Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

24.5.2016

Eduskunnan Työ- ja tasa-arvovaliokunnalle

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITON (HPL) LAUSUNTO KANSALAISALOITTEESTA, JONKA TARKOITUKSENA OLISI KIELTÄÄ NS. NOLLATUNTITYÖSOPIMUKSET JA MÄÄRITTÄÄ OSA-AIKATYÖHÖN VÄHINTÄÄN 18 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKA

Kansalaisaloite

Kansalaisaloitteessa esitetään, että ns. nollatuntisopimukset kiellettäisiin eli työsopimuksessa tulisi aina sopia joku tietty säännöllinen viikkotyöaika. Lisäksi ehdotetaan, ettei ko. viikkotyöaika saisi alittaa 18 tuntia, ellei työntekijällä ole perusteltua syytä toivoa alhaisempaa tuntimäärää.

Muutosehdotuksia perustellaan mm. sillä, että niillä parannettaisiin yhteiskunnan heikko-osaisimpien asemaa.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on henkilöstövuokrausta ja muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. Liitto on Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitto. Liitossa on noin 300 jäsenyritystä, jotka edustavat noin kahta kolmasosaa alan liikevaihdosta.

HPL vastustaa kansalaisaloitteen muutosesityksiä. Muutosesityksillä olisi lukuisia erittäin kielteisiä vaikutuksia. Näistä merkittävimmät ovat työttömyyden lisääntyminen, nuorten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyystilanteen olennainen pahentuminen sekä tuottavuuden ja kilpailukyvyn heikentyminen. Lisäksi ehdotetuilla muutoksilla saattaisi olla vaikutuksia harmaan talouden tai ns. pimeän työvoiman käytön lisääntymiseen sekä työhyvinvoinnin heikkenemiseen ja jaksamisongelmien lisääntymiseen.

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO RY
Eteläranta 10, 00130 Helsinki | Puhelin (09) 1728 5400 | www.hpl.fi | etunimi.sukunimi@hpl.fi

Kansalaisaloitteen kielteiset vaikutukset

1) Työttömyyden lisääntyminen

Useat megatrendit, kuten digitalisaatio, robotiikka, globalisaatio ja kaupungistuminen vaikuttavat tällä hetkellä merkittävällä tavalla työpaikkojen määrään ja rakenteeseen. Samaan aikaan vellova surkea taloustilanne tuo omat haasteensa työllisyyden hoitamiseen. Siksi juuri nyt olisi ensiarvoisen tärkeää vahvistaa kaikin mahdollisin keinoin yritysten mahdollisuuksia tarjota työtä. Tähän liittyy olennaisesti se, että erilaisten työsuhdemuotojen käyttöä pitäisi pyrkiä helpottamaan, ei vaikeuttamaan.

Kansalaisaloitteen ehdotukset eivät lainkaan lisäisi tarjolla olevaa työtä. Tarjolla on työtä sen verran kuin sitä kulloinkin on, eikä se lisäänny minimityöajan säätämisellä. Ehdotetut muutokset vain vaikeuttaisivat olemassa olevan työn teettämistä. Suuri osa nykyisistä työsuhteista jäisi syntymättä, sillä osa työstä jäisi täysin tekemättä, osa tehtäisiin ylityönä/oman työn ohella tai yrittäjä tekisi tarjolla olevan työn itse. Näin ollen ehdotetuilla muutoksilla vain pahennettaisiin jo ennestään huonoa työllisyystilannetta.

2) Nuorten ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien tilanteen pahentuminen

Kansalaisaloitteen yhtenä tavoitteena on parantaa heikko-osaisten työmarkkina-asemaa. Ehdotetuilla muutoksilla kävisi valitettavasti juuri päinvastoin.

Nollasopimusten kielto tai minimiviikkotyöajan määrittely ei toisi lisää työtä, vaan se kasvattaisi entisestään sitä joukkoa, joka olisi kokonaan vailla työtä. Ei pidä luulla, että tällä hetkellä nollatuntisopimuksilla tehtävä työ tai alle 18 viikkotyötuntia tehtävä osa-aikatyö muuttuisi säännölliseksi kokoaikatyöksi tai yli 18 viikkotyötunnin työksi. Ehdotettujen muutosten toteutuessa useimmille olisi tarjolla vain täysi työttömyys.

Muutosehdotusten toteutuessa moni menettäisi mahdollisuuden tehdä edes vähän työtä. Työn tekeminen, vaikkakin vain osa-aikaisesti tai satunnaisesti, kehittää tai vähintään ylläpitää omaa ammattitaitoa ja mahdollistaa verkostojen luomisen. Lisäksi työn tekeminen ja kuuluminen johonkin työyhteisöön vähentää syrjäytymisen riskiä. Työntekijälle on pidemmällä tähtäimellä aina parempi ottaa lyhytaikainen tai osa-aikainen työ vastaan kuin olla kokonaan työttömänä. On valitettava fakta, että jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen, työnsaantimahdollisuudet kapenevat entisestään. Siksi on tärkeää tarttua jokaiseen työtilaisuuteen.

Moni sellainen työnhakija, joka muuten ei saisi mahdollisuutta työmarkkinoilla, pääsee työelämään helpommin esimerkiksi osa-aikaisen vuokratyön kautta. Usein työsuhde alkaa niin, että tunteja on aluksi vähän, mutta jos työtä tulee lisää, tuntimäärä kasvaa jonkin ajan kuluttua suuremmaksi. On luonnollista, että työtä tarjotaan niille, jotka ovat jo samaa työtä tehneet. Se, että työ tehdään vuokratyönä ja että sitä on mahdollisuus teettää osa-aikaisesti, madaltaa olennaisesti työllistämisen kynnystä. Näin sellaisetkin työntekijät, jotka eivät muutoin saisi työmarkkinoilla mahdollisuutta, saavat mahdollisuuden ehkä juuri osa-aikatyön tai nollatuntisopimusten avulla. Tämä on tärkeää erityisesti nuorille, joiden on nykyisin vaikea saada työkokemusta.

3) Tuottavuuden ja kilpailukyvyn heikentyminen

Viime vuosina tavoitteena on erityisesti ollut työn tuottavuuden lisääminen ja yritysten kilpailukyvyn nostaminen, jotta koko maan talous saataisiin parempaan kuntoon. Jos yritykset pakotettaisiin kansalaisaloitteen ehdotusten tavoin maksamaan työstä, jota ei oikeasti ole, työn tuottavuus laskisi ja sillä olisi selvä vaikutus yritysten jo muutenkin heikkoon kilpailukykyyn.

Jos yritykset eivät voisi palkata työntekijöitä alle 18 tunnin viikkotyöajalla tai silloin, kun työtä ilmaantuu yllättäen, osa työstä jäisi kokonaan tekemättä. Työstä jäisi saamatta tällöin myös verotulot.

4) Harmaan talouden lisääntymisen vaara

Usein sanotaan, että jos joku asia tehdään tarpeeksi vaikeaksi, ruvetaan etsimään muita tapoja tai keinoja kiertää ongelma. Jos työllistäminen tehdään liian vaikeaksi, on aina se vaara, että työ etsii tekijänsä jollakin muulla tavalla kuin laillisen työsuhteen kautta. Siten kansalaisaloitteen ehdotusten toteutuessa olisi suuri vaara, että harmaa talous ja ns. pimeän työn teettäminen lisääntyisi. Erityisesti vaara piilee juuri näissä satunnaisissa töissä, joissa teetettävän työn tuntimäärä ei ole kovin suuri. Tämä olisi erittäin valitettava kehityssuunta eikä kenenkään edun mukaista.

5) Työhyvinvoinnin heikkeneminen

Jos yritykset joutuisivat maksamaan niistä työtunneista, jolloin työtä ei ole, yritykset eivät voisi palkata uutta työvoimaa tai se olisi vähintäänkin hyvin kannattamatonta. Silloin varsinkin pienessä yrityksessä yrityksen oma(t) työntekijä(t) tai yrittäjä itse joutuisi tekemään kohtuuttoman paljon enemmän työtunteja viikossa. Pidemmän päälle tällä olisi haitallisia vaikutuksia jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Nollatuntisopimusten ja osa-aikaisten työsopimusten käyttö henkilöstöpalvelualalla

Henkilöstöpalvelualalla käytetään paljon osa-aikaisia työsopimuksia. Yleensä työntekijät, lähinnä opiskelijat, haluavat itse tehdä osa-aikaista työtä. HPL teetti helmi-maaliskuussa 2016 suuren valtakunnallisen vuokratyöntekijätutkimuksen. Tutkimuksesta käy ilmi, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on varsin korkealla tasolla. Erityisen tyytyväisiä olivat juuri alle 20 tuntia viikossa tekevät osa-aikaiset työntekijät. (Liitteenä: Vuokratyöntekijätutkimus, alle 20 tuntia tekevät ja siihen liittyvä yhteenveto).

Toki henkilöstöpalvelualalla on niitäkin, jotka haluaisivat tehdä enemmän tunteja, mitä tällä hetkellä on tarjolla. Henkilöstöpalveluyritykset pyrkivät antamaan osa-aikaisille lisätunteja heidän niin halutessaan, mutta aina niitä ei valitettavasti ole.

Nollasopimuksia käytetään henkilöstöpalvelualalla jonkun verran. Yleisimmin käytössä ovat kuitenkin keikkasopimukset. Keikkatyösopimus tehdään vain tietyn keikan ajaksi. Jos keikkoja on verrattain usein, saattaa kuitenkin joka keikalle tehtävä työsopimus tuntua hankalalta ja byrokraattiselta. Lisäksi työnantajat saattavat pelätä määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista, joten nollatuntisopimus saattaa tuntua turvallisemmalta vaihtoehdolta silloin, kun työ ei ole viikoittaista.

Kansalaisaloitteessa esitetään huoli siitä, että osa-aikatyöntekijöiden tai nollatuntisopimuksella työskentelevien on pakko ottaa tarjottua työtä vastaan

hyvinkin nopealla aikataululla. Henkilöstöpalvelualalla käytäntönä on pitkään jo ollut, ettei nollatuntisopimuksella työskentelevällä työntekijällä ole velvollisuutta ottaa tarjottua työtä vastaan. Aina voi siis kieltäytyä tarjotusta työstä eikä kieltäytyminen vaikuta siihen, miten työtä jatkossa tarjotaan.

Henkilöstöpalvelualalla on lukuisia esimerkkejä siitä, että työntekijä on aloittanut työnsä vähäisemmällä tuntimäärällä ja kun uutta työtä on ilmaantunut, tuntien määrää on kasvatettu niin, että on syntynyt kokoaikaisia työsuhteita.

Nollatuntisopimuksille ja osa-aikatyölle perusteltu tarve – niitä ei tarjota ”huvikseen” tai ”ilkeilymielessä”

Nollatuntisopimuksia ja osa-aikatyötä käytetään, siksi, että niille on tarvetta. Nollatuntisopimuksia käytetään silloin, kun ei voida aidosti ennalta tietää, milloin työtä on tarjolla ja paljonko työtä on tarjolla. Lisäksi nollatyösopimuksia ja osa-aikatyötä tarvitaan paikkaamaan eri syistä johtuvia vakinaisen henkilöstön poissaoloja tai tekemään muita lyhyellä varoitusajalla ilmeneviä töitä (esim. sairastumiset tai ruuhkahuiput). Nollatyösopimuksia/osa-aikatyötä käytetään paljon myös tilanteissa, jolloin työntekijän ei ole mahdollista sitoutua kiinteään työaikaan (esim. opiskelu, perheenhuoltovelvollisuudet).

Usein julkisuudessa annetaan sellainen kuva, että yrityksissä olisi kyllä työtä tarjolla ennalta arvattavia määriä ennalta tiedettyinä ajankohtina, mutta työnantajat eivät kiusallaan tai laiskuuttaan tarjoa työtä työntekijöille kuin vain sattumanvaraisesti. Tämä on aika absurdia, sillä työnantajalle on yleensä aina halvempi ja mieluisampi vaihtoehto palkata kokoaikaisia työntekijöitä kuin nollatyösopimuksella työskenteleviä tai osa-aikaisia.

Vähemmän tunteja tekevien työntekijöiden rekrytointiin, perehdytykseen, työterveyshuoltoon ja palkanlaskentakuluihin ym. kuluu ihan yhtä paljon resursseja kuin kokoaikaisenkin työntekijän vastaaviin kuluihin, eikä tällainen työntekijä kuitenkaan ”tuota” yhtä paljon kuin kokoaikainen. Lisäksi vähäisiä tuntimääriä tekevien työntekijöiden vaihtuvuus on suurempi kuin heidän, jotka tekevät enemmän tunteja. Työnantajat tarjoavatkin työntekijöille vähäisempiä tuntimääriä vain, jos on pakko, eikä enempää työtä ole tarjolla.

Riittävä turva toteutuu suurelta osin jo nyt

Kansalaisaloitteessa kannetaan huolta osa-aikaisten huonommasta työmarkkina-asemasta. On totta, että silloin kun osa-aikainen työntekijä haluaisi tehdä enemmän tunteja eikä pärjää ansaitsemallaan palkalla, huoli on aiheellinen. Ratkaisu ei kuitenkaan ole säätää 18 tunnin minimityöaikaa osa-aikatyölle tai kieltää nollatuntisopimuksia. On erittäin suuri riski, että se johtaa siihen, ettei työtä olisi tarjolla lainkaan. Kuten edellä on jo todettu, työntekijöille on kaikin puolin parempi olla työn syrjässä kiinni kuin olla työttömänä.

Osa-aikatyöntekijöiden asema turvataan lainsäädännössä jo nyt erityissäännöksin. Kun uutta työtä ilmaantuu, työnantajan pitää tarjota lisätyötä ensin osa-aikaisille työntekijöille ennen kuin voidaan palkata uusia työntekijöitä. Työsuhteen osa-aikaisuus ei myöskään voi olla peruste syrjiä työntekijää. Osa-aikaisuus ei siten ole peruste jättää osa-aikatyöntekijöitä työsuhde-etuuksien ulkopuolelle. Useimmat etuudet koskevat siten myös osa-aikatyöntekijöitä.

Mitä pitäisi tehdä?

Työn tekemisen kieltämisen tai niiden yritysten, jotka voivat tarjota vain vähän työtunteja, syyllistämisen sijasta tulisi kaikki energia suunnata siihen, että etsittäisiin yhdessä ratkaisuja siihen, että kaikenlaisen työn tarjoaminen ja vastaanottaminen olisi kannattavaa.

Yrityksillä pitäisi olla käytössään mahdollisimman laaja kirjo erilaisia työsuhdemuotoja, joiden avulla olisi helppo työllistää. Emme enää ole eläneet pitkään aikaan yhteiskunnassa, jossa kaikki työ tehdään 8-16 välillä kokoaikaisessa ja vakituisessa työssä. Näin ollen lainsäädännössäkään ei pitäisi mennä takapakkia vaan päinvastaiseen suuntaan.

Myös työn tekemistä pitäisi helpottaa. Usein kannustinloukut saattavat työntekijän siihen asemaan, ettei hänen ole kannattavaa ottaa vastaan satunnaista työtä. Joskus myös tukien maksamisen hitaus niissä tapauksissa, kun tuloissa on tapahtunut muutoksia, voi vähentää työn vastaanottamisen halukkuutta. Myös sosiaaliturvaa tulisi kehittää siten, että työntekijän kannattaisi ottaa myös pirstaleiset työtilaisuudet vastaan.

Yhteenveto

HPL vastustaa edellä mainituista syistä johtuen kansalaisaloitteen ehdotuksia. Ehdotetut muutokset eivät lisää työn määrää, vaan työtä on se määrä kuin sitä kulloinkin on. Nollatuntisopimusten kieltämisen ja osa-aikatyön teettämisen rajoittamisen sijasta pitäisi löytää keinoja työllistämisen helpottamiseksi eikä päinvastoin. Työelämän muutokset ovat rajuja ja työpaikkojen syntymistä pitäisi tukea mm. tarjoamalla monia erilaisia tapoja tehdä työtä.

Jos ehdotetut muutokset toteutettaisiin, moni työpaikka jäisi syntymättä ja moni työnhakija olisi kokonaan vailla työtä ja mahdollisuutta tulla työmarkkinoille.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ry

Merru Tuliara
Toimitusjohtaja

Vuokratyöntekijät päihittävät tyytyväisyydessään keskivertotyöntekijän

Nyt lähes 6.500 vuokratyöntekijää kertoo itse, mitä mieltä he ovat vuokratyöstä!

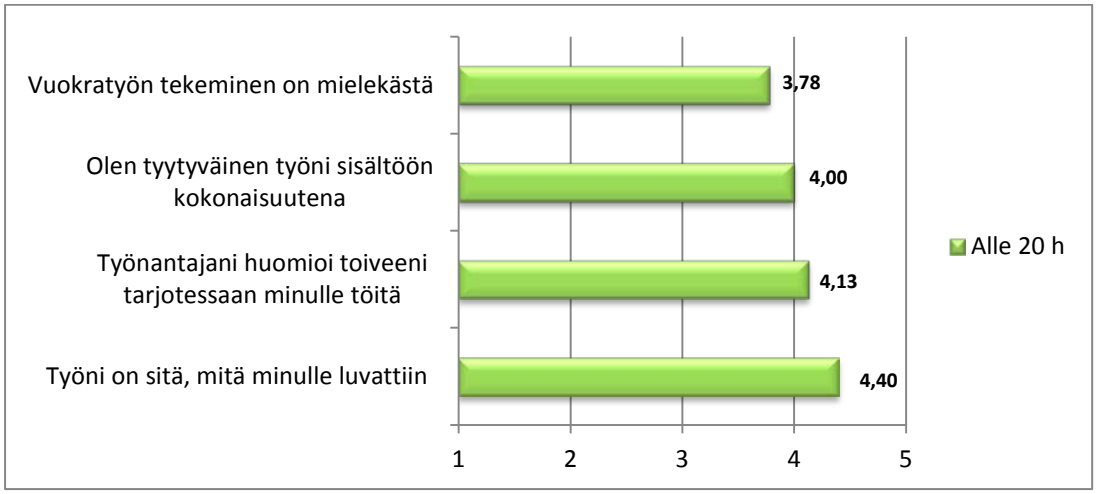
Vuokratyöntekijätutkimukseen vastanneista lähes 6.500 vuokratyöntekijästä yli 2400 tekee alle 20 h/vkossa työtä. Vaikka kaikki vuokratyöntekijät ovat todella tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen, erityisen tyytyväisiä siihen ovat ne, joiden työaika on alle 20 h/vkossa. 92 prosenttia heistä suosittelisi vuokratyötä tuttavalleen.

Vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön tekemisen hyvin mielekkäänä. He esimerkiksi jaksavat työssään paremmin ja ovat innostuneempia työstään kuin keskivertotyöntekijä[1]. Vuokratyöntekijät kokevat myös työnantajansa huolehtivan henkilöstön hyvinvoinnista paremmin kuin työnantajat keskimäärin.

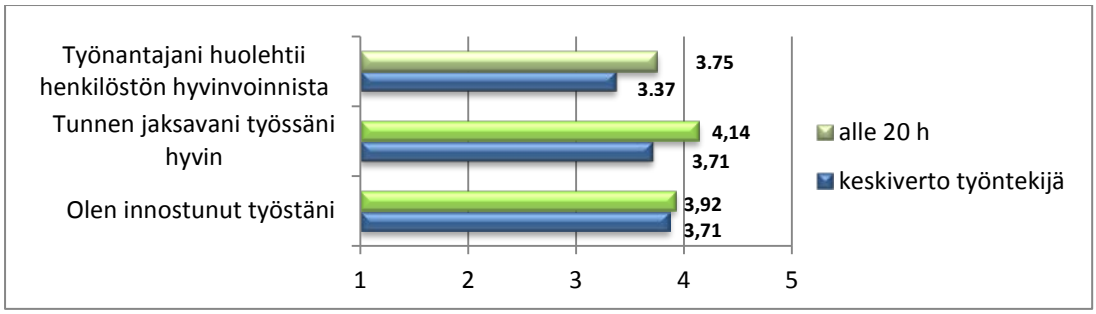
Alle 20 h/vkossa tekevien vuokratyöntekijöiden kokemuksia työn tekemisestä

Alle 20 h/vkossa tekevät vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työn sisältöön ja työ on myös sitä, mitä työnantaja on heille luvannut. Erityisen tyytyväisiä he ovat siihen, että työnantaja huomioi heidän toiveensa tarjotessaan heille työtä.

Asteikolla 1-5, jossa 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

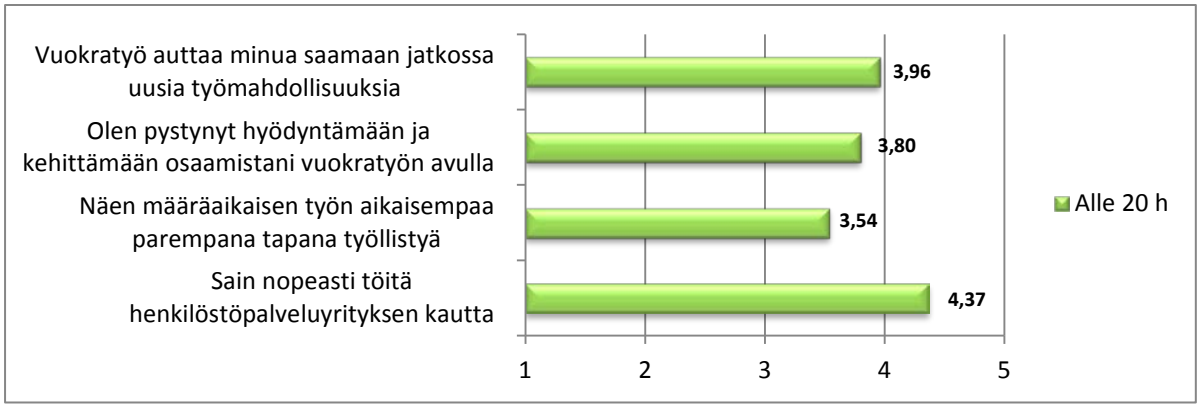


Alle 20 h/vkossa vuokratyötä tekevät ovat innostuneita työstään ja viihtyvät hyvin työssä. He kokevat työnantajansa (henkilöstöpalveluyritykset) huolehtivan heidän hyvinvoinnistaan paremmin kuin muut työnantajat keskimäärin.



[1] Promenade Research/HR4:llä on vertailuaineistoa työtyytyväisyystutkimuksista satojen tuhansien työntekijöiden osalta.

Alle 20 h/vkossa vuokratyötä tekevät uskovat vuokratyön auttavan heitä työllistymään jatkossa paremmin. Vaikka työ on osa-aikaista, he kokevat pystyneensä hyödyntämään ja kehittämään omaa osaamistaan. He myös työllistyivät todella nopeasti vuokratyön avulla. 25 prosenttia työllistyi kolmessa päivässä ja 54 % viikossa. Lähes puolet vastaajista kertoi, että heidän niin halutessaan työnantaja pystyi tarjoamaan uuden työn edellisen päätyttyä. Puolet vastaajista ei halunnut vakituista työsuhdetta.



Tutkimukseen vastanneista alle 20 h/vkossa vuokratyötä tekevistä

- n. 50 % on alle 25-vuotiaita, 78 % on alle 35-vuotiaita
- yli 80 % teki kaupan tai ravintola-alan töitä
- 25 % sai töitä kolmen päivän sisällä, 54 % sai viikon sisällä töitä
- 47 % oli opiskelijoita, lähes 25 % tekee muuta työtä vuokratyön ohella

Tutkimuksen vastaajat tekevät vuokratyötä, koska

- haluan itse valita työajan ja -paikan 61 %
- saan lisäansioita 49 %
- saattaisin muuten olla ilman työtä 38 %
- haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta 32 %
- en halua kokoaikaista työsuhdetta 20 %

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on vuodesta 2007 lähtien tutkinut vuokratyöntekijöiden kokemuksia vuokratyön tekemisestä. Tutkimuksen on toteuttanut Promenade Research/HR4. Tänä vuonna tutkimukseen vastasi lähes 6.500 vuokratyöntekijää.

HPL on henkilöstöpalveluyritysten työnantaja- ja toimialaliitto. HPL:ään kuuluu n. 300 alan yritystä.