Med Group Oy
Pakkalankuja 6
01510 Vantaa
Ali Omar, LL, MBA
varatoimitusjohtaja

Asiantuntijalausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 9.6.2016

ASIA: Asia: KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Tiivistelmä

- Joustava viikoittainen työaika vähentää työttömyyttä
- Joustava viikoittainen työaika parantaa paradoksaalisesti juuri heikoimmin työllistyvien työllistymismahdollisuuksia
- Joustavalla viikottaiselle työajalle on selvä tarve työnantajilla ja työntekijöillä
- Joustava viikoittainen työaika vähentää sosiaalitukien tarvetta ja mahdollistaa useamman yksittäisen henkilön työllistämisen
- Työtehtävien vastaanottaminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja työntekijät voivat vaikuttaa työn tekemisen määrään ja ajankohtaan
- Nykyinen työsopimuslaki on varsin hyvin toimiva ja testattu
- Ongelmat liittyvät lähinnä ns. yhteiskunnan kannustinloukkuihin
- Työelämän jäykkyyksien lisäämisen sijaan tulisi purkaa ns. kannustinloukkuja
- Palvelualoilla henkilöstökulut käsittävät yleisesti noin 80% kaikista kustannuksista
- Kansalaisaloitteen toteuttamisesta seuraukset:
    - Työttömyys tosiasiassa lisääntyisi
    - Heikosti työllistyvien tai matalasti koulutettujen henkilöiden työllistyminen vaikeutuisi entisestään
    - Kuluttajien hankkimien palveluiden ja kuntien ostopalveluiden kustannukset nousisivat merkittävästi, arviolta n. 20 - 30%
    - Lyhyiden, määräaikaisten työsopimusten määrä kasvaisi

Taustaa

Med Group Oy on kasvava, vuonna 2007 perustettu sosiaali- ja terveydenhuoltoalan yritys. Työllistämme yli 1200 suomalaista osaajaa ja ammattilaista. Sosiaalipalvelualalla vastaamme yli 800 vammaisen, vammautuneen, liikuntarajoitteisen sekä pitkäaikaissairaan vammaispalvelulain mukaisesta henkilökohtaisen avun palvelusta ympäri Suomea. Toimialamme ovat lääkäripalvelut julkisen sektorin käyttöön, yksityiset ja julkiset hammaslääkäripalvelut, ensihoito sekä hoiva- ja sosiaalipalvelut. Sosiaalipalveluissa tavoitteenamme on toimia edelläkävijänä henkilökohtaisen avun palveluiden saatavuudessa, laadussa sekä vaikuttavuudessa. Maksamme kaikki verot Suomeen. Toimimme

läpinäkyvästi ja vastuullisesti. Rakennamme yhteistyötä eri vammais- ja potilasjärjestöjen kanssa.

Joustava viikoittainen työaika parantaa paradoksaalisesti juuri heikoimmin työllistyvien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia

Kenelle joustava viikoittainen työaika tarjoaa mahdollisuuden työllistyä?

Nykyinen työsopimuslaki mahdollistaa joustavan, ja tarpeenmukaisen työllistämisen myös niille, joiden työllistäminen on perinteisesti ollut haastavaa. Näitä ryhmiä ovat muun muassa:

- Vailla ammatillista koulutusta olevat henkilöt
- Vähän työkokemusta omaavat henkilöt
- Yksinhuoltajat
- Eläkeläiset tai eläkeikää lähestyvät
- Elämäntilanteen vuoksi kokoaikaista työtä tekemään kykenemättömät
- Vammaiset ja vajaan toimintakyvyn omaavat
- Nuoret ja opiskelijat

Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun palvelut ovat tästä esimerkki. Henkilökohtaisella palvelun henkilöstöllä ei ole muodollista koulutusvaatimusta. Tästä huolimatta henkilökohtaiset avustajat tekevät arvokasta työtä yksilöllisiä ja sosiaalisesti tärkeitä palveluita tuottaen.

Miksi joustava viikoittainen työaika tarjoaa mahdollisuuden työllistyä?

Joustava viikoittainen työaika mahdollistaa sen, että yritykset, pienet ja suuremmat, kykenevät reagoimaan nopeasti päivittäin muuttuvaan palveluiden kysyntään. Käytännössä mikroyritykset ovat hyödyntäneet joustavaa viikkotyöaikaa kautta aikain.

Yrityksen toiminnan logiikkaan kuuluu se, että uusi henkilöstörekrytointi on perusteltua vain mikäli uudesta työntekijästä koituva taloudellinen tai toiminnallinen hyöty ylittää syntyvän lisäkustannuksen. Tietyillä aloilla ja etenkin pienten yritysten kohdalla joustavan viikkotyöajan kieltäminen tai minimiviikkotyöajan määrittäminen johtaisi vähentyneeseen työllistämishalukkuuteen työllistämisestä aiheutuvasta kustannuksesta ja hyödyn epävarmuudesta johtuen.

Joustava, vaihteleva viikoittainen työaika lisää työllistyvien henkilöiden lukumäärää

Joustava viikoittainen työaika antaa työnantajille paremmat mahdollisuudet reagoida kysynnän hetkittäisiin muutoksiin. Tästä seuraa se, että työnantaja kykenee palkkaamaan *useampia yksittäisiä henkilöitä rohkeammin ja nopeammin* kuin se muutoin olisi mahdollista. Näin entistä useampi henkilö työllistyy ja saamaan aikaan se luo suurelle ryhmälle polun työelämään ja usein myös reitin pois sosiaaliturvan piiristä. Taustalla on se, että tällä tavoin

työnantaja voi vastata henkilöstöresurssien näkökulmasta tarkemmin kysynnän nopeisiin vaihteluihin (koska kysyntä vaihtelee, myös henkilöstöresursseilla on tarvetta vaihdella).

Vaatimus vähimmäisviikkotuntimääristä johtaa siihen, että yritys joutuu tarkasti punnitsemaan uusien henkilöresurssien koituvaa taloudellista hyötyä ja kustannuksia.

Joustava työllistäminen vähentää sosiaalituen tarvetta

Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry on arvioinut, että noin 50% henkilökohtaisista avustajista olisi työttömiä/sosiaaliturvan piirissä, mikäli he eivät työskentelisi henkilökohtaisena avustajana. Henkilökohtaisilla avustajilla ei tällä hetkellä ole muodollista koulutusvaatimusta. Nykyinen joustava työsopimuslaki mahdollistaa vailla ammatillista koulutusta olevien henkilöiden palkkaamisen. Työnantajan näkökulmasta mahdollisuus palkata joustavasti kannustaa henkilöstön palkkaamiseen. Samalla se ehkäisee syrjäytymisen riskiä, vähentää tehokkaasti sosiaalituen tarvetta ja luo etenemismahdollisuuksia. Moni työntekijä myös opiskelee aikaa myöten sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammattitutkinnon.

Työnantajan näkökulmasta joustava viikkotyöaika mahdollistaa:

- Nopeamman reagoinnin kysynnän päivittäisiin ja viikottaisiin muutoksiin
- Matalamman kynnyksen henkilöstön palkkaamiseen
- Useamman yksittäisen henkilön palkkaamisen
- Paremman loppuasiasiakkaiden tai julkistilaajien tarpeiden täyttäminen

Palvelualoilla kysyntä eli työn määrä vaihtelee voimakkaasti

Työtehtävien vastaanottaminen perustuu vapaaehtoisuuteen

Myös työn luonne on yhteiskunnassa muuttumassa. Y-sukupolven edustajat (80- ja 90-luvulla syntyneet) arvostavat työssään vapautta ja mahdollisuutta itse määrittää ehtoja työn tekemiselle. Joustava viikoittainen työaika mahdollistaa työntekijälle muun muassa seuraavat asiat:

- Tehdä töitä itse määrittelemänä kellonaikana
- Tehdä töitä itse määrittelemänä viikonpäivinä
- Tehdä töitä itse määrittämän verran (kokonaistyömäärä)
- Sovittaa yhteen opiskelut ja työ
- Saada arvokasta työkokemusta jo opintojen aikana
- Sovittaa työn tekeminen oman jaksamisen mukaan
- Sovittaa työ oman elämäntilanteen tai perheen tarpeiden mukaan
- Tehdä ns. keikkatyötä eri työnantajille

Yleissitovuus tiettyyn tuntimäärään kuitenkin kahlitsisi sekä työntekijän että työnantajan joustoa alati nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämä muodostuisi pitkässä juoksussa molempien suomalaisten työsuhde-osapuolten haitaksi.

Työllistyvät ovat tietoisia, että palvelualoilla työn määrä vaihtelee

Työhön palkattaessa työntekijät ovat informoituja siitä, että työn määrä (ts. kysyntä) vaihtelee monista syistä johtuen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palveluissa syitä voivat olla muun muassa:

- Loppuasiakkaan tosiasiallinen tarve vaihtelee (esim. henkilökohtaisen avun palvelun käyttäjä, vammainen, vammautunut, liikuntarajoitteinen tai pitkäaikaissairas määrittää itse yksilöllisesti palvelun tarpeensa)
- Loppuasiakas voi olla pitkäänkin sairaalassa, jonka seurauksena kotiin vietäville palvelulle ei ole tarvetta

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tehdään runsaasti ns. keikkatyötä

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelee nykyisin runsaasti henkilöitä, jotka elämäntilanteensa takia haluavat työskennellä joustavassa työsuhteessa joustavalla viikkotuntimäärällä. Tämä antaa työntekijöille vapautta vaikuttaa heidän omaan työmäärään ja suunnitella heidän elämästä sen näköistä, kuin he itse haluavat sen olevan. Tällaisia työntekijöitä löytyy myös sellaisista väestöryhmistä, joissa tulotaso on yleisesti ottaen alhainen, kuten opiskelijat ja eläkeläiset. Monesti työntekijät eivät halua syystä tai toisesta työskennellä kokopäiväisesti.

Havaittuja ongelmia

Osa-aikaisissa työsopimuksissa haasteena on käynyt ilmi JHL:n esille tuomana, että osa työntekijöistä saattaa menettää ansionsa, mikäli työnantajalta loppuu työn tarjoamisen edellytykset. Tässä kohtaa on kuitenkin hyvä huomioida seuraavat seikat:

- Mikäli työn tarjoamisen edellytykset loppuvat, eivät myöskään tuntimääriin sidotut sopimukset pelasta työsuhdetta pitkällä aikavälillä, vaan kulkevat pidempien yhteistoiminta-prosessien kautta.
- On ennakkotapauksia, jossa työntekijän tuntimäärät katsotaan vakiintuneen tiettyyn tuntimäärään, mikäli hän on tehnyt esimerkiksi vuoden keskimäärin yhtä paljon töitä per kuukausi.
- On myös työnantajan etu tarjota työntekijälle kiinteästi tuntimääriin sidottuja sopimuksia, koska se helpottaa työnantajan rekrytointia sekä työntekijää voidaan myös tuntimäärien pohjalta velvoittaa. On kuitenkin niin, että meillä Suomessa on sellaisia markkinoita, joissa työnantaja ei voi itse vaikuttaa työn kysyntään ja työn luonteeseen, jonka kannalta tällaisten työsopimusten solmiminen on liiketaloudellisesta näkökulmasta mahdotonta.

Mitä osa-aikaisten työntekijöiden vähimmäisviikkotuntimäärän asettaminen merkitsisi?

Heikosti työllistyvien tai matalasti koulutettujen henkilöiden työllistyminen vaikeutuisi

Paradoksaalisesti kansalaisaloite “nollatuntisopimusten kieltäminen lailla” johtaisi siihen, että heikosti työllistyvien henkilöiden työllistyminen vaikeutuisi entisestään. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työnantajien kynnys palkata 1) uusia ja 2) heikommin koulutettuja henkilöitä nousisi huomattavasti. Suhdanne- tai kysyntäherkillä toimialoilla työnantajat suosisivat ainostaan vähäriskisiä henkilöstövalintoja. Samalla jo palkattujen työntekijöiden työolosuhteet heikkenisivät työn kuormittavuuden kasvaessa (esim. kysyntäpiikeissä).

Minimiviikkotuntimäärä jakaisi työn entistä harvemmalle työntekijälle

Viikoittaisen minimityötuntimäärän asettaminen jakaa työn entistä pienemmälle työntekijäryhmälle, sillä itse työn kysyntä ei lisäänny ehdotetun lakimuutoksen myötä. Työllistettävien henkilöiden lukumäärä laskisi merkittävästi. Kuilu työllistettyjen ja työtä vailla olevien välillä kasvaisi entisestään ja lisäisi samalla syrjäytymisen riskiä etenkin vaikeasti työllistettävien osalta.

Julkisen sektorin ostopalveluiden kustannukset nousisivat merkittävästi

- Palveluyritykset siirtävät rajoitteet ja jäykkyydet suoraan kuluttajille ja julkiselle sektorille annettuihin hintoihin. Kustannusnousu on palvelualoilla arviolta 20 - 30 %.
- Vähäisen volyymin palvelutuotteiden, mm. kotiin tuotettavien palveluiden, saatavuus heikkenisi, erityisesti pienemmillä paikkakunnilla (työllistämisen riski kasvaa, koska kysyntää ei voida tyydyttää riittävän tarkasti ja sen seurauksena toiminta käy kannattamattomaksi)
- Erityisesti pienten ja keskisuurten palveluyritysten kyky työllistää ja kasvaa heikkenee oleellisesti

Minimityöaikarajoite hidastaisi pienten ja keskisuurten palveluyritysten kasvua ja kilpailukykyä

Työsopimuksen tekeminen joustavalla ja vaihtelevalla työmäärällä vähentää yrityksen riskiä rekrytoidessa. Etenkin yrityksen alkutaipaleella yhden lisähenkilön rekrytoiminen yritykseen näyttäytyy usein suurena taloudellisena riskinä, ellei työsopimuksen tuntimäärää ole mahdollista sopia joustavasti työntekijäkohtaisesti. Yritys ei suoraan pysty vaikuttamaan tarjoamisen palveluiden kysyntään kilpailluilla markkinoilla. Viikoittaisen vähimmäistuntimäärän asettaminen vähentäisi yritysten rekrytointihalukkuutta etenkin pienten ja keskisuurten yritysten osalta. Tämä hidastaisi etenkin pienten ja keskisuurten palveluyritysten kasvua.

Lyhyiden, määräaikaisten työsopimusten määrä lisääntyisi

Mikäli minimiviikkotyöaikaa rajoitettaisiin lailla, työnantajat alkaisivat vähentämään palkkaamisen taloudellista riskiä todennäköisesti määräaikaisilla työsopimuksilla. Toinen esimerkki on vaikkapa opiskelija, joka haluaa työskennellä henkilökohtaisena avustajana 30 tuntia kuukaudessa, mutta jonka elämää ja työskentelymahdollisuuksia rajoittavat mm. toinen työpaikka ja tenttiviikot. Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta toivoa/kieltäytyä työstä alle esitetyn rajan, ei hän tätä työtä pystyisi ottamaan vastaan.

Käytännössä jo nyt useat palveluyritykset käyttävät ns. runkosopimusta (puitesopimus), jossa jokaisesta työtehtävästä määritellään erikseen työehdot.

Työelämän jäykkyyksien lisäämisen sijaan tulisi pyrkiä purkamaan kannustinloukkuja

Tärkeä näkökulma osa-aikaisesta työtä käsiteltäessä on kannustinloukkujen purkaminen. Työn vastaanottaminen tulisi aina olla kannattavaa. Tämän takia etuuksiin on luotu erilaisia suojaosuuksia, joiden sisällä on mahdollista tehdä työtä: esimerkiksi työttömyysetuudella voi työskennellä 300 euroon asti ilman, että se pienentää tukea. Tämä koskee myös esimerkiksi opiskelijoita.

Näkökulma on erityisen tärkeä, kun halutaan nostaa työllisyysastetta ja saada nimenomaan töihin heitä, jotka ovat tällä hetkellä työelämän ulkopuolella. Osa-aikainen työ on erittäin tärkeää myös niille nuorille naisille, jotka ovat olleet työelämän ulkopuolella äitiysloman tai hoitovapaan takia. Erityisesti pidemmän poissaolon jälkeen työelämään palaaminen voi olla hankalaa. Sen vuoksi joustava osa-aikainen työ tulisi olla mahdollista.

Työelämän rajoitteiden sijaan tulisi luoda joustavia työskentely- ja opiskelumuotoja

Valinnanvapaus lisää tarvetta joustaville palveluille

Tulevaan sote-uudistukseen on kirjattu teemana valinnanvapaus. Valinnanvapauden myötä sote-palveluissa tulee todennäköisesti lisääntymään ne palveluiden tuottamisen muodot, jotka perustuvat *joustavuuteen ja kiireelliseen tarpeeseen.* Esimerkiksi palvelusetelin hyödyntäminen julkisten palveluiden ostamisessa lisääntynee. Tämän takia myös työmarkkinoiden tulee olla joustavia vastaamaan kuluttajien kysyntään. Tämä on erityisen tärkeää pienissä yrityksissä, joissa työvoimaa ei ole paljoa. Joustavat työmarkkinat mahdollistavat sen, että asiakkaiden muuttuvat tarpeet voidaan huomioida yksilöllisesti ja palvelut ovat asiakaslähtöisiä ja ihmiskeskeisiä.

Opiskelumuotoja ja niiden joustavuutta tulisi lisätä

Kaikkien suomalaisten ei ole mahdollista opiskella sote-alan tutkintoa tavallisena päiväaikaisena opetuksena. Syynä siihen ovat esimerkiksi taloudelliset syyt tai muu elämäntilanne ja perhe. Kuitenkin tarvitsemme alan ammattilaisia, erityisesti niitä, jotka

osaavat hyvin perushoidon ja päivittäisen käytännön työn. Nykyisten TE-toimistojen linjausten mukaisesti yritys, jossa on osa-aikaisia työntekijöitä, ei voi saada oppisopimuskoulutukseen palkkatukea. Tämän takia harva yritys käyttää mahdollisuuden kouluttaa itselleen hyvä työntekijä. Tällä tosiassa rajoitetaan kansalaisten koulutusmahdollisuuksia. Siten niin sanotut nollatuntisopimukset kieltämällä rajoitetaan myös osa-aikaisten työllistymismahdollisuuksia. Sen sijaan, että lisäämme työmarkkinoiden sääntelyä, meidän tulee ottaa huomioon ihmisten ja työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja mahdollistaa erilaiset tavat opiskella ja tehdä työtä. Kun henkilö osallistuu työ- tai opiskeluelämään, riski syrjäytymiseen on vähäisempi.

Laskelma palveluliiketoiminnan kustannusrakenteesta

(Palkkakustannukset ovat valtaosa kustannuksista)		
Laskutus asiakkaalta	100,00	
Palkat	−61,70	
Sivukulut	−14,99	24,30%
Henkilöstökulut yht	−76,69	76,69%
Hallinto	−12,00	12,00%
Liiketoiminnan muut kulut	−5,00	5,00%
Liikevoitto (ennen veroja)	6,31	6,31%
Verot	−1,26	20,00%
Tilikauden tulos	5,05	5,05%



Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuulemistilaisuus

9.6.2016

Ali Omar LL, MBA
perustajaosakas, varatoimitusjohtaja

Med Group

Med Group

Perustettu
2007

1200+
työntekijää

Kasvuyritys

Liikevaihto
54+ meur (2015)
70 meur (2016B)

Maksamme verot
Suomeen

Lääkäripalvelut

Hammaslääkäri-
palvelut

20
asemaa

Hoiva- ja
Sosiaalipalvelut

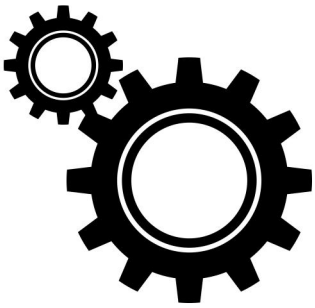
800+
loppuasiakasta

Ensihoitopalvelut

Palveluyritykset palkkaavat henkilöstöä kysynnän tarpeisiin



Työntekijä



Yritys



Asiakkaat

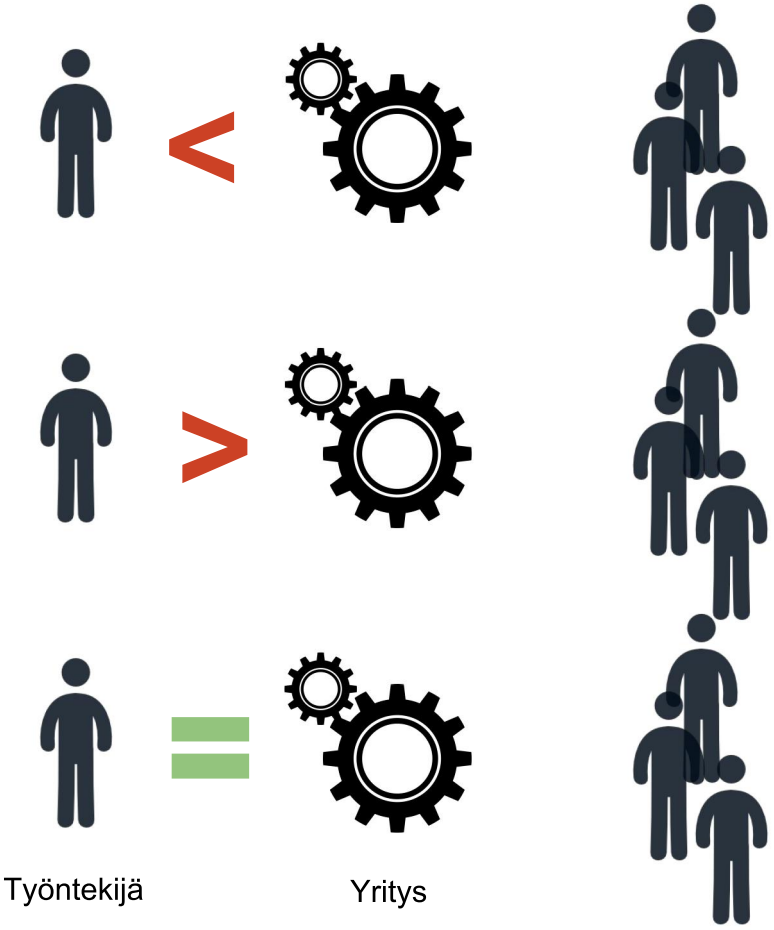
Palveluyritysten kustannusrakenne koostuu valtaosin henkilöstökustannuksista



Työntekijä

(Palkkakustannukset ovat valtaosa kustannuksista)		
Laskutus asiakkaalta	100,00	
Palkat	−61,70	
Sivukulut	−14,99	24,30%
Henkilöstökulut yht	−76,69	76,69%
Hallinto	−12,00	12,00%
Liiketoiminnan muut kulut	−5,00	5,00%
Liikevoitto (ennen veroja)	6,31	6,31%
Verot	−1,26	20,00%
Tilikauden tulos	5,05	5,05%

Henkilöstöresurssin mitoittaminen kysyntään on elinehto palveluyrityksille



Menetetty mahdollisuus =
Ei voittoja, muttei tappioitakaan

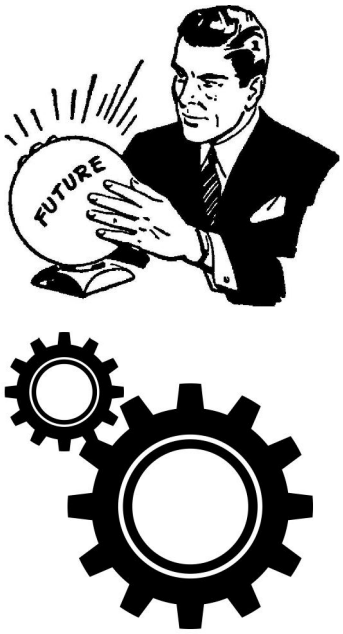
Kustannukset syövät voittoja
muualta, suuri riski tappioille

Tavoiteltu tilanne

Palveluyrityksissä kysyntä muuttuu nopeasti ja sen ennustaminen on vaikeaa



Työntekijä

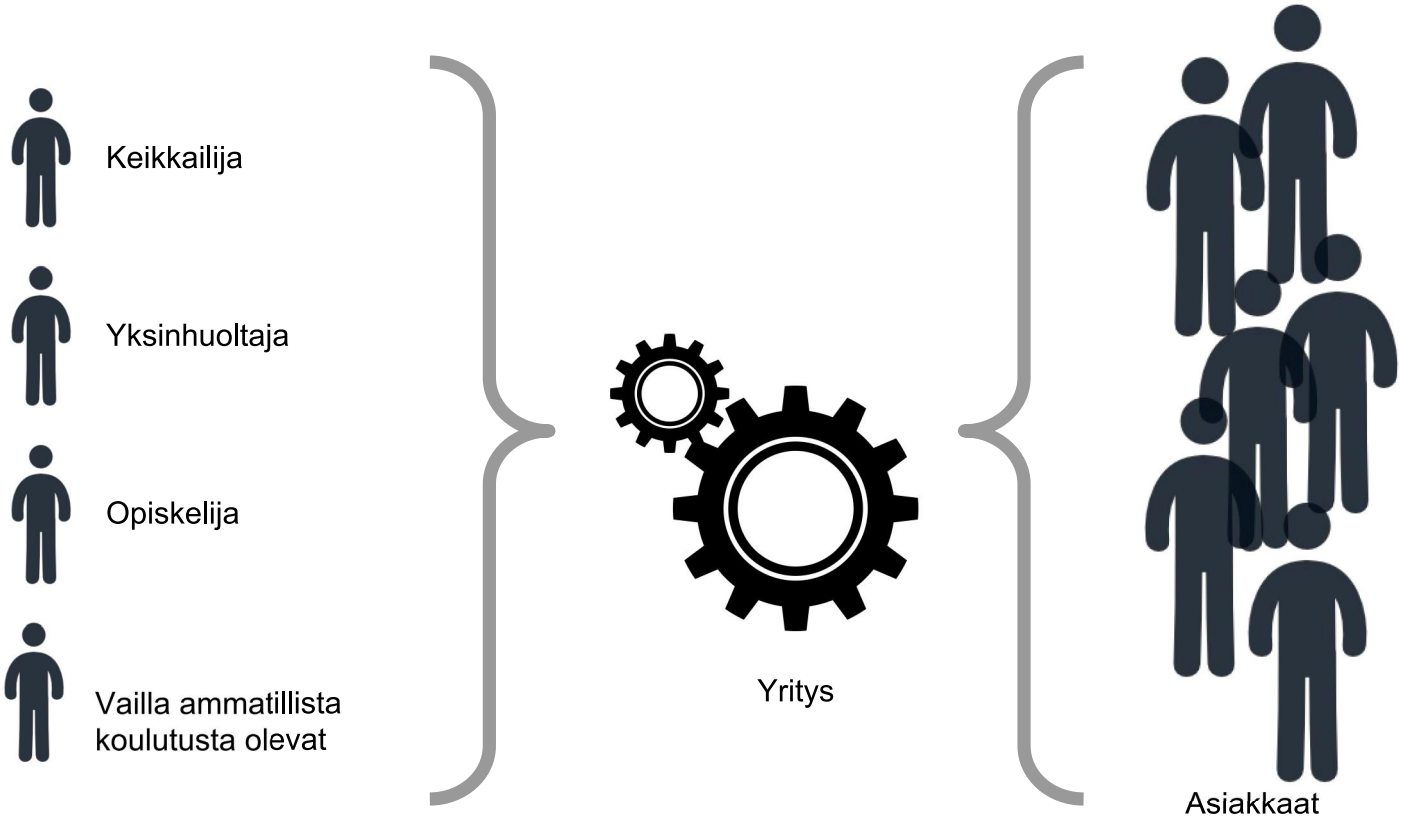


Yritys



Asiakkaat

Palveluyrityksissä myös henkilöstön tarpeet vaihtelevat yksilöllisesti



Paradoksaalisesti:

Joustava viikoittainen työaika parantaa heikoimmin työllistyvien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia

- Vailla ammatillista koulutusta olevat henkilöt
- Vähän työkokemusta omaavat henkilöt
- Yksinhuoltajat
- Eläkeläiset tai eläkeikää lähestyvät
- Elämäntilanteen vuoksi kokoaikaista työtä tekemään kykenemättömät
- Vammaiset ja vajaan toimintakyvyn omaavat
- Nuoret ja opiskelijat

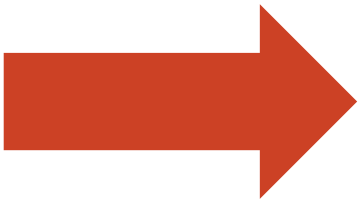
Mikäli rajoitteita lisätään, entistä harvempi työllistyy



4

osa-aikaista työntekijää
10 h/vko

Joustavan viikkotyöajan kieltäminen





1

kokoaikainen työntekijä

Joustava viikkotyöaika vähentää sosiaalitukien määrää





Yusuf Omar
koordinaattori, PK-seutu

Puhelinnumero
044 773 5810

Sähköpostiosoite
yusuf.omar [at] medgroup.fi

Joustava viikkotyöaika mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamiseen



Työntekijä





Työntekijä



Yhteenveto

- Joustava viikkoittainen työmäärä vähentää työttömyyttä ja auttaa muutoin vaikeasti työllistyviä saamaan töitä
- Palvelualoilla työn kysyntä vaihtelee voimakkaasti
- Työtehtävien vastaanottaminen perustuu vapaaehtoisuuteen
- Viikoittaisen minimityömäärän asettaminen lisää pk-yritysten riskejä ja vähentää rekrytointihalukkuutta
- Joustava työllistäminen vähentää sosiaalituen tarvetta
- Viikoittainen minimityömäärä jakaisi työn harvemmille ihmisille