

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Nollasopimusten kieltäminen lailla

JOHDANTO

Vireilletulo

Nollasopimusten kieltäminen lailla (KAA 5/2015 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- aloitteen tekijöiden edustaja Mika Kolehmainen
- aloitteen tekijöiden edustaja Sirpa Leppäkangas
- hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Timo Meling, työ- ja elinkeinoministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- erikoistutkija Anna Pärnänen, Tilastokeskus
- varatoimitusjohtaja Ali Omar, Med Group Oy
- toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen, Opteam
- työmarkkinajohtaja Nina Meincke, S-ryhmä
- tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA
- toiminnanjohtaja Heikki Pursiainen, Ajatuspaja Libera
- lakimies Jaana Meklin, Akava ry
- asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- puheenjohtaja Juri Aaltonen, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry
- asiantuntija Jukka Arppe, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry
- työmarkkinajohtaja Anna Lavikkala, Kaupan liitto ry
- lakimies Janne Kiiskinen, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- työaika- ja palkkausjärjestelmäasiantuntija Sirpa Leppäkangas, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- toimitusjohtaja Tuomas Mänttari, Sosiaalialan Työnantajat ry
- erityisasiantuntija Anne Perälähti, SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
- päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Merja Hyvärinen, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- koordinaattori Hanna Sauli, Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry
- työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén, Suomen Yrittäjät ry
- lakimies Niina Nurminen, Tehy ry
- lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

- Assistant Secretary Tom Buckley, Unite Union
- yhteiskuntatieteiden tohtori Mikko Jakonen
- työoikeuden professori Seppo Koskinen
- yhteiskuntatieteiden maisteri Veera Nuutinen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Henkilöstöratkaisu Extraajat Oy
- Suomen Olympiakomitea
- Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry
- Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry

Julkinen kuuleminen

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta järjesti 30 päivänä maaliskuuta 2016 kansanedustajille ja tiedotusvälineille sekä verkkolähetyksen kautta yleisölle suunnatun julkisen kuulemistilaisuuden, jossa kuultavina olivat edellä mainituista asiantuntijatahoista aloitteen tekijöiden edustajat, edustajat työ- ja elinkeinoministeriöstä, Tilastokeskuksesta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, Akava ry:stä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:stä ja Suomen Yrittäjät ry:stä.

KANSALAISALOITE

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

Työsopimuksessa tulee olla sovittu säännöllinen viikoittainen suoritettavaksi tarkoitettu työaika.

Samalla tulee aloitteen mukaan 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 lisätyöntekijöitä tarvitessaan tarjottava näitä töitä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöille, kuten työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 5 §:ssä säädetään.

Aloitteen tarkoituksena on ns. nollatuntisopimusten kieltämisellä ja 18 tunnin viikoittaisella vähimmäistyöajalla turvata osa-aikatyötä tekevien asema ja oikeudet ottaen kuitenkin huomioon joustavuus työntekijän näkökulmasta.

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Nykytila

Vähimmäistyöajasta ei ole määräyksiä laissa, vaan työsopimuksessa voidaan vapaasti sopia työajasta ja siitä, että työaika vaihtelee tietyn tuntimäärän puitteissa. Työaika voi sopimuksessa olla esimerkiksi nollassa 40 tuntiin viikossa, ja työnantaja voi tarjota työntekijälle työtä vaihtelevan määrän tai ei ollenkaan. Tällaisia sopimuksia kutsutaan ns. nollatyösopimuksiksi tai vaihtelevan työajan sopimuksiksi ja niissä työskenteleviä esimerkiksi ekstraajiksi tai tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi.

Tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan noin 83 000 palkansaajalla oli oman ilmoituksensa mukaan nollatuntisopimus vuonna 2014. Tämä on noin 4 % kaikista palkansaajista. Osa-aikaisesti työskenteleviä opiskelijoita heistä oli 30 000, joista enemmistö (63 %) oli naisia. Opiskelijoista noin 80 % ei kaivannut lisätunteja. Noin 21 000 palkansaajan ryhmä työskenteli niin ikään osa-aikaisesti, mutta he pitivät ansiotyötä pääasiallisena toimintanaan ja 60 % heistä kaipasi lisätunteja. Myös tämä ryhmä oli naisvaltainen (68 %). Kokoaikaisesti nollasopimuksella työskenteli 24 000 henkilön ryhmä, joista pääosa oli miehiä (60 %). Näiden ryhmien ulkopuolelle jäävien 10 000 nollatuntisopimuksella työskentelevän joukossa oli muun muassa itseään työttöminä pitäviä, joiden työtuntien määrä oli hyvin vähäinen, päätoimenaan omia lapsiaan hoitavia sekä kokoaikaisesti työskenteleviä opiskelijoita.

Työnantajien mukaan yleisimmät syyt nollatuntisopimusten ja osa-aikaisten työsuhteiden käyttämiseen liittyvät työvoimatarpeen vaihteluun, joka puolestaan on seurausta kysynnän vaihtelusta suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Ruuhkahuippuina tarvittavan työvoiman saaminen varmistetaan usein siten, että palkkalistoilla on työntekijöitä, jotka tulevat työhön vain kutsuttaessa. Tällaisia työntekijöitä tarvitaan täyttämään myös muita tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoimatarpeita, kuten vakituisten työntekijöiden poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Pienten yritysten tarpeet vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyvät usein siihen, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti. Usein työntekijä tarvitaan tarjolla olevaan työtehtävään nopeasti.

Työntekijöille nollatuntisopimus on tarkoituksenmukainen silloin, kun sen ansiosta voidaan helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun tai lastenhoidon yhteensovittamista. Myös eläkkeellä oleville tai satunnaisten lisäansioden hankkijoille nollatuntisopimus voi antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen sopii.

Nollatuntisopimuksella työskentely toteutuu eri työntekijöillä hyvin eri tavoilla. Työnantaja saattaa tarjota nollatuntisopimuksen perusteella säännöllisesti työtä esimerkiksi 16 tuntia viikossa, mutta on myös mahdollista, että työntekijälle tarjotaan vain yksittäisiä ja lyhyitä työrupeamia satunnaisesti ja yksittäisten työjaksojen pituudet vaihtelevat tai että työntekijälle ei tarjota tunteja lainkaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

Nollatuntisopimusten epäkohtia

Taloudellinen epävarmuus

Nollatuntisopimuksella työskentelyyn liittyy monia epäkohtia, joista työntekijän taloudellinen epävarmuus ja työnantajan mahdollisuus kiertää työntekijän suojaksi tarkoitettuja säännöksiä ovat vakavimpia.

Monet työntekijät ottavat vastaan osa-aikatyötä tai työtä nollatuntisopimuksella vain, koska vakituista kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Nollatuntityösopimus ei aina takaa työntekijälle varmaa toimeentuloa, eikä työntekijällä ole myöskään riittävää mahdollisuutta ennakoida tulotasoaan. Taloudellisen epävarmuuden lisäksi nollatuntityösopimuksella työskentely vaikeuttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, koska nollatuntisopimustyössä on tavallista, että työ on otettava vastaan lyhyellä varoitusajalla.

Nollatuntisopimuksen päättyminen

Nollatuntisopimuksessa työnantajalla on oikeus olla tarjoamatta työtä joko ollenkaan tai tarjota sitä vaihteleva määrä. Tapauksissa, joissa työnantaja on tarjonnut työtä vain harvoin tai ei ollenkaan, on ollut epäselvää, onko työsopimus edelleen voimassa vai onko se lakannut. Laissa ei ole säännöksiä työsuhteen "lakkaamisesta" tai "purkautumisesta" niissä tilanteissa, joissa työtunteja ei nollatuntisopimuksen perusteella ole tarjottu. Valiokunta huomauttaa, että työsopimuksen päättymiseen ei vaikuta se, tarjoaako työnantaja töitä vai ei.

Nollasopimukseen liittyvistä työoikeudellisista ongelmallisista piirteistä keskeisin onkin työnantajan mahdollisuus lopettaa työn tarjoaminen pysyvästi ilman erityistä normaaliin työsuhteeseen liittyvää päättämistointia. Muodollisesti työsopimus jää voimaan, vaikka työsuhteen keskeinen ominaisuus — työn tekeminen vastiketta vastaan — on lakannut. Tämä työnantajan mahdollisuus vaarantaa useita työntekijän suojaksi säädettyjä oikeuksia. Tällaisia ovat mm. irtisanomis säännökset ja työntekijän oikeus saada irtisanomisajan palkka. Työnantaja voi välttää myös äitiys- ja sairausajan palkan maksamisen, samoin kuin kiertää koeaikasäännöksiä, lomautussäännöksiä sekä säännöksiä määräaikaisten työsuhteiden perusteista.

Valiokunta edellyttää, että vaihtelevan työajan järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta valmisteltaessa nollatuntisopimuksen irtisanomiseen liittyvä sääntelytarve arvioidaan ottamalla huomioon työsuhteen päättymiseen nykyisin liittyvät oikeusturvaongelmat. (*Valiokunnan lausumaehdotukset 1 ja 3*)

Työvuoro- ja lisätyöjärjestelyt

Työaikalain (605/1996) 17 §:n mukaan lisätyö on työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja sovitun työajan lisäksi, mutta siten, että työaika ei ylitä laissa säädettyä, paikallisesti sovittua taikka poikkeuksellista säännöllistä työaika. Lisätyö voi olla kyseessä silloin, kun säännöllinen työaika on lyhyempi kuin jokin työaikalaisissa tarkoitettu säännöllinen työaika. Näin on esimerkiksi kaikkien osa-aikatyötä tekevien kohdalla. Lisätyötä voi teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Jos työntekijä on antanut suostumuksen lisätyön te-

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

kemiseen jo työsopimuksessa, hän voi kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä vain perustellusta syystä.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen työjakson alkamista. Ilmoitetut työvuorot sitovat työnantajaa ja työntekijää. Työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työvoimatutkimuksen mukaan nollatuntisopimuksen perusteella työskentelevistä 32 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti. Tämä viittaa siihen, että nollatuntisopimuksia käytetään myös työssä, joka on luonteeltaan tosiasiallisesti kokopäiväistä ja jatkuvaa työtä.

Nollatuntisopimuksella työskenteleville työntekijöille ei aina laadita työvuoroluetteloa etukäteen. Näin toimittaessa nollatuntisopimuksella työskentelevät muodostavat työnantajalle vakituisen varalla olevan työntekijäreservin. Työntekijälle nollatuntisopimuksella työskentely yhdistettynä lisätyövelvollisuuden muodostuu käytännössä säännölliseksi varallaoloksi, mikä saattaa aiheuttaa työntekijälle hankalia tilanteita, koska hänen tulee sitoumuksensa vuoksi ottaa työvuoro vastaan lyhyellä varoitusaajalla henkilökohtaisista ajankäyttösuunnitelmista riippumatta.

Työsopimuksen työaikaehdon sitovuuden tulisi olla velvoittavuuden osalta tasapainoinen työsuhteen osapuolten kesken. Työntekijän kieltäytyminen tarjotusta työstä voi kuitenkin muodostaa työnantajalle viime kädessä oikeuden purkaa työsopimus, vaikka samassa työsuhteessa työnantaja voi harkintansa mukaan tarjota työtä tai olla tarjoamatta työtunteja. Työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä voi siten nollatuntisopimuksessa helposti muodostua laajemmaksi kuin työnantajan velvollisuus tarjota työtä.

Valiokunta edellyttää, että työaikalain kokonaisuudistuksen yhteydessä arvioidaan tarve muuttaa työvuoroluetteloa ja lisätyösuostumusta koskevia työaikalain säännöksiä vastaamaan nollatuntisopimukseen liittyviä erityistarpeita. Lisäksi tulee arvioida työsopimuksen ehdoista annettavan selvityksen vähimmäissisällön lisäsääntelyn tarve. (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*)

Työajan vakiintuminen

Keskeinen nollatuntisopimuksissa epävarmuutta aiheuttava seikka on työajan vakiintumista koskevan sääntelyn vajavaisuus ja vaikeus. Epäselvää on, millä edellytyksillä ja missä ajassa työaika voi vakiintua työsuhteen ehdoksi, sillä myös asiaa koskeva oikeuskäytäntö on vähäistä ja täsmennytöntä. Työajan vakiintumisella on vaikutusta mm. sairausajan palkan ja työnteon estymisen ajalta maksettavan palkan suuruuteen sekä työsuhteen päättämisen edellytyksiin ja irtisanomisajan palkan määräytymiseen. Joillakin aloilla on työehtosopimuksilla sovittu säännöllisin väliajoin tehtävästä tarkastelusta, jossa työsopimuksessa sovittua työaikaa verrataan toteutuneeseen työaikaan ja toteutuneen työajan ollessa työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi työaika sovitaan toteutuneen työajan mukaan. Vastaavaa velvollisuutta ei ole säädetty laissa. Valiokunta edellyttää, että työaikalainsäädännön uudistuksen yhteydessä hallitus selvittää, voidaanko työajan vakiintumisesta säätää työntekijän ja työnantajan tarpeet huomioivalla tavalla. (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*)

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

Työttömyysturva ja vaihteleva työaika

Nollatuntisopimustyön ja työttömyysturvan sekä muun sosiaaliturvan yhteen sovittaminen on osoittautunut työntekijän kannalta ongelmalliseksi. Työvoimaviranomainen ei saadun selvityksen mukaan yleensä ole pitänyt työn vähäisyyttä pätevänä syynä erota työstä. Henkilölle, joka on irtisanonut nollatuntisopimuksen, koska hänelle on tarjottu töitä vain vähän tai ei ollenkaan, on siten voitu asettaa korvaukseton määräaika eli ns. karenssi, vaikka hän on tosiasiallisesti työtön tai hänen asemansa on lähes työttömyyteen verrattavissa. Myös työssäoloehdon täyttyminen on vaihtelevan työajan työssä vaikeaa. Jos työtunteja kertyy alle 18 tuntia viikossa, työntekijän työssäoloehto ei täyty, vaikka hänellä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Työtulojen vaihtuessa työntekijä joutuu sosiaaliturvaa saadakseen myös toimittamaan aina uuden selvityksen tuloistaan. Tulotietojen käsittelyn pitkittyminen voi johtaa taloudellisen tilanteen kiristymiseen. Valiokunta edellyttää, että vaihteleva työaika ja työttömyysturva sekä muu sosiaaliturva soviteetaan yhteen työntekijän kannalta kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. (*Valiokunnan lausumaehdotus 3*)

Kilpailevan toiminnan kieltö

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä säädetään kilpailevan toiminnan kiellosta ja 3 luvun 5 §:ssä kilpailukieltosopimuksesta. Kilpailukieltosopimus voi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle kertyy vastaavanlaista tietotaitoa tai teknistä osaamista. Saadun selvityksen mukaan kilpailukieltotehtoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa, jolloin tällaiseen sopimukseen sidottu työntekijä ei voi tehdä töitä toiselle työnantajalle, vaikka hänelle tarjottaisiin työtunteja vain vähän. Valiokunta huomauttaa, että kilpailukiellot eivät aina ole päteviä. Kilpailukiellolla ei pyritä estämään työntekijää tekemästä ammattinsa mukaista työtä vapaa-aikanaan toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa, jos hän ei tällä työllään ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen. Valiokunta pitää tärkeänä, että kilpailevan toiminnan kiellon käytön edellytyksistä tiedotetaan tehokkaasti työnantajille ja työntekijöille. Valiokunta edellyttää myös, että hallitus arvioi kilpailevan toiminnan kiellon lisäsääntelyn tarpeen. (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*)

Työnantajien kilpailutilanne

Nollatuntisopimusten sääntelemätön käyttäminen vaikeuttaa yritysten välisen reilun kilpailun toteutumista. Osa yrityksistä saattaa käyttää normaalien vähimmäistyöajan sisältävien työsopimusten sijasta pääsääntöisesti nollatuntisopimuksia. Tämä vääristää kilpailua, sillä tällaisen yrityksen on mahdollista loukata työntekijöiden oikeuksia esimerkiksi lyömällä laimin irtisanomismenettelyn ja palkanmaksuvelvollisuuden. Valiokunta edellyttää, että vaihtelevaa työaikaa koskevien työsopimusten kilpailutilannetta vääristäviin vaikutuksiin kiinnitetään lainvalmistelun yhteydessä erityistä huomiota. (*Valiokunnan lausumaehdotus 4*)

Kansalaisaloitteen arviointia

Valiokunta pitää ymmärrettävänä aloitteen taustalla olevaa huolta nollatuntisopimuksilla työtä tekevien henkilöiden työsuhteen ehtojen ja toimeentulomahdollisuuksien sekä työttömyysturvan

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

turvaamisesta ja katsoo, että nollatuntisopimukseen liittyy työntekijän kannalta monia ongelmallisia tekijöitä, joihin tulee pyrkiä löytämään ratkaisu joko lainsäädännöllä tai muilla keinoilla.

Kansalaisaloitteen varsinaisena tavoitteena on nollatuntisopimusten kieltäminen työsopimuslaila. Lisäksi kansalaisaloitteessa ehdotetaan, että työaikalaisissa kiellettäisiin sellainen työnantajaaloitteinen osa-aikatyö, jonka säännöllinen työaika on alle 18 tuntia viikossa. Kielto koskisi siten myös kiinteään viikkotyöaikaan perustuvia osa-aikatöitä. Valiokunta toteaa, että työaikalakiin ehdotetun muutoksen vaikutukset ovat työsopimuslakiin ehdotettua huomattavasti laajemmat. Valiokunta huomauttaa, että on monia tilanteita, joissa yrittäjällä on tarve teettää työtä vähemmän kuin 18 tuntia viikossa, ja katsoo, ettei sellaisen työn teettämistä tule lainsäädännöllä estää. Myös monet työntekijät haluavat työtä lyhyemmäksi ajaksi kuin 18 tuntia viikossa. Edellä esitetyn perusteella valiokunta katsoo, että kansalaisaloitteessa ehdotetut muutokset eivät ole tarkoituksenmukaisia, ja ehdottaa, että lakiehdotukset hylätään.

Kansalaisaloitteen ehdotus nostaisi työvoimakustannuksia tapauksissa, joissa työvoiman tarve on alle 18 tuntia viikossa. Sillä saattaisi olla kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja vähentävä vaikutus. Valiokunta toteaa, että alle 18 viikkotunnin sopimusten kieltäminen saattaisi ohjata työnantajat käyttämään työsopimuksen korvaavia keinoja työn teettämiseksi tai vaihtoehtoisesti supistamaan tältä osin toimintaansa. Vähäinen työvoimatarve katettaisiin omalla työllä tai vuokratyöllä, tai työntekijäasemassa olevat henkilöt siirtyisivät tekemään työtä yksinyrittäjinä. Pahimmassa tapauksessa työtä jätettäisiin taloudellisesti kannattamattomana teettämättä kokonaan.

Valiokunta pitää tärkeänä, että työsopimus on vastaisuudessakin käyttökelpoinen osapuolten edut ja oikeudet turvaava tapa toisaalta tehdä työtä vain vähäisiä määriä kerrallaan ja toisaalta kattaa myös vähäistä ja satunnaista työvoimatarvetta. Valiokunta edellyttää, että vaihtelevan työaikaehdon sisältävien sopimusten tarkennetulla sääntelyllä ei estetä sopimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti, ja silloin, kun se on molempien osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukainen. (*Valiokunnan lausumaehdotus 5*)

Nollatuntisopimusten käytön pelisääntöjä selvittävä työryhmä

Työ- ja elinkeinoministeriö on 15.11.2016 asettanut työryhmän selvittämään nollatuntisopimusten pelisääntöjä. Työryhmän tehtävänä on muun muassa arvioida mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen silloin, kun työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomalla tavalla. Työryhmän tulee työskennellä yhdessä kesäkuun loppuun 2017 toimivan työaikalakityöryhmän kanssa. Lisäksi työryhmän tulee nollatuntisopimuksia käsittelevissä kysymyksissä toimia yhteistyössä työttömyysturvalainsäädännön karensseja selvittävän työryhmän kanssa. Työryhmän on määrä saada työnsä valmiiksi maaliskuun loppuun mennessä.

Valiokunta pitää nollatuntisopimusten pelisääntöjen selvittämistä tarpeellisena. Valiokunta pitää tärkeänä, että työryhmä huomioi kansalaisaloitteessa esiin tuodut epäkohdat ja niiden korjaamisen. Valiokunta korostaa, että mahdolliset muutosehdotukset on tarpeen sovittaa yhteen työaikalakityöryhmän työn kanssa ja tarvittaessa tähän on työryhmälle on varattava lisäaikaa.

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

Valiokunta pitää tarkoituksenmukaisena arvioida, missä määrin nykyinen lainsäädäntö luo riittävät puitteet nollatuntisopimusten käytölle ja missä määrin koettuihin epäkohtiin voidaan puuttua valvonnan ja riittävän tiedottamisen avulla. Valiokunta korostaa, että samanaikaisesti työmarkkinoiden sääntelyn kehittämisen kanssa tulee tehdä vaihtelevien työaikajärjestelyjen edellyttämät muutokset työttömyysturvaan siten, että aidosti ilman työtä oleva henkilö säilyttää oikeutensa työttömyysturvaan.

Johtopäätös

Valiokunta ehdottaa kansalaisaloitteeseen sisältyvien lakiehdotusten hylkäämistä. Valiokunta kuitenkin edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin kansalaisaloitteessa esille tuotujen epäkohtien ratkaisemiseksi joko valmistelemalla tarvittavat muutokset lainsäädäntöön tai lakien toimeenpanoa tehostamalla, ja ehdottaa, että eduskunta hyväksyy viisi lausumaa.

PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hylkää kansalaisaloitteeseen KAA 5/2015 vp sisältyvät lakiehdotukset.

Eduskunta hyväksyy viisi lausumaa. (Valiokunnan lausumaehdotukset)

Valiokunnan lausumaehdotukset

- 1. Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota työn aloittamiseen, tekemiseen ja päättymiseen liittyviin oikeusturvaongelmiin ja säädöstarpeisiin, huomioiden samalla myös työsopimus- ja työttömyysturvalainsäädännön mahdolliset muutostarpeet.*
- 2. Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus arvioi lisäsääntelyn tarpeen erityisesti seuraavien asioiden osalta: työsuhteen alkaessa solmittavan työsopimuksen ja sen ehtoista työntekijälle annettavan selvityksen vähimmäissisältö, työvuoro- ja lisätyöjärjestelyt ottaen huomioon työntekijän mahdollisuus riittävään lepoon, sairausloma- ja eläke-ehdot vaihtelevan työajan järjestelyissä sekä työntekijän ja työnantajan oikeusturva vaihtelevan työaikaehdon sopimuksen loppuessa. Lisäksi tulee selvittää lisäsääntelyn tarve kilpailevan toiminnan kiellossa sekä se, voidaanko työajan vakiintumisesta säätää työntekijän ja työnantajan tarpeet huomioivalla tavalla.*
- 3. Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta työttömyysturva ja muu sosiaaliturva sovitetaan yhteen vaihtelevan työajan kanssa työntekijän kannalta kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.*

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp

4. *Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota vaihtelevaa työaikaa koskevien sopimusten kilpailutilannetta vääristäviin vaikutuksiin.*
5. *Eduskunta edellyttää, että tarkennetulla sääntelyllä ei estetä vaihtelevan työajan sopimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti, ja silloin, kun se on molempien osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukaista. Sääntelyn muutokset eivät myöskään saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja.*

Helsingissä 14.3.2017

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
jäsen Teuvo Hakkarainen ps
jäsen Hannakaisa Heikkinen kesk
jäsen Reijo Hongisto ps
jäsen Niilo Keränen kesk
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok
jäsen Leena Meri ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Veronica Rehn-Kivi r
jäsen Eero Suutari kok
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Juhana Vartiainen kok
jäsen Eerikki Viljanen kesk
varajäsen Antero Laukkanen kd (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp
Vastalause

VASTALAUSE

Perustelut

Me allekirjoittaneet edustajat yhdymme mietinnön nollatuntisopimusten ongelmien kuvaukseen ja viittaamme valiokunnan mietinnössä esittämiin perusteluihin ja nykytilan kuvaukseen sekä luetteloön havainnoista nollatuntisopimuksiin liittyvistä epäkohdista.

Pidämme kuitenkin valiokunnan linjaa liian ponnettomana toimenpiteiltään suhteessa kuulemissa ja asiantuntijalausunnoissa havaittuihin vakaviin epäkohtiin. On muistettava, että tutkimuksen mukaan peräti 83 000 ihmistä työskenteli nollatuntisopimuksella vuonna 2014. Työssäkävien köyhyys lisääntyy, ja nollatuntisopimukset lisäävät sitä.

Siksi on syytä edellyttää hallitukselta käytännön toimia nyt kansalaisaloitteen kautta esiin nostettuihin ja valiokunnan käsittelyssä esiin nousseisiin epäkohtiin. Koska kaikki työ on arvokasta ja kaikki työ on tarkoitettu tehtäväksi, on hallitukselta syytä odottaa aktiivista otetta nollatuntisopimuksiin liittyvän problematiikan purkamiseksi.

Nollatuntisopimukset aiheuttavat köyhyiden lisääntymistä, koska ne omalta osaltaan luovat kannustinloukun ja sysäävät ihmisiä toimeentulotuen käyttäjiksi sekä jopa vaikeuttavat tuen maksamista. Näin on, koska todellisen työnteon ja siitä saadun palkan sekä elämiseen tarvittavan tulon kokonaisuus on sumea ja riittämätön ja usein vähäisestäkin työstä maksettavan palkan saaminen työntekijän tilille kestää usein kohtuuttoman kauan. Ruoka- ja asumismenot ovat kuitenkin joka-päiväiset ja kokoaikaisesti vakiot.

Koska valiokuntakäsittelyn aikana ei ollut löydettävissä yksimielisyyttä vaihtelevan työajan käytön riittävästä sääntelystä, esitämme mietinnön hyväksymisen yhteydessä hyväksyttäväksi viisi-kohtaista lausumaehdotusta, joka velvoittaa eduskunnan päätöksen mukaisesti hallituksen pikaisiin toimiin nyt havaittujen epäkohtien korjaamiseksi ja lakiesitysten antamiseksi eduskunnalle viimeistään syysistuntokauden 2017 alussa.

Mietintö kuvaa problematiikkaa, joka nollatuntisopimuksiin liittyy, mutta siinä ei esitetä korjauksia toimia. Siksi esitämme vastalauseen lausumaehdotukset ja niiden perustelut:

Jotta lainsäädännökset nollatyösopimusten rajoittamiseksi olisivat mahdollisia, työaikalaisissa pitää määritellä vaihtelevan työajan sopimukset (sopimukset, joissa työaika määritellään vaihteluvälinä ja työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan enemmän työtä kuin hänelle on taattu) ja tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimukset/puitesopimukset (sopimukset, joissa tehdään yksittäisiä työkeikkoja sovittujen vakioehtojen mukaisesti).

Työsopimusta solmittaessa tulee työaika sopia vastaamaan työntekijän työsuhteen aikana todellisuudessa tehtävää työaikaa. Työajaksi ei voida sopia 0 tuntia tai 0—40 tuntia, koska se ei täytä työsopimuksen ehtoja keskeisesti sovittavaksi tarkoitettujen työehtojen osalta.

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp
Vastalause

1 Nollatyösopimusten rajoittaminen (vaihteluvälimalli ja vakiintumismalli)

Lakiin lisättäisiin määräykset vaihtelevan työajan sopimuksesta eli sopimuksesta, jossa työntekijälle taattu työaika on lyhyempi kuin aika, jonka työntekijä on sitoutunut olemaan työnantajan käytettävissä.

Tästä työaikamuodosta määrättäisiin, että työsopimuksen työaika voidaan sopia vaihteluvälinä enimmillään kuukauden ja vähimmillään viikon mittaisella ajanjaksolla. Tässä vaihteluvälissä työajan enimmäismäärä saa olla enintään kaksi kertaa työajan vähimmäismäärä (Siis esim. 10—20 h/vk).

Työaikaa tulee tarkastella kalenteripuolivuosittain (1.1.—30.6. ja 1.7.—31.12.), jolloin laskettaisiin keskimääräiset tunnit tältä 6 kk:lta. Työnantaja on velvollinen korvaamaan minimitunnit alittavan työmäärän. Milloin työtä on tehty yli enimmäismäärän, on työntekijällä oikeus saada tämä määrä vahvistettua työsopimuksensa enimmäistuntimääräksi, jolloin vastaavasti minimituntienkin määrä nousee (esim. jos uusi maksimi 30, niin uusi minimi 15). Enimmäismäärän ylittäviin tunteihin ei laskettaisi hätätyötä eikä ylityönä korvattua työtä, mutta siihen laskettaisiin sellaiset poissaolot, joiden ajalta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa (sairauslomat, äitiyslomat ja loma-ajan palkka/lomakorvaus).

Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken puolivuotisjakson on ensimmäinen/viimeinen tarkastelujakso lyhyempi.

Ajatuksena on, että jos sopimuksella sovittu työ määrä ei ole jälkikäteen tarkasteltuna vastannut työnantajan todellista työvoiman tarvetta, olisi työnantajan kuulunut alun perinkin tarjota sopimusta pidemmällä työajalla. Mikäli työnantajalla tarjolla oleva työn määrä vähentyisi, työnantajalla olisi mahdollisuus muuttaa sopimuksen työ määräehtoa taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin yt-menettelyn kautta.

Tässä kuvattu sääntely poistaisi mahdollisesti tarpeen erilliseltä irtisanomisajan palkkaa koskevalta määräykseltä.

Työajan vakiintumisesta säädetään lakitasolla ainoastaan yleisesti työnantajan velvollisuuden osalta tarkastella lisääntyneen osa-aikatyön viikkotuntimäärää 6 kuukauden välein (alle 20 / vähintään 20 työntekijää -tilanteet) sekä työnantajan velvollisuudesta lisätä työntekijän työsopimuksen mukaista viikkotuntityömäärää, mikäli edellisen jakson keskimääräinen viikkotuntimäärä oli enemmän kuin työsopimuksessa sovittu ko. tuntimäärä. Muilta osin säädetään, että valtakunnallisilla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä edellä säädetään, oikeus sopia toisin tarkoitettua tarkastelujakson pituudesta sekä työajan vakiintumisen edellytyksistä ja menettelytavoista.

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp
Vastalause

2 Määräykset vaihteluvälimallin käytöstä (ilmeisen väärinkäytön kieltö)

Lakiin otettaisiin määräys, että työsopimukseen on kirjattava todellista vastaava työaika. Vaihteluvälisopimusta ei saa käyttää työntekijän irtisanomis-, lomauttamis- ja osa-aikais- tamissuojan kiertämiseen, ja sellainen voidaan työnantajan aloitteesta tehdä vain, kun siihen on työn tarpeen todellisesta vaihtelusta johtuva perusteltu syy. Mikäli työn määrä ei todellisuudessa vaihtele sopimuksen tarkoittamalla tavalla, on työntekijällä oikeus saada vahvistettua sopimus olemaan voimassa vaihteluvälin enimmäistuntien tai todellisten tehtyjen tuntien mukaisesti.

Yhteistoimintalainsäädäntöä tulisi täydentää siten, että työntajalla on velvollisuus seurata, arkistoida sekä antaa tietoja niiden osa-aikaisten työntekijöiden määristä sekä perusteista, joiden työaika ei ole sovittu tarkasti tai joiden työaika on sovittu tietyllä vaihteluvälillä. Tiedot tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä vähintään kerran vuodessa. Työnantajan tulee toimittaa henkilöstön edustajalle sekä yleiset että työntekijäkohtaiset tiedot työsuhteiden määristä ja perusteista neljännesvuosittain. Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella olevilla työpaikoilla vastaavat tiedot tulee toimittaa samalla tavoin lakisäätiselle tai muulle henkilöstön nimeämälle henkilöstöedustajalle.

3 Sairasajan palkkaa koskevat määräykset

Laissa säädettäisiin, että sopimuksissa, joissa työaika on sovittu vaihteluvälinä, sairausajan palkka maksetaan ensi sijassa työvuoroluetteloon merkittyjen työvuorojen mukaisesti. Mikäli työvuoroluetteloa ei ole tai sairastuminen ulottuu yli annetun työvuoroluettelon, maksetaan sairausajan palkka sairastumista edeltävän 12 viikon työajan keskiarvon perusteella.

4 Tarvittaessa töihin kutsuttavien sopimus/puitesopimus

Laissa säädettäisiin tarvittaessa töihin kutsuttavia/puitesopimusjärjestelyä (järjestelyä, jossa työntekijä tekee samoin sovituin ehdoin yksittäisiä työkeikkoja työntajalle ilman jatkuvaa työsuhdetta) koskien, että tällainen sopimus voidaan tehdä työntajajan aloitteesta vain työn järjestelyihin liittyvästä perustellusta syystä. Tällainen syy on se, että työtä on tarjolla vain epäsäännöllisesti ja tilapäisesti.

Milloin työ ei todellisuudessa ole ollut tällä tavalla tilapäistä tai epäsäännöllistä, on työntekijällä oikeus saada sopimus vahvistettua toistaiseksi voimassaolevaksi (joko vaihteluvälisopimuksena tai normaalina työsopimuksena sen mukaisesti, miten työtä on tehty).

Työntekijän aloitteesta järjestely voidaan tehdä vapaasti.

5 Työttömyysturvan karenssi

Henkilöllä olisi pätevä syy työstä eroamiseen ilman työttömyysturvalain tarkoittamaa karenssia, jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista olisi ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloheutoonsa, eikä työsopimuksessa

Valiokunnan mietintö TyVM 2/2017 vp
Vastalause

ole sovittu säännöllisen osa-aikatyön tekemisestä ja jos hänellä ei työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n perusteella ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 134 euroa kuukaudessa.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että valiokunnan lausumaehdotusten sijasta hyväksytään vastalauseeseen sisältyvät viisi lausumaehdotusta. (***Vastalauseen lausumaehdotukset***)

Vastalauseen lausumaehdotukset

- 1. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa lakiehdotuksen, jolla rajoitetaan nollatyösopimuksia määrittelemällä vaihteluväli- ja vakiintumismallin käyttö, sekä säätää lisätyön tarjoamisen velvollisuudesta ja järjestyksestä.*
- 2. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa lakiehdotuksen ilmeisen väärinkäytön kiellosta sekä samalla täydentää yhteistoimintalakia.*
- 3. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa lakiehdotuksen sairausajan palkkaa koskeviksi määräyksiksi vaihteluvälimallia käytettäessä.*
- 4. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa lakiehdotuksen tarvittaessa töihin kutsuttavien sopimuksista ja puitesopimuksista.*
- 5. Eduskunta edellyttää, että hallitus antaa lakiehdotuksen työttömyysturvalain 2 a luvun 2 §:n muuttamiseksi.*

Helsingissä 14.3.2017

Tarja Filatov sd
Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Ilmari Nurminen sd
Anna Kontula vas
Antero Laukkanen kd