



Veera Nuutinen

NOLLATYÖSOPIMUKSET, TYÖNTEKIJÄN SUOJELU JA TOIMEENTULO

Säätelysuosituksia
vaihtelevan työajan työhön

AJATUSPAJA VASEMMISTOFOORUMIN
RAPORTEJA-SARJASSA julkaistaan selvityksiä
ja tutkimuksia yhteiskunnallisista aiheista. Sarjan
tarkoituksena on tuottaa tietoa päätöksenteon
pohjaksi, nostaa tärkeitä ilmiöitä julkiseen
keskusteluun sekä esittää toimenpiteitä
havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi.

ISBN 978-952-68271-4-8 (nid.)

ISBN 978-952-68271-5-5 (PDF)

Paino: Miktor Oy, Helsinki.

© Veera Nuutinen

Julkaisija Vasemmistofoorumi ry
www.vasemmistofoorumi.fi

Kannen kuva: Elina Vainikainen

Sisällys

Tiivistelmä	5
1. Johdanto	6
2. Käsitteet	10
2.1. Prekaari työ	10
2.2. Nollatyösopimus	10
2.3. Vaihtelevan työajan työsopimus	11
2.4. Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus	11
2.5. Vuokratyö	12
3. Nollatyösopimusten sääntely työehtosopimuksissa	14
4. Nollatyösopimuksia on eniten nuorilla	16
5. Nollatyösopimukset ovat yleisimpiä palvelualoilla	18
6. Työnantajat tavoittelevat nollatyösopimuksilla joustoja	19
7. Osa nollatyösopimuksista on vastentahtoista osa-aikatyötä	20
8. Työajan vaihtelu ja lainsäädäntö	22
8.1. Työaika	22
8.2. Lisätyön tarjoaminen	22
8.3. Lisätyöstä kieltäytyminen	23
8.4. Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen	23
8.5. Sairausajan palkka ja perhevapaat	24
8.6. Kilpailevan toiminnan kieltäminen	25
8.7. Työttömyysturva	25
9. Vaihtelevan työajan työn oikeudellisen sääntelyn perustelut	27
10. Vaihtelevan työajan työn oikeudellisen sääntelyn tavoitteet	29
11. Sääntelysuosituksia	30
11.1. Vähimmäistyöaika	30
11.2. Keskimääräisen viikkotyöajan määrittäminen, sairausajan palkka ja perhevapaat	31

11.3. Työntekijän oikeus kieltäytyä lisätyöstä	32
11.4. Osa-aikaisen työntekijän oikeus tehdä työtä toiselle työnantajalle	33
11.5. Työstä eroaminen, kun työtä ei ole tarjolla	33
11.6. Työttömyysturvajärjestelmästä perustulojärjestelmään	33
11.7. Vaihtelevan työajan olosuhdelisä.....	34
Yhteenveto toimenpidesuosituksista	36
Lähteet.....	37

Tiivistelmä

Raportti tarkastelee nollatyösopimusten, vaihtelevan työajan työsopimusten ja tarvittaessa työhön kutsumiseen perustuvan työn suhdetta lainsäädäntöön ja selvittää, miten työajan vaihtelu vaikuttaa työntekijöiden asemaan ja toimeentuloon.

Nollatyösopimuksia, työajan vaihtelua tai työntekijän vähimmäistyöaikaa ei ole määritelty Suomen lainsäädännössä. Työtä, jossa työaika vaihtelee, teetetään erilaisilla työ- ja muilla sopimuksilla. Raportissa määritellään näistä sopimustyypeistä *nollatyösopimus*, *vaihtelevan työajan työsopimus* ja *tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän puitesopimus*.

Raportti selvittää, miten nollatyösopimuksia on säännelty eri alojen työehtosopimuksissa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2014 ja muiden lähteiden avulla raportti selvittää nollatyösopimusten yleisyyttä Suomessa, eri työntekijäryhmissä ja toimialoittain.

Tilastokeskuksen julkaisemien tietojen pohjalta tarkastellaan myös vastentah-toisen osa-aikatyön osuutta nollatyösopimuksilla tehtävästä työstä. Lisäksi selvitetään työnantajien syitä nollatyösopimusten käyttöön ja työntekijöiden ja ammattiliittojen näkemyksiä nollatyösopimusten eduista ja haitoista.

Raportti arvioi voimassa olevan työ-lainsäädännön säännösten suhdetta nollatyösopimukseen, vaihtelevan työajan työsopimukseen ja tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän puitesopimukseen. Arvioinnin pohjalta esitetään suosituk-sia siitä, miten vaihtelevan työajan työtä tulisi säännellä. Suositukset ovat työlain-säädännön ja sosiaaliturvajärjestelmän muutoksia. Sääntelysuositusten tavoit-teena on parantaa työntekijöiden suoje-lua, toimeentulon tasoa ja toimeentulon säännöllisyyttä työssä, jossa viikoittainen työaika vaihtelee.

1. Johdanto

Nollatyösopimuksista tuli vilkkaan julkisen keskustelun aihe vuoden 2014 loppupuolella. SDP:n puheenjohtaja Antti Rinne antoi tuolloin eduskuntavaalilupauksen, jonka mukaan nollatyösopimukset lopetetaan ja vuokratyölle luodaan nykyistä selkeämmät säännöt, jos SDP osallistuu tulevaan hallitukseen¹.

Nollatyösopimus oli melko uusi ja epäselvä käsite, jolla tarkoitettiin erilaisia asioita: esimerkiksi vaihtelevan työajan työsopimuksia, vuokratyötä ja tarvittaessa töihin kutsumiseen perustuvaa työtä.

Julkinen keskustelu keskittyi vuosina 2014–2015 siihen, pitäisikö nollatyösopimukset kieltää vai ei. Puolueista SDP, perussuomalaiset, vasemmistoliitto ja kristillisdemokraatit ilmoittivat kyselyssä kannattavansa nollatyösopimusten kieltämistä lainsäädäntöteitse tai työmarkkinaosapuolten sopimuksilla. Vihreät ja kokoomus vastustivat nollatyösopimusten kieltämistä².

Elinkeinoelämän keskusliitto ja Suomen Yrittäjät eivät pitäneet rajoituksia tarpeellisina, vaan puolustivat julkisuudessa työaikajoustoja³. EK:n mukaan nollatyösopimusten kieltäminen ei

synnyttäisi niiden tilalle kokoaikaisia työsuhteita⁴.

Tammikuussa 2015 ammattiliitot käynnistivät kampanjan, joka vaati nollatyösopimusten kieltämistä. PAM ry:n ja Metalliliiton rahoittaman Operaatio Vakiduuni -kampanjan kansalaisaloite esitti lakimuutosta, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöiden viikoittainen työaika olisi vähintään 18 tuntia. Vähäisemmästä viikkotyöajasta voitaisiin sopia vain, jos työntekijä ilmaisisi kirjallisesti toivomuksensa alle 18 tunnin vähimmäistyöajasta⁵. 18 tunnin vähimmäistyöaika sisältyi myös SDP:n vaalilupaukseen⁶.

Nollatyösopimusten oikeudellinen sääntely oli vuosina 2014–2015 puheenaiheena myös muualla Euroopassa ja EU:n tasolla⁷. Isossa-Britanniassa oli vireillä nollatyösopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltöä koskeva lainsäädäntöhanke. Suomessa uutisoitiin, että Britannia olisi kieltämässä nollatyösopimukset, mikä ei pitänyt paikkaansa⁸.

4. Talouselämä 2015a.

5. Nollatyösopimukset kiellettävä lailla määrättäessä osa-aikatyöhön vähintään 18 tunnin viikkotyöaika. 2015.

6. Aunimo 2015.

7. Melakoski 2014.

8. Zero-hours workers need greater protection, says TUC 2014. Todellisuudessa Britannian lakiesitys puuttuu vain nollatyösopimuksiin sisälty-

1. Yle 2014a.

2. Suorsa 2015.

3. Yle 2014b.

Kuvio 1. 15–64-vuotiaiden työllisten työnteon muodot vuosina 2000 ja 2010. Lukumäärä ja osuus työllisistä.

	2000	2010	2000 (%)	2010 (%)
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	1 516 400	1 576 300	65,4	65,4
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	254 100	241 600	10,9	10
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	162 900	201 300	7	8,4
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	74 200	80 700	3,2	3,3
Muu (palkkatyö)	4 900	5 800	0,2	0,2
Maa-, metsä- tai kalatalousyrittäjät	87 500	61 200	3,8	2,5
Muiden alojen työnantajayrittäjät	86 500	90 300	3,7	3,7
Muiden alojen yksinyrittäjät	100 200	112 400	4,3	4,7
Muiden alojen ammatin- harjoittajat ja freelancerit	19 900	31 000	0,9	1,3
Töissä perheenjäsenen yrityksessä tai maatilalla palkatta	11 800	9 500	0,5	0,4
Työlliset yhteensä	2 318 400	2 410 100	0,5	0,4

© Tilastokeskus. Työvoimatutkimuksen 2000 ja 2010 aineistot.

Muut kuin kokoaikaiset ja vakituiset työsuhteet ovat 1990-luvun alusta lähtien vakiintuneet pysyväksi osaksi työmarkkinoita⁹. Jo kolmannes suomalaisesta työvoimasta työskentelee muussa kuin kokoaikaisessa ja jatkuvassa palkkatyösuhteessa¹⁰. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt merkittävästi 1990-luvun alusta 2000-luvun puoliväliin¹¹.

Työ on saanut monia muotoja, kuten osa-aikatyö, vuokratyö, nollatyösopimukset, keikkatyö, apurahatyö ja itsensä

työllistämisen eri tavat. Työtä ja sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön normi on kuitenkin yhä kokopäiväinen, vakituinen työsuhde.

Prekaari työ ei sovi lainsäädännön normiin, minkä vuoksi prekaaria työtä tekevät joutuvat kamppailemaan monenlaisten haasteiden kanssa. Miten saavuttaa kohtuullinen toimeentulo, kun töitä ei ole tarpeeksi? Mihin turvata, kun työskennellään kokonaan ilman työsuhdetta ja työehtosopimuksia? Miten pitäisi toimia, kun sosiaaliturvajärjestelmä ei tunnista prekaaria työtä ja evää haetun tuen?

Kenties merkittävin käynnissä olevista mullistuksista on työn teettämisen toimeksiantoina ilman työsuhdetta. Itsensä työllistäjien joukko on kasvanut voimakkaasti, mutta heidän tulonsa jää-

vään kilpailevan toiminnan kieltoon.

9. Suoranta ja Anttila 2010, 10; Pärnänen ja Sutela 2011.

10. Pärnänen ja Sutela 2011.

11. Hulkko ja Pärnänen 2006.

vät vähäisemmiksi kuin työsuhteessa työskentelevien, ja he ovat kokonaan ilman työsuhteen tuomaa turvaa¹². Itsensä työllistäjien aseman parantaminen on työelämän kohtalokkaimpia kysymyksiä. Se ansaitsee oman käsitte-lynsä ja rajautuu siksi tämän raportin ulkopuolelle.

Monimuotoisten työsuhteiden yleistyminen on lisännyt myös työntekijöiden keskinäistä eriarvoisuutta. Se suojelun taso, jonka tarkoitus oli alun perin tarkoitus koskea kaikkia työntekijöitä, kattaa enää vain osan. Kun vakituksessa kokopäivätyössä olevat nauttivat lain ja työehtosopimusten turvaamista oikeuksista, prekaareissa työsuhteissa sairausloma voi olla palkaton eikä edes irtisanomissuojaa aina ole.

Yksi erottuvimpia ja todistusvoimaimpia esimerkkejä tällaisesta turvattomasta ja oikeudettomasta työsuhteesta on työsopimus, jossa vähimmäistyöaika on nolla tuntia. Nollatyösopimuksella on mahdollista kiertää monia työntekijää suojelevia säännöksiä. Kun työnantaja haluaa päättää nollatyösuhteen, työntekijää ei tarvitse irtisanoa. Työvuorojen tarjoamisen voi vain lopettaa.

Tilastokeskus tilastoi nollatyösopimuksia ensimmäistä kertaa vuonna 2014. Tutkimustuloksen mukaan nollatyösopimuksella työskenteli noin puolet enemmän ihmisiä kuin aiemmin oli arvioitu, keskimäärin 83 000 suomalaista¹³.

Pääsyy nollatyösopimuksilla ja muissa prekaareissa työsuhteissa työs-

kentelevien vaillinaisiin oikeuksiin ja toimeentulon epävarmuuteen on vanhentunut lainsäädäntö. Joidenkin arvioiden mukaan työläinsäädäntö on jämähtänyt 40–50 vuoden takaiseen aikaan, vaikka työsuhteissa on tapahtunut suuri muutos¹⁴.

Poliittiset vaikuttajat ovat vasta heräämässä jo vuosikymmeniä sitten käynnistyneeseen työelämän murrokseen. Myös ammattiliittojen edunvalvonta on jäänyt auttamattomasti ajastaan jälkeen. Tämä on yksi mahdollinen syy nuorten, osa-aikaisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden alhaiseen järjestäytymisasteeseen¹⁵.

Anu Suoranta ja Anu-Hanna Anttila havainnollistavat ilmiötä puhumalla työntekijöiden edunvalvonnan kahdesta raiteesta¹⁶. Ensimmäisellä raiteella ajelevat kokopäiväisesti ja vakituksessa työsuhteessa työskentelevät, joiden aseman turvaavat laki ja edunvalvonta. Toista raidetta pitkin kitkuttavat prekaarit työntekijät, joiden suojeleminen on puutteellista.

Ammattiliittoja on yritetty haastaa kyseenalaistamaan nykyiset normit ja miettimään, miten tämän työtä tekevän joukon turva voitaisiin järjestää täysin uudella tavalla¹⁷. Työsuhteita ja sosiaaliturvaa koskevaan lainsäädäntöön onkin tehty joitakin tarkennuksia ja korjauksia. Hienosäätö ei kuitenkaan riitä turvaamaan prekaareissa työsuhteissa työsken-

12. Suoranta 2010.

13. Suomen virallinen tilasto (SVT) 2015.

14. Ks. esim. Huttula 2010, 142–143.

15. Tanskanen 2012, 13; Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. 2011, 40; Yle Keski-Suomi 2010.

16. Suoranta ja Anttila 2010, 10.

17. Huttula 2010, 152.

televien oikeuksia, kun lainsäädäntö on kauttaaltaan vanhentunut¹⁸.

Tämä raportti tarkastelee nollatyösopimusten, vaihtelevan työajan työ- sopimusten ja tarvittaessa työhön kutsumiseen perustuvan työn suhdetta lainsäädäntöön ja selvittää työaikajousten vaikutuksia työntekijöiden asemaan ja toimeentuloon. Raportin sääntelysuositusten tavoitteena on parantaa työntekijöiden suojelua, toimeentulon tasoa ja toimeentulon säännöllisyyttä työssä, jossa viikoittainen työaika vaihtelee. Suositukset on tarkoitettu arvioitaviksi ja täydennettäviksi, ja niiden työllisyysvaikutusten arviointi on rajattu raportin ulkopuolelle.

Nollatyösopimusten sääntelyn tarvetta on Suomessa selvittänyt myös työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen työryhmä, joka koostui työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöjen sekä ministeriön edustajista. Työryhmä ei päässyt yksimieliseen lopputulokseen.

Ryhmän jäsenistä ammattiliittojen ja TEM:n edustajat näkivät nollatyösopimuksissa työntekijöiden kannalta vakavia epäkohtia ja puolsivat ratkaisuksi sääntelyä. Työnantajien edustajien mie-

lestä lakimuutoksille ei ollut tarvetta¹⁹. Työryhmän on tarkoitus jatkaa työtään seuraavalla hallituskaudella.

Lainvalmistelu on hidas, poliittinen ja konflikteille altis prosessi. Lakihankkeet saattavat tyssätä selvityksen julkaisemiseen, jos ministeriössä ei ole poliittista tahtoa edistää lakia. Ne voivat hautautua useiksi vuosiksi tai hallituskausiksi eri työryhmiin ennen kuin varsinaista lakiesitystä päästään kirjoittamaan. Lakeja valmistelevissa tai sääntelytarvetta kar- toittavissa työryhmissä taistelevat eri näkökulmat, eivätkä kompromissiratkaisut aina huomioi kaikkia selviäkään epäkohtia.

Jotta kaikkien prekaareissa työsuhteissa työskentelevien oikeudet saadaan turvattua ja vakiinnutettua, tarvitaan kokonaisvaltainen, rakenteellinen lainsäädäntöuudistus. Työ- ja sosiaaliturvalainsäädännön remontissa ei ole varaa enää aikailla. Jos merkittävä osa työvoimasta jätetään ilman oikeuksia ja edunvalvontaa, sillä on kohtalokkaat seuraukset paitsi työntekijöille, myös ammattiliittojen olemassaololle ja sen oikeutukselle.

18. Lyly 2010, 58.

19. TEM raportteja 33/2013.

2. Käsitteet

2.1. PREKAARI TYÖ

Nollatyösopimukset, keikkatyö, vuokratyö, freelance-työ ja muut prekaarin työn muodot käsittävät merkittävän osan nykyisistä työmarkkinoista. Aiemmin on puhuttu myös epätyypillisistä työsuhteista. Kuten monet ovat panneet merkille²⁰, termi on marginalisoiva ja harhaanjohtava: jo kolmannes suomalaisesta työvoimasta työskentelee muussa kuin kokoaikaisessa ja jatkuvassa palkkatyösuhteessa²¹.

Tässä raportissa käytetään käsitettä prekaari työ, joka tavoittaa olennaisella tavalla näihin töihin liittyvän epävarmuuden²². Prekaari merkitsee epävarmuutta, ja prekariaatilla tarkoitetaan työtä tekevää luokkaa, jonka elämää määrittää toimeentulon ja elämäntilanteen epävarmuus²³.

Epävarman toimeentulon vuoksi prekaarin on vaikea suunnitella ja hallita elämäänsä. Esimerkiksi asunnon hankkimiseen, liikkumiseen, lomiin, vapaa-aikaan ja lastenhoidon järjestämiseen liittyvät ratkaisut edellyttävät

säännöllistä työtä tai toimeentuloa.

Prekaari työ ei aina riitä turvaamaan toimeentuloa (ks. esim. luku 7). Jäykän sosiaaliturvajärjestelmän yhteensovittaminen pienten palkkatulojen kanssa on usein taloudellisesti kannattamatonta, vaivalloista ja lisää toimeentulon epävarmuutta.

Nollatyösopimuksella työskentelevät edustavat prekariaattia tyypillisimmillään – ihmisiä, joiden elämää määrittävät työn epäsäännöllisyys ja epävarmuus toimeentulosta. Nollatyösopimuksella työskentelevä ei voi ennakoita, milloin työt loppuvat tai alkavat, tai paljonko ovat seuraavan kuukauden tulot.

Vaikka prekaari työ aiheuttaa huolta ja epävarmuutta, työntekijät eivät ole vain epävarman työelämän passiivisia uhreja. Prekariaatti pyrkii myös kasvatamaan autonomiaansa työelämässä eri tavoin, esimerkiksi yrittäjämuotoisella työllä tai ottamalla etäisyyttä työn perinteisiin merkityksiin²⁴.

2.2. NOLLATYÖSOPIMUS

Nollatyösopimuksella tarkoitetaan monenlaisia työsopimuksia, joissa on vaihteleva työaika. Nollatyösopimuksia

20. Ks. esim. Huttula 2010, 145–146.

21. Pärnänen ja Sutela 2011.

22. Ks. esim. Julkunen 2008, 114–117; Salo 2009, 19.

23. Peltokoski 2005.

24. Åkerblad 2014.

ei ole määritelty Suomen lainsäädännössä. Ne ovat syntyneet joidenkin työnantajien sopimuskäytännössä²⁵.

Tämän raportin lähdekirjallisuudessa ei aina ole täsmennetty, mitä tarkoitetaan, kun puhutaan nollatyösopimuksesta tai tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä. Kuten Mäkinen huomauttaa, onkin syytä tiedostaa, että nollatyösopimuksella tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän sopimuksella voidaan tarkoittaa mitä tahansa²⁶.

Seuraavista työsopimustyypeistä käytetään tässä raportissa nimeä *nollatyösopimus*:

Varsinainen nollatyösopimus on työsopimus, jossa työntekijän vähimmäistyöaika on nolla tuntia. Sopimuksen enimmäistyöaika voi olla 40 tuntia viikossa tai vähemmän²⁷.

Tunnetaan myös nollatyösopimuksia, joissa työajan on sovittu olevan ”enintään” tietty tuntimäärä, ja vähimmäistyöaikaa ei määritellä²⁸.

Nollatyösopimukseen luetaan myös *tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimukset*. Niiden mukaan työntekijä tulee työhön ”tarvittaessa” tai ”kutsuttaessa”, tekee ”keikkatyötä” tai on ”työvoimareservissä”. Vähimmäis- tai enimmäistyöajasta ei ole sovittu²⁹.

Nollatyösopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräaikainen työsopi-

muslain mukaisin perustein³⁰.

Nollatyösopimukseen liittyvä oikeuskäytäntö on vähäistä. Joitakin nollatyösopimukseen liittyviä juridisia kysymyksiä on sivuttu oikeuskirjallisuudessa³¹. Joissakin alakohtaisissa työehtosopimuksissa on rajoitettu nollatyösopimusten käyttöä.

2.3. VAIHTELEVAN TYÖ- AJAN TYÖSOPIMUS

Työsopimuksesta, jossa työaika vaihtelee ja vähimmäistyöaika on enemmän kuin nolla tuntia, käytetään tässä raportissa nimeä *vaihtelevan työajan työsopimus*³².

2.4. TARVITTAESSA TYÖHÖN KUTSUTTAVAN TYÖN- TEKIJÄN PUITESOPIMUS

Työntekijän kanssa on voitu solmia myös *tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus*, joka on eri asia kuin tässä raportissa tarkoitettu *nollatyösopimus*. Tyypillisesti sopimuksessa mainitaan, että kyseessä ei ole työsopimus. Puitesopimuksessa sovittuja ehtoja noudatetaan tulevaisuudessa työsuhteissa tai työjaksoissa.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota työntekijälle työvuoroja, joista jokainen muodostaa

25. Aaltonen 2015.

26. Mäkinen 2014, 3–4.

27. TEM raportteja 33/2013, 3.

28. Uusi Suomi 2015.

29. TEM raportteja 33/2013, 3.

30. TEM raportteja 33/2013, 3; Lehto 2015a.

31. TEM raportteja 33/2013, 2.

32. TEM raportteja 33/2013, 3.

lyhyen määräaikaisen työsuhteen³³. Näiden työsuhteiden määräaikaisuuteen tulee aina olla työsopimuslain mukainen peruste³⁴. Varsinainen työsuhde syntyy vasta, kun työntekijä ottaa työkeikan vastaan, eikä ole voimassa työvuorojen välillä. Työnantaja voi tarjota työntekijälle työvuoroja, mutta ei ole velvollinen tarjoamaan töitä.

Oikeuskäytännössä ja TEM:n selvityksessä puitesopimuksen tunnusmerkeinä on pidetty sitä, että työnteosta todella sovitaan työhön kutsumisen yhteydessä, ja että työntekijä voi kieltäytyä työvuoroista³⁵.

Paanetoja ja Lehto ovat katsoneet, että puitesopimuksen kohdalla ei voida puhua työsopimuksesta, koska työntekijä ei sitoudu sopimuksessa ottamaan

vastaan töitä. Tällaiseen sopimukseen ei voida myöskään kohdistaa työoikeudellista sääntelyä³⁶.

2.5. VUOKRATYÖ

Vuokratyössä työvoimaa vuokraava yritys tekee työvoimaa tarvitsevan yrityksen kanssa sopimuksen työntekijän vuokraamisesta. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokratyöyritykseen, mutta tekee työtään käyttäjäyrityksessä. Vuokratyössä käytetään vaihtelevan työajan työsopimuksia, nollatyösopimuksia ja tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksia.

Kuten muissakin työsuhteissa, myös vuokratyössä työsuhteet tulee työsopimuslain mukaan solmia pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviksi. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä samoilla edellytyksillä kuin muissakin työsuhteissa. Työsopimus ei saa olla määräaikainen pelkästään sen takia, että työ teetetään vuokratyönä³⁷.

Työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt määräaikaisten työsopimusten yleisyyttä vuokratyössä. Vuonna 2013 julkaistun selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 16 prosentin työaika perustui tarvittaessa työhön kutsumiseen, jolloin työtunteja ei ollut sovittu, tai työsuhde oli määritelty

33. TEM raportteja 33/2013, 3; Mäkinen 2014, 3–4; Lehto 2015b.

34. Sanoma News Oy 2013; Lehto 2015a; Mäkinen 2014, 3; Aaltonen 2015.

35. TEM raportteja 33/2013, 3; Vaasan HO 15.12.2010, S 09/645. Vaasan hovioikeus ei pitänyt ratkaisussaan sarjana määräaikaisia työsopimuksia tapausta, jossa työntekijä oli työskennellyt puhelinmyyntiyrityksessä useiden kuukausien ajan kuusi tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Työsuhteessa oli kaksi taukoa. Työnantajan mukaan puhelinmyyjä työskenteli tarvittaessa työhön kutsuttavana työntekijänä. Työvuoroista ei sovittu kunkin työhönkutsun yhteydessä erikseen, vaan työnantaja laati työajoista työvuorolistat. Työntekijöiden piti sopia lomien pitämisestä hyvissä ajoin etukäteen työnantajan edustajan kanssa. Näillä perusteella hovioikeus katsoi, että kyse ei ollut tarvittaessa työhön kutsuttavan määräaikaisista työsopimuksista, vaan vakituisten työntekijän työsopimuksesta. Puhelinmyyntiyritys oli päättänyt työntekijän työsuhteen perusteettomasti taukojen ajaksi ja tuomittiin korvaamaan työntekijälle työsuhteen perusteton päättäminen.

36. Lehto 2015b; Paanetoja 2015. Paanetojan mukaan voidaan perustellusti asettaa kysymyksenalaiseksi, jääkö yksi työsuhteen tunnusmerkeistä tai ainakin osa siitä täyttymättä, jos nollatyösopimukseen ei liity työntekijän velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua työtä.

37. SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n vuokratyöopas, 2013.

siten, että sen vähimmäistuntimäärä oli nolla tuntia.

Eniten nollatyösopimuksia tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän

puitesopimuksia vuokratyössä käytettiin majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla³⁸.

38. Huotari ja Pitkänen 2013, 33.

3. Nollatyösopimusten sääntely työehtosopimuksissa

Joissakin alakohtaisissa työehtosopimuksissa on rajoitettu nollatyösopimusten käyttöä.

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan työ sopimus pitää laatia siten, että työntekijän kuluva ja seuraava tilikauden työpäivät ja työtunnit ovat etukäteen tiedossa. Sopimuksia, joissa työaika on avoin jollakin vaihteluvälillä, ei voi käyttää³⁹.

PAM:iin kuuluvien kaupan sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksissa osa-aikaisen työntekijän työaika on määritelty siten, että nollatyösopimus ei ole mahdollinen. Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimus velvoittaa kirjaamaan ylös keskimääräisen viikkotyöajan, eikä se saa olla nolla⁴⁰.

Työehtosopimuksissa on voitu myös säätää tarvittaessa työhön kutsumiseen perustuvasta työstä.

Vartiointialan työehtosopimuksessa tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän *työsopimukset* on sallittu määrittelemällä palkkausmuodoiksi kuukausipalkkainen, tuntipalkkainen ja

erikseen työhön kutsuttava tuntipalkkainen (työvoimareservi)⁴¹.

Rahankäsittelypalveluiden alalla sekä viestinvälitys- ja logistiikka-alan erillisessä työehtosopimuspytökirjassa on määritelty, miten tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työehdot poikkeavat työehtosopimuksesta⁴².

Työehtosopimuksissa on voitu sopia myös tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhteen lakkaamisesta, jos työtä ei ole ollut tarjolla.

Esimerkiksi vartiointialan, viestinvälitys- ja logistiikka-alan, muuttopalvelualan ja rahankäsittelypalvelualan työehtosopimuksissa on säännös, jonka mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhte päättyy, jos hän ei ole työskennellyt esimerkiksi kolmen kuukauden tai 12 viikon aikana.

Nollatyösopimuksella työskentelevät tai tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät on voitu myös rajata työehtosopimuksessa tiettyjen lisien ja etujen ulkopuolelle.

Vartiointialan palkkataulukon mukaan tarvittaessa työhön kutsuttaville

39. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014–2016; Kansan Uutiset 2014.

40. Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.5.2014–31.1.2017; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 1.5.2014–31.1.2017.

41. Vartiointialan työehtosopimus 1.4.2014–31.5.2015.

42. Rahankäsittelypalvelualan työehtosopimus 1.2.2014–31.10.2016; Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2014–31.10.2015.

työntekijöille ei suoriteta hälytyskorvausta. Viestinvälitys- ja logistiikka-alalla tarvittaessa työhön kutsuttavalle työn-

tekijälle maksettava kokemusvuosilisä määräytyy eri tavalla kuin pysyvän henkilöstön osalta⁴³.

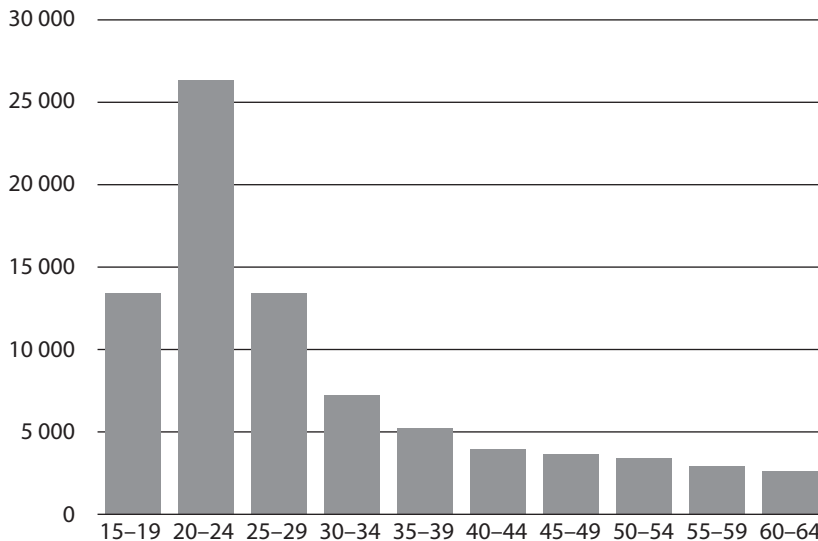
43. TEM raportteja 33/2013, 22; Kaukonen 2015; Rönni-Sällinen 2015.

4. Nollatyösopimuksia on eniten nuorilla

Tilastokeskus selvitti vuonna 2014 ensimmäistä kertaa nollatyösopimusten yleisyyttä. Tutkimustuloksen mukaan nollatyösopimuksella työskenteli tuolloin keskimäärin noin 83 000 15–64-vuotiaasta suomalaista, 4 prosenttia kaikista työntekijöistä. Tilastokeskuksen tulos oli noin puolet suurempi kuin aiemmat julkisuudessa liikkuneet arviot nollatyösopimuksella työskentelevien määrästä.

Nollatyösopimuksella työskentelevien määrää selvitettiin kysymyksellä: ”Onko työsopimuksenne niin sanottu nollatyösopimus, jossa sovittu työtuntien määrä on minimissään nolla tuntia (esimerkiksi 0–29 tuntia/viikko)?”. Kysymys koski vain päätyötä, ja kerätyt tiedot perustuivat vastaajan omaan ilmoitukseen. On syytä panna merkille, että kysymyksen muotoilussa ei mainittu tarvittaessa työhön kutsuttavan työn-

Kuvio 2. Nollatyösopimuksella työskentelevät iän mukaan 2014. © Tilastokeskus.



Lukujen taustalla olevien vastaajien määrä on vähäinen ikäluokassa 40–44 ja sitä vanhemmat. Nollatuntisopimukset olivat yleisempiä 15–19-vuotiailla. Tämän ikäluokan palkansaajista 20 prosenttia työskenteli nollatuntisopimuksella. Nollatuntisopimuksella työskentelevien osuus 20–24-vuotiaista palkansaajista oli 14 prosenttia ja 25–29-vuotiaista 6 prosenttia. Tätä vanhemmissa ikäluokissa nollatuntisopimuksella työskentelevien suhteellinen osuus jäi muutamaan prosenttiin ikäluokan palkansaajista. Työvoimatutkimus 2014.

tekijän työsopimuksia, jotka luetaan tässä raportissa nollatyösopimuksiin.

Nollatyösopimuksia oli eniten nuorilla. Lähes puolet tilastoiduista nollatyösopimuksella työskentelevistä oli alle 25-vuotiaita ja 65 prosenttia oli alle 30-vuotiaita.

Naisten osuus oli 57 prosenttia ja miesten osuus 43 prosenttia.

Ikäryhmittäin nollatyösopimukset olivat yleisimpiä 15–19-vuotiailla. Tämän ikäisistä työntekijöistä 20 prosenttia työskenteli nollatyösopimuksella. 20–24-vuotiaista työntekijöistä nollatyösopimuksella työskentelevien osuus oli 14 prosenttia ja 25–29-vuotiaista 6 prosenttia. Tätä vanhemmissa ikäluokissa nollatyösopimuksella työskentelevien suhteellinen osuus oli muutama pro-

sentti ikäluokan työntekijöistä.

72 prosentilla vastaajista työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva ja 28 prosentilla määräaikainen.

Nollatyösopimuksella työskentelevistä 68 prosenttia oli Tilastokeskuksen mukaan osa-aikaisia ja 32 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti. Kaikkien nollatyösopimuksella työskentelevien tavanomainen viikkotyöaika oli keskimäärin 23 tuntia viikossa.

55 prosenttia nollatyösopimuksella työskentelevistä ilmoitti pääasialliseksi toiminnakseen ansiotyön. Seuraavaksi suurin ryhmä, 38 prosenttia, ilmoitti pääasialliseksi toiminnakseen opiskelun⁴⁴.

44. Suomen virallinen tilasto (SVT) 2015.

5. Nollatyösopimukset ovat yleisimpiä palvelualoilla

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 nollatyösopimuksella työskenteleviä oli eniten tukku- ja vähittäiskaupan alalla (15 000 työntekijää), terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla (11 000 työntekijää) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan alalla (10 000 työntekijää).

Toimialan työntekijöiden määrään suhteutettuna nollatyösopimus oli yleisin majoitus- ja ravitsemustoiminnan alalla, jossa 13 prosentilla oli nollatyösopimus.

Seuran selvityksen mukaan nollatyösopimuksia käytetään Suomessa eniten turva-alalla, ravintola-alalla, kaupan alalla ja henkilöstövuokrauksessa⁴⁵.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan tarvittaessa työhön tulevia työntekijöitä on erityisesti kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla. Julkinen sektori ja kirkko käyttävät jonkin verran tarvittaessa työhön kutsuttavia

työntekijöitä. Teollisuudessa ja terveydenhuollossa nollatyösopimuksia on jonkin verran vuokratyöntekijöillä. Opetusalalla nollatyösopimuksia vastaavia työaikajärjestelyjä on sivutoimisilla tuntiopettajilla⁴⁶.

Seuran mukaan 10 merkittävintä nollatyösopimusta käyttävää työnantajaa olivat vuonna 2015 turvallisuusalan yritykset Securitas, G4S ja Turvatiimi, K- ja S-ruokakaupat, ravintola-alan yritys Restamax ja sen tytäryhtiö Smile-henkilöstöpalvelut, henkilöstövuokrausyritykset Staff Point, Opteam ja VMP sekä siivous- ja turvallisuusyritys SOL-palvelut.

Securitas palkkaa Seuran mukaan 45 prosenttia uusista työntekijöistä nollatyösopimuksella. Lehden mukaan nollatyösopimusten käyttö on järjestelmällistä myös useissa elintarvikealan yrityksissä, joista mainittiin HK, Fazer ja Hartwallin Lahden juomatehdas⁴⁷.

45. Kaukonen 2015.

46. TEM raportteja 33/2013, 3, 5.

47. Kaukonen 2015.

6. Työnantajat tavoittelevat nollatyösopimuksilla joustoja

Nollatyösopimukset, vaihtelevan työajan työsopimukset ja tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimukset mahdollistavat työnantajille työvoiman joustavan käytön. Työnantajat ovat perustelleet nollatyösopimusten käyttöä kysynnän vaihtelulla, ruuhkahuipuilla, sairauslomasijaisten tarpeella ja ylipäättään sillä, että työn määrää ei voi aina tarkkaan arvioida⁴⁸. Pienissä yrityksissä nollatyösopimuksia saatetaan käyttää siksi, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti⁴⁹.

Nollatyösopimuksia saatetaan suosia

myös siksi, että niissä työnantajan velvoitteet työntekijää kohtaan ovat vähäisempiä kuin muissa sopimustyypeissä. Työnantajien etujärjestöt ovat puolustaneet nollatyösopimuksien olemassaoloa. Niiden mukaan nollatyösopimukset alentavat työllistämisen kynnystä ja voivat toimia väylänä kokoaikaiseen työhön⁵⁰.

TNS Gallupin kyselytutkimuksen mukaan yrittäjistä jopa 45 prosenttia oli valmiita kieltämään nollatyösopimukset ja reilu kolmannes kannatti niitä⁵¹.

48. Ks. esim. Yle 2014b.

49. TEM raportteja 33/2013, 5.

50. TEM raportteja 33/2013, 26.

51. Talouselämä 2015b.

7. Osa nollatyösopimuksista on vastentahtoista osa-aikatyötä

Monet työntekijät toivovat joustavia työaikajärjestelyjä. Työntekijällä voi olla tarve työskennellä joustavasti ja osa-aikaisesti esimerkiksi opintojen tai toisen työn vuoksi. Kaikki eivät ylipäätään halua työskennellä päätoimisesti⁵².

Etenkin opiskelijat ovat usein tyytyväisiä osa-aikatyöhön, ja työssäkävien opiskelijoiden joukosta on puolustettu nollatyösopimuksia⁵³.

Ammattiliitot ovat arvioineet, että nollatyösopimusten vaikutukset voivat olla työntekijälle myönteisiä, jos sopimus on tehty työntekijän omasta halusta ja työntekijä voi esimerkiksi valita työ-

vuoronsa itse. Työntekijä on sitä vastoin heikossa asemassa, jos hänelle tarjotaan ainoana vaihtoehtona nollatyösopimusta. Silloin valinta on tehtävä huonojen työehtojen ja työttömyyden välillä.

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 työnantajalta⁵⁴.

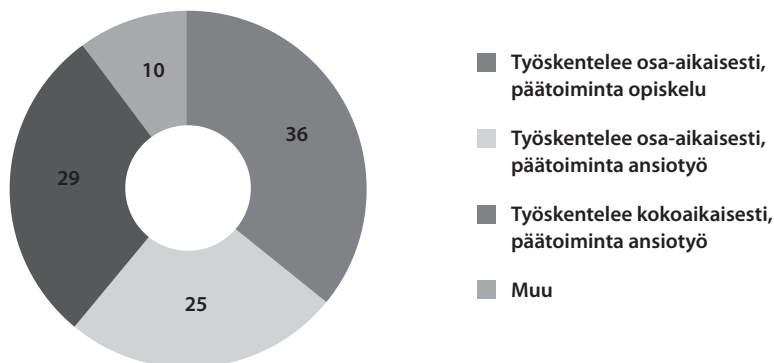
Merkittävä osa nollatyösopimuksista on niin sanottua vastentahtoista osa-

52. Pärnänen 2015.

53. Ojala ja Nätti 2015; Toivonen 2014.

54. TEM raportteja 33/2013, 5; Operaatio Vaki-duuni 2015.

Kuvio 3. Nollatyösopimuksella työskentelevät ryhmiteltynä pääasiallisen toiminnan ja työajan mukaan, prosenttiosuus kaikista, joilla oman ilmoituksen mukaan on nollatyösopimus.



aikatyötä, joka heikentää työntekijän toimeentuloa⁵⁵. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 kaikista nollatyösopimuksella työskentelevistä noin 83 000 työntekijästä noin 30 prosenttia eli noin 25 000 olisi toivonut lisää työtä.

Tilastokeskuksen tutkija Anna Pärnänen on ryhmitellyt nollatyösopimuksella vuonna 2014 työskennelleet sen mukaan, ilmoittivatko vastaajat olevansa päätoimisesti töissä vai opiskelevansa, tekivätkö he osa-aikaista vai kokoaikaista työtä ja kaipasivatko he lisää työtunteja vai eivät.

55. Ojala ja Nätti 2015.

Nollatyösopimuksella osa-aikaisesti työskentelevistä päätoimisista opiskelijoista suurin osa, noin 79 prosenttia, ei kaivannut lisää työtunteja.

Nollatyösopimuksella osa-aikaisesti työskentelevistä päätoimisista työntekijöistä sen sijaan suurin osa, 59 prosenttia, kaipasi lisää työtunteja. Heistä kaksi kolmasosaa kertoi osa-aikatyön syyksi sen, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla.

Nollatyösopimuksella kokoaikaisesti työskentelevistä päätoimisista työntekijöistä vain harva, noin 16 prosenttia, olisi halunnut lisää töitä⁵⁶.

56. Pärnänen 2015.

8. Työajan vaihtelu ja lainsäädäntö

Suomen työlainsäädännössä ei ole säännöksiä työajan vaihtelusta. Laki ei tunnollatyösopimuksia, vaihtelevan työajan sopimuksia tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksia. Seuraavassa arvioidaan voimassa olevan työlainsäädännön keskeisten säännösten suhdetta näihin sopimuksiin.

8.1. TYÖAIKA

Työaikalaki edellyttää, että työnantajan on laadittava työntekijöille työvuoroluettelo ja saatettava se kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen luettelon alkamista. Ilmoitetut työvuorot ovat sitovia, ja työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä⁵⁷.

Ammattiliitot ovat raportoineet, että nollatyösopimuksilla työskenteleville ei aina ole laadittu työvuoroluetteloita. Lisäksi työnantaja on voinut muuttaa työvuoroluetteloa ilman todellisia perusteita⁵⁸.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksen perusteella työskentelevälle työvuoroluetteloa ei tar-

vitse ilmoittaa ennalta. Työsuhde syntyy vasta, kun työntekijä ottaa työvuoron vastaan. Puitesopimuksen perusteella työskentelevän työaika ja työvuorot sovitetaan yleensä erikseen kunkin työjakson osalta samalla, kun sovitaan työjakson pituudesta⁵⁹. Työhön voidaan käytännössä pyytää jopa tuntien varoitusajalla.

8.2. LISÄTYÖN TARJOAMINEN

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille, jos työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa, ja tehtävät ovat osa-aikaisille työntekijöille sopivia. Työnantaja ei voi palkata uusia työntekijöitä ennen kuin se on selvittänyt palveluksessaan jo olevien osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisuudet tehdä tarjolla olevaa työtä⁶⁰.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee myös nollatyösopimuksella työskenteleviä. Lisätyötä on tarjottava aina työsopimuksessa sovittuun enimmäistuntimäärään asti.

Työnantajan ei tarvitse tarjota lisätyötä työntekijälle, jonka kanssa on sol-

57. Työaikalaki luku 1 35 §.

58. Kaukonen 2015.

59. Sanoma News Oy 2013; TEM raportteja 33/2013, 3.

60. Työsopimuslaki luku 2 5 §; TEM raportteja 33/2013, 15.

mittu tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus. Puitesopimuksen perusteella sovitut työvuorot ovat lyhyitä määräaikaaisia työsuhteita, eivätkä ne ole voimassa työjaksojen välillä. Vaikka puitesopimuksen perusteella työskentelevän tosiasiallinen viikoittainen työaika olisikin osa-aikatyötä, puitesopimus ei velvoita työnantajaa tarjoamaan lisätyötä⁶¹.

8.3. LISÄTYÖSTÄ KIELTÄYTYMINEN

Työaikalaissa ei ole säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työvuoroja.

Oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta riippuu nollatyösopimuksen sisällöstä. Jos nollatyösopimuksella työskentelevä on suostunut työsopimusta tehdessään tekemään lisätyötä, hänen ei ole pääsääntöisesti mahdollista kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. Lisätyöstä voi kieltäytyä vain perustellusta syystä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä⁶².

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus taas mahdollistaa työvuorosta kieltäytymisen⁶³.

Käytännössä nollatyösopimuksella tai puitesopimuksella työskentelevät eivät kuitenkaan välttämättä uskalla kieltäytyä tarjotuista työvuoroista toimeentuloyksistä tai koska pelkäävät kieltäytymisen johtavan työkutsujen vähenemiseen tai loppumiseen⁶⁴.

8.4. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN JA LOMAUTTAMINEN

Työsopimuslain mukaan työntekijän irtisanominen edellyttää laillista, painavaa perustetta. Irtisanomisessa on noudatettava lain edellyttämiä menettelyjä, kuten irtisanomisaikaa. Laissa on erityisiä määräyksiä raskaana olevien, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevien, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen irtisanomisesta⁶⁵.

Myös työntekijän lomauttaminen edellyttää muun muassa laillista perustetta, ennakkoselvitystä ja määrääjän sisällä annettavaa lomautusilmoitusta⁶⁶.

Työajan lyhentäminen edellyttää irtisanomisperustetta tai työntekijän ja työnantajan yhteistä sopimusta⁶⁷.

Työnantajan on mahdollista kiertää lain edellyttämiä irtisanomiseen ja lomauttamiseen liittyviä menettelyjä vähentämällä nollatyösopimuksella työskentelevän työaika nolnaan tuntiin. Niinpä nollatyösopimuksella työskentelevän työsuhde voi päättyä täysin odottamatta ilman irtisanomismenettelyjä, irtisanomisperustetta, irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa.

Julkisuudessa on käsitelty useita tapauksia, joissa nollatyösopimuksella työskentelevän työt ovat päättyneet ilman irtisanomismenettelyä, vaikka työnantajalla on ollut edelleen työvoiman tarvetta⁶⁸.

61. TEM raportteja 33/2013, 17.

62. TEM raportteja 33/2013, 11; Mäkinen 2014.

63. TEM raportteja 33/2013, 3; Lehto 2015b.

64. TEM raportteja 33/2013, 17; Viitala ym.

2006, 100–101, 144.

65. Työsopimuslaki, luvut 6–7..

66. Työsopimuslaki, 5. luku.

67. TEM raportteja 33/2013, 15.

68. Haapalainen 2015. Journalisti-lehti kertoi numerossa 3/2015 nollatyösopimuksella

Nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevän työaika on myös lyhennetty ilman irtisanomisperustetta tai yhteistä sopimusta. Ammattiliitot ovat raportoineet, että nollatyösopimuksella työskentelevän työtunteja on vähennetty esimerkiksi työntekijän sairastumisen, raskauden, ylitöistä kieltäytymisen tai erimielisyyksien takia⁶⁹.

Työajan vakiintumisesta on olemassa jonkin verran oikeuskäytäntöä. KKO:n ratkaisun mukaan työnantajalla ei ollut oikeutta yksipuolisesti vähentää irtisanotun opettajan työtunteja irtisanomisaikana. Opettaja oli työsuhteensa alusta alkaen työskennellyt 35 tuntia viikossa. KKO:n ratkaisun mukaan tästä vakiintuneesta käytännöstä oli muodostunut hänen työsuhteensa ehto, jota työnantaja ei voinut yksipuolisesti muuttaa⁷⁰.

työskennelleestä toimittajasta, jonka työsuhde päättyi työnantajan yksipuolisella ilmoituksella. Toimittaja työskenteli määräaikaisella sopimuksella MTV Uutisissa. Kun työsopimus päättyi, hän solmi 0–37,5 viikkotunnin työsuopimuksen MTV:lle vuokratyövoimaa välittävän Nauhau Professionalsin kanssa. MTV:llä oli tuolloin voimassa rekrytointikielto. Toimittaja ehti työskennellä MTV:llä Nauhaua kautta 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. Todelisuudessa vuokratyö oli kuitenkin ollut pitkäkestoista ja vuokratyövoimaa oli käytetty silloin, kun yhtiössä oli ollut rekrytointikielto.

69. TEM raportteja 33/2013, 24.

70. KKO:1991:40.

8.5. SAIRAUSAJAN PALKKA JA PERHEVAPAAT

Työsopimuslain mukaan sairausajan palkkaan on oikeus työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Työsuhteen pituus vaikuttaa sairausajan palkkaan. Lisäksi alakohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä sairausajan palkasta⁷¹.

Sairausajan palkka maksetaan nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan työsuopimuksella työskentelevälle vain työvuoroluetteloon merkittyjen työvuorojen ajalta, ellei työehtosopimuksessa ole määrätty toisin.

Perhevapailta tarkoitetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata sekä poissaoloa pakottavista perhesyistä. Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan⁷².

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan työnantaja on voinut jättää nollatyösopimuksella työskentelevien työvuorolistat laatimatta tai laatia ne puutteellisesti, millä on vaikutusta muun muassa sairausajan palkan maksamiseen⁷³. Työnantaja on voinut myös vähentää aiemmin säännöllisesti työskennelleen työntekijän työvuoroja, jos työntekijä on sairastunut tai tullut raskaaksi⁷⁴.

71. Työsopimuslaki 2 luku 11 § ja 13 luku 7 §.

72. SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n vuokratyöopas, 2013.

73. TEM raportteja 33/2013, 13.

74. TEM raportteja 33/2013, 13; Kaukonen 2015. Seurassa haastateltiin 19.2.2015 nollatyösopimuksella elintarviketehtaassa työskennel-

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksen perusteella työskentelevälle sairausvapaan palkka maksetaan yleensä vain sovittujen työvuorojen ajalta, mikäli työntekijä toimittaa poissaolostaan lääkärintodistuksen⁷⁵.

8.6. KILPAILEVAN TOIMINNAN KIELTO

Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa ilman työnantajan lupaa työskennellä toiselle työnantajalle tai harjoittaa muuta toimintaa, jos se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona⁷⁶.

Kilpailevan toiminnan kiellon soveltamisesta nollatyösopimukseen on esitetty erilaisia tulkintoja.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan nollatyösopimuksella työskentelevällä on oikeus hakeutua muihin töihin, koska tämä on osa-aikatyötä tekevien perustuslakiin nojaava oikeus. Oikeus voidaan evätä vain poikkeuksel-

lyttä työntekijää, jonka työtunnit vähenivät äkillisesti tämän jäätyä raskauspohdinnoinnista pitkäaikaiselle 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. Tasa-arvovaltuutetun mukaan nollatyösopimuksella työskentelevän työtunteja ryhdytään usein vähentämään, jos raskaus alkaa näkyä.

75. Sanoma News Oy 2013.

76. Työsopimuslaki, 3. luku 3§; TEM raportteja 33/2013, 18.

lisesti, lähinnä työntekijän työtehtävien, työnantajan toiminnan tai toimialan erityisluonteen perusteella.

Aaltonen taas katsoo, että nollatyösopimuksen tehnyt työntekijä ei voi työskennellä kilpailevalle työnantajalle ilman työnantajan lupaa, vaikka hänelle ei nollatyösopimuksen perusteella tarjottaisi lainkaan töitä⁷⁷. Lehdon mukaan nollatyösopimuksessa voi lukea tällainen ehto, mutta se on laiton⁷⁸.

Käytännössä nollatyösopimuksella työskentelevän työtuntien määrä voi rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia tehdä useampaa työtä⁷⁹.

8.7. TYÖTTÖMYYSTURVA

Osa-aikaisesti työskentelevällä on oikeus hakea soviteltua työttömyyspäivärahaa, jos työtunnit jäävät vähäisiksi⁸⁰.

Jos työntekijä irtisanoo nollatyösopimuksen, koska työtä ei tarjota, hän menettää oikeutensa työttömyysturvaan karenssin ajaksi. Työttömyysturvalain mukaan työttömyysturva evätään 90 päivän ajaksi, jos työstä eroaa ilman pätevää syytä. Viranomaiset eivät pidä työn vähäisyyttä pätevänä syynä työstä eroamiselle⁸¹.

Jos nollatyösopimuksella tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksen perusteella työskentelevällä on töitä vähemmän kuin 18

77. Aaltonen 2015.

78. Lehto 2015b.

79. TEM raportteja 33/2013, 18.

80. TEM raportteja 33/2013, 9–10.

81. Työttömyysturvalaki, 2 a luku 1 §.

tuntia viikossa, työstä ei kerry ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa tai peruspäivärahaa.

Ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ja peruspäivärahan saaminen edellyttää työssäoloehdon täyttymistä. Työs-

säoloehdon täyttymiseksi työntekijän on tullut työskennellä 28 kuukauden aikana vähintään 26 viikkoa. Työssäoloehdoton luetaan vain työ, jota on ollut vähintään 18 tuntia viikossa⁸².

82. Työttömyysturvalaki, 5. luku 4 §.

9. Vaihtelevan työajan työn oikeudellisen sääntelyn perustelut

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, työnteke-olosuhteita ja työsuhteen päättämismenettelyä. Pakottavista säännöksistä ei voida sopia työehtosopimuksella toisin⁸³.

Työntekijän suojelun periaate toimii tänä päivänä puutteellisesti, koska lainsäädäntö on jäänyt ajastaan jälkeen⁸⁴. Kun laissa ei ole säännöksiä esimerkiksi työajan vaihtelusta, työsopimuksella, jossa ei ole kiinteää työaikaa, on voitu kiertää työntekijän suojelemiseksi annetuja säännöksiä. Lisäksi työajan vaihtelua koskevien säännösten puuttuminen aiheuttaa epäselvyyttä siitä, miten monia lainkohtia tulisi soveltaa.

Kun työsopimuksessa ei ole ollut vähimmäistyöaikaa tai se on ollut nolla tuntia viikossa, työntekijän työsuhte on voinut päättyä odottamatta ilman irtisanomismenettelyjä, irtisanomisperustetta, irtisanomisaikaa ja irtisanomisaajan palkkaa. Työnantaja on myös voinut lyhentää

työaikaa ilman irtisanomisperustetta tai yhteistä sopimusta.

Työnantaja on voinut jättää nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevien työvuorolistat laatimatta tai laatia ne puutteellisesti, mikä vaikuttaa muun muassa sairausajan palkan maksamiseen. Työnantaja on voinut myös vähentää aiemmin säännöllisesti työskennelleen työntekijän työvuoroja, jos työntekijä on sairastunut tai tullut raskaaksi.

Nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevän ei ole mahdollista kieltäytyä tarjotuista työvuoroista, jos hän on suostunut työsopimuksessa tekemään lisätyötä. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus olla tarjoamatta töitä työntekijälle.

Työajan ja työn määrän vaihtelu aiheuttaa työntekijöille epävarmuutta työn jatkumisesta ja toimeentulosta. Osa nollatyösopimuksilla, vaihtelevan työajan työsopimuksilla ja tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimusten perusteella tehtävästä työstä on niin sanottua vastentahtoista osa-aikatyötä. Jos nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevällä on vähemmän kuin 18 tuntia töitä viikossa, työskentely ei myöskään kartuta ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa tai peruspäivärahaa.

83. Huttula 2010, 141.

84. Huttula 2010, 143.

Todellisen irtisanomissuojan puuttuminen asettaa nollatyösopimuksella työskentelevän erityisen haavoittuvaan asemaan. Työntekijä ei välttämättä uskalla puolustaa itseään tai vaatia oikeuksiaan oikeusteitse, kun uhkana on työsuhteen äkillinen päätyminen ilman irtisanomisperustetta ja -menettelyä. Esimerkiksi vuokratyöntekijän työhönkutsut ovat voineet lakata, kun työntekijä on ollut yhteydessä ammattiliittoon työsuh-

teen epäkohdista⁸⁵.

Jotta kaikkien työntekijöiden samantasoinen suojelu ja oikeusvarmuus voidaan taata, työoikeudellinen lainsäädäntö tulee päivittää ajantasaiseksi siten, että työajan vaihtelulla ei voida kiertää työlainsäädännön pakottavia säännöksiä. Lisäksi vaihtelevan työajan työtä tekevien toimeentuloa ja toimeentulon säännöllisyyttä on parannettava lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla.

85. Viitala ym. 2006, 144.

10. Vaihtelevan työajan työn oikeudellisen sääntelyn tavoitteet

Niin työnantajilla kuin työntekijöilläkin on erilaisia tarpeita työhön, jossa viikotyöaika vaihtelee ja työvuoroista voi sopia joustavasti (luvut 6 ja 7). Tämän raportin sääntelysuositusten lähtökohdana on, että on mahdollista tehdä ja teettää työtä, jossa viikoittainen työaika vaihtelee.

Kun työvoiman tarpeen vaihtelu johtuu sijaisuustarpeista, on tarkoituksenmukaista solmia tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimus. Puitesopimuksen perusteella solmittuihin lyhyisiin, määräaikaisiin työsuhteisiin tulee olla työ sopimuslain mukainen peruste, kuten toisen työntekijän sijaisuus. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä puitesopimuksen perusteella, eikä työntekijällä ole velvollisuutta ottaa tarjottua työtä vastaan.

Joskus työvoiman tarpeen vaihtelu on jatkuvaa ja kuuluu työn luonteeseen. Silloin työajan vaihtelun on toteuduttava oikeudenmukaisesti niin, ettei työlainsäädännön pakottavia säännöksiä voida kiertää eikä työntekijän suojelun periaate heikkene.

Tavoite 1: Kaikille sama suojelun taso

Raportin sääntelysuositusten tavoitteena on vahvistaa nollatyösopimuksilla ja vaihtelevan työajan sopimuksilla työskenteleville sama suojelun taso, joka työlainsäädännön mukaan koskee yleisesti kaikkia työntekijöitä. Sääntelysuositukset täsmentävät työlainsäädännön työntekijän suojelemiseksi annettuja säännöksiä niin, että ne tulevat sovellettavaksi myös vaihtelevan työajan työ sopimuksiin perustuvissa työsuhteissa.

Tavoite 2: Toimeentulon parantaminen

Raportin sääntelysuositusten tavoitteena on parantaa vaihtelevan työajan työ sopimuksilla työskentelevien toimeentulon tasoa ja toimeentulon säännöllisyyttä. Suositukset käsittävät nykyisen perusturvan etuuksien korvaamisen perustulojärjestelmällä, vaihtelevan työajan työstä maksettavan olosuhdelisän ja työttömyysturvalain epäkohdan korjaamisen.

11. Sääntelysuosituksia

11.1. VÄHIMMÄISTYÖAIKA

Oikeuspoliittinen keskustelu nollatyösopimuksista on keskittynyt pääasiassa siihen, pitäisikö lailla säätää osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika työntekijän suojelemiseksi.

Esimerkiksi Operaatio Vakiduuni-kampanjan kansalaisaloite on esittänyt työaikalakiin muutosta, jonka mukaan osa-aikaisen työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika olisi vähintään 18 tuntia. Kansalaisaloitteen mukaan 18 tuntia lyhyemmästä viikoittaisesta työajasta voitaisiin sopia, jos työ on luonteeltaan satunnaista, tai jos työntekijä ilmaisee kirjallisesti perustellun toivomuksensa alle 18 tunnin vähimmäistyöajasta. Toivomukselle tulisi olla perusteltu syy. Perusteltuja syitä alle 18 tunnin säännölliselle viikkotyöajalle olisivat opiskelu, lasten hoito, osa-aikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt. Työntekijä voisi myöhemmin peruuttaa lyhyttä vähimmäistyöaikaa koskevan toivomuksensa⁸⁶.

Myös työelämän tutkijat ovat ehdottaneet vähimmäistyöajan sääntelyä vastentahtoiseen osa-aikatyöhön puuttumiseksi⁸⁷.

Työajan viikoittaisen vähimmäistyöajan määrittelemisen laissa on ainoa mahdollinen tapa puuttua siihen, että nollatyösopimuksilla voidaan kiertää lain edellyttämiä irtisanomiseen ja lomauttamiseen liittyviä menettelyjä.

Vähimmäistyöajan tulee perustua työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin eikä se saa olla epätarkoituksenmukaisen pitkä tai lyhyt. Osa-aikatyössä voitaisiin pitää sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisena, että työtä olisi keskimäärin vähintään yksi työvuoro viikossa, ja lyhyemmästä vähimmäistyöajasta voitaisiin sopia työntekijän toivomuksesta.

Työttömyyspäivärahan piirin pääsyä tulee helpottaa muilla keinoilla kuin sääntämällä vähimmäistyöajaksi 18 tuntia⁸⁸.

Työvuoron pituus on kokopäivätyössä pääsääntöisesti 7–8 tuntia työehtosopimusten määräyksistä riippuen. Alle 15-vuotiaan työaika saa olla enintään 7 tuntia vuorokaudessa⁸⁹. Nämä säännökset huomioon ottaen työntekijän säännölliseksi viikoittaiseksi työajaksi voitaisiin säätää keskimäärin vähintään 7 tuntia viikossa kuukauden mittaisen tar-

86. Nollatyösopimukset kiellettävä lailla määrittämällä osa-aikatyöhön vähintään 18 tunnin viikkotyöaika, 2015.

87. Ojala ja Nätti 2015.

88. Operaatio Vakiduunin kansalaisaloitteen mukaan vähimmäistyöajan tulisi olla 18 tuntia viikossa. Työ, jota on vähintään 18 tuntia viikossa kerryttää työttömyyspäivärahaa.

89. Laki nuorista työntekijöistä, 2. luku 4 §.

kastelujakson aikana.

Työaika laissa tulee säätää, että kun työaika vaihtelee, työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 7 tuntia viikossa kuukauden aikana. Lyhyemmästä viikoittaisesta työajasta voidaan sopia ainoastaan, jos työntekijä ilmaisee kirjallisesti perustellun toivomuksensa alle 7 tunnin keskimääräisestä viikkotyöajasta. Työntekijällä on oikeus myöhemmin peruuttaa toivomuksensa.

Kun laissa säädettäisiin työntekijän vähimmäistyöajasta, olisi mahdollista solmia työsopimuksia, joissa työaika vaihtelee vähimmäis- ja enimmäistyöajan välillä. Lyhyin mahdollinen työaika vaihtelevan työajan sopimuksissa olisi 7 tuntia viikossa, ellei työntekijä haluaisi perustellusta syystä tehdä tätä lyhyempää työaika.

Työntekijän omasta tahdonilmaisusta riippuvaiset määräykset saattavat synnyttää ongelmatilanteita silloin, kun työntekijän neuvotteluasema on työsopimusta solmittaessa huono esimerkiksi työttömyyden tai muun syyn vuoksi. Jos työntekijälle tarjottaisiin nollatyösopimusta ainoana mahdollisena vaihtoehtona, työntekijä saattaisi tällä tavoin painostetuna ilmaista toivovansa työsopimusta, jossa ei ole vähimmäistyöaika.

Työntekijään kohdistuvan painostuksen ehkäisemiseksi laissa tulee olla säännös, jonka mukaan työntekijä voisi milloin tahansa peruuttaa toivomuksensa 7 viikkotuntia lyhyemmästä vähimmäistyöajasta. Vähimmäistyöaika tulisi siis nostaa vähintään lain määräämään 7 viikkotuntiin työntekijän tätä vaatiessa, vaikka työsopimuksessa olisi sovittu työajasta toisin.

Vähimmäistyöajan säätäminen parantaisi työntekijän työsuhteturvaa, koska työnantaja ei enää voisi yksipuolisesti vähentää työntekijän työaikaan nollaan. Irtisanomisessa ja lomauttamisessa tulisi käyttää lain edellyttämiä menettelyjä.

Hyvin lyhyissä sijaisuustarpeissa olisi edelleen mahdollista käyttää tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksia työsopimuslain mukaisin määräaikausperustein.

11.2. KESKIMÄÄRÄISEN VIIKKOTYÖAJAN MÄÄRITTELEMINEN, SAIRAUSAJAN PALKKA JA PERHEVAPAAT

Toinen keskeinen, korjaamista vaativa epäkohta nollatyösopimuksiin ja vaihtelevan työajan työsopimuksiin perustuvissa työsuhteissa on työajan vakiintumista koskevien säännösten puute⁹⁰.

Työajan vaihtelun vuoksi nollatyösopimuksella tai vaihtelevan työajan työsopimuksella työskenteleville ei makseta sairausajan palkkaa tai palkkaa perhevapaiden ajalta kuin työvuorolistaan merkityiltä työvuoroilta. Työvuoroluettelot on myös voitu laatia puutteellisesti tai työntekijältä on myös voitu vähentää työvuoroja tämän sairastuttua tai tultua raskaaksi (ks. luku 8.5).

Työajan vakiintumisen edellytyksistä on sovittu joissakin työehtosopimuksissa. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika määritellään jommankumman osapuolen

90. TEM raportteja 33/2013, 28.

sitä vaatiessa viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella⁹¹.

Lisäksi työehtosopimuksissa on määräksi sairausajan palkan maksamisesta, kun työvuoroluetteloa ei ole. Kaupan työehtosopimuksessa todetaan, että alle 37,5 tuntia tekevien työntekijöiden sairausajan palkka maksetaan työvuoroluetteloon merkityiltä tunneilta. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan⁹².

Työaikalaisissa tulee säätää, että kun työsopimuksen työaika on vaihteleva, sairausajan palkka ja palkka perhevapaiden ajalta maksetaan työvuoroluetteloon merkityiltä tunneilta. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Työaikalaisissa tulee säätää, että keskimääräinen viikkotyöaika määritellään, jos työsopimuksen jompikumpi osapuoli sitä vaatii. Keskimääräinen viikkotyöaika määritellään viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella.

Säätämällä työaikalaisissa osa-aikaisen työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan vakiintumisesta parannetaan työntekijän suojelua myös niissä tilanteissa, joissa työntekijän vähimmäistyöaika on lyhyt. Jos esimerkiksi sairausajan palkan maksamisesta syntyy epäselvyyttä, kun työvuoroluettelo puuttuu, sairausajan palkka on maksettava keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

11.3. TYÖNTEKIJÄN OIKEUS KIELTÄYTYÄ LISÄTYÖSTÄ

Työaikalaisissa ei ole säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työvuoroja. Nollatyösopimuksiin ja vaihtelevan työajan työ- sopimuksiin perustuvissa työsuhteissa oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta riippuu työsopimuksen sisällöstä. Jos työntekijä on suostunut vaihtelevan työajan työsopimusta tehdessään tekemään lisätyötä, hänen ei ole pääsääntöisesti mahdollista kieltäytyä tarjotuista työvuoroista (luku 8.3).

Työaikalaisissa on säädettävä, että kun työsopimuksen työaika on vaihteleva, työntekijällä on oikeus kieltäytyä työnantajan tarjoamasta viikoittaisen vähimmäistyöajan ylittävästä lisätyöstä.

Kun työaikalaisissa vahvistetaan vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevälle oikeus kieltäytyä viikoittaisen vähimmäistyöajan ylittävästä lisätyöstä, työaikajoustot toteutuvat nykyistä käytäntöä tasapuolisemmin. Työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työntekijälle vain niin paljon työtä, kuin työsopimuksessa on määritelty viikoittaiseksi vähimmäistyöajaksi, ja työntekijä on sitoutunut tekemään työtä vain viikoittaisen vähimmäistyöajan verran.

91. TEM raportteja 33/2013, 15.

92. TEM raportteja 33/2013, 22.

11.4. OSA-AIKAISEN TYÖNTEKIJÄN OIKEUS TEHDÄ TYÖTÄ TOISELLE TYÖNANTAJALLE

Työsopimuslain kilpailevan toiminnan kieltävän säännöksen soveltamisesta nollatyösopimuksiin on esitetty erilaisia tulkintoja (luku 8.6). Lain selkeyttämiseksi ja oikeusvarmuuden takaamiseksi kilpailevan toiminnan kieltävään säännökseen on syytä lisätä osa-aikatyötä koskeva poikkeussäännös.

Työsopimuslain 3§:ssä kilpailevasta toiminnasta tulee säätää, että osa-aikaisella työntekijällä on oikeus tehdä työtä toiselle työnantajalle.

Osa-aikaisena työntekijänä pidetään työntekijää, jonka viikoittainen säännöllinen työaika on vähemmän kuin työehtosopimuksen viikoittainen enimmäistyöaika.

Kun työsopimuslain kilpailevan toiminnan kieltävään säännökseen lisätään osa-aikatyötä koskeva poikkeus, laissa vahvistetaan osa-aikaisen työntekijän perustuslaillinen oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, jos osa-aikainen työsuhte ei turvaa riittävää toimeentuloa⁹³.

11.5. TYÖSTÄ EROAMINEN, KUN TYÖTÄ EI OLE TARJOLLA

Laissa ei ole säännöksiä työsuhteen lakkaamisesta, kun nollatyösopimuksella työskentelevälle ei tarjota lainkaan työtä. Jos työntekijä irtisanoo nollatyö-

sopimuksen, koska hänelle ei tarjota työtä, hän menettää oikeutensa työttömyysturvaan 90 päivän karenssin ajaksi (luku 8.7).

Työttömyysturvalain tulee huomioida kaikki tilanteet, joissa työntekijä on ilman työtä työnantajasta johtuvista syistä, kuten ollessaan lomautettuna⁹⁴ tai silloin, kun työtä ei tarjota nollatyösopimuksen perusteella.

Työttömyysturvalaissa tulee säätää, että mikäli työntekijälle ei ole tarjottu työtä yhden palkkajakson aikana, katsotaan se päteväksi syyksi työstä eroamiselle.

Kun päteväksi syyksi työstä eroamiselle katsotaan tilanne, jossa työnantaja ei tarjoa lainkaan työtä työsopimuksen perusteella, työntekijä ei menetä oikeuttaan työttömyysturvaan nollatyösopimuksen irtisanoessaan. Säännös korjaa työttömyysturvalain epäkohdan ja helpottaa työn ja sosiaaliturvan yhteensovittamista.

11.6. TYÖTTÖMYYSTURVAJÄRJESTELMÄSTÄ PERUSTULOJÄRJESTELMÄÄN

Nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä ei huomioi riittävän hyvin työsuhteen moninaisuutta (luku 2.1.). Tämän epäkohdan vuoksi toimeentuloturvan yhteensovittaminen palkkatulojen kanssa on usein taloudellisesti kannattamatonta, vaivalloista ja lisää toimeentulon epävarmuutta.

Lainsäädännön tulee turvata se, että

93. Suomen Perustuslaki, 2. luku 18 §.

94. Työttömyysturvalaki, 1. luku 1 §.

kaikenlaisissa työsuhteissa työskentelevät saavat riittävän toimeentulon osa- ja kokoaikaisen työttömyyden ajalta.

Nykyiset perusturvan vähimmäisetuudet tulee korvata vähintään samansuuruisella perustulolla, joka maksetaan kaikille tuloista tai varallisuudesta riippumatta.

Perustuloa, sen rahoitusta ja spekulatiivisia vaikutuksia sekä erilaisia perustulomalleja on käsitelty tarkemmin esimerkiksi pamfleteissa *Perustulon aika* (Into Kustannus 2012) ja *Perustulo – kova vai pehmeä paketti?* (Kalevi Sorsa-säätiö 2007) sekä artikkeleissa *Perustulo – kokeilun arvoinen idea?* (Talous & Yhteiskunta 4/2012) ja *Perustulo ja uusi työllisyyspolitiikka* (teoksessa *Talouden uudet muodot*, Into Kustannus 2015).

Jouko Kajanoja on hahmotellut perustulojärjestelmään siirtymistä vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa perustulo olisi vähimmäisturvan tasoinen ja työttömyysturva voisi olla tasoltaan korkeampi, mikä lisäisi kannustusta hakea työtä. Työmarkkinatuen ja matalimpien ansiosidonnaisten työttömyyspäivärahojen sovitellut päivärahat voisivat vähitellen poistua perustulon myötä. Kokeusten perusteella voitaisiin edetä kohti yksinkertaisempaa ja paremmin toimeentulon turvaavaa perustuloa⁹⁵.

Perustulojärjestelmä saattaisi perkaareissa työsuhteissa työskentelevät ja yrittäjät toimeentuloturvan piiriin. Se mahdollistaisi osa-aikaisen ja tilapäisen työskentelyn ja yrittäjyyden nykyistä sosiaaliturvajärjestelmää paremmin, kun palkkatulot eivät leikkaisi perustu-

loa. Perustulon tason tulisi olla riittävän korkea, jotta se kattaisi välttämättömät elinkustannukset eikä heikentäisi työntekijöiden neuvotteluasemaa⁹⁶.

11.7. VAIHTELEVAN TYÖ-AJAN OLOSUHDELISÄ

Prekariaatin epävarmaan toimeentuloon on esitetty parannusta olosuhdelisällä, pätkätyölisällä tai silpputyökorvauksella, jota työnantaja maksaisi työntekijälle hyvitykseksi osa-aikaisen tai määräaikaisen työsuhteen aiheuttamasta epävarmuudesta. Muun muassa SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto on ehdottanut osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden palkkojen korottamista olosuhdelisällä, joka voisi olla esimerkiksi 20 prosenttia palkasta⁹⁷.

Kun työajat ovat epävarmat ja työntekijä varautuu olemaan työnantajan käytettävissä, tämä asettaa rajoituksia työntekijän vapaa-ajalle. Etenkin tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät saatetaan pyytää toihin hyvin lyhyellä varoitusaajalla.

Vaihtelevan työajan työssä ja tarvittaessa työhön kutsumiseen perustuvassa työsuhteessa tulee maksaa työntekijälle vaihtelevan työajan olosuhdelisää. Olosuhdelisästä ja sen määrästä voidaan säätää laissa tai sopia alakohtaisilla työehtosopimuksilla.

Vaihtelevan työajan olosuhdelisä rinnastuu työehtosopimusten säännöksiin erilaisista työolosuhteista maksettavista

95. Kajanoja 2012, 16; Kajanoja 2015.

96. Perkiö ja Kajanoja 2015, 275.

97. Lehto 2013.

lisistä ja työaikalain säännökseen työntekijän varallaoloajasta suoritettavasta korvauksesta⁹⁸.

Vaihtelevan työajan olosuhdelisän määrässä tulee huomioida, että se korvaa työntekijälle kohtuullisesti epävarmoista työajoista aiheutuvan haitan ja vapaaajan rajoitukset.

Olosuhdelisä ehkäisisi vaihtelevan työajan työsopimusten solmimista ilman todellista tarvetta. Vaihtelevan työajan työsopimuksella voidaan näet kiertää lain säännöstä työajan lyhentämisestä.

98. Työaikalaki, 2. luku 5 §.

Työajan vaihdellessa työnantaja voi yksipuolisesti lyhentää työntekijän työaikaa vähimmäistyöaikaan asti ilman irtisanomisperustetta, jota laki muutoin edellyttää työaikaa lyhennettäessä.

Olosuhdelisä nostaisi vaihtelevan työajan työn hintaa niin, että vaihtelevan työajan työsopimuksia solmittaisiin vain, kun työvoiman tarve todella vaihtelee (luku 10). Jos työvoiman tarpeen vaihtelua ei ole, työnantajalle olisi edullisinta solmia työsopimus, jossa työaika on kiinteä.

YHTEENVETO TOIMENPIDESUOSITUKSISTA

Työaikalain muutokset:

- Kun työaika vaihtelee, työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 7 tuntia viikossa kuu-kauden aikana. Lyhyemmästä vii-koittaisesta työajasta voidaan sopia ainoastaan, jos työntekijä ilmaisee kirjallisesti perustellun toivomuk-sensa alle 7 tunnin keskimääräi-sestä viikkotyöajasta. Työntekijällä on oikeus myöhemmin peruuttaa toivomuksensa.
- Kun työsopimuksen työaika on vaih-televa, sairausajan palkka ja palkka perhevapaiden ajalta maksetaan työvuoroluetteloon merkityiltä tun-neilta. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.
- Keskimääräinen viikkotyöaika mää-ritellään, jos työsopimuksen jompi-kumpi osapuoli sitä vaatii. Keskimää-räinen viikkotyöaika määritellään viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson kes-kimääräisen tuntimäärän perusteella.

- Kun työsopimuksen työaika on vaih-televa, työntekijällä on oikeus kieltäy-tyä työnantajan tarjoamasta viikoit-taisen vähimmäistyöajan ylittävistä lisätyöstä.

Työttömyysturvalain muutokset:

- Mikäli työntekijälle ei ole tarjottu työtä yhden palkkajakson aikana, katsotaan se päteväksi syyksi työstä eroamiselle.

Työsopimuslain muutokset:

- Työsopimuslain 3§:ssä kilpailevasta toiminnasta tulee säätää, että osa-aikaisella työntekijällä on oikeus tehdä työtä toiselle työnantajalle.

Muut toimenpiteet:

- Vaihtelevan työajan työssä ja tarvitta-essa työhön kutsumiseen perustuvassa työsuhteessa tulee maksaa työnteki-jälle vaihtelevan työajan olosuhdeli-sää. Olosuhdelisästä ja sen määrästä voidaan säätää laissa tai sopia alakoh-taisilla työehtosopimuksilla.
- Nykyiset perusturvan vähim-mäisetuudet tulee korvata vähintään samansuuruisella perustulolla, joka maksetaan kaikille tuloista tai varalli-suudesta riippumatta.

Lähteet

Kirjallisuus

- Aaltonen, Valtteri** (2015) Nollatyösopimuksesta. <http://valtteriaaltonen.fi/nollatyosopimuksista/> [30.4.2015]
- Aunimo, Rane** (2015) SDP esittää tuntitakuuta työsopimuksiin – ”Yli 90 000 ihmistä elää köyhyydessä, vaikka käy töissä päivittäin”. Demokraatti 16.03.2015.
- Haapalainen, Manu** (2015) Ikuinen epävarmuus. Journalisti 3/2015. <http://www.journalisti.fi/artikkelit/2015/3/ikuinen-epvarmuus/> [30.4.2015]
- Helsingin Sanomat** (2012) Suomalaisten viikkotyöaika Euroopan lyhimpiä. Helsingin Sanomat 24.9.2012. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1305601255347> [30.4.2015]
- Hulkko, Laura ja Pärnänen, Anna** (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto & trendit 4/2006. S. 40–44.
- Huotari, Kari ja Pitkänen, Sari** (2013) Selvitys määräraikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2013. https://www.tem.fi/files/36534/TEMjul_16_2013_web_24042013.pdf [30.4.2015]
- 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.
- Julkunen, Raija** (2008) Uuden työn paradoksit. Vastapaino, Tampere.
- Kajanoja, Jouko** (2012) Miten perustulo muokkasi sosiaalipolitiikkaa? Teoksessa Perkiö, Johanna ja Suopanki, Kaisu: Perustulon aika. Into Kustannus, Helsinki. S. 10–20.
- Kajanoja, Jouko** (2015) Perustulo nyt! Bien Finland – Suomen perustuloverkosto. <http://perustulo.org/kansalaisaloite-perustulosta/asiantuntijalausuntoja-kansalaisaloitteen-tueksi/jouko-kajanoja-perustulo-nyt/> [30.4.2015]
- Kanninen, Ohto** (2012) Perustulo – kokeilun arvoinen idea? Talous & Yhteiskunta 4/2012. S. 21–25.
- Kansan Uutiset** (2014) Nollasopimukset historiaan rakennusalalla. Kansan Uutiset 10.3.2014. <http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/3134553/nollasopimukset-historiaan-rakennusalalla> [30.4.2015]
- Kaukonen, Hertta-Mari** (2015) Nollatyösopimuslainen ei synnytä, ei rettelöi ja tyytyy armotunteihin. Seura 19.2.2015. <http://seura.fi/puheenaihe/ajankohtaista/nollatyosopimuslainen-ei-synnyta-ei-retteloi-ja-tyytyy-armotunteihin/> [30.4.2015]
- Lehto, Anu-Tuija** (2013) Silpputyön epävarmuudesta pitäisi maksaa korvausta. Helsingin Sanomat 29.8.2013. <http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1377666117974> [30.4.2015]
- Lyly, Lauri** (2010) Koordinoiden, neuvotellen, yhdistäen. Teoksessa: Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna: Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere. S. 53–63.
- Melakoski, Cai** (2014) Työväki yksituumaisena: Nollatyösopimukset kuriin. Vasenskaista 10.12.2014. <http://www.vasenskaista.fi/2014/12/tyovaki-yksituumaisena-nollatyosopimukset-kuriin/> [30.4.2015]
- 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> [30.4.2015]
- Nollatyösopimukset kiellettävä lailla määrättämällä osa-aikatyöhön vähintään 18 tunnin viikkotyöaika ja täsmentämällä työsopimuslain edellytyksiä työajan määritelmästä tarkoituksena parantaa siten osa-aikatyöntekijöiden työajan ja ansiotason ennustettavuutta sekä työsuhte- ja sosiaaliturvaa** (2015) Kansalaisaloite 15.1.2015. <http://operaatiovakiduuni.fi/wp-content/>

- uploads/2015/02/OVD_Kansalaisaloite.pdf [30.4.2015]
- Ojala, Satu ja Nätti, Jouko** (2015) Osa-aikatyön lähtökohdat vaihtelevat suuresti. Vieraskynä 10.4.2015, Helsingin Sanomat. <http://www.hs.fi/paivanlehti/10042015/paakirjoitukset/Osa-aikaty%C3%B6n+l%C3%A4ht%C3%B6kohdat+vaihtelevat+suuresti/a1428552025216> [30.4.2015]
- Operaatio Vakiduuni** (2015) <http://operaatio-vakiduuni.fi> [30.4.2015]
- Paanetoja, Jaana** (2015) Työtä nolla tuntia? Operaatio Vakiduuni 12.3.2015. <http://operaatiovakiduuni.fi/blogi/tyota-nolla-tuntia/> [30.4.2015]
- Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009** (2011) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2011. http://www.tem.fi/files/30376/TEM_27_2011_netti.pdf [30.4.2015]
- Peltokoski, Jukka** (2005) Kaikkien maiden prekaarit... Megafoni 2.8.2005. <http://megafoni.kulma.net/index.php?art=251> [30.4.2015]
- Perkiö, Johanna ja Kajanoja, Jouko** (2015) Perustulo ja uusi työllisyyspolitiikka. Teoksessa: Jakonen, Mikko ja Silvasti, Tiina Talouden uudet muodot, Into Kustannus, Helsinki. S. 268–285.
- Pärnänen, Anna** (2015) Nollatyösopimukset – epävarmuutta vai toivottua joustoa? Tilastokeskus, Tieto&trendit-blogi 5.3.2015. <http://tietotrenditblogi.stat.fi/kenelle-kay-nollatyosopimus/> [30.4.2015]
- Pärnänen, Anna ja Sutela, Hanna** (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Ensijulkaisu Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html Päivitetty 12.12.2011. [30.4.2015]
- SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n vuokratyöopas** (2013) Määritelmiä. Päivitetty 27.5.2013. <http://www.vuokratyopas.fi/fi/maaritelmia.html> [30.4.2015]
- Salo, Antti** (2009) Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81117/gradu03944.pdf?sequence=1> [30.4.2015]
- Sanoma News Oy** (2013) Tarvittaessa töihin tulevaa työntekijää koskeva perussopimus. Sanoma News Oy.
- Suomen virallinen tilasto (SVT)** (2015) Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.4.2015]. http://tilastokeskus.fi/ti/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html [30.4.2015]
- Suoranta, Anu** (2010) Itsensä työllistäminen on pätkätyötä suurempi murros. Palkkatyöläinen 9/10 10.11.2010. <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2010/pt2010-09/p101110-12.html> [30.4.2015]
- Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna** (2010) Sopimaton tila. Teoksessa: Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna: Yksin sovittu. Osa-puolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere. S. 7–14.
- Suorsa, Birgitta** (2015) Neljä puoluetta kieltäisi nollatyösopimukset. UP Uutispalvelu 26.2.2015. <http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/3332703/nelja-puoluetta-kieltaisi-nollatyosopimukset> [30.4.2015]
- Talouselämä** (2015a) ”Jos nollatyösopimukset kielletään, työt jäävät tekemättä”. Talouselämä 2.3.2015. <http://www.talouselama.fi/uutiset/jos-nollatyosopimukset+kielletaan+tyot+jaavat+tekematta/a2294955> [30.4.2015]
- Talouselämä** (2015b) Nollatyösopimusten valtava määrä löi ällikällä – Esimerkiksi nämä velvoitteet sillä voi kiertää. Talouselämä 5.3.2015. <http://www.talouselama.fi/uutiset/nollatyosopimusten+valtava+maara+loi+allikalla++esimerkiksi+nama+velvoitteet+silla+voi+kiertaa/a2295580> [30.4.2015]
- Tanskanen, Antti** (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7. Sosiaalitieteiden laitos, Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1> [30.4.2015]
- TEM raportteja 33/2013** (2013) Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf
- Toivonen, Olli** (2014) Nollasopimus voi auttaa työelämään. Helsingin Sanomat 20.7.2014. <http://www.hs.fi/mielipide/a1405738101447>
- Uusi Suomi** (2015) ”Uusi villitys” leviää – Työntekijöille varoitus tästä sanamuodosta. 5.3.2015. <http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/78666-uusi-villitys-leviaa-tyontekijoille-varoitus-tasta-sanamuodosta>
- Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna & Mäkipelkola Jutta** (2006) Näkökulmia vuokra-

työhön. Työpoliittinen tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Yle (2014a) Rinne lupaa lopettaa nollatyösopimukset – jos pääsee seuraavaan hallitukseen. Yle 22.11.2014. http://yle.fi/uutiset/rinne_lupaa_lopettaa_nollatyosopimukset_jos_paase_seuraavaan_hallitukseen/7645760 [30.4.2015]

Yle (2014b) Suomen Yrittäjät: Nollatyösopimusten kieltäminen lisäisi työttömyyttä. Yle 23.11.2014. http://yle.fi/uutiset/suomen_yrittajat_nollatyosopimusten_kieltaminen_lisaisi_tyottomyytta/7646510 [30.4.2015]

Yle Keski-Suomi (2010) Pätkätyö loitontaa ay-liikkeestä, 29.9.2010. http://yle.fi/uutiset/patkatyo_loitontaa_ay-liikkeesta/5640616 [30.4.2015]

Zero-hours workers need greater protection, says TUC (2014) TUC press release 25.6. 2014. <https://www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/zero-hours-workers-need-greater-protection-says-tuc> [30.4.2015]

Åkerblad, Leena (2014) Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no 73. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1364-7/urn_isbn_978-952-61-1364-7.pdf [30.4.2015]

Suomen säädöskokoelma

Työsopimuslaki 26.1.2001/55
Työaikalaki 9.8.1996/605
Työttömyysturvalaki 1290/2002

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut

KKO:1991:40.

Muu oikeuskäytäntö

Vaasan HO 15.12.2010, S09/645.

Työehtosopimukset

Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite
1.5.2014–31.1.2017.
Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita
koskeva työehtosopimus 1.5.2014–31.1.2017.
Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus
1.2.2014 –31.10.2016.
Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoit-
luineen 2014–2016.
Vartiointialan työehtosopimus
1.4.2014–31.5.2015.
Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopi-
mus 1.11.2014–31.10.2015.

Asiantuntijahaastattelut

Lehto, Anu-Tuija (2015a) lakimies, SAK. Haas-
tattelu sähköpostitse 25.3.2015.

Lehto, Anu-Tuija (2015b) lakimies, SAK. Haas-
tattelu 16.4.2015.

Rönni-Sällinen, Annika (2015), Työehtoasioi-
den päällikkö, SAK, Haastattelu sähköpos-
titse 23.3.2015.

Veera Nuutinen on työelämästä ja ihmisoikeuksista kirjoittava toimittaja ja YTM.

