

ELÄMISEEN RIITTÄVÄ PALKKA

Miksi elämiseen riittävästä palkasta on syytä keskustella?

Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kantava näkemys on ollut, että tekemällä työtä voi murtautua ulos köyhyydestä: "Työnteko on parasta sosiaaliturvaa." Samalla työehtosopimusten vähimmäispalkkoja sekä suomalaista, sopimiseen perustuvaa työmarkkinamallia on pidetty työntekijän toimeentulon turvaajana ja ansioiden kehittymisen takuuna.

Työelämän muutostrendit, joista osa-aikatyö¹ on yksi keskeisistä, on kuitenkin johtanut tilanteeseen, jossa työ ei enää takaa riittävää toimeentuloa kaikille. Samalla on kyseenalaistunut vähimmäispalkkoihin pohjautuvan sääntelyn riittävyys: palkka ei riitä elämiseen, jos työntekijällä ei ole oikeutta riittävään määrään työtunteja.

Osa-aikaisten palkansaajien määrä on kasvanut viimeisen 15 vuoden aikana mittavasti. Yhä kattavammalla joukolla työssäkäyvistä on sen myötä työsuhteen laadusta johtuva kohonnut köyhyysriski. Toimeentuloa joudutaan paikkaamaan sosiaaliturvalla. Kun samalla työskentely vajailla työtunneilla uhkaa muodostua koko työuran mittaiseksi, johtaa se myös työuran jälkeen toimeentulon riittämättömyyteen.

Osa-aikatyöstä johtuva palkan riittämättömyys haastaa sosiaaliturvajärjestelmän kestävyuden. Kuluttavien luokkien riittämätön ostovoima voi muodostua kansantalouden kehityksen rajoitteeksi. Matalien palkkojen ja työvoiman mittavan joustavuuden myötä myöskään yrityksille ei synny tarvetta parantaa tuottavuutta.

Osa-aikaisuus muodostuu myös helposti ammatilliseksi umpikujaksi. Tämä rapauttaa sekä yhteiskunnan että toimialojen tasolla osaamiseen ja osaamisen kehittymiseen perustuvan työn, yrityksen ja toimialan kehittämisen.

Osa-aikaisuus on ongelma myös samapalkkaisuustavoitteelle. Pamilaisilla aloilla osa-aikatyössä yksikköpalkat ovat pienemmät kokoaikaisiin työsuhteisiin verrattuna. Kun naiset ovat yliedustettuina osa-aikaisissa työsuhteissa, aiheuttaa tämä työn teettämisen muoto myös selvän tasa-arvovajeen palkkauksen suhteen.

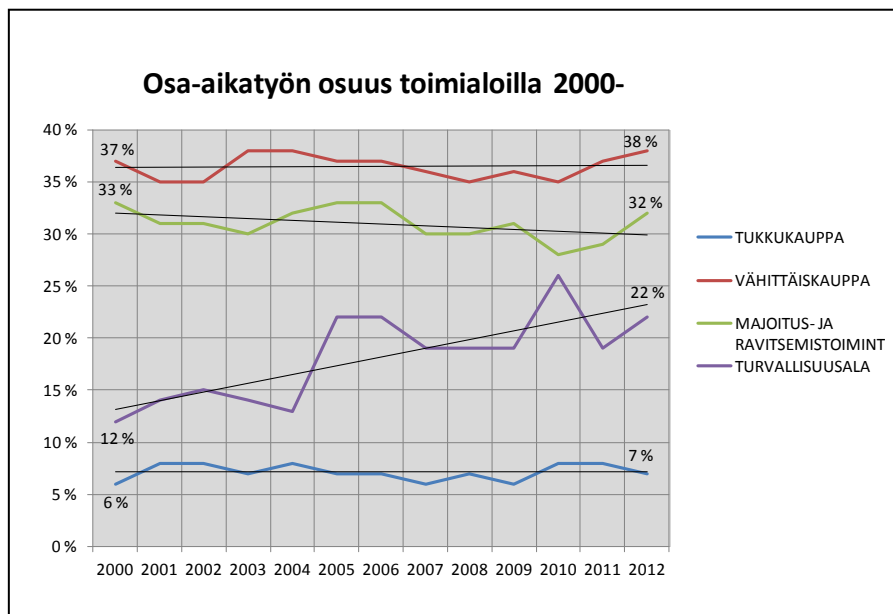
Osa-aikatyöntekijöiden määrä

Osa-aikaisena työskentelee tällä hetkellä kaikkiaan noin 311 000 työntekijää eli lähes 15 % kaikista palkansaajista. Osa-aikaisten palkansaajien määrä on kasvanut viimeisen 15 vuoden aikana yli 60 %:lla, kun samaan aikaan kokoaikaisien työntekijöiden määrä kasvoi hieman yli 10 %:lla. Kasvu perustuu osittain siihen, että yksityisen palvelusektorin osuus mm. työllisyydestä on kasvanut ja toisaalta työvoiman käyttötavat juuri näillä aloilla ovat muuttuneet.

¹ Tässä muistiossa osa-aikatyöllä tarkoitetaan työskentelyä kokoaikatyötä pienemmillä tuntimäärillä tai ns. 0-työsopimuksilla.

Kaikista osa-aikaisista työntekijöistä naisia on n. 70 %. Naispalkansaajista lähes viidennes työskentelee osa-aikaisena.

Erityisen voimakasta osa-aikatyön kasvu on ollut vähittäiskaupassa, jossa osa-aikaisena työskentelee n. 38 % palkansaajista. Myyjistä osa-aikaisia on lähes puolet. Majoitus- ja ravitsemisalalla osa-aikaisten osuus on n. 32 %. Turvallisuusalalla sekä osa-aikaisten osuus että lukumäärä on kasvanut eniten.



Osa-aikatyössä palkansaajia

	Vuosi 2000	Vuosi 2012
Tukkukauppa	4 600	5 700
Vähittäiskauppa	44 200	53 700
Majoitus- ja ravitsemisala	21 500	24 100
Turvallisuusala	600	2 300

Lähde: Tilastokeskus

Osa-aikaisuus on kasvanut voimakkaasti erityisesti vähittäiskaupassa. Osa-aikaisuus keskittyy palvelualojen työntekijöille ja naisille.

Vastentahtoinen osa-aikatyö

Erityinen ongelma osa-aikatyö on silloin, jos sitä tehdään siitä syystä, että kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Suomessa työnantajalähtöinen osa-aikatyön teettäminen on selvästi yleisempää kuin esimerkiksi muissa Pohjoismaissa. Vastentahtoisesti osa-aikatyössä työskentelee jo yli 90 000 työntekijää.

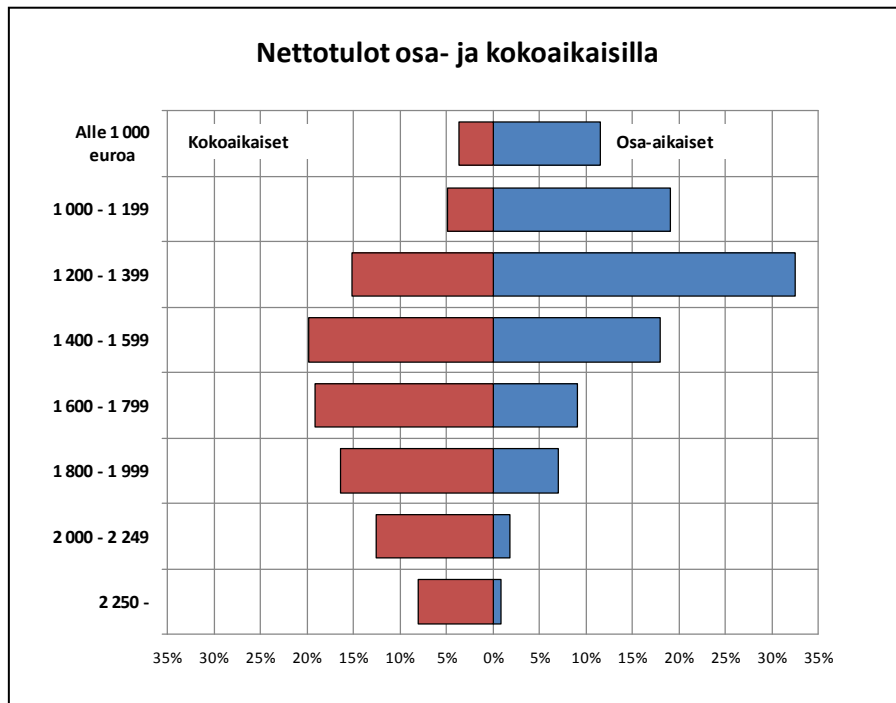
Pamilaisilla aloilla osa-aikaisena vasten omaa tahtoaan työskentelee noin 40 000 työntekijää: vähittäiskaupassa kaikista osa-aikaisista 42 % ja majoitus- ja ravitsemisalalla 31 %. PAMin jäsenkyselyn mukaan esimerkiksi myyjistä 71 % ja siivoojista 62 % työskentelee osa-aikaisena siksi, että kokoaikatyötä ei ollut tarjolla. Kokoaikatyö on useiden selvitysten mukaan enemmistön toive.

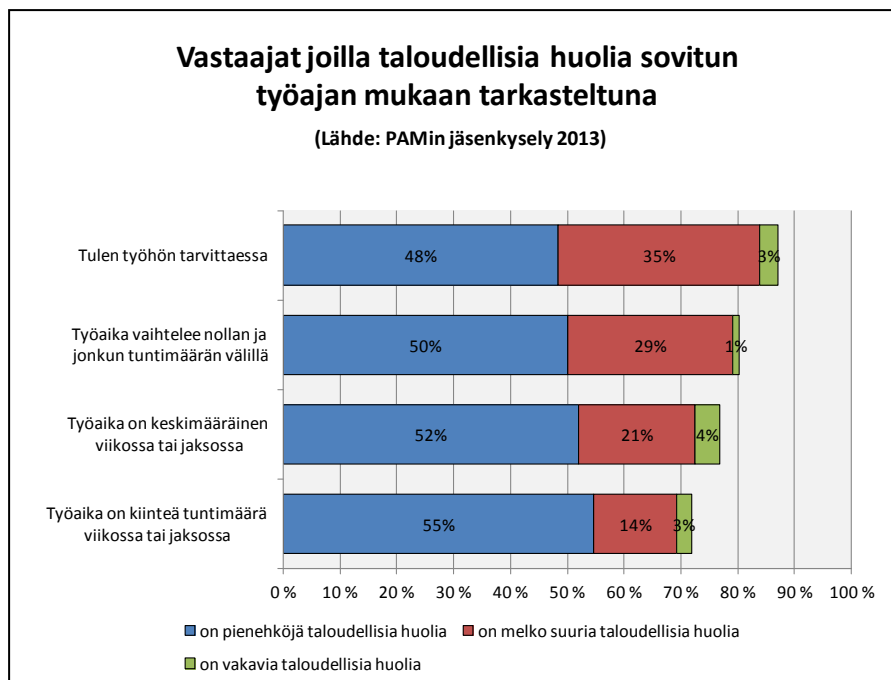
Työnantajien näkökulmasta osa-aikatyö mahdollistaa työvoiman käytön mitoituksen vastaamaan mahdollisimman tarkkaan palvelujen kysyntää ja sen muutoksia. Osa-aikainen työvoima nähdään myös joustavampana työn teettämisen muotona verrattuna siihen, että työ teetetäisiin kokoaikaisissa työsuhteissa. Osa-aikaisuudella koetaan myös voitavan alentaa työvoimakustannuksia.

Vähittäiskaupan yrityksissä on tyypillistä, että työntekijäasemassa olevista työntekijöistä jopa 80 % on osa-aikaisia. Silti ”parasta bisnestä” tehdään usein niissä toimipisteissä, joissa työtä teetetään keskimääräistä enemmän kokoaikaisilla työsuhteilla.

Osa-aikatyöntekijän ansiotaso

Osa-aikaisen myyjän keskiansio oli vuonna 2012 n. 1 200 euroa kuukaudessa. PAMin jäsenkyselyn mukaan jopa 86 prosentilla osa-aikatyöntekijöistä on taloudellisia huolia. Kahdeksan prosenttia pamilaisista tekee kahta tai useampaa työtä ja esimerkiksi alle 30-vuotiaista siivoojista noin 30 prosenttia.





Ravintola-alan työntekijöistä 2,5 % saa toimeentulotukea ja 9,2 % asumistukea, kun muiden ammattiryhmien osalta vastaavat luvut ovat 0,4 % ja 4,1 %. Yksi keskeinen selitys on alan työsuhteiden osa-aikaisuus.

Pieni palkka vaikuttaa myös ansiosidonnaisten sosiaaliturvaetuksien tasoon ja siten työntekijän toimeentuloon sairastuessa, vanhempainvapaalla ja työttömyyden aikana. Esimerkiksi soviteltu ansioturva ei merkittävässä määrin paikkaa työtuntien vajetta tilanteessa, jossa työntekijä on alun perin tai ainakin pitkän aikaa työskennellyt osa-aikaisissa työsuhteissa.

Palkkatyököyhyydestä ulos murtautuminen edellyttää suhteellisen vankkaa työhistoriaa. Osa-aikaisuus näyttää kuitenkin olevan entistä enemmän pysyvää, eikä niistä siten enää automaattisesti synny tikapuita paremman toimeentulon mahdollistaviin työsuhteisiin.

Pieni palkka johtaa myös pieneen eläkkeeseen. Tällä hetkellä naisen eläke-euro on 70 senttiä. Osa-aikatyön yleistymisen ja keskittymisen nimenomaan naisvaltaisille aloille voi kasvattaa sukupuolten välisiä eroja eläkkeissä entisestään.

Jos osa-aikainen työ on pääasiallinen toimeentulon lähde, voidaan perustellusti puhua palkkatyököyhyydestä. Toimeentuloa on pakko tilkitä sosiaaliturvalla.

Osa-aikatyö lainsäädännössä

Lainsäädännössä osa-aikatyön teettämistä rajoittaa ainoastaan työsopimuslain määräys, jonka mukaan työnantajan on ennen uuden työvoiman palkkaamista tarjottava työtä palveluksessaan oleville osa-aikaisille työntekijöille. Perusteita osa-aikatyön käytölle ei muutoin edellytetä.

Lisätyön tarjoamisvelvoitetta rikotaan usein. PAMissa käsitellään vuosittain useita kymmeniä lisätyön tarjoamiseen liittyviä erimielisyysasioita, työpaikkatasolla tätäkin enemmän. Työntekijät eivät kuitenkaan aina uskalla vaatia oikeuksiaan työpaikan tai lisätyön menettämisen pelossa.

Määräystä koskeva oikeuskäytäntö on monelta osin ristiriitaista. Yhä useammassa tapauksessa on katsottu, että työnantajan liikkeenjohto- ja työnjohto-oikeus ohittaa lisätyön tarjoamisvelvoitteen. Työnantajalla ei esimerkiksi katsottu olleen velvoitetta tarjota lisätyötä myymälän toiselta osastolta, koska tulosvastuut ja sen myötä työntekijöiden palkkaaminen ja työvoiman tarve oli määritelty osastokohtaisesti.

Vaikka työnantajan todettaisiinkin menetelleen määräyksen vastaisesti, on työnantaja velvollinen korvaamaan työntekijälle ainoastaan näin syntynyt vahinko eli menetettyjen työtuntien palkkaa vastaava summa. Työntekijällä ei siten ole oikeutta saada tarjoamatta jääneitä tunteja pysyvästi osaksi työsopimustaan.

Lisätyön tarjoamisvelvoite väistyy usein silloin, jos työnantaja voi osoittaa tarvitsevansa useamman työntekijän muutaman tunnin ruuhkahuipun ajaksi. Kun uusi työntekijä tällä perusteella palkataan, on tällä sama oikeus lisätyötunteihin kaikkien aiemmin taloon palkattujen osa-aikaisten kanssa riippumatta siitä, kuinka pitkään näiden osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteet ovat kestäneet. Usein käy niin, että uusin työntekijä saa eniten työtunteja.

Työsopimuksissa tuntimäärät sovitaan tyypillisesti mahdollisimman pieniksi, yhä useammin työaika on pyöreä nolla. Myös työvuorolistat suunnitellaan usein valmiiksi liian pienillä tunneilla. Tämä on mahdollista, koska työsopimukseen on usein jo valmiiksi kirjattu ehto, jolla työntekijä antaa kertakaikkisen suostumuksensa tehdä lisätyötä. Työntekijä voi tällöin kieltäytyä lisätyöstä ainoastaan työvuorolistaan merkityn vapaapäivänsä osalta.

Osa-aikaiset työntekijät työskentelevät usein työsopimustuntejaan enemmän. Lainsäädäntö ei kuitenkaan takaa käytännön työajasta pysyvää työaika. Työnantaja voi siten tiputtaa tunnit pitkänkin ajan kuluttua työsopimuksessa sovitulle tasolle ilman perusteita tai säänneltyjä menettelytapoja.

Työlainsäädännön keskeinen, heikomman osapuolen suojeluun nojaava periaate ei toteudu osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla. Laki ei takaa sitä, että työtä teetettäisiin kokoaikaisin tai lähes kokoaikaisin tunnein edes silloin, kun se olisi mahdollista. Työaika ei myöskään automaattisesti vakiinnu, vaikka työtä tehtäisiin pitkänkin aikaa työsopimustunteja enemmän.

Mitä pitäisi tehdä?

Pamilaisten alojen työehtosopimuksissa on sovittu laajoista mahdollisuuksista järjestää työaika palvelutarpeen mukaiseksi. Kaupan alalla päivittäinen työaika voidaan järjestää 10 tunniksi, ravintola- ja vartiointialalla jopa 16-tuntiseksi. Useissa työehtosopimuksissa työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi niin, että se tasoittuu sovittuun enimmillään jopa vuoden mittaisessa ajanjaksossa.

Järjestelmien hyödyntäminen edellyttäisi nykyistä kattavampaa panostusta työvuorosuunnitteluun. Työnantajien tahtotila ei kuitenkaan ole ollut riittävä. Siitä syystä osa-aikaisen työvoiman käyttöä ja osa-aikaisen työntekijän asemaa on parannettava lainsäädännöllä. PAMin mielestä lainsäädäntöä tulee kehittää niin, että

- osa-aikaisen työn teettäminen on mahdollista ainoastaan työn järjestelyyn liittyvästä perustellusta syystä tai työntekijän omasta pyynnöstä
- erityisesti pidempikestoista lisätyötä tarjotaan ensiksi pisimpään työsuhteessa olleille
- pidempikestoisen lisätyö sovitaan välittömästi työsopimuksen uudeksi työaikaehdoksi
- lyhytkestoinen lisätyö vakiintuu työsopimuksen työaikaehdoksi esim. kuuden kuukauden tarkastelujakson kuluessa
- kertakaikkista lisätyösuostumusta ei ole mahdollista antaa edes sopimalla.

Lainsäädännön kehittämisen ohella PAM kerää tietoisesti lisätyön tarjoamiseen liittyviä erimielisyystapauksia ja hoitaa ne tarvittaessa korkeimpiin oikeusasteisiin saakka nykyisen määräyksen tulkinnan selkeyttämiseksi.

Mitä on tekeillä?

Maan hallitus on sitoutunut sekä konkreettisesti että lainsäädäntötasolla parantamaan epätyypillisissä työsuhteissa ja nimenomaisesti mainiten osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa.

Lauri Ihalaisen nimittämä Trendi-ryhmä on työskennellyt koko hallituskauden ajan. Osa-aikatyötä koskevassa työryhmässä työnantajapuoli ei nähnyt tarvetta lainsäädännön kehittämiseksi eikä työryhmässä näin syntynyt yksimielisiä esityksiä. Palkansaajapuolen esitykset ovat pääpiirteissään yhtenevät edellä esitettyjen PAMin tavoitteiden kanssa.

Syksyllä 2011 solmitussa raamisopimuksessa sovittiin 0-työsopimuksia selvittävästä työryhmästä. Työryhmän lopputuloksena työntekijäpuoli edellytti lainsäädännön muuttamista siten, että 0-työsopimusten solmiminen ei olisi käytännössä mahdollista; vaihtoehtoisesti 0-työsopimusten epäkohdat tulee poistaa vastaavankaltaisilla lainsäädäntömuutoksilla, mitä osa-aikatyöstä on esitetty.

Syksyllä 2013 solmitussa työllisyys- ja kasvusopimuksessa on sovittu kolmikantaisesta työryhmästä, jonka tehtävänä on selvittää kriteerit, joiden vallitessa työajan voidaan katsoa vakiintuvan työsuhteen ehdoksi, ja ehdottaa tarvittavia toimenpiteitä.

Työlainsäädäntöä pitää kehittää niin, että kokoaikatyö on pääasiallinen työn teettämisen muoto. Osa-aikatyötä pitäisi voida teettää vain rajoitetuissa tilanteissa. Silloinkin, kun osa-aikatyötä teetetään, pitää lainsäädännöllä taata työntekijöille aito oikeus siihen, että työtunnit lisääntyvät ja sen myötä ansiot kasvavat työsuhteen kuluessa pysyvästi.

(L)opetus

Osa-aikaisuus on kasvava työelämän muutostrendi. Sen myötä yhä useammalle työstä saatava palkka ei riitä elämiseen. Tätä palkkatyököyhyyttä laajentaa se, että osa-aikatyötä teetetään usein silloinkin, kun sille ei ole olemassa työstä tai työntekijän tahdosta johtuvia perusteita. Työnantajien tahtotila maksatetaan yhteiskunnalla.

Työehtosopimusmääräykset antavat laajat mahdollisuudet järjestää työ palvelukysynnän mukaan. Silti näin ei tapahdu. Lainsäädännössä on velvoite lisätyön tarjoamisesta, mutta se on osoittautunut riittämättömäksi keinoksi työntekijän oikeuksien näkökulmasta.

On perusteltua sanoa, että osa-aikatyötä teetetään tässä laajuudessa siksi, että sitä ei ole kielletty. Siksi oikeutta kokoaikatyöhön ja sen myötä elämiseen riittävään palkkaan on parannettava lainsäädäntöä kehittämällä.

Jos 20 tuntia viikossa perustuntipalkalla työskentelevän viikkotyöaika lisätään kahdella tunnilla, nousee palkka 10 prosenttia.

Työssäkäyviä köyhiä koskevan keskustelun kannalta olisi tärkeää miettiä, millaisen signaalin yhteiskunta ja sen erilaiset toimijat antavat tilanteessa, jossa edes työ ei välttämättä riitä nostamaan ihmisiä pois köyhyydestä. Lisäksi tulisi pohtia, miten kannustavaksi ja myönteiseksi ilmiöksi palkkatyö tällaisessa yhteiskunnassa muodostuu.

Ville Kainulainen: Työssäkäyvät köyhät. 2013.

Massamittainen lyhytkestoinen osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet ja marginaaliset minityöt eivät voi olla positiivisena esimerkkinä työmarkkinoiden joustavuudesta. Niiden avulla ei voi rakentaa yhteiskuntaa, jossa kansalaiset voivat hallita omaa talouttaan, suunnitella tulevaisuuttaan ja elää täysipainoista itsenäistä elämää.

Kari Kinnunen: Pirstaleisuutta ja eriarvoisuutta. Saksan työelämän kehityssuuntia. 30.8.2012.

Lisätietoa: Jaana Ylitalo, 1. varapuheenjohtaja , puh. 050 588 1170
Sirpa Leppäkangas, työaika- ja palkkausjärjestelmäasiantuntija, puh. 050 382 6759

Lisälukemista:

- [Palvelualojen taskutilasto 2013](#)
- Kainulainen Ville: [Työssäkäyvät köyhät](#). Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, julkaisu 2/2013.
- Lilja Reija & Savaja Eija: [Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla](#). Selvitys miesten ja naisten palkkakehityksestä vuosilta 2007–2010 kaupan

alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa.

Palkansaajien tutkimuslaitos, raportteja 24, Helsinki 2013.

- [Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 6/2013.
- [Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys](#). TEM raportteja 33/2013. Työelämä- ja markkinaosasto.
- Kinnunen Kari: [Pirstaleisuutta ja eriarvoisuutta – Saksan työelämän kehityssuuntia](#). Metallityöväen liitto ry ja Ammattiliitto PRO, 30.8.2012.
- Alaja Antti & Suominen Esa: Taloutta työväelle. Markkinaliberalismin myyttejä murttamassa. Helsinki 2013.
- Berge Agneta: [Hög lägstalön lönar sig](#). Handels utredningsgrupp, 2013.