25.5.2016

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Janne Kiiskinen

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Eduskunnan käsiteltävänä olevassa kansalaisaloitteessa esitetään työsopimuslain ja työaikalain muuttamista siten, että ns. nollasopimukset kiellettäisiin ja että osa-aikatyöntekijän kanssa ei voitaisi sopia alle 18 viikkotunnin sopimusta.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (jäljempänä *MaRa*) esittää kansalaisaloitteen osalta seuraavaa:

1. Ns nollasopimuksista matkailu- ja ravintola-alalla

Matkailu- ja ravintola-alalla on ollut kymmenien vuosien ajan yleinen käytäntö tehdä työsopimuksia, joissa työntekijälle ei ole sovittu mitään vähimmäistuntimäärää. Aikaisemmin käytäntö oli kirjavaa ja käytössä oli ”nollasopimuksia”, ”0-X tuntia” - sopimuksia sekä ”erikseen tarvittaessa kutsuttava” –sopimuksia.

Tilannetta selkeytettiin vuosituhannen vaihteessa työehtosopimuksella. Majoitus- ja ravitsemisalaa koskevan Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalla ”nollasopimusten” tai ”0-X tuntia” - sopimusten käyttäminen on ollut kiellettyä vuodesta 2000 alkaen. Työehtosopimuksella sovittiin tuolloin osa-aikatyöntekijöiden keskimääräisen vähimmäistyöajan käyttöön ottamisesta. Osa-aikatyöntekijän kanssa voidaan sopia keskimääräinen vähimmäistyöaika, jonka toteutumista tarkastellaan vuoden pituisena ajanjaksona. Työehtosopimus sisältää myös menettelytavat niitä tapauksia varten, joissa sovitun työajan todetaan tarkastelun yhteydessä ylittyneen tai alittuneen.

Työehtosopimuksessa on lisäksi todettu, että edellä mainittu määräys ei koske erikseen tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä. Erikseen tarvittaessa kutsuttavalla työntekijällä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa kumpikaan osapuoli ei ole sitoutunut tiettyyn vähimmäistuntimäärään, vaan tehtävät työvuorot sovitaan aina erikseen. Usein käytännössä puhutaan ekstroista.

Tarvittaessa kutsuttavien työntekijöiden tarve johtuu toimialalle tyypillisistä nopeista ja suurista palvelujen kysynnässä tapahtuvista vaihteluista, jolloin tarvitaan tilapäistä lisähenkilökuntaa. Useimmiten syynä ovat isommat tilaukset, mutta yhtä hyvin tällaisia työntekijöitä tarvitaan sairaslomituksiin ja muihin vastaaviin yllättäviin tilanteisiin. Välillä tarvittaessa kutsuttavalle saattaa olla paljonkin tunteja tarjolla ja vastaavasti välillä voi olla ajanjaksoja, jolloin tarve on hyvin vähäinen. Näitä tilanteita ei voida hoitaa

työssä jo muutoin olevalla henkilöstöllä lisä- tai ylityönä, koska kysymys on aina käsiparien riittävyydestä. Jos isoon tilaukseen tarvitaan normaalin kolmen palveluksessa olevan tarjoilijan sijasta kuusi tarjoilijaa, ei tilanne ole hoidettavissa näiden olemassa olevan kolmen tarjoilijan päivän pidentämisellä. Palveluja ei voida tehdä etukäteen varastoon, vaan työntekijöitä tulee olla oikea määrä paikalla samaan aikaan kuin asiakkaat ovat talossa.

Ainoa tapa vastata tällaiseen tarjolla olevan työn määrässä tapahtuvaan vaihteluun on pitää palveluksessa työntekijöitä, jotka ovat halukkaita ja valmiita tulemaan työhön hyvin nopealla varoitusajalla. Tyypillisesti nämä ekstrat ovat vakituisessa työsuhteessa, jolloin heille kertyy erilaisia etuuksia työsuhteen kestoajan perusteella kuten muillekin. Alan käytäntö ja ohjeistus on se, että kun työtä tarjotaan, erikseen kutsuttava työntekijä voi itse päättää ottaako tarjotun vuoron vastaan vai ei. Tällaisen työntekijän siis ei ole milloinkaan pakko ottaa tarjottua vuoroa vastaan. Sitten kun vuorosta on sovittu, se merkitään työvuorolistoille ja työntekijän sairastuessa hänellä on oikeus sairausajan palkkaan sovituilta vuoroilta. Työnantajalla on usein lista näistä "ekstroista" ja listaa soitetaan järjestyksessä läpi, kunnes joku ottaa tarjotun vuoron vastaan. Mitään sanktiota kieltäytymisestä ei tule, vaan kieltäytymisoikeus kuuluu systeemiin luonnollisena osana.

Tyypillisesti nämä työntekijät työskentelevät samaan aikaan muillekin työnantajille tai ovat esim. opiskelijoita tai kokonaan muulla alalla työssä eivätkä edes välttämättä halua tehdä muuta kuin satunnaista ekstraamista. Työntekijät pitävät itsekin tärkeänä sitä, että työsopimus ei velvoita heitä tekemään tiettyä työtuntimäärää ja että heillä on itsellään oikeus päättää, ottavatko vastaan työnantajan tarjoaman työvuoron vai eivät.

Työntekijän työsuhde-etuuksien – kuten oikeus vuosilomaan tai sairausajan palkkaan – on tulkittu määräytyvän varsinaisen työsuhteen kestoajan mukaan, vaikka toteutuvien työvuorojen välissä olisi pitempikin väliaika. Tämä on työntekijälle huomattavasti edullisempaa kuin se, että näissä tilanteissa tehtäisiin aina työsopimuslain tarkoittama määräaikainen työsopimus kutakin erillistä työrupeamaa varten ja työsuhde kunkin keikan jälkeen aina päättyisi.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä jo palveluksessaan oleville osa-aikatyöntekijöille ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Myös tarvittaessa kutsuttavia työntekijöitä pidetään lain tarkoittamina osa-aikaisina. Työnantajalla pitää siis jo nykyisellään olla perusteet sille, miksi uuden työntekijän palkkaamista ei voitu välttää antamalla lisätunteja jo palveluksessa oleville osa-aikatyöntekijöille. Palvelualoilla syynä useimmiten on käsiparien riittämättömyys palvelujen kysynnän ajoittuessa tiettyyn kellonaikaan.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus merkitsee käytännössä myös sitä, että – toisin kuin käsiteltävänä olevassa kansalaisaloitteessa esitetään – työnantaja ei voi kiertää irtisanomissuojaa ja jättää vain tarjoamatta työtä tarvittaessa kutsuttavalle ja korvata häntä toisella työntekijällä.

Mikäli tarvittaessa työhön kutsuttava –tyyppisten sopimusten tekeminen kielletään lailla, se johtaa työntekijöiden kannalta nykyistä huonompaan lopputulokseen. Todennäköisesti se johtaisi vuokratyön käytön lisääntymiseen sekä siihen, että ns. kevytyrittä-

jyys lisääntyisi. Pienemmissä yrityksissä yrittäjä voisi myös itse yrittää paikata äkillistä työvoiman tarvetta, jolloin näissä tilanteissa ei työllistettäisi ketään.

MaRa katsoo, että valiokunnan tulisi esittää eduskunnalle työsopimuslain muuttamista koskevan kansalaisaloitteen hylkäämistä.

2. Viikkotyöajan määrittäminen vähintään 18 tunniksi

Nyt käsiteltävänä olevan kansalaisaloitteen mukaan työaikalakia tulisi muuttaa siten, että osa-aikatyölle tulisi olla peruste ja että työtuntimäärää ei voitaisi sopia 18 viikkotuntia pienemmäksi ilman erityisten edellytysten täyttymistä.

MaRa toteaa, että esitetty muutos johtaisi monen yrityksen kohdalla mahdottomaan tilanteeseen. Aloitteessa esitetty ajatus siitä, että työtä tulisi aina olla vähintään 18 tuntia viikossa, perustuu väärinkäsitykseen, jonka mukaan lainsäädännöllä voitaisiin vaikuttaa tarjolla olevan työn määrään. Ajatuksena on, että säätämällä minimituntimääräksi 18 tuntia viikossa, työnantajat muuttavat pienemmillä tuntimäärillä olevat sopimukset isommiksi. Näin ei asian laita valitettavasti ole. Työn määrä ei lisäänny lainsäädäntöä muuttamalla. MaRan toimialoilla on lukemattomia sellaisia tilanteita, joissa työnantajalla ei yksinkertaisesti ole mahdollista tarjota tuollaista vähimmäistuntimäärää.

Esim. ylioppilasjuhlat tai häät eivät sijoitu tasaisesti ympäri vuoden vaan juhlat keskittyvät tiettyyn vuodenaikaan. Tämän vuoksi pitopalvelutoiminnassa voi välillä olla jaksoja, joissa tunteja on tarjolla hyvin vähän. Vastaavasti kiireaikaan tarvitaan yhtä aikaa töihin useita työntekijöitä. Koska palveluja ei voi tehdä varastoon, ei hiljaisena aikana voida tarjota 18 tuntia työtä viikossa. Myös ravintolatoiminnassa kysyntä vaihtelee. Esim. kaksi kertaa viikossa avoinna oleva yökerho (6 tuntia kerrallaan) ei mitenkään voi työllistää esitettyä tuntimäärää.

Voi olla viikonloppuisin – mutta ei viikolla – täynnä oleva hotelli, jolloin huoneet pitää siivota kahtena päivänä viikossa klo 12-16 välisenä aikana ja töitä on siten tarjolla samanaikaisesti isolle joukolle kerroshoitajia mutta vain 8 tuntia viikoittain. Tai työpaikkaruokala, jossa työtä on tarjolla tiskaajalle 2-3 tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Kyse on siis tilanteista, joissa lisätilausten, suurempien tilausten tai palvelujen kysynnästä johtuvien vaihteluiden vuosi tarvitaan lisätyövoimaa, mutta kuitenkaan tarvetta ei ole viikoittain tuohon 18 tuntiin puhumattakaan, että työtä olisi tarjolla joka päivä.

Kun kuitenkin tällainenkin työ tulee tehdä, johtaisi esitetyn alarajan asettaminen siihen, että kyseinen työ täytyy järjestää jotenkin kokonaan toisella tavalla. Yksi tapa olisi vuokratyövoiman käyttöön siirtyminen, koska monelle yritykselle työvoimaa vuokraava yritys pystyisi ehkä takaamaan tuon 18 tuntia, jota yksittäinen työnantajayritys ei pysty. Tässä tapauksessa työntekijä menettäisi nykyisin saamansa "oman" yrityksen henkilökuntaedut. Toinen tapa on kevytyrittäjyys ("pakkoyrittäjyys"), jolloin näihin alle 18 viikkotunnin työtehtäviin otetaan vain omalla toiminimellä palveluksiaan myyviä henkilöitä. Ja kolmas tapa on sitten se, että tämä vähäinen työtuntimäärä siirtyy kokonaan harmaan talouden puolelle pimeänä tehtäväksi. Mikään näistä lopputuloksista ei taatusti ole parempi kuin nykyinen järjestelmä, jossa työntekijä voidaan ottaa omaan työsuhteeseen sen mukaisesti, kun työtä on tarjolla.

MaRa katsoo, että valiokunnan tulisi esittää eduskunnalle työaikalain muuttamista koskevan kansalaisaloitteen hylkäämistä.

Kunnioittavasti,

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

Janne Kiiskinen
varatuomari, Helsinki
p. 09-62202084, janne.kiiskinen@mara.fi

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry on matkailu- ja ravintola-alan elinkeino- ja työmarkkinajärjestö. MaRa edustaa hotelleja, kylpylöitä ja kuntoutumiskeskuksia, viikko-osakeyrityksiä, leirintäalueita, ravintoloita, catering-yrityksiä, eines- ja valmistuskeittiöitä, kahviloita, pubeja, yökerhoja, liikenneasemia, huvi-, teema- ja elämyspuistoja, keilahalleja, festivaaleja ja konserttitapahtumia, ohjelmapalveluyrityksiä, luontomatkailuyrityksiä, hiihtokeskuksia sekä matkailun markkinointi- ja välityspalveluja tarjoavia yrityksiä. MaRassa on 2 400 jäsentä, joilla on lähes 5 700 toimipaikkaa. MaRan jäsenyritykset työllistävät noin 60 000 henkilöä.