Palvelualojen ammattiliitto
Servicefacket

Sirpa Leppäkangas

31.3.2016

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 1.4.2016

Nollasopimusten kieltäminen lailla (KAA 5/2015 vp)

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry kannattaa kansalaisaloitteen esitystä, jonka mukaan nollatuntisopimukset kiellettäisiin lailla. PAM pitää perusteltuina myös kiellon toteuttamiseksi tehtyjä työsopimuslain ja työaikalain muuttamista koskevia esityksiä. Muutokset näin toteutettuina olisivat kaikkien osapuolten kannalta selkeitä sekä hallinnollisesti että oikeustilan kannalta, mutta säilyttäisivät myös oikeuden poiketa pääsäännöstä työntekijän pyynnöstä sekä satunnaisen työn osalta. Muutoksilla täydennettäisiin myös työsopimuksen työaikaehtoa koskevaa sääntelyä, sillä tällä hetkellä osa-aikaisen työn teettämistä rajoitetaan ainoastaan työnantajaa koskevalla lisätyön tarjoamisvelvoitteella.

Perusteluiksi näkemykselleen PAM haluaa tuoda esille erityisesti seuraavaa:

Nollatuntisopimukset ja muut silpputyösuhteet aiheuttavat epävarmuutta työsuhteen jatkuvuudesta, työtunneista ja niiden myötä elämiseen riittävästä palkasta yhä suuremmalle joukolle työntekijöitä. Vaikka kokoaikainen vakituinen työsuhde on edelleen tyypillisin työsuhdemuoto Suomessa, on muunlaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien lukumäärä kasvanut näitä enemmän. Esimerkiksi ajanjaksolla 1997–2012 osa-aikaisten työsuhteiden määrä kasvoi noin 60 %, ja tällä hetkellä jatkuvaa osa-aikatyötä tekee noin 45 000 palkansaajaa enemmän kuin vuosituhannen vaihteessa. Tätä trendinomaista kasvua selittänee osittain nollatuntisopimusten lisääntyminen.

Nollatuntisopimuksia käytetään eniten aloilla, joilla epätyypillisten työsuhteiden käyttö on muutoinkin yleistä. Määrällisesti eniten nollatuntisopimuksia on tukku- ja vähittäiskaupassa (15 000). Yleisintä niiden käyttö on puolestaan majoitus- ja ravintola-alalla (13 % alan palkansaajista). Näillä aloilla käytetään myös paljon osa-aikaisia työsuhteita (kauppa 39 %, majoitus- ja ravintola-ala 34 % työntekijöistä), ja lisäksi majoitus- ja ravintola-alan palkansaajista 5,4 % työskentelee vuokratyösuhteissa.

Vaikka osalle työntekijöistä nollatuntisopimukset voivat olla mahdollisuus yhdistää esimerkiksi työtä ja opiskelua, pitää suurin osa (54 %) nollatuntisopimuksilla työskentelevistä kuitenkin ansiotyötä pääasiallisena toimintanaan. Heillä heikko työsuhdeturva yhdistyy usein matalaan ansiotasoon: esimerkiksi kaupan alan osa-aikaisten työntekijöiden kuukausiansio on keskimäärin 1 400 euroa, ja on perusteltua olettaa, että nollatuntisopimuksilla työskentelevien osa-aikatyöntekijöiden ansiot jäävät vielä tätäkin pienemmiksi.

Nollatuntisopimusten tarvetta on selitetty yritysten näkökulmasta myös hankaluudella ennustaa asiakasvirtojen vaihteluita. Nämä erityisesti palvelualoille ominaiset yritystoiminnan piirteet on kuitenkin huomioitu työehtosopimuksissa mahdollistamalla keskimääräisestä työajasta sopiminen.

Palvelualojen ammattiliitto
Servicefacket

Sirpa Leppäkangas 31.3.2016

Lisäksi työehtosopimuksissa on annettu työnantajalle verraten laajat oikeudet järjestää päivittäinen ja viikoittainen työaika kysynnän vaihtelut huomioiden.

PAMin kokemusten valossa näyttääkin siltä, että nollatuntisopimuksilla pyritään usein kiertämään pakottavaa lainsäädäntöä. Tämän myötä sivuutetaan työntekijän suojelemiseksi säädetyt määräykset irtisanomissuojasta, koeaika- ja lomautussäännöksistä sekä määräaikaisten työsuhteiden perusteista kuten myös velvollisuus maksaa esimerkiksi perhevapaan tai sairausajan palkkaa. Tämä on mahdollista siksi, että oikeuskäytännössä on edellytetty jopa vuosia kestänyttä säännöllistä työskentelyä ennen kuin tehtyjen tuntien on katsottu vakiintuneen ja korvanneen näin työsopimuksen alkuperäisen työaikaehdon.

Nollatuntisopimuksille on myös ominaista, että työntekijä on sidottu työsuhteeseen ilman työnantajan vastaavaa sitoutumista. Työntekijän mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työstä on näennäinen, sillä kieltäytymisen jälkeen työtä ei tarjota usein lainkaan. Kieltäytymistä on myös voitu tulkita työsopimusvelvoitteen rikkomisena, jos työntekijä on antanut työsopimuksessaan työaikalain salliman kertakaikkisen lisätyösuostumuksen. Nämä johtavat monesti käytännön mahdottomuuteen ottaa vastaan lisätyötä muiden yritysten palveluksessa. Pahimmillaan seurauksena voi olla karenssi työttömyysturvan osalta. Selvää myös on, että työntekijän mahdollisuus suunnitella muuta elämäänsä, kuten lastenhoidon järjestelyitä, vaikeutuu.

Yhdeksi vaihtoehdoksi nollatuntisopimuksille on tarjottu ns. puitesopimuksia. Puitesopimuksilla täsmennetään tyypillisesti ns. tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimusta sopimalla esimerkiksi työhön kutsumisen menettelytavoista sekä etukäteen erillisten työrupeamien työehdoista, kuten palkkaperusteista. Ne eivät siten luo työntekijälle muihin nollatuntisopimuksiin verrattuna millään tavoin vahvempaa työsuhdeturvaa tai takuuta työtunneista eivätkä paranna työntekijän oikeutta työttömyysturvaan.

Helsingissä 31.3.2016, kunnioittaen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Jaana Ylitalo
edunvalvontajohtaja
050 588 1170, jaana.ylitalo@pam.fi

Sirpa Leppäkangas
työaika- ja palkkausjärjestelmäasiantuntija
050 382 6759, sirpa.leppakangas@pam.fi