ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK 30.3.2016
Asiantuntija Katja Leppänen

SUOMEN YRITTÄJÄT SY
Työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellsten

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan julkinen kuuleminen 30.3.2016

NOLLASOPIMUSTEN KIELTÄMINEN LAILLA (KANSALAISALOITE 5/2015 vp)

Pyydettynä lausuntona esitämme seuraavaa.

Mitä ns. nollatyösopimukset ovat?

Ns. nollatyösopimuksista käytetään useita eri nimityksiä. On puhuttu keikkatyöstä, tarvittaessa töihin kutsuttavista työntekijöistä ja extratyöntekijöistä. Näille työn teon muodoille on ominaista se, että työnantaja kutsuu erikseen töihin. Työntekijällä ei ole kiinteää työaikaa.

Käytännössä työntekijä voi kulloinkin päättää, ottaako hän vastaan työnantajan tarjoaman työn. Tähän työsuhdemuotoon liittyy siis sellaista joustavuutta, jota ei ole silloin, jos työsuhteessa on kiinteä työaika.

Kansalaisaloitteen sisältö

Kansalaisaloite on paljon — oikeastaan pääasiassa — muutakin kuin ns. nollatyösopimusten kieltämistä. Kansalaisaloite pyrkii muuttamaan työaikasääntelyä poikkeuksellisella tavalla. Aloite ei koskekaan pelkästään ns. nollatyösopimuksia vaan kaikkea osa-aikaista työtä. Aloitteella tavoitellut muutokset ovat tiivistäen ilmaistuna seuraavat:

- Työnantajalla olisi oltava perusteltu syy osa-aikaisen työsopimuksen tekemiseksi.
- Työajaksi olisi pääsääntöisesti sovittava vähintään 18 tuntia viikossa.
- 18 tunnin pakollinen työaika voitaisiin alittaa lähinnä vain, jos siihen olisi työntekijän opiskelusta, lastenhoidosta, osa-aikaeläkkeestä tai muista vastaavista perusteista johtuvia syitä.

Miksi kansalaisaloitteen hyväksyminen olisi haitallista yhteiskunnalle ja työelämälle?

Kansalaisaloitteen hyväksyminen merkitsisi käytännössä pakollisen vähimmäistyöajan säätämistä.

Kansalaisaloite lähtee siitä, että työsuhteessa olisi pääsääntöisesti pakollista sopia vähintään 18 tunnin työajasta. Ajatus yleisestä laissa säädetystä pakkotyöajasta on poikkeuksellinen. Lainsäädännössä on pidetty selvänä, että työaika on työnantajan ja työntekijän sovittava asia. Rajoituksia sopimiselle toki johtuu työaikalain ja työehtosopimusten pakottavista määräyksistä, jotka koskevat muun muassa enimmäistyöaikaa. Muutoin on pidetty luonnollisena lähtökohtana, että lainsäätäjä ei ole oikea taho määrittämään työsuhteessa noudatettavaa työaikaa, vaan tämän tekevät työnantaja ja työntekijä tarpeittensa perusteella. Kansalaisaloite merkitsisi varsin suurta periaatteellista muutosta työelämän sääntelyssä.

Kansalaisaloitteeseen liittyy ainakin seuraavia ongelmia ja haitallisia vaikutuksia:

- Ns. nollatyösopimukset ja osa-aikainen työ eivät korvaantuisi kokoaikaisilla ja vakituisilla työsuhteilla. Työnantajat ja työntekijät käyttävät näitä työsuhdemuotoja sen vuoksi, että niille on tarvetta.

- Seurauksena ns. nollatyösopimusten kieltämisestä ja pakkotyöajasta olisi, että työ jäisi tekemättä tai muut työntekijät tekisivät työn ylityönä tai pienyrittäjä tekisi työn itse. Tämä ei olisi kenenkään edun mukaista.

- Ns. nollatyösopimusten kieltäminen tarkoittaisi yhden työn tekemisen muodon kieltämistä. Tämä olisi ristiriidassa työllisyyden lisäämiseen ja kansantalouden kasvuun pyrkivän politiikan kanssa. Meillä ei ole varaa jättää työtä tekemättä. Työn tekeminen on aina parempi vaihtoehto kuin työttömyys.

- On tärkeää, että työmarkkinoilla on saatavilla erilaisia työpaikkoja – sekä vakituisia töitä että osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita, ja siis myös ns. nollatyösopimuksia Suomessa tehdään tilastojen mukaan eurooppalaista keskiarvoa vähemmän osa-aikatyötä[1]. Entistä useammin osa-aikainen työskentely tulisi voida yhdistää esimerkiksi perhevapaisiin.

[1] Työ- ja elinkeinoministeriön työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittäneen ja kehittäneen työryhmän (ns. Trendi-työryhmän) 23.1.2015 julkaistun raportin mukaan vuonna 2013 osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista työllisistä oli Suomessa 14 %, kun osuus EU15-maissa oli 22,7 % ja EU28-maissa 19,5 %. Raportti on julkaistu osoitteessa: http://www.tem.fi/files/41956/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf

- Pakkotyöaika tarkoittaisi, että työnantaja olisi velvollinen maksamaan palkkaa sellaisina aikoina, jolloin työtä ei olisi tarjolla. Työn tuottavuus ja työnantajan toiminnan kannattavuus laskisivat. Ylipäänsä työllistämiskynnys nousisi. Tähänkään meillä ei ole varaa.

- Harmaa talous lisääntyisi. Pakkotyöaika vähentäisi työllistämisen houkuttelevuutta, koska työvoiman lyhytkestoinen tarve ei olisi enää peruste palkata työntekijää työsuhteen, jonka kesto olisi alle 18 tuntia. Lyhytaikaiset määräaikaiset työsuhteet voisivat olla laittomia. Tämä lisäisi kannustimia palkata työvoimaa pimeästi, koska laillisesti sitä ei voisi tehdä. Harmaata taloutta sen sijaan torjutaan, kun kannustetaan käyttämään työsuhteista työvoimaa.

Lainsäädäntö asettaa jo nykyisellään työnantajalle pitkälle meneviä velvoitteita

Ns. nollatyösopimukset ovat osa-aikaisia työsuhteita. Lainsäädäntö asettaa jo nykyisellään työnantajalle velvoitteita, joilla turvataan osa-aikaisten työntekijöiden asema. Laki asettaa työnantajalle velvoitteen pyrkiä turvaamaan osa-aikaiselle mahdollisimman paljon työtä.

- Työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista, jos lisätyö on omille työntekijöille sopivaa. Tämä tarkoittaa, että myös ns. nollatuntilaisille on tarjottava työtä, jos sitä ilmenee.

- Lain mukaan pelkästään työsuhteen osa-aikaisuus ei voi pääsääntöisesti olla peruste näiden työntekijöiden jättämiselle työsuhde-etuuksien ulkopuolelle, vaan etuudet on suhteutettava tehtyyn työaikaan.

Mihin ns. nollatyösopimuksia tarvitaan työelämässä?

Ns. nollatyösopimuksille — ja yleensäkin osa-aikatyölle — on tarvetta työmarkkinoilla.

Työntekijöiden tarpeet johtuvat mm. seuraavista syistä:

- Jotkin elämäntilanteet edellyttävät mahdollisuutta joustavaan työskentelyyn. Ns. nollatyösopimuksissa on se etu, että työntekijä voi itse ratkaista, ottaako hän tarjotun työn vastaan vai ei. Joissakin elämäntilanteissa – esimerkiksi opiskelun tai perheenhuoltovelvollisuuksien vuoksi – työntekijän ei ole mahdollista sitoutua kiinteään työaikaan.

- Ns. nollatyösopimukset mahdollistavat lisäansioiden hankkimisen olipa työntekijän elämäntilanne mikä tahansa. Työntekijät ovat varsin tyytyväisiä näihin työsopimuksiin. Tilastojen mukaan noin 70 % tällaisista työntekijöistä ilmoittaa, että ei halua lisätyötunteja.[2]

- Ns. nollatyösopimukset ovat myös väylä kokoaikaiseen työhön ja hyvä tapa varsinkin nuorille kerryttää työkokemusta. Jos joku on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta, osa-aikainen työskentely voi olla tapa palata sinne takaisin. Viime aikoina Suomessa on itse asiassa pyritty kannustamaan työttömiä palaamaan työmarkkinoille käyttämällä hyväksi työnantajien tarjoamia lyhytkestoisia työtilaisuuksia. Työttömyysturvassa otettiin vuoden 2014 alusta käyttöön suojaosa, joka antaa työttömälle mahdollisuuden ansaita 300 euroa työttömyysetuuksia menettämättä.

Työnantajien tarpeet johtuvat mm. seuraavista syistä:

- Ns. nollatyösopimuksia tarvitaan paikkaamaan eri syistä johtuvia vakinaisen henkilöstön poissaoloja tai tekemään muita lyhyellä varoitusajalla ilmeneviä töitä. Käytännössä työnantajan toiminnan harjoittaminen joissakin tapauksissa vaatii, että saatavilla on työntekijöitä, jotka voivat kutsusta saapua lyhyellä varoitusajalla työhön. Usein esimerkiksi sijaistarve ilmenee äkillisesti, joten muunlaisia järjestelyjä ei ehditä tehdä. Esimerkkinä voidaan ajatella, että ravintola on varattu täyteen ja tarjoilija sairastuu. Poissaolevan tilalle on saatava työntekijä. Samanlainen tilanne syntyy, jos ravintola saa äkillisen asiakastilauksen. Näin ilmenneen työn voi tehdä keikkatyöntekijä, joka tekee sivutyönään vuoroja useassa ravintolassa. Tällaisten työntekijöiden saatavuuden tarve korostuu pienissä yrityksissä, joissa yhdenkin työntekijän poissaolo voi vaikuttaa olennaisesti yrityksen toimintaan. Työnantajilla on monesti sijaisrinki, josta sijainen tarvittaessa hankitaan.

- Työvoiman tarvetta ei voida aina tarkasti tietää etukäteen, ja toisaalta se kohdistuu epätasaisesti eri aikoihin. Palvelualoilla asiakaskysyntä määrää työvoiman tarpeen. Se taas vaihtelee monissa tapauksissa huomattavasti viikonpäivän ja vuorokaudenajan mukaan. Tällöin tarvitaan työntekijöitä, jotka tekevät pelkästään ruuhkahuippuja.

[2] http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html

- On aloja, joilla työehtosopimusten työaikamääräykset ovat vanhanaikaisia ja joustamattomia. Jos työaikasuunnittelulla ei voida riittävällä tavalla vastata työn määrän vaihteluun, työnantaja saattaa päätyä palkkaamaan keikkatyöntekijöitä tai muunlaisia tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

SY:n kyselyn tulokset osoittavat huolemme todeksi

Suomen Yrittäjät teki maaliskuussa 2016 jäsenilleen pk-yrittäjille kyselyn (ks. liite) koskien ns. nollatyösopimuksia. Kysely lähetettiin 5000 SY:n jäsenyritykselle, ja vastauksia saatiin 665.

Ns. nollatyösopimuksella työllistäviltä yrittäjiltä kysyttiin, miten heidän yrityksessään jatkossa tehtäisiin ns. nollatyösopimuslaisten nyt tekemät työvuorot, jos lailla säädettäisiin työajan vähimmäistuntimääräksi kansalaisaloitteen mukaisesti 18 tuntia viikossa. Vastaajilla oli mahdollisuus valita kaksi todennäköisintä tapaa.

Vain 8 % vastaajista ilmoitti, että tekisi nykyisten ns. nollatyösopimuslaisten kanssa uudet työsopimukset lailla säädetyllä vähimmäistuntimäärällä.

Lähes puolet ilmoitti, että heillä lisättäisiin yrittäjän / yrittäjien työpanosta. Muita paljon vastauksia keränneitä vaihtoehtoja olivat lisätä muiden työntekijöiden kuin ns. nollatyösopimuslaisten työpanosta (24,3 %), vuokratyön käyttäminen (22 %) ja alihankintaan siirtyminen (18,4 %).

Kyselyn suuntaa-antavat tulokset osoittavat todeksi edellä kerrotun huolemme siitä, miten haitallista kansalaisaloitteen hyväksyminen olisi yhteiskunnallemme ja työelämällemme muun muassa työllisyyden heikkenemisen kautta.



Kysely erilaisista työsopimuksista ja työntekomuodoista

Suomen Yrittäjät, maaliskuu 2016



SISÄLLYS

KYSELY ERILAISISTA TYÖSOPIMUKSISTA JA TYÖNTEKOMUODOISTA 3
1. KYSELY ERILAISISTA TYÖSOPIMUKSISTA JA TYÖNTEKOMUODOISTA 3
1.1 Nollatyösopimusten käytöstä 3
1.2 Kansalaisaloitteesta 4

Kysely erilaisista työsopimuksista ja työntekomuodoista

1. KYSELY ERILAISISTA TYÖSOPIMUKSISTA JA TYÖNTEKOMUODOISTA

Suomen Yrittäjät teki maaliskuussa 2016 jäsenilleen kyselyn koskien erilaisia työsopimuksia ja työntekomuotoja.

Kysely lähetettiin 5000 SY:n jäsenyritykselle, jotka ovat ilmoittaneet toimivansa työnantajina. Vastauksia työllistäviltä yrityksiltä saatiin 665 kappaletta, joten vastausprosentiksi saatiin 13,3.

- Yrityksistä lähes 80 % edusti alle 10 työntekijää, 17 % 10 - 49 työntekijää ja loput 3 % vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä.
- Toimialoittain parhaiten edustettuna oli palvelut (51,7%). Muiden alojen osalta jakauma oli varsin tasainen (kauppa 17,6 %, rakentaminen 16,5 % ja teollisuus 14,1 %).

1.1 Nollatyösopimusten käytöstä

Yrityksiltä kysyttiin, työskenteleekö heidän yrityksessään kyselyhetkellä työntekijöitä ns. nollatyösopimuksella[1]. Yrityksistä hieman vajaa kolmannes vastasi kysymykseen myöntävästi. Alle 10 työntekijää työllistävissä yrityksissä nollatyösopimukset olivat käytössä hieman muuta vastaajajoukkoa harvemmin. Toimialoittain tarkasteltuna em. työsopimukset olivat yleisimpiä palvelu- (37,5 %) ja kaupan alalla (33,3 %) ja vähiten käytössä rakennustoiminnassa (22,7 %).

Nollatyösopimuksella työllistäviltä kysyttiin edelleen, että onko ko. sopimusmallilla työskentelevillä työntekijöillä sopimuksen mukaan oikeus kieltäytyä heille tarjotusta työvuorosta. Vastaajista lähes yhdeksän kymmenestä ilmoitti, että työntekijöillä on tällainen oikeus. Samoista vastaajista 58 % katsoi, että kieltäytymisoikeus pitäisi nollatyösopimuslaisille turvata lain tasolla.

Alle 10 työntekijää työllistävissä yrityksissä työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta oli käytössä hieman muita vastaajia useammin ja ko. yritysten vastaajat suhtautuivat keskimääräistä hieman myönteisemmin kieltäytymisoikeuden säätämiseen lain tasolla.

[1] Kyselyssä avattiin käsite seuraavasti: ”Ns. nollatyösopimuksella tarkoitetaan työsopimuksia, joissa ei ole sovittu mistään tietystä säännöllisestä työajasta vaan siitä, että töitä tehdään sen mukaan kuin tarvetta on. Tyypillisesti asia ilmaistaan työsopimuksessa esimerkiksi niin, että työaika on 0 - 37,5 tuntia viikossa. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle, koska työtä on tarjolla.”

Kieltäytymisoikeus oli laajimmin käytössä toimialoilla, joissa kyseinen sopimusmalli on muutenkin yleinen. Palvelualalla kieltäytymisoikeuden osana työsopimusta kertoi olevan yli 91 % ja kaupan alalla lähes 95 % vastaajista. Näillä aloilla myös kieltäytymisoikeuden kirjaaminen lakiin sai muuta vastaajajoukkoa laajemman kannatuksen (kauppa lähes 72 %).

1.2 Kansalaisaloitteesta

Kaikilta yrityksiltä kysyttiin, kannattavatko he eduskunnan käsittelyssä olevaa kansalaisaloitetta nollatyösopimusten kieltämiseksi[2]. Vastaajista lähes 80 % vastusti aloitetta. Nollatyösopimuksia käyttävistä työnantajista aloitetta vastusti jopa 91 % vastaajista. Alle 10 työntekijää työllistävissä yrityksissä suhtauduttiin aloitteeseen kielteisemmin kuin suuremmissa yrityksissä (vastustajia 91,5 %, suuremmissa 87,5 %). Nollatyösopimuksia eniten käyttävillä aloilla aloitteeseen suhtauduttiin muita kielteisemmin (vastustajia: kauppa 92,3 %, palvelut 94,9 %).

Nollatyösopimuksella työllistäviltä yrittäjiltä kysyttiin, miten heidän yrityksessään jatkossa tehtäisiin nollatyösopimuslaisten nyt tekemät työvuorot, jos lailla säädettäisiin työajan vähimmäistuntimääräksi kansalaisaloitteen mukaisesti 18 tuntia viikossa. Vastaajilla oli mahdollisuus valita kaksi todennäköisintä tapaa. Lähes puolet ilmoitti, että heillä lisättäisiin yrittäjän/yrittäjien työpanosta. Seuraavaksi eniten vastaajia keräsivät vaihtoehdot lisätä muiden työntekijöiden kuin nollatyösopimuslaisten työpanosta (24,3 %), vuokratyö (22 %) ja alihankinta (18,4 %). Vain 8 % vastaajista ilmoitti, että tekisi nykyisten nollatyösopimuslaisten kanssa uudet työsopimukset lailla säädetyllä vähimmäistuntimäärällä.

Yrittäjän/yrittäjien työpanoksen lisääminen korostui erityisesti alle 10 työntekijää työllistävissä yrityksissä (n. 55 %), kun taas suuremmissa yrityksissä työpanos korvattaisiin yrittäjän työpanoksen kasvattamisen lisäksi vuokratyöllä (n. 34 %) ja muiden kuin nollatyösopimuslaisten työpanosta lisäämällä (n. 32 %)

Lisätietoja:

työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén, 050 502 0111, harri.hellsten@yrittajat.fi

[2] Aloitteesta kerrottiin näin: ”Eduskunnassa on käsittelyssä lakialoite, jossa ehdotetaan lailla säädettäväksi, ettei työajan vähimmäistuntimäärää voitaisi sopia pienemmäksi kuin 18 tunniksi viikossa ilman työntekijän erikseen kirjallisesti ilmaisemaa toivomusta. Aloitteen mukaan toivomuksen tulee lisäksi olla tehty perustellusta syystä (opiskelu, lasten hoito, osa-aikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt).”



Julkaisija: Suomen Yrittäjät | Mannerheimintie 76 A, PL 999, 00101 Helsinki
puhelin 09 229 221 | toimisto@yrittajat.fi | www.yrittajat.fi

Ns. nollatyösopimusten kieltäminen heikentäisi työllisyyttä

Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Harri Hellsten, Suomen Yrittäjät SY

Elinkeinoelämän keskusliitto

Ns. nollatyösopimusten kieltäminen ei lisäisi tarjolla olevan työn määrää

- Yrityksen työvoiman tarve määräytyy pitkälti seikoista, joita yritykset eivät voi itse ohjata
  - Asiakas on aina oikeassa: asiakkaat ratkaisevat työvoiman tarpeen
  - Palveluita ja kaikkia tuotteita ei voi tehdä varastoon

- Ns. nollatyösopimuslaisen työ on usein kalliimpaa
  - Rekrytointi-, perehdytys- ym. kulut usein kuin kokoaikaisilla
  - Osaaminen, motivaatio, tuottavuus

➢ Osa-aikaisia työntekijöitä käytetään vain tarpeesta, työnantajat eivät ”pelaa” ns. nollatyösopimuksilla

Myös työntekijät ja EU haluavat osa-aikatyötä

- Työntekijöiden tarpeet moninaisia

- EU: mahdollisuuksia osa-aikatyöhön edistettävä ja kansalliset esteet poistettava (ns. osa-aikatyödirektiivi 97/81/EY)

➢ Ns. nollatyösopimusten kieltäminen ei olisi kenenkään edun mukaista

Lainsäädäntö turvaa jo nykyisin ns. nollatyösopimuksella työskenteleviä

- Laki asettaa työnantajalle velvoitteen pyrkiä turvaamaan ns. nollatyösopimuslaiselle mahdollisimman paljon työtä: työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista (työsopimuslaki 2 luku 5 §)

- Työsuhteen osa-aikaisuus ei voi pääsääntöisesti olla peruste esimerkiksi ns. nollatyösopimuslaisen jättämiselle työsuhde-etuuksien ulkopuolelle (työsopimuslaki 2 luku 2 §)

➢ Ns. nollatyösopimuslaisia ei voi palkata ja kohdella ”miten vaan”

Miten teidän yrityksessänne todennäköisimmin jatkossa tehtäisiin ns. nollatyösopimuslaisten nyt tekemät työvuorot, jos lailla säädettäisiin työajan vähimmäistuntimääräksi 18 tuntia viikossa?

Lähde: Kysely erilaisista työsopimuksista ja työntekomuodoista (SY, maaliskuu 2016)



Yrittäjät

Kiitos!

Elinkeinoelämän keskusliitto