

Venla Tolsa

NOLLATUNTISOPIMUSTEN TULKITSEMISEN HAASTEET

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä	Venla Tolsa
Työn nimi	Nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteet
Toimeksiantaja	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Vuosi	2022
Sivut	33 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja	Juha Häkkinen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella nollatuntisopimukseen liittyviä epäselvyyksiä ja ongelmia. Nollatuntisopimukset ovat usein olleet kritiikin kohteena niihin liittyvien epäselvyyksien ja epäkohtien vuoksi. Näitä epäselvyyksiä on pyritty vuosien saatossa selkeyttämään muun muassa lakimuutoksilla, mutta tästä huolimatta nollatuntisopimusten tulkitsemisessä edelleen esiintyy haasteita.

Nollatuntisopimukset ovat varsin yleisiä etenkin nuorten ja opiskelijoiden keskuudessa. Kuten kaikissa muissakin työsuhteissa, työnantaja ja työntekijä ovat velvollisia noudattamaan lainsäädännön asettamia velvoitteita. Nollatuntisopimukset lukeutuvat lainsäädännössä vaihtelevaksi työajaksi. Vaihtelevaa työaika koskevaa lainsäädäntöä voi kuitenkin joskus olla vaikeaa tulkita, jolloin epäselvyyksiä ja työoikeuksien loukkaamisia saattaa syntyä. Tästä syystä on erityisen tärkeää tuntea omat oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijänä sekä työnantajana, jotta epäselvyyksiltä ja työoikeuksien loukkaamisilta voitaisiin välttyä.

Opinnäytetyö on toteutettu määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi on luotu kohderyhmälle eli palvelualoilla työskenteleville työntekijöille ja työnantajille suunnattu kysely. Kysely toimii myös alkukartoituksena opinnäytetyön teoriaosuudelle. Verkkokyselyn lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty olemassa olevia tutkimustuloksia ja tilastoja. Opinnäytetyön tietopohjasta on käytetty muun muassa suomen lainsäädäntöä ja ammattiliittojen julkaisuja.

Tavoitteena on selvittää, mitkä asiat nollatuntisopimuksissa koetaan erityisen haastaviksi tulkita, ja mitä muita ongelmia nollatuntisopimusten käytössä voi esiintyä. Näitä esille nousseita teemoja pyritään selkeyttämään muun muassa suomen lainsäädäntöä ja ammattiliittojen julkaisuja hyödyntäen. Tavoitteena on lisäksi selvittää, mitkä seikat tulisi ottaa huomioon nollatuntisopimusta solmittaessa. Valmis opinnäytetyö toimii ikään kuin oppaana nollatuntisopimuksen solmineille työntekijöille ja työnantajille.

Asiasanat: nollatuntisopimus, vaihteleva työaika, työoikeus, työsuhde

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Venla Tolsa
Thesis title	Challenges in interpreting zero-hour contracts
Commissioned by	Service Union United PAM
Time	2022
Pages	33 pages, 2 pages of appendices
Supervisor	Juha Häkkinen

ABSTRACT

The objective of the thesis was to examine the ambiguities and problems related to the zero-hour contract for which they have often been criticized. Efforts have been made to clarify these ambiguities through, for example, changes in the law over the years, but despite this, there are still challenges in interpreting zero-hour contracts.

This thesis aimed to determine which matters on zero-hour contracts are considered especially challenging to interpret, and what other problems may occur the use of zero-hour contracts. The aim was to clarify these emerging themes, for example, by utilizing the Finnish legislation and trade union's publications. The purpose was also to establish the range of matters that should be taken into account when agreeing about the zero-hour contract. The thesis aspires to serve as a guide to employees and employers who have made zero-hour contracts.

The thesis was made as a quantitative study. In order to solve the research problem, a survey was made among the target group that comprised employees and employers working in the service industry. The inquiry also served as a foundation for the theory part of the thesis. The Finnish legislation and trade union's publications were particularly examined in the study.

Examination showed that there are challenges in interpreting zero-hour contracts. Employees had also experienced problems while working on zero-hour contract. These problems were related to subsistence, payment of wages and uncertainty about work shifts.

Keywords: zero-hour contract, variable working hours, labour law, employment contract

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUSASETELMA	7
2.1	Tutkimusongelma	7
2.2	Tutkimusmenetelmä	7
3	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	8
4	LAINSÄÄDÄNTÖ JA NOLLATUNTISOPIMUS	9
4.1	Palvelualojen työehtosopimukset.....	9
4.2	Mikä on nollatuntisopimus?	9
4.3	Milloin nollatuntisopimuksen saa solmia?	10
4.4	Työn tarjoaminen ja työstä kieltäytyminen	11
4.5	Sairausajan palkka	11
4.6	Työsuhteen päättyminen	12
4.7	Vuosiloma ja vapaa	13
5	AIKAISEMPI TUTKIMUS AIHEESTA	14
5.1	Nollatuntisopimusten yleisyys.....	15
5.2	Työntekijän työoikeudellinen asema.....	16
5.3	Nollatuntisopimuslaisten tyytyväisyys.....	16
5.4	Nollatuntisopimuksen hyödyt	18
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	18
6.1	Vastaajien taustatiedot	19
6.2	Työntekijän oikeudet ja työnantajan velvollisuudet	20
6.3	Nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteet	21
6.4	Mikä koetaan erityisen haasteelliseksi tulkita nollatuntisopimuksissa?	22
6.5	Nollatuntisopimusten käytössä kohdatut ongelmat ja mahdolliset syyt.....	23
7	POHDINTA	26
7.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	26
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	28

7.3 Tutkimuksen arviointi	28
LÄHTEET	31
LIITTEET	

Liite 1. Verkkokysely

1 JOHDANTO

Nollatuntisopimus on kiistelty aihe, ja joskus sitä kuulee nimitettävän jopa laittomaksi, mitä se toki voi väärin tehtynä ollakin. Nollatuntisopimuksista tunnutaan usein ajateltavan, että se on äärimmäisen epäreilu sopimus eikä palvele kuin vain työnantajaa. Onko nollatuntisopimus siis automaattisesti huono, niin että kenenkään ei tulisi koskaan solmia sellaista?

Monet opiskelijat ja nuoret aikuiset työskentelevät nollatuntisopimuksella. Nollatuntisopimuksella työskentely on joustava tapa opiskelijalle saada hieman lisätuloja. Nollatuntisopimus on tarkoituksenmukainen myös työnantajan kannalta, jos hänen työvoimansa tarve ei ole kiinteä ja lisäksi ruuhkaisena aikana olisi suuri apu. Entä mihin yksityiskohtiin tulisi kiinnittää huomiota, jotta työoikeuksien loukkaamisilta ja muilta ongelmilta vältyttäisiin?

Tämän tutkimuksen aiheena on nollatuntisopimuksien tulkitsemisen haasteet. Ajatus aiheeseen syntyi, kun keskustelin erään tuttavani kanssa. Kerroin, että haluaisin kirjoittaa opinnäytetyöni nollatuntisopimuksista, mutta aiheen laajuuden vuoksi en tiedä, mihin suuntaan lähtisin. Opiskelijakaverini kertoi kohtaamista ongelmista nollatuntisopimuksella työskennellessään ja että hänelle tai hänen työnantajallensaakaan ei tuntunut olevaan täysin selvää, miten eri tilanteissa menetellään. Tämän vuoksi päätin rajata opinnäytetyöni tutkimusaiheen nimenomaan nollatuntisopimuksen haasteisiin palvelualoilla. Mitkä aiheet koetaan haastaviksi tulkita ja koetaan aiheuttavan ongelmia työpaikoilla?

Nollatuntisopimukset kuuluvat vaihtelevan työajan piiriin. Vaihteleva työaika tarkoittaa sitä, että viikoittainen työaika vaihtelee esimerkiksi 10–30 tunnin välillä. Nollatuntisopimuksella työskentelevällä työajaksi ei ole sovittu tiettyä minimituntimäärää, jolloin työtunteja ei välttämättä kerry lainkaan. Tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan nollatuntisopimukseen.

2 TUTKIMUSASETELMA

2.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteet. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä teemat nollatuntisopimuksissa koetaan erityisen haastaviksi tulkita ja mitä muita ongelmia nollatuntisopimuksien käytössä voi esiintyä. Tutkimuksen kohderyhmänä on palvelu-aloilla työskentelevät nollatuntisopimuksen solmineet työntekijät ja työnantajat.

Nollatuntisopimuksen solmineiden työntekijöiden asemaa ja nollatuntisopimuksia on aiemmin pyritty selkeyttämään muun muassa lakimuutoksilla. Tästä huolimatta nollatuntisopimuksien tulkitsemisessa on edelleen haasteita niin työntekijöiden kuin työnantajienkin keskuudessa. Omien oikeuksien ja velvollisuuksien tunteminen on tärkeää työoikeuksien toteutumisen kannalta. Näin myös voidaan pienentää riskiä joutumasta tilanteeseen, jossa työntekijää kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Opinnäytetyötä kirjoittaessani vaihtelevaa työaika koskeva lainsäädäntö muuttui 1.8.2022. Lakimuutoksen tavoitteena on vahvistaa työntekijän asemaa ja tarkentaa työnantajan velvollisuuksia.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutetaan käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu olemassa oleville teorioille ja pyrkii yleistämään. Määrällinen tutkimus edellyttää ilmiön tuntemista ja vahvaa esiyymmärrystä, jotta tarkat tutkimuskysymykset voidaan laatia. (Kananen 2015, 197–202.) Tämän vuoksi olen ennen tutkimuskysymyksiä laatimista tutustunut nollatuntisopimuksia koskevaan lainsäädäntöön ja etsinyt tietoa niistä yleisellä tasolla.

Kanasen (2015) mukaan kysely on yleisin määrällisen tutkimuksen aineistonkeruutapa. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi olen luonut kohderyhmälle verkkokyselyn, jonka tarkoituksena on saada selville, mitkä seikat koetaan erityisen haastaviksi tulkita nollatuntisopimuksissa ja mitä muita ongelmia niiden käytössä voi esiintyä. Tutkimuksen kohderyhmänä on palvelu-aloilla työskentelevät nollatuntisopimuksen tehneet työntekijät sekä työnantajat. Verkkokyselyn

etuja ovat anonymisyys, aineistonkeruun nopeus sekä tutkimustilanteen objektiivisuus. Haittoja ovat puolestaan vastaamishaluttomuus sekä mahdolliset virheet kysymyksissä, joita ei aineistonkeruun aikana voida korjata. (Kananen 2015, 202.) Kysely toimii lisäksi alkukartoituksena opinnäytetyön teoriaosuudelle, jossa pyritään selkeyttämään näitä haastaviksi koettuja teemoja mahdollisimman helposti ymmärrettävään muotoon. Verkkokyselyn lisäksi hyödynnän olemassa olevia tutkimustuloksia ja tilastoja.

Tutkimuksen tietoperustana käytetään aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, Suomen lainsäädäntöä, ammattiliittojen julkaisuja, palvelualojen työehtosopimuksia ja muita verkkolähteitä. Tutkimustulosten analysoinnissa käytin apuna kirjoja Opinnäytetyön kirjoittajan opas (Kananen 2015.) sekä Tilastollinen tutkimus (Heikkilä 2014.)

3 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, joka on vuonna 2000 perustettu yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto. PAMin jäsenistä suurin osa työskentelee vähittäiskaupassa, matkailu-, ravintola ja vapaa-ajanpalveluissa, kiinteistöpalveluissa sekä vartiointialalla. Vuonna 2021 PAMin jäsenmäärä oli noin 200 000, joista 75 % oli naisia ja alle 31-vuotiaita noin 30 %. (PAM pähkinänkuoressa s.a.)

PAMin perustehtävä on työelämän asiantuntijana parantaa jäsentensä toimeentuloa, työsuhdeturvaa ja elämisen laatua. Päätehtävänä PAMilla on neuvotella palvelualoille työehtosopimukset ja valvoa niiden noudattamista työpaikoilla. PAMin pääsopimusalat ovat kaupan ala, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluala, kiinteistöpalveluala, apteekki, vartijat, erityisalat ja esimiehet. (PAM pähkinänkuoressa s.a.; PAMin pääsopimusalat 2022.)

Opinnäytetyön aihe oli itse kehittelemäni, ja lähestyin toimeksiantajaa valmiilla aiheella. Mielestäni PAM on erinomainen toimeksiantaja opinnäytetyölleni, sillä nollatuntisopimukset ovat palvelualoilla varsin yleisiä.

4 LAINSÄÄDÄNTÖ JA NOLLATUNTISOPIMUS

Nollatuntisopimukset lukeutuvat lainsäädännössä vaihtelevaksi työajaksi. Vaihteleva työaikakaan ei kuitenkaan tarkoita vain nollatuntisopimuksia. Vaihtelevan työajan sopimuksessa vähimmäistyötuntimäärä voi myös olla sovittu nollassa suuremmaksi, esimerkiksi 10–40 tuntia viikossa. (Mikä on nollatuntisopimus? s.a.) Nollatuntisopimuksista säädetään keskeisimmin työaikalaisissa ja työsopimuslaissa (Eriksson 2022).

Työsuhteissa, joissa ei sovelleta työehtosopimusta, noudatetaan lainsäädännössä määriteltyjä vähimmäisehtoja (Ylönen & Levander 2014). Joskus työehtosopimus on lakia parempi, sillä esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto on neuvotellut palvelualoille monet työehdot paremmiksi, kuin laissa on määrätty (Tiesitkö, että PAM... s.a.).

4.1 Palvelualojen työehtosopimukset

Työehtosopimus on ammattiliiton ja työnantajaliiton välinen sopimus, jossa sovitaan työn tekemiseen, kuten palkkaan, työaikaan ja sairausajan palkkaan, liittyvistä minimiehdoista. Työehtosopimuksia on yleissitovia, normaalisitovia ja yrityskohtaisia. Yleissitova työehtosopimus tarkoittaa, että sopimuksen ehtoja on noudatettava kaikilla kyseisen alan työpaikoilla. PAMin jäsenistä suurimpaan osaan noudatetaan yleissitovia työehtosopimuksia, joita ovat esimerkiksi kaupan alan, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualan, kiinteistöpalvelualan sekä vartiointialan työehtosopimukset. Normaalisitovan työehtosopimuksen ehtoja noudatetaan niissä yrityksissä, jotka kuuluvat sopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon. Yrityskohtaiset työehtosopimukset koskevat yritystä. (Työehtosopimus 2022.)

4.2 Mikä on nollatuntisopimus?

Vuoden 2018 kesästä alkaen nollatuntisopimuksia on nimitetty vaihtelevan työajan sopimuksiksi, kun nollatuntisopimuksia koskeva lainsäädäntö muuttui. Vaihtelevan työajan sopimuksissa ei ole määritelty täsmällistä työaikaa, vaan työajaksi voi olla sovittu esimerkiksi 0–20 tuntia tai 10–20 tuntia viikossa. (Puhakainen 2021.) Nollatuntisopimuksissa kuitenkin tuntien minimimäärä on 0

tuntia. Sopimus voi olla myös sidottu kysyntään, josta esimerkkinä kiireapulaiset ja tarvittaessa työhön kutsuttavat. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Eriksson 2022.)

Lain tarkoittamaa vaihtelevaa työaika ei ole, jos vuorokautinen ja viikoittainen työaika vaihtelee, mutta kiinteä työaika on sovittu. Myöskään provisio- ja suorituspalkkaukseen perustuva työ ei ole vaihtelevaa työaika, kuten ei myöskään puitesopimukseen perustuva työ, jossa kutakin työskentelykertaa varten sovietaan erikseen määräaikaisesta työsuhteesta. (Eriksson 2022.)

4.3 Milloin nollatuntisopimuksen saa solmia?

Nollatuntisopimus voidaan solmia työntekijän aloitteesta, eikä laki aseta mitään rajoitteita sille, milloin siitä voidaan sopia. Työnantajan aloitteesta nollatuntisopimus voidaan solmia vain silloin, jos työmäärä todella vaihtelee eikä työaika pystytä määrittelemään etukäteen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1. luku 11. § mom. 2.)

Vähimmäistyöajan tulee myös vastata todellisuutta. Työnantaja ei saa tarjota työntekijälle pienempää vähimmäistyöaika, jos työvoiman tarve on todellisuudessa suurempi. Työnantajan tulee tarkastaa työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutuminen vähintään 12 kuukauden välein. Jos tarkastelujakson aikana toteutuneet työtunnit ja työvoiman tarve osoittavat, että vähimmäistyöaika olisi mahdollista määrittää korkeammaksi, on työnantajan kuukauden kuluessa tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista työvoiman tarvetta. (Työsopimuslaki 1. luku 11. § 3.mom.)

Työehtosopimus voi kokonaan kieltää nollatuntisopimuksen käytön, ja näin on esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa, jossa työntekijän kanssa pitää sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta työntekijän työskennellessä alle 37,5 tuntia. Tämä ei kuitenkaan estä tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteita, mutta tällöin jokainen tarjottu työjakso muodostaa erillisen määräaikaisen suhteen, jolle pitää olla lain mukaiset perusteet. (Nollatuntisopimukset ja... 2022.)

4.4 Työn tarjoaminen ja työstä kieltäytyminen

Työnantajan velvollisuutena on tarjota työtä työsopimuksessa sovitun vähimmäismäärän mukaisesti. Nollatuntisopimuksessa työtuntien vähimmäismäärä on 0 tuntia, joten työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä lainkaan.

Myöskään työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä yhtäkään työtuntia tai ottaa työnantajan tarjoamia työtunteja vastaan. Työnantaja voi tarjota työntekijälle minimitunteja enemmän työvuoroja, mutta tällöin hänen on tiedusteltava vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista työntekijältä, kuinka paljon tämä voi ottaa työtä vastaan. (Mikä on nollatuntisopimus? s.a.)

Jos työvuoro peruuntuu myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, työntekijällä on velvollisuus maksaa työntekijälle kohtuullinen korvaus peruuntuneesta työvuorosta aiheutuvasta haitasta (Työaikalaki 5.7.2019/872, 30. §).

Työnantajaa sitoo työsopimuslaissa säädetty lisätyön tarjoamisvelvollisuus. Työnantaja ei saa palkata uutta työvoimaa, jos työtehtävät ovat sellaisia, joita hänen osa-aikaiset työntekijänsä voisivat tehdä. Työnantajan on tarjottava näitä töitä ensin osa-aikatyöntekijöille. (Työsopimuslaki 2. luku 5. § mom. 1.)

4.5 Sairausajan palkka

Työntekijä, joka ei sairauden tai tapaturman vuoksi pysty tekemään työtään, on oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa. Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan sairastumispäivää seuraavien yhdeksän arkipäivän loppuun siihen saakka, kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. (Työsopimuslaki 2. luku 11. § mom. 1.)

Vaihtelevaa työaika noudatettaessa työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän on sairaana työvuoroluettelo on merkityn työvuoron aikana. Oikeus sairausajan palkkaan on myös, jos työvuorosta on sovittu muulla tavalla tai voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi tällöin ollut työkykyinen ja töissä. (Työsopimuslaki 2. luku 11. § mom. 2.)

Jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, ei hänellä ole oikeutta sairausajan palkkaan. Työntekijän on esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään pyydetessä. (Työsopimuslaki 2. luku 11. § mom. 3.)

Työnantajalla on velvollisuus järjestää terveyshaittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöidensä turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi työterveyshuolto (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 4. §). Velvollisuus koskee myös nollatuntisopimustilaisia. (Lievonen 2021).

Palvelualojen työehtosopimuksissa on kerrottu tarkemmin työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta. Työntekijän on ilmoitettava työkyvyttömyydestään viipymättä työnantajalleen. Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärintodistuksella, mutta enintään kolme päivää kestävä sairauspoissaolo voidaan perustellusta syystä ja tietyin edellytyksin todeta myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella. (Kaupan alan työehtosopimus 2022; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus 2022; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita... 2022; Vartiointialan työehtosopimus 2022.)

4.6 Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä työnantajan velvollisuudet, kuten palkan maksaminen, työn turvallisuudesta huolehtiminen ja työterveyshuollon järjestäminen päättyvät. Samoin työntekijän velvollisuudet työn tekemisestä päättyvät. Työnantaja ja työntekijää koskevat velvoitteet lakkaavat irtisanomisajan päättyessä, kun taas työsuhteen purkamisessa nämä velvoitteet päättyvät välittömästi. (Paukku 2019.)

Velvollisuuksien päättymistä voi olla vaikeaa tulkita nollatuntisopimusta noudatettaessa. Työntekovelvollisuutta on vaikeaa näyttää todeksi, sillä työntekijä ei voi tehdä työtä, jos sitä ei tarjota. Työnantajan osalta palkanmaksuun liittyvien velvollisuuksien päättymistä on vaikeaa todeta, sillä hän ei ole velvollinen maksamaan palkkaa, jos työntekijä ei ole tehnyt työtä. Työnantajaa koskevista velvoitteista työterveydenhuolto ei ole riippuvainen tarjotuista työtunneista

(Paukku 2019.) Paukku (mt.) antaa työntekijöille vinkin työsopimuksen todenperäisyyden testaamiseen käyttämällä työterveydenhuollon palveluita, jos palveluita ei tarjota, voidaan katsoa työsuhteen päättyneen.

Nollatuntisopimusta irtisanoessaan työnantaja ei voi lopettaa työn tarjoamista irtisanomisaikana. Irtisanomisaikana tarjotun työn määrän tulee vastata irtisanomista edeltävän 12 viikon työvuorojen keskiarvoa. Jos työn määrä alittaa tämän, tulee työnantajan korvata alituksesta aiheutunut ansionmenetykset. Jos työsuhde on kestänyt ennen irtisanomista alle kuukauden, ei korvausvelvollisuutta ole. (Työsopimuslaki 6. luku 4 a. §.)

Jollei työehtosopimuksessa ole muusta sovittu, niin noudatetaan työsopimuslain mukaisia irtisanomisaikoja. Irtisanomisajat ovat työntekijän irtisanoutuessa 14 päivää työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti enintään 5 vuotta ja 1 kuukauden työsuhteen jatkuttua yli 5 vuotta. Työnantajan irtisanoessa irtisanomisajat ovat enintään vuoden jatkuneissa työsuhhteissa 14 päivää, enintään 4 vuotta jatkuneissa 1 kuukauden, enintään 8 vuotta jatkuneissa 2 kuukautta, enintään 12 vuotta jatkuneissa 4 kuukautta ja yli 12 vuotta jatkuneissa 6 kuukautta. (Työsuojeluhallinto 2022.)

4.7 Vuosiloma ja vapaa

Vuosilomaan sovelletaan vuosilomalakia (18.3.2005/162), ellei työehtosopimuksessa ole sovittu toisin. Esimerkiksi kiinteistöpalvelualan, kaupan alan sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualan työehtosopimuksissa on omat määräykset vuosilomaa koskien. (Vuosiloma 2022.)

Myös nollatuntisopimuksella työskentelevä saattaa ansaita lomaa. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden aikana alle vuoden, lomaa kertyy täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 arkipäivää. Jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, lomaa kertyy 2,5 päivää kuukaudelta. (Vuosilomalaki 5. §.)

Lomanmääräytymiskuukausi on täysi, jos työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroisia päiviä (Vuosilomalaki 6. § mom. 1). Työssäolon veroisena aikana pidetään poissaolopäiviä, joilta työnantajan on

lain velvoittamana maksettava työntekijälle palkkaa (Vuosilomalaki 7. § mom. 1).

Jos työntekijä on työsopimuksen mukaan harvemmin töissä ja tekee töitä alle 14 päivää kuukaudessa, niin täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kuukausi, jolloin työntekijä on ollut töissä vähintään 35 tuntia tai työssäolon veroisia tunteja on kertynyt saman verran (Vuosilomalaki 6. § mom. 2.). 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännöt ovat toisensa poissulkevia, joten työsuhteessa noudatetaan vain jompaakumpaa sääntöä (Lievonen 2021).

Nollatuntisopimuksella työskentelevä saattaa siis ansaita lomaa ainakin joiltakin kalenterikuukausilta. Loman kertyessä on myös nollatuntisopimuslaisella oikeus loman pitämiseen sekä loman ajalta lomapalkkaan ja työehtosopimuksen mukaiseen lomarahaan, mikäli työsuhteessa sovelletaan työehtosopimusta. Tämän vuoksi lomakorvausta ei tulisi maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä, vaan tarkastella lomanmääräytymisvuoden lopussa, onko työntekijä ansainnut lomaa. Jos kuukaudessa tehty työ jää alle 14 päivän tai 35 tunnin, työntekijällä on oikeus saada vapaata 2 arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta työsuhteen voimassaolon ajalta. (Lievonen 2021.)

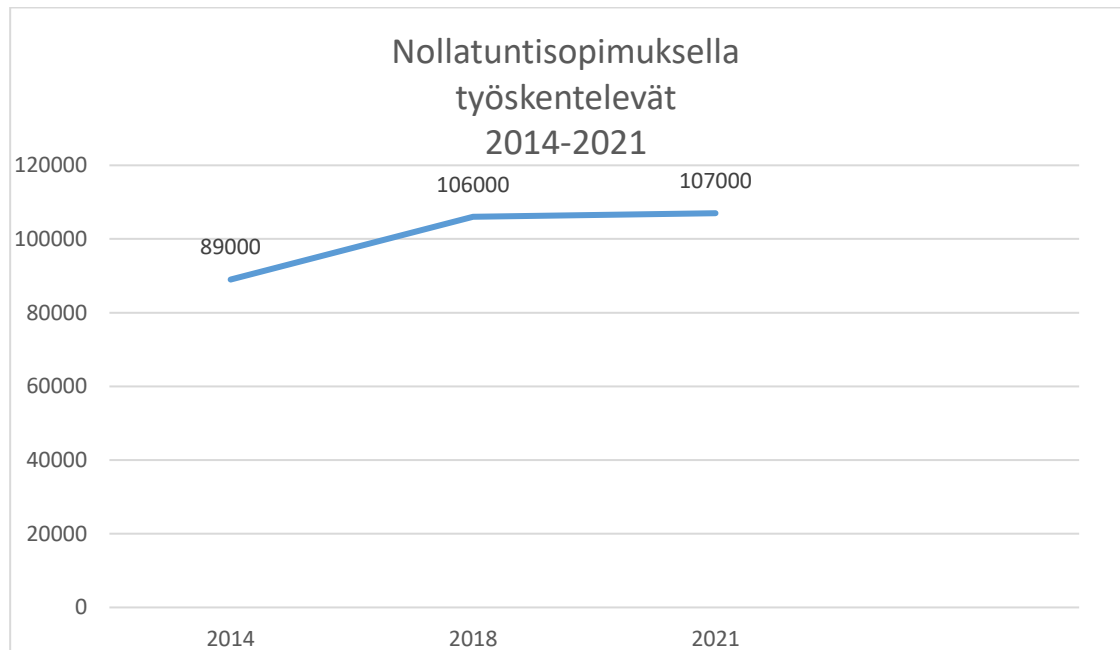
5 AIKAISEMPI TUTKIMUS AIHEESTA

Nollatuntisopimukset voivat aiheuttaa työntekijälle erilaisia ongelmia ja haasteita, ja ne ovat tästä syystä useasti kritiikin kohteena. Näitä ovat muun muassa toimeentuloon liittyvä epätietoisuus, työtyytyväisyys ja mahdollisesti heikompi työoikeudellinen asema. Työnantajakin saattaa kohdata haasteita, jos työntekijä yrittää luistaa hänelle osoitetuista velvollisuuksista esimerkiksi kieltäytymällä vähimmäistyövuoroista (Puhakainen 2021).

Nollatuntisopimukset ovat nykyisin varsin yleisiä. Nollatuntisopimukset ovat lisääntyneet kaikilla palvelualoilla. PAMin kiinteistöpalvelualalla työskentelevistä jäsenistä joka kolmas osa-aikainen työntekijä työskentelee nollatuntisopimuksella. (PAM Jäsenkysely 2021, 26). Nollatuntisopimuksien yleisyyden vuoksi niihin liittyvien haasteiden ja yksityiskohtien tunnistamisen ja tulkitsemisen merkitys kasvaa.

5.1 Nollatuntisopimusten yleisyys

Vuonna 2014 nollatuntisopimuksella työskenteli noin 89 000 palkansaajaa ja vuonna 2018 vastaavasti 106 000 henkilöä (Tilastokeskus 2019). Vuonna 2021 nollatuntisopimuksella työskenteleviä oli noin 5 prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajista, 107 000 henkilöä (Tilastokeskus 2022). Kuva 1 havainnollistaa nollatuntisopimuslaisten määrän kasvua.



Kuva 1. Nollatuntisopimuslaisten määrän kasvu 2014–2021 (mukailien Tilastokeskus 2019; Tilastokeskus 2022)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ilmenee, että nollatuntisopimus oli vuonna 2021 hieman yleisempi kuin toinen vaihtelevan työajan sopimus eli vähimmäistuntisopimus, jossa vähimmäistyöaika on suurempi kuin nolla (Tilastokeskus 2022).

Nollatuntisopimuksella työskentelevistä suurin osa on nuoria. Vuonna 2021 nollatuntisopimuslaisista 42 % oli alle 25-vuotiaita ja 22 % 25–34-vuotiaita. Nollatuntisopimuksella työskentelevistä naisia on 54 % ja miehiä 46 %, naisia siis hieman enemmän. Nollatuntisopimuksia on eniten sosiaali- ja terveysalalla, kaupan alalla, matkailu-, ja ravintola-alalla sekä kuljetusalalla. (Pärnänen 2022.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ilmenee, että harvempi nollatuntisopimuksella työskentelevistä pitää ansiotyötä pääasiallisena toimintanaan. Suurimman ryhmän (37 %) muodostavat opiskelijat, jotka pitävät päätoimintanaan opiskelua ja jotka työskentelevät osa-aikaisesti. Toiseksi suurimman ryhmän muodostavat osa-aikaisesti työskentelevät, joilla pääasiallinen toiminta on ansiotyö 28 %, ja 18 % työskentelee kokoaikaisesti. 8 % työskentelee osa-aikaisesti eläkkeellä ollessaan, ja 6 % työskentelee osa-aikaisesti työttömänä ollessaan. (Pärnänen 2022.)

5.2 Työntekijän työoikeudellinen asema

Nollatuntisopimukseen liittyy usein tavallista isompi riski kokea lainvastaista tai epäoikeudenmukaista kohtelua. On ollut tilanteita, joissa työnantaja tarjoaa työntekijälle lisätöitä ja on antanut ymmärtää, ettei näistä voi kieltäytyä. (Puhakainen 2021.) Ongelmia voi ilmetä myös silloin, jos työnantaja kiertää lain asettamia velvollisuuksiaan tai toimii muutoin epärehellisesti. (Hietanen 2018.)

Jos työnantaja ei tunne velvollisuuksiaan täysin, heikentää sekin työntekijän työoikeudellista asemaa. Joskus sairasajan palkka saatetaan jättää maksamatta ja vuosilomaa kerryttämättä. Myös irtisanomisaikaan liittyy yksityiskoh-
tia, joista työnantajat eivät välttämättä ole täysin tietoisia. Työnantajien tulisi tietää, että irtisanomisaika koskee myös nollatuntisopimuksia ja, että heillä on velvollisuus jatkaa työn tarjoamista myös irtisanomisaikana. (Puhakainen 2021.)

5.3 Nollatuntisopimuslaisten tyytyväisyys

Nollatuntisopimuslaiset tuntevat saavansa tukea hieman keskimääräistä harvemmin esimerkiksi esihenkilöltään tai työkavereiltaan. PAMilaisten tyytyväisyyttä työympäristöön ja saamaansa tukeen on havainnollistamassa kuva 2.

	Viihdyn työssäni hyvin	Lähin esimieheni tukee minua tarvittaessa	Lähin esimieheni kohtelee minua reilusti	Työtoverini kohtelevat minua reilusti	Työtoverini tukevat minua työssäni	Tunnen olevani osa työyhteisöäni
Nollatunti	71 %	66 %	67 %	80 %	75 %	71 %
Tarvittaessa kutsuttavat	74 %	70 %	69 %	85 %	82 %	68 %
Muut	71 %	70 %	72 %	85 %	82 %	82 %
Kaikki	71 %	70 %	72 %	84 %	81 %	80 %

Kuva 2. PAMilaisten tyytyväisyys työympäristöön (Palvelualojen ammattiliitto 2022)

Nollatuntisopimuksella työskentelevä ei koskaan voi olla täysin varma toimeentulostaan. Kuten aiemminkin on jo mainittu, työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota töitä lainkaan eikä työntekijällä tehdä yhtäkään työtuntia. Jos työtunteja ei kerry lainkaan tai niitä kertyy liian vähän, palkka jää mahdollisesti liian pieneksi tai sitä ei tule lainkaan. Nollatuntisopimuslaisten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien tyytyväisyys toimeentuloon on hieman keskimääräistä alhaisempaa kuin muilla jäsenillä. He ovat myös hieman tyytymättömämpiä asumiseen kuin muut jäsenet. Vapaa-aikaan sen sijaan nollatuntisopimuslaiset ovat keskimääräistä tyytyväisempiä. PAMilaisten tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin on nähtävissä kuvassa 3.

	Työhön	Elämään yleensä	Vapaa-aikaan	Asumiseen	Toimeentuloon
Nollatunti	49 %	56 %	56 %	63 %	19 %
Tarvittaessa kutsuttavat	55 %	58 %	47 %	59 %	15 %
Muut	49 %	62 %	54 %	70 %	23 %
Kaikki	49 %	61 %	54 %	69 %	22 %

Kuva 3. PAMilaisten tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin (Palvelualojen ammattiliitto 2022)

5.4 Nollatuntisopimuksen hyödyt

Nollatuntisopimus voi olla hyvä ratkaisu myös työntekijän kannalta edellyttäen, että sopimuksen kannalta merkittävät ehdot ovat kunnossa. Työnantajan näkökulmasta nollatuntisopimus on erinomainen keino palkata henkilö töihin silloin, kun tarvetta tilapäiselle lisätyövoimalle on. Työntekijän näkökulmasta nollatuntisopimus on erinomainen esimerkiksi silloin, kun tarvitsee lisätuloja päivätyönsä lisäksi tai pääasialliset tulot eivät ole riippuvaisia päivätyöstä. Jälkimmäisestä hyvänä esimerkkinä opiskelijat. (Hietanen 2018.)

Nollatuntisopimuksen teossa työntekijän ja työnantajan välinen luottamus on erityisen tärkeää. Mitä tarkemmin työsopimuksen ehdoista on sovittu, sitä paremmin nollatuntisopimus palvelee kumpaakin osapuolta. Hietanen (2018) neuvoo, että nollatuntisopimuksessa olisi tärkeää sopia vähintään seuraavista ehdoista:

- Toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus?
- Työntekijän työtehtävät
- Työvuorojen tarjoaminen
- Työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista
- Työaika
- Soveltuva työehtosopimus.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 63 henkilöä. Odotukset vastaajien määrästä oli arvioitu ainakin 100 henkilöön, joten odotuksiin nähden vastaajien määrä jäi valittavan alhaiseksi. Jaoin linkkiä verkkokyselyyn omissa sosiaalisen median kanavissani, oman kotikaupunkini Facebook-ryhmässä sekä Naistenhuone-nimisessä Facebook-ryhmässä. Toimeksiantaja jakoi verkkokyselyn linkin heidän sosiaalisessa mediassaan. Verkkokyselyn kysymykset olivat pakollisia, lukuun ottamatta kahta avointa kysymystä. Kyselyyn oli muodostettu sääntöjä, joissa vastaaja hyppäsi tietyn kysymyksen yli, mikäli vastasi kieltävästi edelliseen kysymykseen.

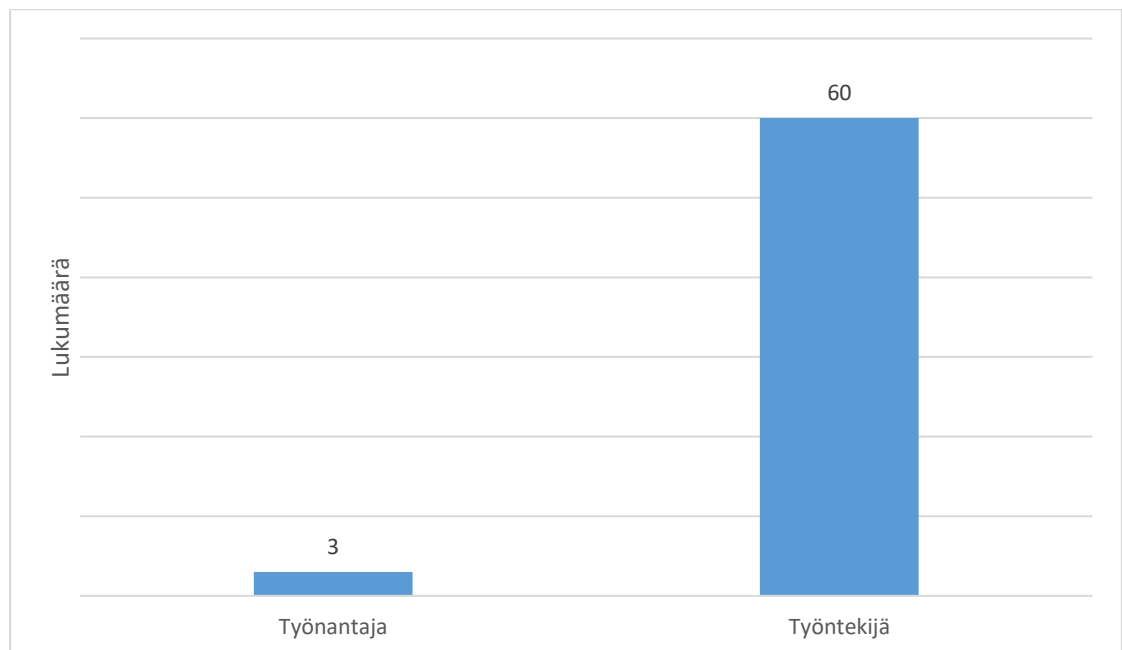
Käytin kyselyn toteuttamiseen Webropol-ohjelmaa. Verkkokyselyyn vastattiin anonymisti eikä kysymyksistä voinut tunnistaa vastaajaa. Kyselyssä kysyttiin

vain tutkimuksen kannalta oleellisia kysymyksiä, joten tämän vuoksi esimerkiksi sukupuolta ei ollut tarpeellista kysyä. Verkkokyselyn kysymykset olivat muotoiltu helposti ymmärrettävään muotoon, jotta niihin olisi helpompi vastata.

Kysely jakautui kahdelle sivulle, joista ensimmäisellä annettiin ensin ohjeet kyselyn vastaamista varten ja tarkennettiin, mitä nollatuntisopimuksilla tarkoitetaan. Täten mahdollistettiin se, että kyselyyn vastaavat oikeasti vain ne henkilöt, joille se on tarkoitettu. Tämän jälkeen kysyttiin vastaajien taustatietoja: onko vastaaja työntekijä vai työnantaja sekä sitä toimialaa, jolla työskentelee. Toimialat olivat rajattu palvelualoihin. Toisella sivulla kysyttiin varsinaiset tutkimuskysymykset.

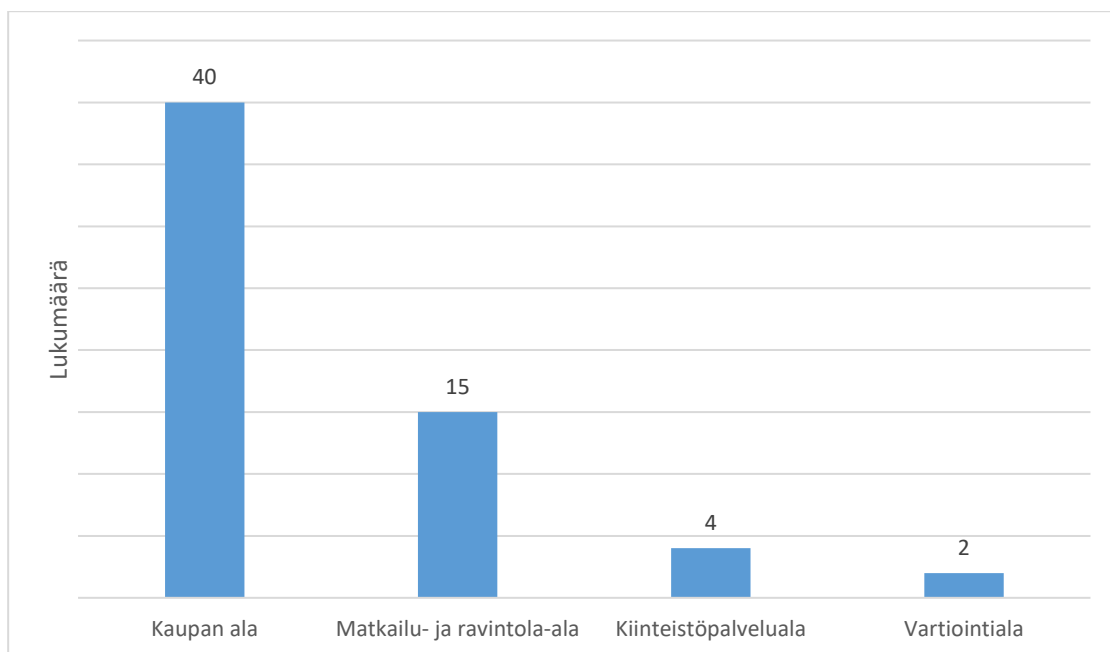
6.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista valitettavan pieni osa, vain kolme henkilöä oli työnantaja. Jakama työnantajien ja työntekijöiden välillä on nähtävissä kuvassa 4.



Kuva 4. Oletko työnantaja vai työntekijä?

Seuraavaksi kysyttiin vastaajien työnteon toimialaa: kaupan alalla, matkailu- ja ravintola-alalla, kiinteistöpalvelualalla vai vartiointialalla. Vastaajien jakautuminen eri toimialoille on nähtävissä kuvassa 5.

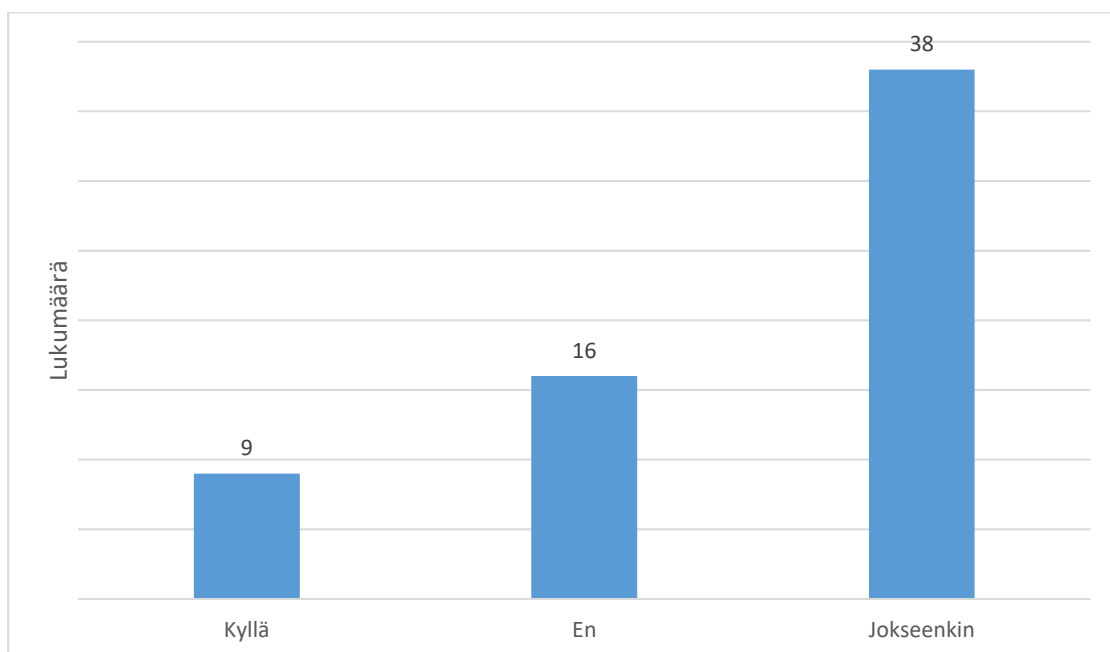


Kuva 5. Millä toimialalla työskentelet?

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 64 % työskentelee kaupan alalla, 26 % matkailu- ja ravintola-alalla, 7 % kiinteistöpalvelualalla ja 3 % vartiointialalla. Työnantajista kaikki työskentelee kaupan alalla.

6.2 Työntekijän oikeudet ja työnantajan velvollisuudet

Seuraavaksi kysyttiin sitä, tietääkö vastaaja nollatuntisopimukseen liittyvät oikeutensa työntekijänä ja velvoitteensa työnantajana. Tämän kysymyksen vastaukset ovat nähtävissä kuvassa 6.

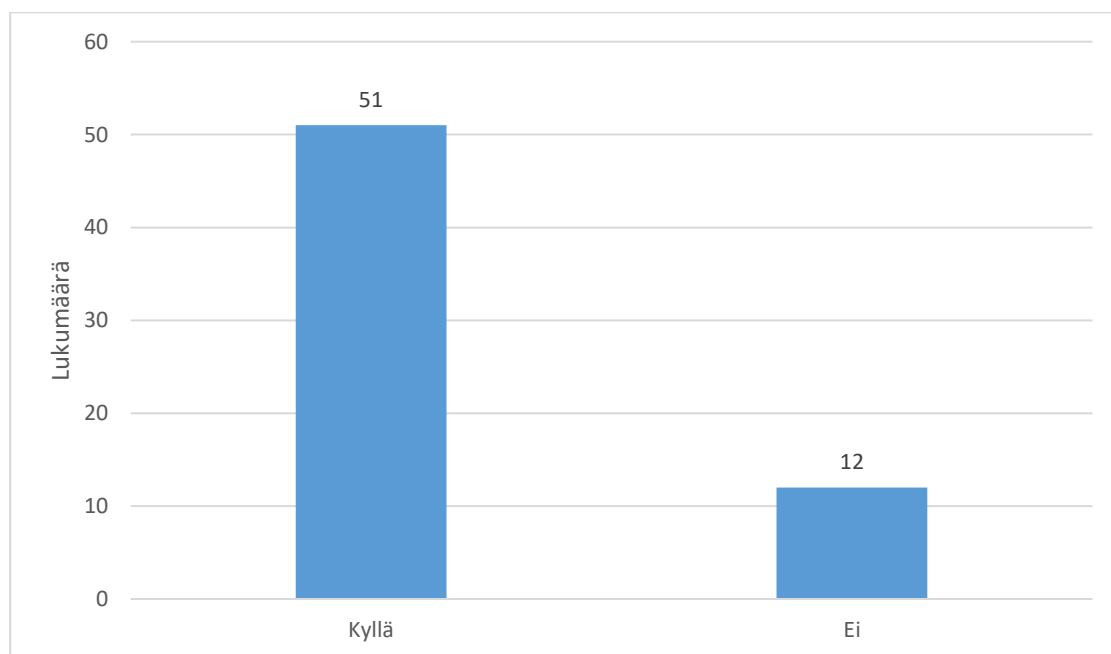


Kuva 6. Tiedätkö nollatuntisopimukseen liittyvät oikeutesi työntekijänä ja velvoitteesi työnantajana?

Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoo jokseenkin tuntevansa oikeutensa työntekijänä ja velvoitteesi työnantajana. Työnantajista 67 % tietää velvoitteesi ja 33 % tietää ne jokseenkin. Työntekijöistä 11 % tietää oikeutensa ja 62 % tietää jokseenkin, 27 % ei tiedä nollatuntisopimukseen liittyviä oikeuksiaan.

6.3 Nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteet

Neljäntenä kysymyksenä kysyttiin, kokeeko tai onko vastaaja koskaan kokenut nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteelliseksi. Tämän kysymyksen vastaukset ovat nähtävissä kuvassa 7.

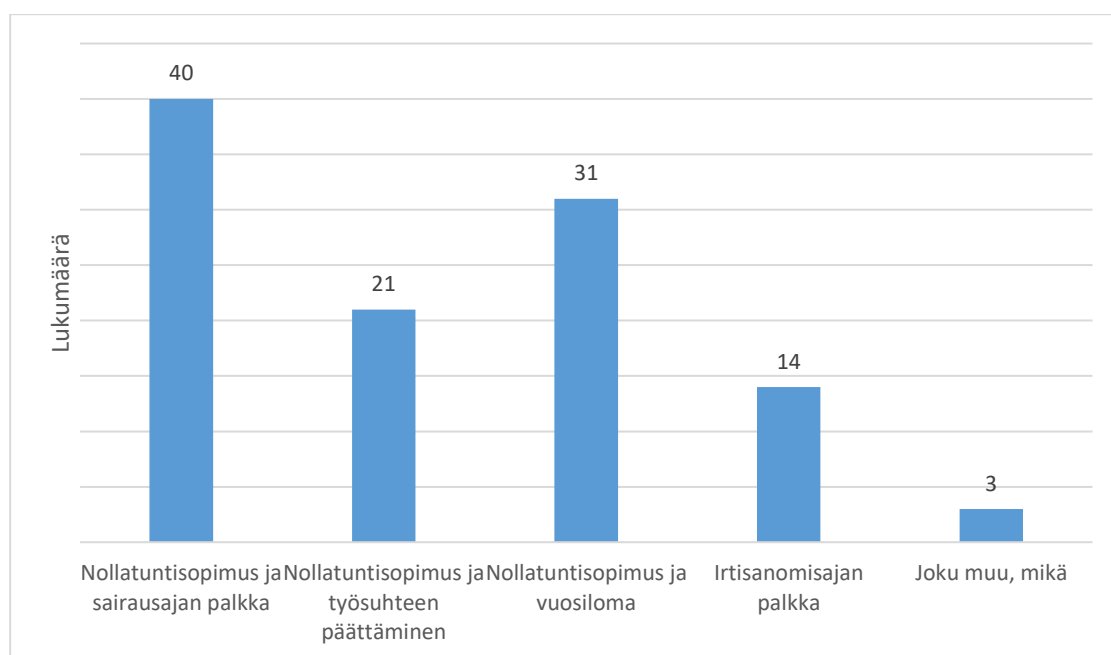


Kuva 7. Koetko tai oletko koskaan kokenut nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteelliseksi?

Valtaosa (81 %) kaikista vastaajista kokee tai on joskus kokenut nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteelliseksi. Työnantajista 67 % ja työntekijöistä 82 % vastasi kysymykseen ”kyllä”.

6.4 Mikä koetaan erityisen haasteelliseksi tulkita nollatuntisopimuksissa?

Seuraavaksi kysyttiin, minkä seuraavista kokee tai on kokenut erityisen haasteelliseksi tulkita nollatuntisopimuksissa. Vastaajalla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto tai vastata avoimella vastauksella. Kysymykseen oli luotu sääntö: jos vastaaja vastasi edelliseen kysymykseen ”ei”, niin tämä kysymys hypättiin yli. Viidenteen kysymykseen vastasi kaikkiaan 51 henkilöä. Vastaukset kysymykseen ovat nähtävissä kuvassa 8.



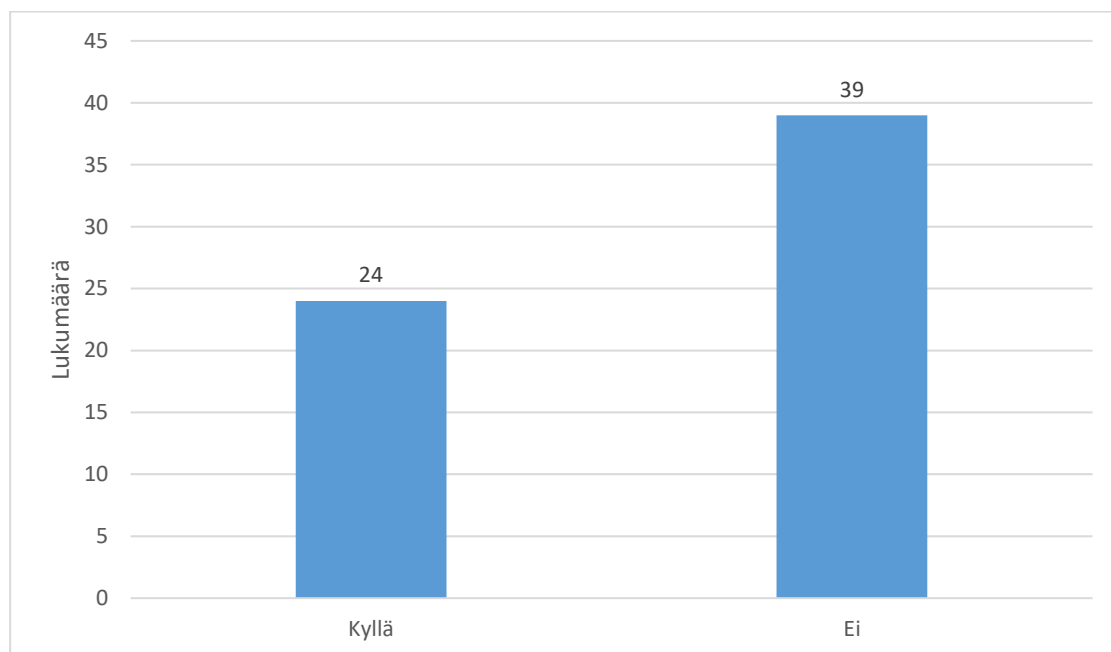
Kuva 8. Minkä seuraavista koet/olet kokenut erityisen haasteelliseksi tulkita nollatuntisopimuksissa?

Työnantajista vain kaksi vastasi tähän kysymykseen. Työnantajien vastaukset tähän kysymykseen olivat sairausajan palkka, vuosiloma ja irtisanomisajan palkka. Työntekijöiden vastaukset tähän kysymykseen olivat sairausajan palkka (78 %), työsuhteen päättäminen (43 %), vuosiloma (61 %), irtisanomisajan palkka (27 %). Vastaajista 3 oli myös valinnut vastausvaihtoehdon ”Joku muu, mikä?”. Nämä vastaukset ovat alla:

- Nollatuntisopimuksen tehneen työntekijän oikeudet
- Hätylityölisän saaminen
- Irtisanomisaika.

6.5 Nollatuntisopimusten käytössä kohdatut ongelmat ja mahdolliset syyt

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja kohdannut ongelmia työskennellessään nollatuntisopimuksella tai työnantajan roolissa. Kuudennen kysymyksen vastaukset ovat nähtävissä kuvassa 9.



Kuva 9. Oletko kohdannut ongelmia työskennellessäsi nollatuntisopimuksella/työnantajana?

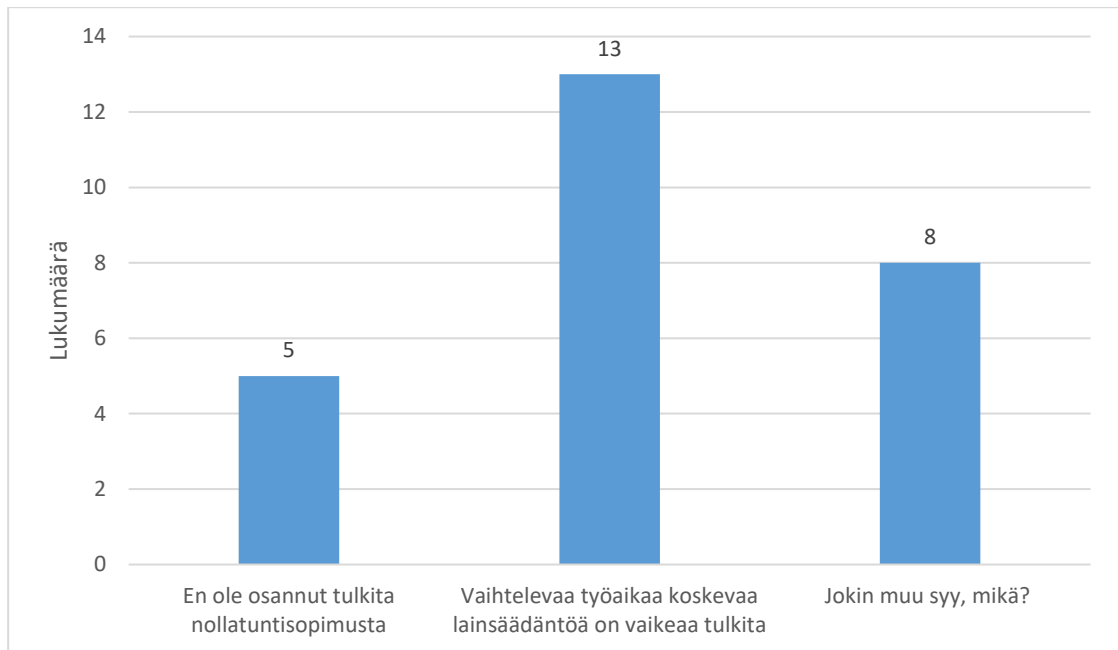
Valtaosa kysymykseen vastanneista työntekijöistä (62 %) ja työnantajista (67 %) ei ole kohdannut ongelmia. Työnantajista vain 33 % ja työntekijöistä 38 % kertoo kohdanneensa ongelmia nollatuntisopimukseen liittyen.

Seuraavaksi kysyttiin, millaisia ongelmia vastaaja on kohdannut nollatuntisopimukseen liittyen. Näin ollen jos vastaaja vastasi edelliseen eli kuudenteen kysymykseen ”ei”, tämä kysymys hypättiin yli. Kysymykseen vastasi 18 henkilöä, joista kaikki olivat työntekijöitä. Yksikään työnantaja ei siis vastannut seitsemänteen kysymykseen. Kysymyksessä ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan kysymykseen vastattiin avoimella vastauksella. Vastaukset seitsemänteen kysymykseen näkyvät alla:

- ”Koskaan ei tiedä, että kuinka paljon on töitä seuraavilla viikoilla. Joskus saattaa olla kaksikin viikkoa 0-tuntia ja sitten taas seuraavalla 37 tuntia.”
- ”Sopimuksen tulkitseminen ja sen TES:n mukaisuus.”

- "Löysässä hirressä roikkumista. Fiilispohjalta jaetut työtunnit eri henkilöille."
- "Työnantajalla on laajat mahdollisuudet perustella ja säädellä vaihtelevan työajan käyttöä sijaisuuksien ja sesonkien aikana. Sairausajan palkan maksaminen on vaihtelevan työajan sopimuksissa ollut ongelma. Nämä ei turvaa riittävästi nollatuntisopimuslaisten asemaa yrityksessä."
- "Miten irtisanoudun tai miten työnantaja irtisanoo sujuvasti, sekä mitkä ovat velvollisuuteni työntekijänä."
- "Työvuoroja ei saa etukäteen. Elämän suunnittelu sen takia vaikeaa. 0-sopimuksia käytetään paljon vuokratyössä. Lähes kaikki vuokratyösopimukset ovat 0-tuntisopimuksia, vaikka todellinen työntarve olisi esim. 37,5 h viikossa. Silti tehdään nollasopimus. Näin työntekijästä voidaan hankkiutua eroon, milloin mieli tekee (eli voidaan pudottaa tunnit nolnaan ilman varoitusaikaa). Tällaista tapahtuu todella paljon, etenkin nuorille ja etenkin vuokratyössä."
- "Tunteja ei ole riittävästi tai sitten niitä on liikaa. Sopimuksia ei päivitetä koska tasotusjaksot käytössä."
- "Liian pieni palkka"
- "Voiko töistä kieltäytyä ja milloin viimeistään työvuorot pitäisi ilmoittaa?"
- "Nollatuntisopimuksella työskennellessäni olen huomannut, että kun viikko/kk-tunnit eivät ole kiinteitä, niin työmäärä vaihtelee ja nollatuntityöntekijät ovat ns. Kakkostason työntekijöitä. Nollatuntisopparilaisille työt saatetaan ilmoittaa esim. samana päivänä, eikä korrektilla varoitusaajalla. Nollatuntisopparien ehdot eivät siis ole työntekijäystävälliset."
- "Vuosilomien kertymisen vaatima kuukausittainen tuntimäärä, työnantaja oli eri mieltä mitä TES antoi ymmärtää. Sopimukseen loppujen lopuksi päästiin."
- "Erityisesti palkka-asioissa viilataan linssiin, samoin kuin lomien kertymisen/keräyttämättömyyden kanssa. Työterveys evätään, koska et ole vakituinen/osa-aikainen. Viikonloppuvapaita ei käytännössä ole olemassakaan, kun vapaat ripotellaan viikolle yksittäisinä päivinä, toki TES mukaiset tuplavapaat saat, kun muistutat asiasta useasti."
- "Usein palkka maksettu väärin."
- "Sovittuja töitä on peruttu jopa edellisenä päivänä."
- "Ei anneta "hyviä" vuoroja eli esim. sellaisia, joista saa lisiä."
- "Työsuhteeni purettiin perustelematta. En saanut koskaan tietää syytä."
- "Jos ilmoitan samana päivänä, että en ole tulossa vuurooni se ei ole sallittua pomon mielestä."
- "Ongelmia palkanmaksussa."

Kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin, mistä vastaaja usko ongelmien johtuneen. Myös tämä kysymys hypättiin yli, mikäli vastaaja vastasi kuudenteen kysymykseen kieltävästi. Tässä kysymyksessä oli valmiit vastausvaihtoehdot sekä mahdollisuus vastata myös avoimella vastauksella. Vastaukset kahdeksanteen kysymykseen ovat näkyvissä kuvassa 10.



Kuva 10. Mistä uskot ongelmien johtuneen?

Kahdeksanteen kysymykseen vastasi yksi työnantaja ja hän oli vastannut kysymykseen niin, että vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä on vaikeaa tulkita. Myös työntekijöistä suurin osa (52 %) uskoo ongelmien johtuneen samasta syystä ja 22 % uskoo, että ei ole itse osannut tulkita nollatuntisopimusta. Loput 35 % vastasi, että uskoo jonkin muun syyn olleen taustalla. Nämä syyt ovat näkyvissä alla:

- "Nollatuntisopimuksia käytetään väärin."
- "Nämä 0-sopimukset palvelevat työnantajaa."
- "TES ei tue nollatuntisopparia ja laki on liian työnantajan puolella."
- "Jos ei tiedä, eikä osaa kyseenalaistaa, niin silloin sinua huijataan."
- "Työlainsäädäntöä ei noudateta työnantajan toimesta."
- "Epäjohdonmukainen ja epäreilu työnantaja."
- "Pomon omat säännöt."
- "Nollasopparilla olevien harhaanjohtaminen."

Viimeisenä kysyttiin, onko vielä jotain, josta vastaaja haluaisi tietää lisää. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, onko valmiiden kysymysten lisäksi vielä jotain, mitä olisi hyvä käsitellä opinnäytetyössä. Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 5 henkilöä, joista kaikki olivat työntekijöitä. Vastaukset kysymykseen ovat näkyvissä alla:

- "Miten vähimmäistyöajasta tulee sopia? Voiko työnantaja jättää tarjoamatta tunteja irtisanomisaikana?"

- ”Kaikki nollasopparissa on oikeastaan pielessä, eikä kenenkään kannattaisi allekirjoittaa sellaista. Erityisesti nuoret ja naiivit kärsivät näistä eniten, koska eivät osaa tai uskalla kyseenalaistaa oikeuksiaan. Työnantajat ovat uskomattoman röyhkeitä. Onneksi pääsin omasta nollarista eroon.”
- ”Olisi mukava tietää enemmän nollatuntisopimuksen työvelvoitteista. Onko työpäivät/-ajat työnantajan ja työntekijän yhteisymmärryksessä päätetty vai pitääkö tulla töihin aina kun työnantaja käskee. Myös hälyraha ja sen määräytymisperusteet olisi hyvä tietää paremmin. Toki kaikki löytyy noudatettavasta työehtosopimuksesta.”
- ”Mikä on nollatuntisopimus?”
- ”Voiko työnantaja velvoittaa töihin?”

7 POHDINTA

Minulla oli joitakin odotuksia siitä, millaisia kyselyn vastaukset tulevat olemaan. Odotukset perustuivat tiedonhaussa esiin tulleisiin teemoihin. Tutkimuksen tulokset vastasivat melko hyvin odotuksiani, mutta muutamia yllätyksiäkin joukkoon mahtui.

7.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuksen tavoitteena oli ensisijaisesti selvittää, mitkä seikat nollatuntisopimuksissa koetaan haastaviksi tulkita ja minkälaisia ongelmia nollatuntisopimusten käytössä voi ilmetä. Tutkimuksessa ei noussut esiin mitään tiettyä ongelma-kohtaa vaan vastaukset jakautuivat melko laidasta laitaan. Valtaosa (81 %) kaikista kyselyyn vastanneista työntekijöistä ja työnantajista kokee tai on joskus kokenut nollatuntisopimuksen tulkitsemisen haasteelliseksi. Kuten kuvasta 8. voitiin huomata, mikään tietty teema ei kuitenkaan osoittautunut selkeäksi ongelmakohtaksi vaan vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välille. Eniten kuitenkin vastauksia oli saanut ”nollatuntisopimus ja sairausajan palkka”. Monet vastaajista olivat myös vastanneet useamman vaihtoehdon. Mielestäni tästä voi karkeasti päätellä, että nollatuntisopimukset koetaan haastaviksi melko kokonaisvaltaisesti.

Kyselyyn vastanneista selkeä enemmistö työskentelee kaupan alalla. Osasinkin odottaa, että kaupan alalla nollatuntisopimuksella työskenteleviä on paljon. Mutta kuten tässä opinnäytetyössäkin on jo mainittu, kaupan alan työehtosopimuksessa työntekijän kanssa tulee sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta, jos työntekijä työskentelee alle 37,5 tuntia.

Tutkimus osoittaa, että suurin osa (60,3 %) tuntee jokseenkin velvoitteensa ja oikeutensa työntekijänä/työnantajana. Niitä vastaajia, jotka eivät tunne oikeuksiaan ja velvoitteitaan oli hieman enemmän (25,4 %) kuin niitä, jotka tuntevat (14,3 %). Nämä tulokset osoittavat sen, että oikeuksien ja velvoitteiden tuntemiseen liittyy jonkin verran epävarmuuksia.

Suurin osa vastaajista ei ole kohdannut ongelmia nollatuntisopimukseen liittyen. Tämä hieman yllätti minut, sillä olin itse perehtynyt aiheeseen ja lukenut useita jopa negatiivissävytteisiä kirjoituksia aiheesta ja muodostanut ennakkoletuksia tähän liittyen. Oletin, että mikäli nollatuntisopimuksen tulkitsemisessa on haasteita, voisi siitä koitua myös ongelmia. Tämä osoittautui osittain paikkansapitäväksi, sillä suurin osa kahdeksanteen kysymykseen vastanneista uskoi kohdanneidensa ongelmien johtuneen siitä, että vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä on vaikeaa tulkita. Myös osa uskoi ongelmien johtuneen siitä, että ei ole osannut tulkita nollatuntisopimusta.

Nollatuntisopimuksella työskentelevien kohtaamissa ongelmissa oli paljon yhtäläisyyksiä. Toimeentuloon ja palkkaan liittyviä ongelmia oli muun muassa ongelmat palkanmaksussa ja liian pieneksi jäävä palkka. Myös epätietoisuus tulevista vuoroista oli koettu ongelmaksi. Muuta elämää ei voi suunnitella pitkälle, kun ei tiedä tulevista työvuoroista tai sitten työvuoroja on toisella viikolla liian vähän ja toisella liikaa. Töistä ilmoittaminen oli koettu ongelmalliseksi, työnantaja on ilmoittanut työvuoroista liian pienellä varoitusajalla ja töitä on peruttu jopa edellisenä päivänä. Yksi vastaajista myös kertoi, että työnantaja on ollut sitä mieltä, että työvuoroista ei saisi kieltäytyä. Eräs vastaajista koki olleensa nollatuntisopimuslaisena ns. kakkostason työntekijä.

Vastauksista pystyy tulkitsemaan, että kaikki työnantajatkaan eivät tunne nollatuntisopimuksia koskevaa lainsäädäntöä tai sitten kyse on silkasta piittämättömyydestä. Yksi vastaaja esimerkiksi kertoi, että työterveys evätään nollatuntisopimuslaisilta ja lomaa ei kerrytetä. Kuten tässäkin opinnäytetyössä on jo aiemmin mainittu, työnantajan on lain velvoittamana järjestettävä myös nollatuntisopimuslaisille työterveyshuolto ja myös nollatuntisopimuksella työskentelevä voi ansaita lomaa tietyin edellytyksin. Lisäksi työnantaja on velvollinen

maksamaan työntekijälle korvausta peruuntuneesta työvuorosta, jos peruutus tapahtuu myöhemmin kuin 48 tuntia ennen.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan luotettavuuskäsitteiden avulla, joita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Molemmilla käsitteillä on lisäksi alakäsitteitä. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli, jos tutkimus toistetaan, tutkimustulokset ovat samat. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan oikeita asioita. Määrällisen tutkimuksen tärkein luotettavuuskäsite on ulkoinen validiteetti, jolla tarkastellaan kuinka hyvin tutkimustulokset vastaavat käytäntöä ja kohde-ryhmää. Ulkoisen validiteetin lisäksi määrällisen tutkimuksen luotettavuuskäsitteitä ovat sisäinen validiteetti eli syy-seuraussuhde ja reliabiliteetti. (Kananen 2015, 343–349.)

Määrällisen tutkimuksen luotettavuus varmistetaan niin, että käytetään oikeita mittareita, joilla mitataan oikeaa asiaa (validiteetti). Väärää mittaria käyttämällä saadaan samoja tutkimustuloksia eli reliabiliteetti on korkea. Reliabiliteetti ei takaa validiteettia, mutta validiteetti on edellytyksenä tutkimustulosten pysyvyydelle. (Kananen 2015, 350.)

Pyrin tekemään tutkimuksesta luotettavan kysymällä oikeita kysymyksiä ja rajaamalla verkkokyselyn tietyille kohderyhmälle. Tein mielestäni myös tarpeeksi hyvin selväksi heti verkkokyselyn alussa, kenelle kysely on suunnattu. Pyrin muotoilemaan verkkokyselyn kysymykset mahdollisimman helposti ymmärrettäviksi, jotta kaikki vastaajat ymmärtäisivät kysymyksen samalla tavalla. Kysely oli melko lyhyt, mutta perustellusti. Kysyin vain tutkimuksen kannalta oleellimmat kysymykset. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, joten uskon tämän seikan yhdessä kyselyn pituuden kanssa edesauttaneen vastaajamäärään sekä siihen, että sain kyselyyni rehellisiä vastauksia. Ainakin näiden osalta tutkimusta voi pitää luotettavana.

7.3 Tutkimuksen arviointi

Onnistuin tutkimuksessa omasta mielestäni hyvin. Jälkikäteen ajateltuna minulle kuitenkin heräsi ajatuksia, jotka olisin voinut tehdä toisin. Verkkokyselyn vastaajamäärä jäi melko alhaiseksi, vaikka seurasin aktiivisesti vastauksien

tulemista. Nostin useasti verkkokyselyä ja muistutin omassa sosiaalisessa mediassa sekä aiemmin mainituissa Facebook ryhmissä, että aikaa vastaamiseen vielä on. Tiukan aikataulun vuoksi en voinut pidentää vastausaikaa. Jos olisin kyennyt venyttämään vastausaikaa, olisi vastauksia mahdollisesti tullut enemmän.

En verrannut tutkimuksessani vastaajien taustatietoja heidän vastauksiinsa kovin laajasti, sillä tutkimuksesta olisi tullut todella laaja ja sekava. Uskon, että näitä vertaamalla en olisi saanut yhtään sen uskottavampia tuloksia, sillä selkeää jakautumista toimialojen välillä ei ollut. Ei siis voi tehdä suoria johtopäätöksiä esimerkiksi siitä, onko toimialalla juuri tekemistä nollatuntisopimuksiin liittyvien haasteiden ja ongelmien kanssa.

Mielestäni tutkimus ja tutkimuksen aihe on mielenkiintoinen ja saadut tutkimustulokset ovat tärkeitä etenkin jatkotutkimuksia ajatellen. Nollatuntisopimusten haasteita tulisi ehdottomasti tutkia lisää. Kuten tutkimustulokset osoittivat, nollatuntisopimuksiin liittyy edelleen paljon epäselvyyksiä ja useat työntekijät ovat kohdanneet ongelmia työskennellessään nollatuntisopimuksella. Useat uskoivat ongelmien johtuneen siitä, että vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä on vaikeaa tulkita. Työntekijöistä yksikään ei kuitenkaan vastannut tähän kysymykseen, joten syitä ei voi kuin arvailla.

Mielestäni jatkossa olisi hyvä tutkia sitä, että mistä tässä tutkimuksessa ilmenneet työntekijöiden kohtaamat ongelmat oikeasti johtuvat. Onko kyse vain työnantajan välinpitämättömyydestä, piittaamattomuudesta vai puhtaasta tietämättömyydestä. Nämä syyt ongelmien taustalla tiedostamalla, pystyttäisiin työnantajille tarjoamaan tietoa ja ohjausta, jotta nollatuntisopimus palvelisi kumpaakin sopimuksen osapuolta mahdollisimman hyvin ja työoikeuksien loukkaamisilta voitaisiin välttyä.

Tämä oli ensimmäinen kertani, kun teen kyselytutkimuksen. Webropol-ohjelma ei siis ollut minulle entuudestaan tuttu. Webropol oli kuitenkin työkaluna erittäin yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Ensimmäiseksi loin testikyselyn, jossa hahmottelin kyselyn rakennetta ja tutustuin tarkemmin ohjelman työkaluihin ja kyselyn raportointiin. Ohjelma tarjoaa kattavat peruseräraportit, joiden pohjalta tutkimuksen tulokset ovat helposti tulkittavissa.

Rehellisesti sanottuna opinnäytetyön kirjoittaminen oli minulle melko raskas, mutta opettavainen kokemus. Haastavinta minulle oli työn aloittaminen ja aikataulutus. Työskentelin ja kirjoitin opinnäytetyötä samaan aikaan, joten laaditun aikataulun noudattaminen olisi ollut todella tärkeää. Aikataulut kuitenkin venyivät, sillä olin selkeästi yliarvioinut omat kykyni. En esimerkiksi ajatellut tarvitsevani verkkokyselyn tekemiseen niin paljon aikaa, mitä siihen todellisuudessa meni. En myöskään ottanut huomioon, että opinnäytetyön tekeminen on paljon muutakin kuin kirjoittamista ja myös lähteiden tutkimiseen ja vertaamiseen menee paljon aikaa.

LÄHTEET

Eriksson, A. 2022. Vaihteleva työaika. Aluehallintovirasto. Powerpoint-dia-sarja. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/4841243/Vaihteleva+tyoaika_verkkoseminaari+01092022.pdf [viitattu 20.9.2022].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 23.10.2022].

Hietanen, H. 2018. Nollatuntisopimus – Mistä siinä sovitaan ja onko se laitton? Blogi. Saatavissa: <https://www.turre.com/nollatuntisopimus/> [viitattu 20.10.2022].

Kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika. 2022. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tyosopimuksen-tyoaikatyypit/2022-04-04/index.html> [viitattu 17.9.2022].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kaupan alan työehtosopimus. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html> [viitattu 4.10.2022].

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/kiinteistopalvelualan-tyoehtosopimus.html> [viitattu 4.10.2022].

Lievonen, H. 2021. Nollatuntisopimuslaisen muistilista. Blogi. Saatavissa: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/blogi/4656-nollatuntisopimuslaisen-muistilista> [viitattu 28.9.2022].

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. 2022. WWW-dokumentti. Palvelualojen ammattiliitto. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html> [viitattu 4.10.2022].

Mikä on nollatuntisopimus? s.a. Työelämään.fi. Blogi. Saatavissa: <https://tyoelamaan.fi/blog/2021/10/13/mika-on-nollatuntisopimus/> [viitattu 29.9.2022].

Noin 100 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. 2019. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html [viitattu 17.10.2022].

Nollatuntisopimukset ja tarvittaessa töihin kutsuttavien sopimukset. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.2.2022. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/nollatuntisopimukset-ja-tarvittaessa-toihin-kutsuttavien-sopimukset.html> [viitattu 30.9.2022].

Palvelualojen ammattiliitto. 2022. PAMin sisäisessä käytössä.

PAM Jäsenkysely 2021. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. Powerpoint-dia-sarja. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/jasenkysely-2021.html> [viitattu 17.10.2022].

PAM pähkinänkuoressa s.a. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html> [viitattu 1.9.2022].

PAMin pääsopimusalat. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/pamin-paasopimusalat.html> [viitattu 1.9.2022].

Paukku, E. 2019. Nollatuntisopimus ja työsuhteen päättäminen. Blogi. Saatavissa: <https://www.kpflaki.com/post/nollatuntisopimus-ja-ty%C3%B6suhteen-p%C3%A4%C3%A4tt%C3%A4minen> [viitattu 7.9.2022].

Puhakainen, E. 2021. Nollatuntisopimus eli vaihteleva työaika – nollasopimuksen sääntely. Blogi. Saatavissa: <https://www.kpflaki.com/post/nollatuntisopimus-eli-vaihteleva-ty%C3%B6aika-nollasopimuksen-s%C3%A4%C3%A4ntely> [viitattu 6.9.2022].

Pärnänen, A. 2022. Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita. Blogi. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2022/nollatuntisopimuksella-tyoskentelevat-aiempaa-useammin-opiskelijoita/> [viitattu 19.10.2022].

Tiesitkö, että PAM on neuvotellut palvelualoille monet työehdot paremmiksi, kuin miten ne on laissa määrätty s.a. Palvelualojen ammattiliitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/luottamusmiehen-materiaalit-tyopalkalle/vertailu-laki-ja-tes.pdf> [viitattu 15.10.2022].

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työehtosopimus. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.1.2022. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/tyoehtosopimus.html> [viitattu 6.9.2022].

Työsopimuksen irtisanomisajat. 2022. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.10.2022. Saatavissa: <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen/irtisanomisajat> [viitattu 11.10.2022].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Vartiointialan työehtosopimus. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/vartiointialan-tyoehtosopimus.html> [viitattu 4.10.2022].

Vuosiloma. 2022. Palvelualojen ammattiliitto. WWW-dokumentti. Päivitetty 22.4.2022. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/vuosiloma.html> [viitattu 7.10.2022].

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Ylönen, K & Levander, K. 2014. TES on lakia parempi. Blogi. Saatavissa: <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/tes-on-lakia-parempi> [viitattu 14.10.2022].

Verkkokysely

Nollatuntisopimuksiin liittyvät epäselvyydet

Tämän verkkokyselyn tarkoituksena on selvittää, mitkä seikat nollatuntisopimuksissa koetaan erityisen haastaviksi tulkita. Verkkokysely on suunnattu palvelualoilla työskenteleville, nollatuntisopimuksen tehneille työntekijöille sekä työnantajille.

Kyselyyn vastataan anonyymisti.

Nollatuntisopimus on osa-aikainen työsopimus, jossa työaika ei ole sovittu tarkkaan, vaan minimityötuntien määräksi on sovittu 0-tuntia. Nollatuntisopimuksen tehneellä työntekijällä ei välttämättä tule lainkaan työtunteja, eikä näin ollen palkkaakaan.

Taustakysymykset**1. Olen**

- Työnantaja
- Työntekijä

2. Työskentelen

- Kaupan alalla
- Matkailu- ja ravintola-alalla
- Kiinteistöpalvelualalla
- Vartiointialalla

Tutkimuskysymykset**3. Tiedätkö nollatuntisopimuksiin liittyvät oikeutesi työntekijänä ja velvoitteesi työnantajana?**

- Kyllä
- En
- Jokseenkin

4. Koetko tai oletko koskaan kokenut nollatuntisopimusten tulkitsemisen haasteelliseksi?

- Kyllä
 Ei

5. Minkä seuraavista koet/olet kokenut erityisen haasteelliseksi tulkita nollatuntisopimuksissa? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- Nollatuntisopimus ja sairausajan palkka
 Nollatuntisopimus ja työsuhteen päättäminen
 Nollatuntisopimus ja vuosiloma
 Irtisanomisajan palkka
 Joku muu, mikä? _____

6. Oletko kohdannut ongelmia työskennellessäsi nollatuntisopimuksella / työnantajana?

- Kyllä
 Ei

7. Millaisia ongelmia olet kohdannut?

8. Mistä uskot ongelmien johtuneen? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- En ole osannut tulkita nollatuntisopimusta
 Vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä on vaikeaa tulkita
 Jokin muu syy, mikä? _____

9. Onko vielä jotain, mistä haluaisit tietää lisää?
