

Tarvittaessa töihin kutsuttava
sitoutuu työnantajaan, joka ei sitoudu häneen



Nollan arvoinen sopimus

– Harva uskaltaa kertoa tästä omalla nimellään ja kuvallaan, mutta minulla ei taida olla enää mitään menetettävää.

Näin aloittaa tarinansa **Juhapekka Lindfors**. Lindfors ja **Krista Fagerlund** ovat tamperelaisia ammattitaitoisia vartijoita ja nuoria työhaluisia ihmisiä. Heillä on kokemusta, koulutusta ja kova työmoraali, ja he ovat valmiita sitoutumaan työnantajaansa.

Valitettavasti työnantaja ei halua sitoutua heihin. Heillä molemmilla on niin sanottu nollasopimus.

Lindfors ja Fagerlund ovat luvanneet kertoa, miltä nollasopimuksen varassa eläminen tuntuu: millaista on yrittää hankkia leipänsä, kun irtisanomissuojat ja monet muut työelämän oikeudet puuttuvat eikä seuraavaa työvuoroa tiedä ikinä etukäteen.

Tai kun joutuu arvailemaan, onko ylipäättään enää töissä.

Onko ensi yönä töitä?

Nollasopimuksia ei mainita laissa eikä niille ole aivan tarkkaa määritelmää. Yleensä niillä tarkoitetaan kuitenkin kaikkia työsuhteita, joissa ei ole sovittu vähimmäistuntimäärää.

Tyypillinen nollasopimus on toistaiseksi voimassa oleva osa-aikainen työsuhteeseen, jossa viikkotuntimääräksi on merkitty 0–40. Joissain tapauksissa nollatyö voi koostua lyhyistä määräaikaisista sopimuksista. Nollatuntilaisia voidaan kutsua esimerkiksi tarvittaessa töihin tulijoiksi, tuuraajiksi tai ”vakituksiksi ekstroiksi”. Erityisesti vuokratyössä nollasopimuksia käytetään paljon.

Yhtä kaikki nollatuntilaisilla on töitä sen verran kuin työnantaja kulloinkin tarjoaa.

Esimerkiksi kaupassa työnantajalla voi olla listoillaan vaikkapa parikymmentä nollatuntilaista. Kun seuraavaksi päiväksi näyttäisi olevan tarvetta lisätyövoimalle, työnantaja soittaa jollekin nollatuntilaisistaan ja pyytää tätä töihin.

Työntekijä voi jonakin viikkona tehdä täydet tunnit ja seuraavana odotella turhaan edes yhtä työvuoroa. Palkkaa tulee sen mukaan, miten paljon töitä on ollut.

Tällaista arkea Juhapekka Lindfors eli vielä muutama vuosi sitten. Hän aloitti suuren turvallisuusyrityksen leivissä vuonna 2009 ensin nollatuntilaisena. Silloin työvuoroja oli tarjolla, ja Lindfors otti tunnollisesti melkein jokaisen vastaan.

Koska tarjoukset tulivat yleensä hyvin lyhyellä varoitusajalla, elämää ei pystynyt suunnittelemaan ollenkaan eteenpäin. Viikonlopuksi ei voinut lähteä mihinkään, koska juuri silloin saattaisi tulla puhelu. Yötöihin – joita vartijan ammatissa on paljon – ei voinut varautua vuorokausirytmää kääntämällä, koska vielä aamulla ei tiennyt, onko seuraavana yönä nukkumassa vai työvuorossa.

– Oli se hemmetin stressaavaa. Mitään ei pystynyt suunnittelemaan, päivystin vain puhelimen ääressä, Lindfors sanoo.

Olenko enää töissä ylipäättään?

Juuri epävarmuus on työntekijän kannalta nollasopimusten suurimpia ongelmia. Seuraavana päivänä on töitä tai ei ole. Rahaa tulee tai ei tule. Talouden heilahdus tai markkinatilanteen muutos, joka normaalisti tuntuisi ensin työnantajan tuloksessa, näkyikin saman tien työntekijän palkassa.

– Työntekijän kannalta tilanne on kestämätön. Työnantajan kannalta se on loistava: yrittäjän taloudellinen riski on siirretty kokonaan työnteki-

Sairausajan palkka maksetaan, jos työnantaja on ehtinyt merkitä sairastuneen henkilön vuoron työvuorolistaan – mutta miksipä työnantaja niin tekisi.



Krista Fagerlund ja Juhapekka Lindfors ovat kokeneet nollasopimusten ongelmien kirjon. Elämä voi olla yhtä puhelimen kytämistä, tai sitten työ voi yhtäkkiä loppua kokonaan.

jän harteille, kuvailee SAK:n päällikemies **Timo Koskinen**.

Epävarmuus ei kuitenkaan tarkoita vain hallitsematonta vaihtelua tuloissa ja työajoissa. Se tarkoittaa myös sitä, että nollatuntilaisen työ voi loppua kokonaan milloin tahansa. Normaalisti työhön kuuluu irtisanomissuojaa tai -aikaa ei ole, koska työnantaja voi vain yksinkertaisesti lopettaa töiden tarjoamisen.

Sellaisessa tilanteessa Juhapekka Lindfors ja Krista Fagerlund ovat nyt.

Lindforsin työsuhteeseen turvallisuusyrityksessä kehittyi alkuun hyvään suuntaan: hän sai ensin osa-aikaiseen sopimukseensa minimitunnit, sitten pääsi kuukausipalkalle. Hänet ylennettiin vuoro-esimieheksi, ja ura näytti hyvältä.

Sitten yrityksessä vaihtui päällikkö, ja varaluottamusmieheksi valitulla Lindforsilla menivät tämän kanssa suket ristiin. Yt-neuvotteluissa hänet valittiin irtisanottavien joukkoon. Hetki irtisanomisten jälkeen yritys haki taas uusia työntekijöitä nollatuntilaisiksi.

Lindfors haki ja ”pääsi” takaisin samanlaiseen työsuhteeseen kuin aloittaessaan. Tai paperilla samanlaiseen – käytännössä töitä ei ole juuri tarjottu.

– Kolmen kuukauden aikana on tarjottu yhteensä neljää työvuoroa. Yhden olen päässyt tekemään. Vuoden päästä, kun ansiosidonnainen loppuu, on taas pakko ottaa jokainen ”tuletko ensi yöksi” -kutsu vastaan, mutta nyt olen vähän kynnistynyt. Nousin työssäni pohjalta niin korkealle, kuin voi päästä, ja sitten minut tiputettiin takaisin pohjalle, Lindfors sanoo.

Fagerlund puolestaan allekirjoitti nollasopimuksensa elokuun lopussa. Sen jälkeen hän sai jokaisen vuoron, mutta nyt pian kahteen kuukauteen yhtään työtarjousta ei ole tullut. Käytännössä arki on työttömän arkea, vaikka työsuhteeseen onkin voimassa.

– Periaatteessa en tiedä, olenko töissä vai en, Fagerlund sanoo.

Vain toista sitova talutusnuora

Usein, muttei aina, nollasopimukset tehdään sillä ajatuksella, että työntekijäkin on oikeutettu valitsemaan vuoroista vain itselleen sopivat. Periaatteessa joustoa on siis molempiin suuntiin, ja esimerkiksi opiskelija tai sivutulujen hankkija voi olla järjestelyyn tyytyväinen.

Käytännössä nollatuntilainen joutuu sitoutumaan työnantajaansa monin tavoin.

Ensimmäkin mahdollisuus kieltäytyä, jos sellainen on, voi olla hyvinkin teoreettinen. Nollatuntilaisten armeijassa kilpailu on kovaa eikä kieltäytyä välttämättä nouse työnantajan listalla kovin korkealle, kun seuraavia vuoroja jaetaan.

Toisekseen osa-aikainen työsuhteeseen on työsuhde silloinkin, kun töitä ei tarjota. Työnantaja voi näin katsoa, että lain määräämä kilpailevan toiminnan kieltäminen erikseen sovittu kilpailukieltosopimus estää nollatuntilaistakin tekemästä töitä muille. Tarjosi yritys itse töitä tai ei, se voi odottaa, että työntekijä on yksin sen.





Näin kävi Krista Fagerlundille. Kun työtarkoituksia nykyisestä firmasta ei kuulunut, hän laittoi hakemuksen toiseen. Nykyinen työnantaja kuitenkin ilmoitti, että Fagerlundin pitää irtisanoutua, mikäli hän aikoo hakea töitä muualta.

Vaatus irtisanoutumisesta on työnantajan käytössä kova ase, irtisanoutuja kun yleensä menettää työttömyyskorvauksensa. Työvoimaviranomaisten tulkinnat ovat vaihdelleet, mutta lähtökohtaisesti töiden vähyys tai olemattomuus entisessä sopimuksessa ei kelpaa syyksi välttää karensia.

Fagerlund ei onneksi säikähtänyt. Vuodenvaihteen jälkeen töitä näyttää olevan tarjolla toisessa firmassa.

Ei sairaslomaa, ei perhevapaita

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi viime vuonna raportin, jossa nollasopimusten käytännöt ja suhde työoikeuteen perattiin perusteellisesti läpi. Raportista nousee esiin epävarmuuden, työsuhdeturvan puutteen ja kilpailutulkintojen lisäksi liuta muitakin nollasopimusten ongelmia.

Esimerkiksi lain määräykset koeajasta eivät käytännössä toimi. Jotkin palkanlisät voivat jäädä saamatta. Vuosilomaa ei voi tai kannata pitää. Perhevapaita käyttäneet ovat menettäneet työtuntensa. Palkallinen äitiys- tai isyysvapaa ei toteudu. Sairausajan palkka maksetaan, jos työnantaja on ehtinyt merkitä sairastuneen henkilön vuoron työvuorolistaan – mutta miksi pöytäkirjan näin tekisi.

Listaa lukieessa alkaa tuntua mahdottomalta, että nollasopimukset ylipäätään ovat laillisia. Mutta ovat ne.

– Laki ei aseta nollasopimuksille mitään rajoituksia. Niitä ei tarvitse perustella, ja yrityksessä vaikka kaikki työntekijät voidaan pitää töissä nollasopimuksilla, sanoo SAK:n Timo Koskinen.

Laillisen lisäksi nollasopimukset ovat yleisiä. Tarkkaa määrää ei tiedä kukaan, mutta Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan pelkästään tarvittaessa töihin tulevan tittelillä työskenteleviä oli yli 20 000. Läheskään kaikki nollatuntit eivät tässä luvussa näy.

Lisäksi on paljon osa-aikatyöntekijöitä, joilla minimituntimäärä on sovittu mutta niin pieneksi, että he käytännössä elävät kulloinkin tarjottavien lisätuntien varassa.

Koskinen puhuisikin mieluummin koko vastentahtoisen osa-aikatyön ongelmasta kuin vain nollasopimuksista.

Operaatio vakiduuni tarttui toimeen

Voi kuitenkin olla, etteivät nollasopimukset ole laillisia ikuisesti.

SDP:n puheenjohtaja **Antti Rinne** ilmoitti vastikään, että jos puolue on seuraavassa hallituksessa, nollasopimukset kielletään. Ay-liike on samalla asialla, ja nyt nollasopimuksia vastaan on alettu puuhata kansalaisaloitetakin.

Operaatio vakiduuni -nimisen kampanjan aloittivat Metalliliiton nuoret. Taivoitteena on, että nollasopimukset kielletään ja osa-aikatyön vähimmäisviikkotuntimääräksi asetetaan 18. Perustellusta syystä sopimuksen voisi tehdä pienemmilläänkin tunneilla, jos työntekijä itse niin toivoisi.

Nimienkeruu aloitteeseen alkaa vuodenvaihteen jälkeen. Metalliliiton nuorisosihteeri **Jussi-Pekka Ahonen** toivoo, että kampanjasta tulee koko ay-liikkeen yhteinen.

– Selvästi tuntuu, että tämä liikuttaa ihmisiä. Kun teimme mielipidekyselyn meidän nuorille, vakityön teema nousi eniten esille. Nollasopimukset eivät ehkä ole Metallissa suurin ongelma, mutta metallimiehen tai -naisen puoliso voi olla vaikkapa palvelualoilla, joilla nollasopimusten käyttö on ihan hirveää. Sitä paitsi jos näille ei nyt tehdä jotain, kohta ne ovat joka alalla, Ahonen sanoo.

Timo Koskinen on samaa mieltä. Vuokratyönkin piti olla vain joidenkin alojen marginaali-ilmiö, mutta toisin kävi.

Koskinen ja Ahonen nostavat esiin myös nollasopimusten koko yhteiskuntaa koskevia ongelmia. Kun palkka ei riitä elämiseen, työntekijä joutuu hakemaan yhteiskunnan tukia. Nollasopimukset eivät myöskään edistä työhön sitoutuvaa kulttuuria.

– Minkälaisen kuvan nollasopimukset antavat nuorille työelämästä? Eivät ne varmasti vahvista sen ikäpolven työntekijöitä, jolla muutenkin vapaa-ajan arvostus on korkea, Koskinen sanoo.

Koska on epärealistista kuvitella, että heikossa asemassa olevat nollatuntit pystyisivät itse nousemaan riistosopimuksiaan vastaan, pitää Koskinen mielestä nimenomaan yhteiskunnan tehdä korjausliike. Se onnistuu lainsäädännöllä.

Koskinen ehdottamassa mallissa lakiin kirjattaisiin, että työsopimukseen merkityn työajan pi-

”Periaatteessa en tiedä, olenko töissä vai en.”

tää vastata todellista aiottua työaika. Jos tehty työaika nousisi merkittävä korkeammalle tasolle, tämä taso katsottaisiin uudeksi sovituksi vähimmäistyöajaksi.

Pompottelu alkaa riittää

Juhapekka Lindfors ja Krista Fagerlund ovat täysillä ay-liikkeen tavoitteen takana. He ovat kypsiä pompotteluun ja yksipuolisesti sitovaan talutusnuoraan. He haluavat tehdä töitä eivätkä kytätä puhelinta siltä varalta, että se ehkä soi.

Elämäkin olisi kiva suunnitella eteenpäin, perheen perustamista ja sellaista. Fagerlund naurahtaa, ettei hän saa nollatuntilaisena edes S-ryhmän luottokorttia.

Lindfors toivoo, että työnantajat ajattelisivat, mitä tekevät työntekijän itsekunnioitukselle.

– Ottaisivat työntekijöitä sen verran kuin tarvitsevat eivätkä ottaisi ihmisiä vain listoille roikkumaan. Moni nuori on iloinen, kun saa työsopimuksen. Pettymys on kova, jos se ei sitten merkitsekään mitään.

– Kyykyttämällä ihmiset tuhoataan sisältä.

Suostuisitko nollatuntilaiseksi, Jussi Järventaus?

SAK:n **Timo Koskinen** toivoo, että nollasopimuksia kannattavat työnantajat asettuisivat hetkeksi työntekijöiden asemaan. Hän miettii, suostuisiko Suomen yrittäjien toimitusjohtaja **Jussi Järventaus** nollatuntilaiseksi.

Kysytään.

Suostuisitko tekemään töitä nollasopimuksella, Jussi Järventaus?

– No, jos tilanne olisi sellainen, että työmarkkinakelpoisuuteni ei parempaan työsuhteeseen yltäisi, kyllä suostuisin. Suostuisin myös siinä tapauksessa, että oma elämäntilanteeni vaatisi nollatuntityöajan tarjoamaa väljyyttä, Järventaus sanoo.

Yrittäjien järjestö älähti heti, kun **Antti Rinne** oli ilmaissut halunsa kieltää nollasopimukset. Suomen yrittäjien mielestä kiello lisäisi työttömyyttä.

– Kyse on siitä, halutaanko tämänkin työreguloida markkinoilta pois, Järventaus sanoo.

Yrittäjien mukaan nollasopimuksia tarvitaan joustokeinoksi silloin, kun työn määrä ei ennalta tiedetä. Myös työntekijä itse voi toivoa joustavaa viikkotuntimäärää. Siksi Järventaus us-

koo, että jos nollasopimukset kiellettäisiin, tarvetta alettaisiin täyttää jollakin muulla samankaltaisella keinolla – esimerkiksi vuokratyöllä, joka puolestaan aiheuttaisi lisäkustannuksia.

Järventaus ei kuitenkaan väitä, että nollasopimukset olisivat ongelmattomia.

– Toki niissä on myös pulmia työntekijän kannalta, lähinnä epävarmuus tulevasta työvuorosta. Tilanne on kuitenkin parempi kuin jos ei olisi töitä ollenkaan.

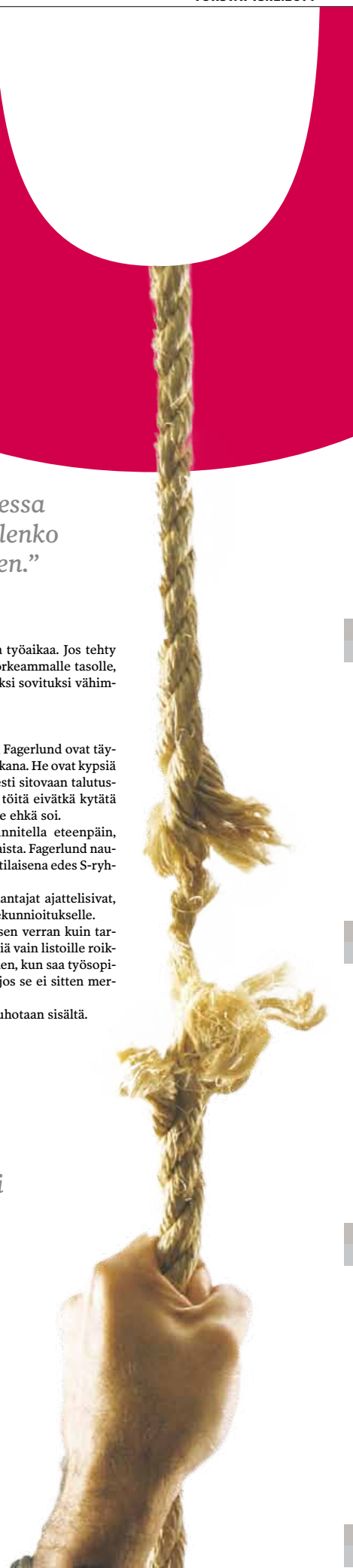
Järventausta mukaan ilmiötä voidaan tutkia ja ongelmia yrittää ratkoa, vaikkei nollasopimuksia kiellettäisikään.

– Voitaisiin esimerkiksi keskustella, että kun työnantaja ei takaa tuntimäärää, voisiko siinä olla symmetriaa niin, että myös työntekijällä olisi mahdollisuus kieltäytyä vuoroista, Järventaus sanoo.

Entä työpaikat, joilla nollatuntilaisia on valtava liuta? Onko sekin vain ”joustonvaraa” vai korvataanko joissain paikoissa kokoaikaisia työntekijöitä useilla nollasopimuksilla?

– Voi olla niinkin. Silloin tulee miettiä, pitäisikö työllistämistä helpottaa muutenkin, jotta kokoaikaisia uskallettaisiin palkata, Järventaus sanoo.

”Mitään ei pystynyt suunnittelemaan, päivystin vain puhelimen ääressä.”



Tulossa 8.1.2015

**Maailman-
ensi-ilta**

Demokraatin neljä pointtia vuodelle 2015

1. Keskustelu avataan
2. Keskustelu taustoitetaan
3. Keskustelu syvenee kulttuurin ilmiöihin
4. Keskustelu huipentuu, kun sinä tulet mukaan

Painettu Demokraatti neljänä päivänä viikossa (tiistaista perjantaihin), joka päivä erilainen.

Demokraatin verkkolehdestä tulee 1.1.2015 demokraatti.fi

Politiikan uutiset kaikilla
vempaimilla 7 päivänä viikossa.



**Piirun verran
punaisempi jo
vuodesta 1895**

Demokraatti

Demokraatti täyttää 120 vuotta 2.3.2015

