

Nollatuntisopimukset ja vastentahtoiset osa-aikaisuudet kuriin

Vaihtelevan työajan eli niin kutsuttujen nollasopimusten käyttöä pitää kiristää. Vaihtelevaa työaika saa käyttää ainoastaan silloin, kun työvoiman tarve todella vaihtelee. Jos työnantajat jatkavat nollasopimusten väärinkäyttöä, on vakavasti harkittava niistä luopumista.

Vaihtelevan työajan sopimus tarkoittaa työsopimusta, jossa työaika vaihtelee. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että töitä on esimerkiksi 5–40 tuntia viikossa. Työntekijä voi myös sopia, että hän tulee töihin vain silloin, kun työnantaja erikseen kutsuu. Vaihtelevan työajan sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi.

Vaihteleva työaika on työntekijälle huono sopimus. Työntekijä sitoutuu tulemaan töihin, mutta työnantaja sitoutuu antamaan niin pienen määrän työtä, että sillä ei tule toimeen.

Vaihtelevan työajan käyttöä rajoitetaan lailla.

Laki rajoittaa vaihtelevan työajan käyttöä on niin, ettei sellaisesta saa sopia, jos työnantajan työvoiman tarve on kiinteää.

Työntekijällä on oikeus pyytää neuvottelua työajan muuttamisesta. Edellytykset ovat kuitenkin hyvin tiukat. Työnantajan on neuvoteltava työntekijän kanssa työajoista, jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Neuvotteluiden tarkoitus on muuttaa työaikaehdot niin, että se vastaa todellista työvoimatarvetta.

Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee parhaillaan uutta lainsäädäntöä, jonka on tarkoitus vahvistaa työajan vakiinnuttamista. (tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM107:00/2020)

Työnantajat käyttävät vaihtelevan työajan sopimuksia työvoimavarastona, vaikka heillä ei olisi siihen todellista tarvetta. Vaihtelevan työajan sopimista pitää rajoittaa. Toisilla työpaikoilla ongelmana on, että työntekijälle tehdään osa-aikainen työsopimus, jossa työaika painetaan minimiin, esimerkiksi viiteen tuntiin viikossa. Sen jälkeen työnantaja tarjoaa lisää tunteja sen mukaan, kuinka paljon työtä on oikeasti tarjolla. Työntekijä ei käytännössä voi kieltäytyä tarjotuista tunteista.

Vaikka osa-aikainen työntekijä tekisi jatkuvasti sovittua enemmän tunteja, hän ei voi vaatia, että sopimuksen tuntimäärää tarkistettaisiin. Myös osa-aikaisten pitää pystyä vaatimaan, että heidän vakiintunut tuntimääräänsä tarkastetaan.

Lisätietoa aiheesta

[SAK:n blogi: Minimityöajan vakiintuminen myös nollatuntisopimuksiin](#)