan, eikä työsuhde ole voimassa työvuorojen välillä.

YHTEENVETO ESITYKSISTÄ:

Esitän, että valiokunta hylkää lakiehdotuksen KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla.

Esitän seuraavia lakimuutoksia:

Työsopimuslain muutos:

- **Työsopimuksessa tulee olla sovittu keskimääräinen viikkotyöaika.**

Työaikalain muutos:

- **Työntekijän työvuoroluetteloon tulee merkitä jokaisen työviikon keskimääräinen viikkotyöaika. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.**

Helsingissä 15.2.2017

Veera Nuutinen

Lähteet

Haapalainen, Manu (2015) Ikuinen epävarmuus. Journalisti 3/2015.
http://www.journalisti.fi/artikkelit/2015/3/ikuinen-epvarmuus/

Huttula, Tapio (2010) Mistä on kysymys? Uusi työelämä haastaa lainsäädännön. Teoksessa: Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna: Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere, s. 141–153.

Kaukonen, Hertta-Mari (2015) Nollatyösopimuslainen ei synnytä, ei rettelöi ja tyytyy armotunteihin. Seura 19.2.2015.
http://seura.fi/puheenaihe/ajankohtaista/nollatyösopimuslainen-ei-synnyta-ei-retteloi-ja-tyytyy-armotunteihin/

Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.5.2014–31.1.2017.

Mäkinen, Topias (2014) Nollatyösopimus ja työntekijän työoikeudellinen asema. Pro Gradu -tutkielma. Helsingin Yliopisto. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44921/Gradu%20TopiasM.pdf?sequence=1

Nuutinen, Veera (2015) Nollatyösopimukset, työntekijän suojelu ja toimeentulo.
http://vasemmistofoorumi.fi/uusi/wp-content/uploads/2016/08/nollatyosopimukset_netti.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2015) Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html

TEM raportteja 33/2013 (2013) Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/ files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö.