

Medborgarinitiativets titel

Nollavtal måste förbjudas i lag genom att föreskriva att deltidsarbete ska omfatta minst 18 timmars arbetstid per vecka och genom att precisera villkoren rörande arbetstid i arbetsavtalslagen; ändringarna görs i syfte att förbättra förutsägbarheten i fråga om deltidsanställdas arbetstid och inkomstnivå samt anställningsskydd och sociala trygghet

Datering av initiativet

15.1.2015

Initiativets form

Lagförslag

Justitieministeriets ärendenummer

OM 7/52/2015

Innehållet i initiativet

Till 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen fogas ett nytt 4 mom. som följer:

I arbetsavtalet ska parterna avtala om den ordinarie arbetstiden per vecka.

Samtidigt fogas till 15 § i arbetstidslagen (605/1996), sådan den lyder delvis ändrad i lagarna om ändring av arbetstidslagen 64/2001 och 634/2002, ett nytt 4 mom. som följer:

Deltidsarbete är arbete där den ordinarie arbetstiden underskrider den ordinarie arbetstid som föreskrivs i 6 § eller som avtalats med stöd av 40 §. Arbetsgivaren får av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen ordna så att arbetet utförs på deltid. Utan arbetstagarens särskilda skriftliga önskemål, för vilket det finns grundad anledning, får det dock inte avtalas att minimitimaltalet för arbetstiden underskrider 18 timmar per vecka, såvida inte arbetet är sporadiskt till sin natur. Grundade anledningar för en ordinarie arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka är studier, vård av barn, deltidspension och andra jämförbara anledningar. Arbetstagaren kan senare återta sitt önskemål angående arbetstiden, varvid arbetsgivaren, om denne behöver flera arbetstagare, i första hand ska erbjuda deltidsanställda arbete på det sätt som föreskrivs i 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Motivering

INNEHÅLL

1 Initiativets huvudsakliga innehåll

2 Nuläge

3 Principen om skydd för den svagare parten

4 Arbetstagarens rättigheter

4.1 Förutsägbart antal arbetstimmar samt inkomstnivån

4.2 Anställningsskydd

4.3 Skyldighet att utföra mertidsarbete

4.4 Etablering av arbetstiden

4.5 Inkomstbundet arbetslöshetsskydd

4.6 Lön för sjukdomstid

4.7 Inhyrd arbetskraft

4.8 Flexibilitet ur arbetstagarens respektive arbetsgivarens perspektiv

5 Arbetsgivarens skyldigheter och företagarrisken

6 Beredningen av lagstiftning om nollavtal

6.1 Trepartsberedning

6.2 Regeringsprogrammet och politikernas ändringsförslag

6.3 Snabbare beslut

7 Avslutningsvis

1 Initiativets huvudsakliga innehåll

I initiativet föreslås att arbetsavtalslagen och arbetstidslagen ändras så att de i dag allt vanligare nollavtalen förbjuds. Vidare föreslås att deltidsanställdas arbetstid per vecka ska vara minst 18 timmar.

Arbetsavtal med en arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka tillåts enligt förslaget endast om vissa villkor som uttryckligen bestäms i lag uppfylls. Med parternas samtycke kan det också alltid avtalas om bättre anställningsvillkor i fråga om arbetstiden, varvid de extra arbetstimmar som erbjuds arbetstagaren eller kommer arbetstagaren till del ingår i anställningsvillkoren utifrån arbetsavtalet eller på grundval av rättspraxisen om etablering av arbetstiden.

Ett arbetsavtal kan enligt lagförslaget fortsättningsvis ingås muntligt. Bevisbördan i fråga om den avsedda arbetstiden per vecka ligger dock på arbetsgivaren, så det är i praktiken ändamålsenligt för båda parter att arbetsavtalet ingås skriftligen. Om parterna ingår ett arbetsavtal enligt vilket arbetstiden per vecka är mindre än 18 timmar krävs att arbetstagaren skriftligen uttrycker en önskan om kortare arbetstid och att de villkor, till exempel att arbetstagaren studerar vid sidan av arbetet, som lagen uppställer föreligger.

Syftet med initiativet är att från arbetsmarknaden undanröja nollavtalen, som allmänt betraktas som oskäliga; ett avtal om att utföra arbete mot ersättning kan enligt initiativet i fortsättningen inte ingås så att den faktiska arbetstiden per vecka är endast noll eller så att timantalet inte alls avtalats. Vidare syftar initiativet till att från arbetsmarknaden undanröja arbetsavtal där parterna inte tillräckligt exakt avtalat om arbetstiden, utan endast avtalat om till exempel ett intervall på 0–40 timmar eller 0–20 timmar.

För deltidsanställdas del fastställer förslaget ett minimitimantal och förbättrar deras möjlighet att förutse inkomstnivån och planera framtiden. Å andra sidan ger minimiarbetstiden på 18 timmar per vecka de deltidsanställda rätt till inkomstbunden arbetslöshetsdagpenning om de blir arbetslösa. När parterna måste avtala närmare om timantalet blir det också enklare att fastställa sjukdagpenningen och arbetstagarens skyldighet att ta emot tilläggstimmar. Lagförslaget förtydligar den gällande skyldigheten för arbetsgivaren att i första hand ge deltidsanställda tillfälle att ta emot mertidsarbete.

Förslaget förbättrar också de deltidsanställdas anställningsskydd, eftersom man genom nollavtal och andra avtal med obestämda arbetstider i praktiken har kringgått bestämmelserna om bl.a. uppsägningskydd, provotid och permittering. En arbetstagare som arbetar på basis av ett nollavtal eller med en arbetstid på 0–40 timmar kan i praktiken försättas i samma situation som en uppsagd anställd, i det fall att han eller hon inte längre alls erbjuds arbete. I dag behöver arbetsgivaren inte ens motivera varför tilläggstimmar inte erbjuds, i det fall att man överhuvudtaget inte avtalat om den deltidsanställdes arbetstid.

I och med förslaget bemöts arbetstagarna mer jämlikt och rättvist. En arbetsgivarpolicy som utnyttjar deltidsanställda och inhyrd arbetskraft har inneburit att arbetsgivarna i praktiken kunnat flytta över företagarriken i fråga om behovet av arbetskraft på de arbetstagare som har nollavtal med ett obestämt antal arbetstimmar. Förslaget syftar således också till att förtydliga riskfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare så att inte osäkerheten i anslutning till arbetskraftsbehovet helt och hållet faller på dem som har den svagare ställningen, dvs. arbetstagarna.

Avsikten med initiativet är i första hand att trygga ställningen och rättigheterna för majoriteten av de deltidanställda. Förslaget beaktar dock behovet av flexibilitet ur arbetstagarens synvinkel. I lagförslaget fastställs kriterier för när till exempel en studerande kan arbeta mindre än 18 timmar per vecka. Detta undantag får dock utnyttjas endast efter ett dokumenterat initiativ från arbetstagaren och på de villkor som anges i lagen. Arbetstagaren har dessutom rätt att när som helst och utan motivering återta önskan om en arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka.

Den främsta konsekvensen av förslaget är att ställningen för de mest utsatta i samhället förbättras. Nollavtal med helt obestämt antal arbetstimmar och arbetsavtal med få timmar per vecka ingås i regel av unga som får sina första arbetslivserfarenheter, av inhyrda arbetstagare och inom branscher med en lägre lönenivå än genomsnittet där majoriteten av arbetstagarna är kvinnor. De här gruppernas har i praktiken de allra sämsta möjligheterna att försvara sina rättigheter som arbetstagare. Nollavtalen berör allt fler på den finska arbetsmarknaden. Initiativet syftar därför till att blockera möjligheten till en oskälig användning och spridning av nollavtal.

2 Nuläge

Nollavtal har inte definierats i lagstiftningen. Det är därför typiskt att dessa arbetsavtal är mycket vaga och flexibla i fråga om arbetstid och andra arbetsvillkor. I några kollektivavtal, däribland handelns, har man försökt lappa bristerna i lagstiftningen. Trots det är det fortfarande vanligt med korta och i fråga om arbetstiden obestämda anställningar också inom servicebranschen. Samma praxis har spridit sig och blir allt vanligare även i andra branscher, till exempel inom industrin. Likaså har antalet arbetsavtal enligt vilka arbetstagaren rycker in vid behov eller på kallelse ökat. Också för dem gäller i regel att ingen minimi- eller maximiarbetstid har avtalats.

Det finns ingen tillförlitlig eller tillräckligt omfattande statistik över nollavtalen. De översiktliga utredningar som gjorts om hyrd arbetskraft (av t.ex. ANM:s trendarbetsgrupp) ger dock en fingervisning om att det finns flest nollavtal i hotell- och restaurangbranschen, utbildningssektorn och parti- och detaljhandeln. Nollavtalen har ökat också inom industrin, där den inhyrda arbetskraften utgör 5–6 procent av arbetskraften. En del av denna arbetskraft arbetar uttryckligen enligt nollavtal. Problemet berör dock i dag tiotusentals deltidanställda, så frågan kräver snabba lagstiftningsåtgärder.

Den orättvisa nollavtalen leder till kan inte vara förenlig med dagens välfärdssamhälle, särskilt som man samtidigt frenetiskt försöker hitta sätt att förlänga tiden i arbetslivet, höja produktiviteten i arbetet, skjuta fram pensioneringen och överhuvudtaget förbättra arbetshälsan och trivseln i arbetet.

Till följd av att de som ingår nollavtal i regel är unga, oerfarna och verkligen behöver också de små inkomster som kan flyta in, kommer avtalsformens alla oskäliga villkor och problem ofta som en överraskning.

3 Principen om skydd för den svagare parten

Syftet med arbetsavtalslagen är att skydda den svagare parten, dvs. arbetstagaren. I gällande lagstiftning föreskrivs dock inget om minimiarbetstid. Den gällande lagen kan alltså inte hindra att parterna helt avstår från att avtala om arbetstiden eller från att avtala om ens en kort arbetstid. Den ställer inte heller några hinder för att man avtalar att arbetstiden kan variera helt fritt inom ramen för vissa timantal.

I de fall där anställningsvillkoren inte framgår av arbetsavtalet är arbetsgivaren skyldig att ge information om de centrala villkoren och även om ändring av villkoren. Denna information som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen är de facto av mer informativ karaktär och ger i sig inte upphov till några rättigheter eller skyldigheter i förhållandet mellan arbetsavtalets parter. Därför är det viktigt att den ordinarie arbetstiden anges exakt.

Om parterna inte uttryckligen avtalat om arbetstiden bör arbetsgivaren med tanke på förutsägbarheten i den skriftliga informationen uppge den ordinarie arbetstiden så exakt som möjligt. Enligt initiativtagarna till detta medborgarinitiativ görs det dock sällan, varför arbetstagarnas rättsskydd i fråga om exaktheten i ett av de viktigaste anställningsvillkoren förutsätter att det i enlighet med förslaget införs en uttrycklig skyldighet i lagstiftningen.

4 Arbetstagarens rättigheter

Nollavtal ingås i praktiken mycket sällan utifrån arbetstagarnas behov, utan initiativet tas i regel av arbetsgivaren. Undersökningar visar att nollavtalen leder till osäkerhet i fråga om anställningen, förlust av förmåner som hör till den sociala tryggheten och försörjningsproblem.

4.1 Förutsägbart antal arbetstimmar samt inkomstnivå

Den som arbetar enligt ett nollavtal kan inte planera sin ekonomi utifrån någon förutsägbart inkomstnivå, eftersom det är omöjligt att veta om eller hur mycket jobb han eller hon får i framtiden. På grund av den ekonomiska osäkerheten får personer med nollavtal inte nödvändigtvis bostadslån eller ens ett kreditkort för utjämning av inkomstvariationen.

4.2 Anställningsskydd

Med anställningsskydd avses det skydd arbetstagaren har mot en orättvis förlust av arbetet. Anställningsskyddet innefattar bestämmelser om skydd mot uppsägning och hävning av arbetsavtal samt om uppsägningstider och permittering. Det föreskrivs redan i grundlagen att ingen får avskedas från sitt arbete utan laglig grund.

I ett arbetsförhållande som bygger på ett nollavtal fördunklas syftet med anställningsskyddet. Genom nollavtal och andra avtal med obestämda arbetstider kan man i praktiken kringgå bestämmelserna om bl.a. uppsägningsskydd, provotid och permittering.

Arbetsgivaren kan i praktiken försätta den som har ett nollavtal i samma situation som en uppsagd anställd, i det fall att han eller hon inte längre alls erbjuds arbete. Man kan påstå att den gällande lagstiftningen stöder den här typen av kränkningar av arbetstagare med nollavtal såväl direkt genom de faktiska rättigheter arbetslagstiftningen ger arbetsgivaren som indirekt genom praxisen, eftersom det i lagstiftningen inte finns några bestämmelser som hindrar att arbetsgivaren helt underlåter att erbjuda arbete i de aktuella fallen.

En anställd med nollavtal har en sämre ställning än andra anställda när det gäller permittering. I praktiken kan arbetsgivaren helt enkelt kringgå bestämmelserna om permitteringsförfarandet genom att sänka den anställdes arbetstimmar till noll. Därigenom har den anställda inte rätt till jämkad dagpenning, till skillnad från de deltidsanställda som kommer upp i det timantal som krävs i lag.

Anställda med nollavtal hamnar också i kläm i fråga om villkoren för det allmänt förekommande systemet med provotid. För andra arbetstagargrupper finns det avtalade tidsfrister, baserade på anställningens varaktighet, för hur länge provotiden får vara och den anställda sägas upp med hänvisning till provotiden. Osaklig uppsägning under provotiden kan dessutom bli föremål för

rättslig prövning i efterhand. För arbetstagare med nollavtal behövs däremot inte nödvändigtvis ens några avtalsvillkor om provotid, eftersom samma resultat nås genom att arbetsgivaren i fortsättningen inte erbjuder arbete. Enligt gällande rättspraxis behöver arbetsgivaren överhuvudtaget inte motivera varför arbetstagare med nollavtal inte erbjuds arbete. Det här missförhållandet betyder att man genom nollavtal, som i dag kan ingås helt fritt, på ett otillständigt sätt kringgår de allmänna bestämmelser om provotid som gäller anställda med mer stadigvarande anställningar.

Lagen saknar också bestämmelser om anställningens upphörande i situationer där den som har ett nollavtal överhuvudtaget inte har erbjudits arbetstimmar. Det leder till ett mycket besvärligt läge för den som har ett nollavtal, eftersom han eller hon inte nödvändigtvis kan häva avtalet på den grund att arbetsgivaren på centrala punkter brutit mot avtalsvillkoren. Om den som har ett nollavtal i det fallet i stället säger upp avtalet med normal uppsägningstid, kan han eller hon omfattas av en karenstid vid ansökning om eventuellt utkomstskydd för arbetslösa. Den som har ett nollavtal hamnar i praktiken i en återvändsgränd.

4.3 Skyldighet att utföra mertidsarbete

Ställningen för den som har ett nollavtal försvåras dessutom i det fall arbetstiden avtalats till exempelvis 0–40 timmar och arbetstagaren enligt arbetsavtalet samtyckt till att alltid ta emot merarbete om sådant erbjuds. I gällande lagstiftning finns inga bestämmelser om en deltidsanställds rätt att neka ta emot erbjudna arbetstimmar i sådana situationer.

Möjligheten att neka ta emot arbete är alltså beroende av arbetsavtalet, enligt vilket den deltidsanställda kan ha samtyckt till merarbete som det bestämts om i någon standardklausul i avtalet. Det utvidgar skyldigheten att ta emot arbete för den som har ett nollavtal eller ett deltidsavtal med få arbetstimmar. En deltidsanställd kan då endast av grundad anledning neka att ta emot merarbete på dagar som i arbetsturslistan markerats som lediga. Det leder till extrema svårigheter för den som har ett nollavtal, eftersom han eller hon med kort varsel måste ta emot erbjudet merarbete även om han eller hon skulle ha tvingande personliga skäl att göra något annat under den tid som antagits utgöra fritid, till exempel sköta sitt barn då maken eller maken arbetar.

4.4 Etablering av arbetstiden

Den ringa rättspraxis som finns i fråga om etablering av arbetstiden rör endast situationer där en deltidsanställd regelbundet arbetat samma antal timmar per vecka i flera år. Den senaste tidens rättspraxis har inte heller gett stöd för en etablering av arbetstiden i fråga om långvariga deltidsanställningar, vilket framgår av t.ex. en dom i Birkalands tingsrätt (dom 14/38938, mål L 13/20420) 3.12.2014 rörande deltidsanställd kassapersonal på varuhuset K-Citymarket i Tammerfors. Ett konkret och i samförstånd fastställt minimital skulle skapa åtminstone någon slags grund för en etablerad arbetstid och därigenom ge ett bättre skydd vid tvister. I fråga om rättspraxisen skulle förslaget om komplettering av arbetsavtalslagen dessutom stärka principen att den faktiska arbetstiden per vecka etableras mer rättvist än enligt gällande rättspraxis, dvs. att den faktiska arbetstiden snabbare blir ett anställningsvillkor som ska följas.

4.5 Inkomstbundet arbetslöshetsskydd

En anställd har rätt till inkomstbundet arbetslöshetsskydd endast om arbetstiden uppgått till minst 18 timmar i veckan. Det här minimiskyddet uppnås alltså inte nödvändigtvis med nollavtal. Initiativet syftar därför till att säkerställa att deltidsanställdas timantal uppfyller det s.k. arbetsvillkoret och att de i fall av arbetslöshet har rätt till inkomstbunden arbetslöshetsdagpenning. I fall där arbetsgivaren inte erbjuder arbetstimmar och den anställda säger upp nollavtalet kan uppsägningen dessutom på grund av karenstid påverka den anställdas rätt till arbetslöshetsförmåner. I lagförslaget föreslås dock möjlighet att på vissa lagstadgade villkor och med stöd av en

dokumenterad viljeyttring från den anställda avvika från kravet på en minimiarbets tid per vecka på 18 timmar.

4.6 Lön för sjukdomstid

Den som har ett nollavtal har i praktiken ringa möjligheter att få lön för sjukdomstid, om det inte avtalats om den nuvarande eller kommande arbetstiden. Om det gjorts upp en lista över arbetstiderna kan lönen för sjukdomstid i någon mån beräknas för ett par, tre veckor framåt. Lön för sjukdomstid ges inte nödvändigtvis för längre tid än så, eftersom arbetsgivaren inte har lagstadgad eller avtalsenlig skyldighet att erbjuda arbetstimmar efter det. Det är dessutom beklagansvärt vanligt med en praxis enligt vilken arbetstimmarna för dem med nollavtal inte ens noteras i turlistorna, vilket i praktiken leder till att de går miste om lönen för sjukdomstiden redan från början av sjukfrånvaron. Det är ytterligare en grund för att lagstiftningsvägen förbjuda nollavtal.

4.7 Inhyrd arbetskraft

Inhyrda arbetstagare står enligt gällande lagstiftning i arbetsförhållande till den firma som hyr ut arbetskraften. Anställningen kan vara i kraft tills vidare och en inhyrd arbetstagare har i princip samma rättigheter som arbetstagarna i kundföretaget. I praktiken ingår dock de som förmedlar hyrpersonal nollavtal med sina anställda. Därför förbättrar det lagförslag som föreslås i initiativet ställningen också för inhyrd arbetskraft; den som hyr ut arbetskraft måste garantera sin hyrpersonal en arbetstid per vecka på minst 18 timmar såvida inte arbetstagaren vid avtalet om arbetstiden under de lagstadgade formerna lagt fram en dokumenterad önskan om en arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka.

4.8 Flexibilitet ur arbetstagarens respektive arbetsgivarens perspektiv

Det är motiverat att en arbetstagare i vissa fall ska kunna ingå ett arbetsavtal med en arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka. Detta undantag ska dock initieras av arbetstagaren. I lagförslaget fastställs villkoren för ett sådant förfarande. Om lagförslaget träder i kraft kan bl.a. studerande föräldrar som sköter sina barn, deltidspensionärer eller andra som har någon motsvarande anledning att arbeta mindre än 18 timmar per vecka fortfarande möjlighet att göra det. De motsvarande anledningar som avses i lagförslaget bör bedömas utifrån arbetstagarens intresse.

Det är likaså möjligt att arbeta mindre än 18 timmar per vecka om arbetet till sin natur är sporadiskt. Med detta avses att det föreligger omständigheter som på inget sätt kan förutsägas. Arbetets sporadiska natur kan inte heller anknyta till kundbaserade uppdragsförhållanden eller till omständigheter som är allmänt kända på förhand, såsom varierande kundströmmar under dygnet eller året. Syftet med initiativet är att trygga ställningen för majoriteten av de deltidsanställda.

5 Arbetsgivarens skyldigheter och företagarrisken

Anställda med nollavtal har i praktiken större skyldighet att ta emot jobb än arbetsgivaren har att erbjuda jobb. Om den anställda lämnat ett ovillkorligt samtycke att utföra merarbete blir hans skyldighet att ta emot jobb än strängare. Det kan också för arbetsgivaren vara oklart hur en anställd med nollavtal ska erbjudas arbete. Det är alltså rättsligt oklart om nollavtalet binder arbetsgivaren och arbetstagaren i samma grad.

De i lagstiftningen definierade visstids- och deltidsanställningarna i kombination med gällande regler för permittering och provtid ger arbetsgivare och företagare flexibla möjligheter att i olika situationer ordna tillräckligt med lämplig arbetskraft. Det finns alltså inte heller med hänsyn till det något behov av nollavtal.

En arbetsgivarpolicy som utnyttjar nollavtal innebär att arbetsgivarna i praktiken flyttar över företagarrisken i fråga om behovet av arbetskraft på de arbetstagare som har nollavtal med ett obestämt antal arbetstimmar. Förslaget syftar således också till att förtydliga riskfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare så att inte osäkerheten i anslutning till arbetskraftsbehovet helt och hållet faller på dem som också i övrigt har en underordnad ställning i anställningsförhållandet, dvs. arbetstagarna.

6 Beredningen av lagstiftning om nollavtal

De missförhållanden nollavtalen ger upphov till är entydigt uppenbara och allmänt kända. Problemen hänför sig till alla arbetstagargrupper men särskilt till yngre och kvinnodominerade grupper. Beredningen har skett i ett flertal arbetsgrupper och förbättringsförslag har lagts fram av bland annat politiker.

6.1 Trepartsberedning

Nollavtalen och deltidssavtalen har i flera år grundligt utretts av arbetsmarknadsorganisationerna och staten i ett trepartsförfarande. Nollavtalen har bland annat behandlats i den s.k. trendarbetsgruppen (ANM:s rapporter 16/2012 om förändringstrender i fråga om arbetsformer och hur arbetskraften utnyttjas; endast på finska) och i de arbetsgrupper som utrett nollavtalens arbetsrättsliga aspekter (ANM:s rapporter 33/2013). I de här arbetsgrupperna har särskilt arbetstagarrepresentanterna tydligt fört fram de problem som anknyter till nollavtal och deltidssavtal med obestämd arbetstid.

Den arbetsgrupp som utredde de arbetsrättsliga aspekterna konstaterar i sin rapport (s. 25) att då det avtalas att arbetstiden kan variera mellan 0 och 40 timmar per vecka uppstår det osäkerhet inte bara om hur bindande arbetstidsvillkoret är utan också om villkorets konsekvenser för lagstiftning som berör anställningen och för andra anställningsvillkor, däribland anställningsskyddet och lönen för sjukdomstid.

Arbetsgruppens löntagarrepresentanter framhåller utöver denna gemensamma slutledning att lagstiftningen bör ändras så att det inte är möjligt att ingå nollavtal. I andra hand måste de missförhållanden som anknyter till nollavtalen elimineras genom lagstiftningsändringar. Med det avses bland annat att den i arbetsavtalet angivna arbetstiden så väl som möjligt ska motsvara den faktiska arbetstiden och att den arbetstid som den anställde de facto utför efter en viss anställningstid ska anses utgöra ett anställningsvillkor.

Ordföranden och sekreteraren i arbetsgruppen för utredning av de arbetsrättsliga aspekterna på nollavtal konstaterar i rapportens avsnitt med slutledningar (s. 28) att begreppet nollavtal inte definieras i lagen och att det inte finns någon lagstiftning om nollavtal. Finns det olika tolkningar kan skiljaktigheterna avgöras genom företags- eller branschvisa avtal och arrangemang och även genom preciseringar i lagstiftningen. Utgångspunkten måste dock vara att man med hjälp av nollavtal inte kan kringgå tvingande bestämmelser i arbetslagstiftningen som finns till för att skydda arbetstagaren. Sekreteraren och ordföranden menar att det i fråga om nollavtal i praktiken varit oklart vilka rättigheter och skyldigheter de medför för avtalsparterna. Till denna del medför nollavtalen flera osäkerhetsmoment för arbetstagarna. De kan till exempel inte veta när arbetsskiftet infaller och har de facto endast begränsad möjlighet att påverka arbetstiden.

6.2 Regeringsprogrammet och politikernas ändringsförslag

I likhet med det gällande regeringsprogrammet har statsmaktens representanter och politiker i sina ställningstagande i flera år påpekat det nödvändiga i att snabbt revidera lagstiftningen. I regeringsprogrammen för regeringarna Katainen och Stubb nämns på flera ställen att ställningen för

anställda med atypiska jobb och deltidsanställda ska utredas och behövliga ändringar i lagstiftningen göras.

Likaså har politikerna ända upp i riksdagen offentligt uttryckt sitt stöd för dessa lagstiftningsändringar. Den 28 februari 2014 lämnades dessutom en lagmotion i frågan (Lagmotion 7/2014 rd, riksdagsledamot Kärnä m.fl.). Motionen behandlades i riksdagen de 27 mars 2014 och riksdagen beslutade remittera ärendet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. På riksdagens officiella webbplats anges fortfarande endast att ärendet anlänt till utskottet, trots att det noterats som anlänt redan den 1 april 2014. Riksdagsledamot Myllykoski har dessutom i offentligheten fört fram uttryckliga behov av lagändringar. Arbets- och näringsminister Ihalainen har i sina ställningstaganden (bl.a. 10.9.2013) föreslagit att det vidtas snabbare åtgärder för att rätta till missförhållanden i anslutning till oregelbundna anställningar.

6.3 Snabbare beslut

Problemen med nollavtal har utretts i ett flertal arbetsgrupper, i en särskilt utredning om nollavtal och i de permanenta trepartsgrupperna. I alla dessa utredningar har man likväl, efter att noterat de uppenbara problemen, konstaterat att man inte uppnått enighet om de behövliga åtgärderna eller att beredningen av ärendet fortsätter i en annan arbetsgrupp.

I den offentliga debatten har allmänheten kraftfullt framfört att lagstiftaren och politikerna vidtar åtgärder på lagstiftningsnivå för att rätta till problemen. Det verkar dock som om de nollavtalsanställdas problem fått stryka på foten för "viktigare" lagstiftningsprojekt och vardagspolitiska frågor.

I dag finns det mer än 300 000 deltidsanställda, vilket utgör nästan 16 procent av alla löntagare. Antalet deltidsanställda har på femton år ökat med över 60 procent. Under samma tid har antalet heltidsanställda endast ökat med något över 10 procent. Att lagstiftaren och politikerna skenbart uttrycker sin oro men inte får till stånd några verkliga åtgärder framstår för de deltidsanställda och andra med atypiska anställningar som att de förringar problemet eller förnekar att frågan utgör ett problem.

Med det här medborgarinitiativet vill initiativtagarna framför allt väcka en bredare och motiverad debatt om hur man kan förbättra ställningen för anställda med nollavtal och deltidsanställda med litet antal arbetstimmar per vecka. Initiativtagarna menar att det enda fungerande sättet att komma tillrätta med de allmänt erkända problemen i fråga om nollavtalens varaktighet och omfattning och med det försörjningsproblem och den oskäligen osäkerhet i fråga om anställningen nollavtalen bevisligen medför för medborgarna är att snabbt genomföra de ändringar i lagstiftningen som föreslås i detta initiativ.

7 Avslutningsvis

Vi hoppas att alla som är intresserade av, oroade över och bryr sig om arbetslivet och utvecklingen av det ger sitt stöd för medborgarinitiativet. I synnerhet hoppas vi att alla som har nollavtal eller korta deltidsanställningar inspireras att "driva sin egen sak" genom att understöda och officiellt underteckna det här initiativet. Det yttersta syftet med initiativet är dock uttryckligen att genom lagändringar stärka samtliga arbetstagares rättigheter och ge alla intresserade möjlighet medverka till att missförhållandena åtgärdas.

Ekonomiskt bidrag för initiativet

Initiativet får ekonomiskt stöd.

Länk till meddelande om ekonomiskt stöd (webadress)

<http://operaatiovakiduuni.fi/rahoitus/>

Insamlingskanaler för stödförklaringar

- Medborgarinitiativ.fi
- Blanketter

Sammanlagt antal stödförklaringar som hittills har samlats in genom andra kanaler

Insamlarens uppskattning: **38 259** st.