Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: Kuuleminen kansalaisaloitteesta KAA 5/2015 vp.

LAUSUNTO

Yleistä

Onko vajaatyöllisyys ei-toivotumpi ilmiö kuin työttömyys?

Työ ei lisäänny sääntelyllä. Jos yritykset kansalaisaloitteen ehdotusten tavoin velvoitettaisiin maksamaan työstä, jota ei oikeasti ole, vähäisetkin työtilaisuudet jätettäisiin kokonaan teettämättä.

Vastustamme nollatuntisopimusten kieltämistä. Vaikka varsinaisia nollasopimuksia ei Opteamissa edes käytetä, niin tunnistamme niiden kieltämisen negatiiviset seuraukset työllisyyden kannalta.

On myös levitetty virheellistä mielikuvaa siitä, että vähän työtunteja tekevä työntekijä olisi yritykselle mieluisampi vaihtoehto tai tulisi yritykselle halvemmaksi kuin paljon työskentelevä. Asia on juuri päinvastoin. Kyllä jokainen yritys haluaa edelleen pitkäaikaisia, ahkeria ja työlleen sitoutuneita ammattilaisia. Alle 18-tuntia viikossa tekevän työntekijän tekemä työtunti on lisäksi yritykselle suhteessa kalliimpi kuin kokoaikaisen työntekijän. Vaikka työntekijä tekeekin vähän tunteja, kuluu hänen rekrytointiinsa, perehdytykseensä, työterveyshuoltoon ja työsuhteen hallinnointiin yhtä paljon resursseja kuin muihinkin työntekijöihin, tämän kulun jakaja on vain pienempi ja siten kulu per tehty tunti suurempi. Pikkutuntisten työntekijöiden vaihtuvuus on lisäksi suurempaa kuin enemmän tunteja tekevien, joten nämä työsuhteen alkuun liittyvät kulut toistuvat usein. Pieniä tuntimääriä ei yrityksissä työntekijöille tarjota kuin pakon edessä. Jos työtä vain olisi enemmän, sitä teetettäisiin osa-aikatyöntekijöillä myös enemmän.

Opteamin toimintaympäristöstä ja toimintatavasta lyhyesti

Opteam työllistää vuosittain noin 11 000 työntekijää, joista yksi kolmasosa kaupan alalla, kolmasosa ravintola-alalla ja loput teollisuuden eri toiminnoissa. Henkilötyövuosiksi muutettuna tämä vastaa lähes 2.000 työntekijän työpanosta. Opteam –ketjun liikevaihdon ennustamme ylittävän tänä vuonna 100 miljoonaa euroa.

Yli puolet Opteamin työntekijöistä on alle 25-vuotiaita. Toinen puolikas koostuu eläkeläisistä, kuntoutujista, yksinyrittäjistä, hoitovapaan viettäjistä, enenevässä määrin omaishoitajista sekä sellaisista työntekijöistä, joille omaehtoinen työajan sijoittelu sekä vapaus valita ja vaihtaa työntekopaikka on ensisijaisen tärkeää, - tärkeämpää kuin tasainen työmäärä.

Varsinaisia nollasopimuksia – joissa työntekijä on velvollinen tekemään täyden työajan mutta työantajalla ei ole velvollisuutta tarjota yhtään tuntia – ei Opteamissa käytetä. Käytössä on palvelusektorilla ns keikkatyömalli: Opteam ja työntekijä solmivat ensin ns. puitesopimuksen, joka sisältää tulevien yksittäisten työkeikkojen ehdot. Opteamilla ei ole velvollisuutta tarjota töitä eikä työntekijällä velvollisuutta ottaa niitä vastaan. Jokainen keikka on oma määräaikainen työsuhteensa, jolle täytyy olla lainmukainen peruste. Mikäli työntekijä ei saa keikkoja, hän on oikeutettu

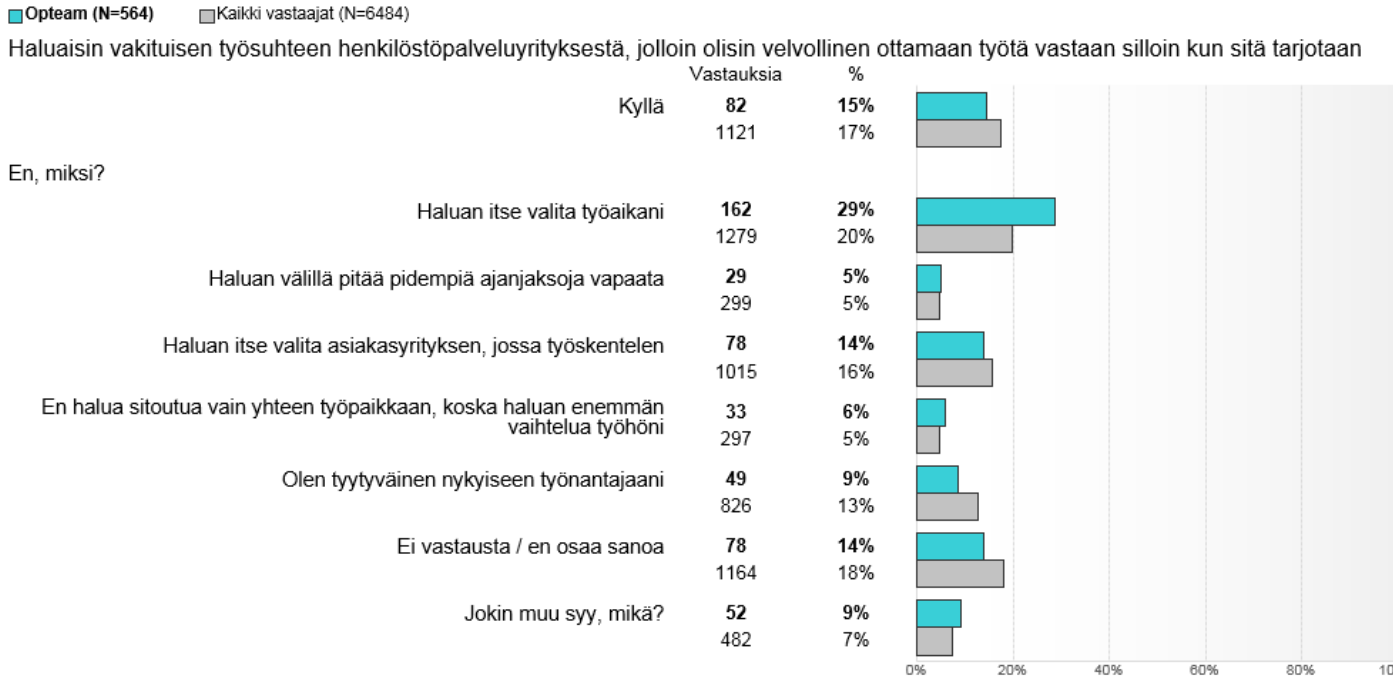
työttömyyspäivärahaan. Kaupan toimiala on kopioinut tämän henkilöstöpalvelualalla käytössä olleen mallin, eikä heillä, sen enempää kuin henkilöstöpalvelualan yrityksilläkään, ole ollut siitä riitoja ammattiliittojen kanssa.

Näiden keikkasopimusten, jotka on räätälöity nimenomaan palvelualan poikkeuksellisen suuria kysyntävaihteluita varten, lisäksi käytössä ovat tavanomaisemmat työsuhdemuodot: toistaiseksi voimassaoleva työsopimus ja pidemmät määräaikaiset työsopimukset vain yhteen asiakasyritykseen.

Opteamin työntekijöiden näkemys

Osa-aikaisuus sekä valinnanvapaus työntekemisen paikan ja ajan suhteen on vahvasti vuokratyöntekijöiden oma valinta ja peruste hakeutua henkilöstöpalveluyrityksen palvelukseen. Oheisesta tuoreesta tutkimuksesta (tutkimus kokonaisuudessaan kaikkien alan yritysten osalta löytyy myös HPL:n lausuntomateriaalista) ilmenee, että Opteamin palveluksessa olevista työntekijöistä vain 15% olisi valmis työskentelemään työnantajan määrittäminä ajankohtina, loput 85% haluaa päättää itse työn tekemisestään, eikä ole valmis työskentelemään työnantajan määrääminä ajankohtina.

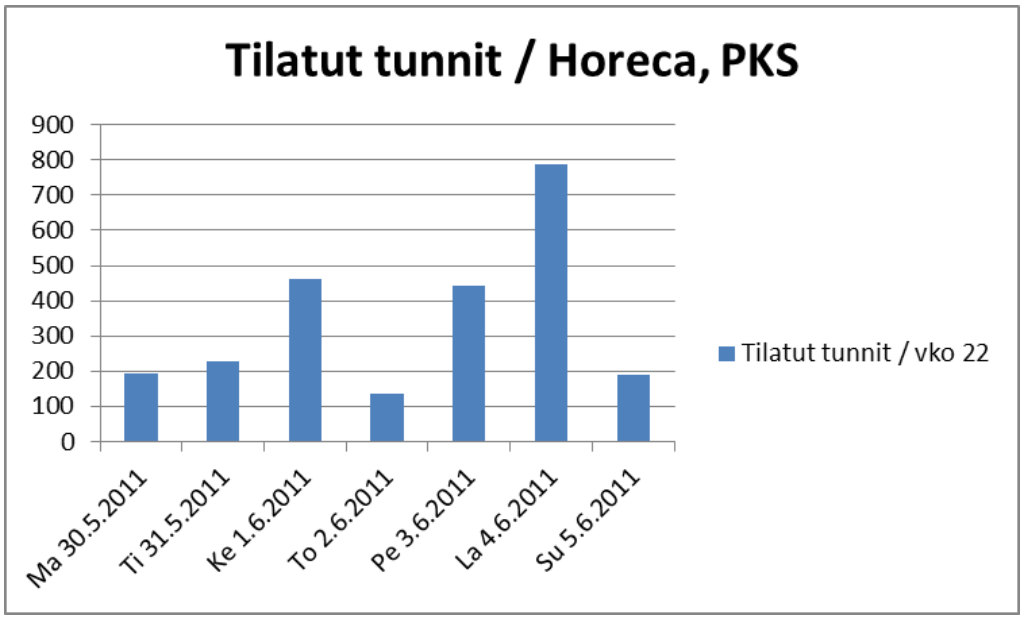
Kansalaisaloitteen vaatimus siitä, että työntekijällä pitäisi olla peruste halutessaan tehdä vähäisempää tuntimäärää kuin 18 tuntia viikossa, ei vastaa ainakaan henkilöstöpalvelualan yritysten palvelukseen hakeutuneiden työntekijöiden toiveita.

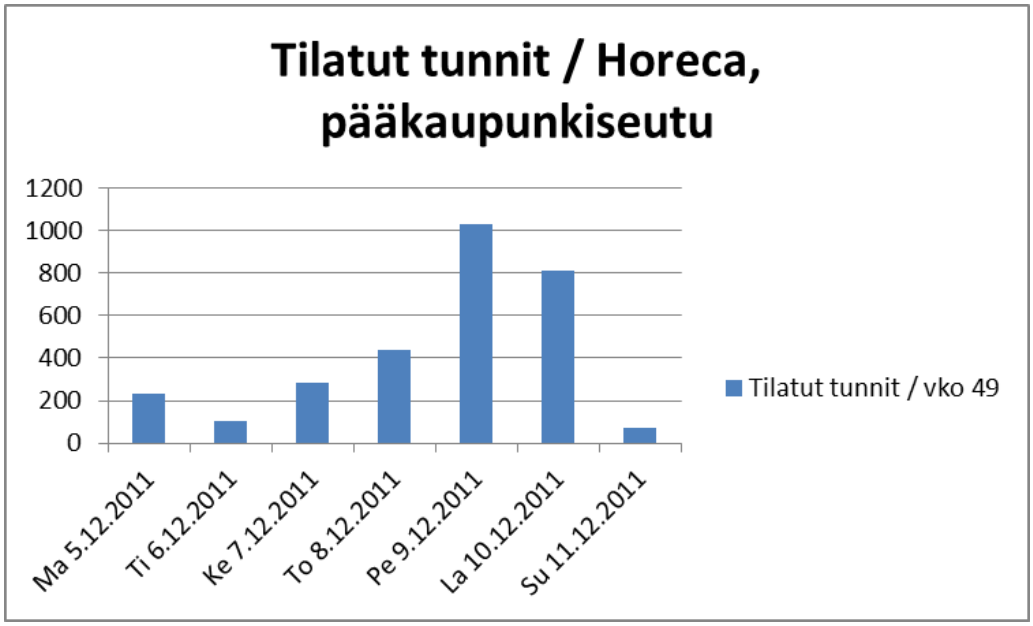


Opteamin liiketoiminnassa suurin haaste on erittäin suuret kysyntävaihtelut. Henkilöstöpalveluyritys kutsutaan tyypillisesti apuun silloin, kun Opteamin asiakasyrityksen omat vakituiset, osa-aikaiset ja erikseen töihin kutsuttavat eivät riitä. Tyypillisesti nämä kysyntäpiikit osuvat kaikkiin saman alan asiakasyrityksiin yhtä aikaa (viikonloput, pyhät, kesälomat, flunssa-aallot) ja tämän johdosta

työvoimatarpeet eivät ole ratkaistavissa työntekijöiden työtuntimäärää lisäämällä. Henkilöstöpalveluyrityksen listoilla pitää olla erityisen paljon työntekijöitä, jotta heidät saadaan kaikki kutsutta kysyntäpiikkeihin yhtä aikaa töihin.

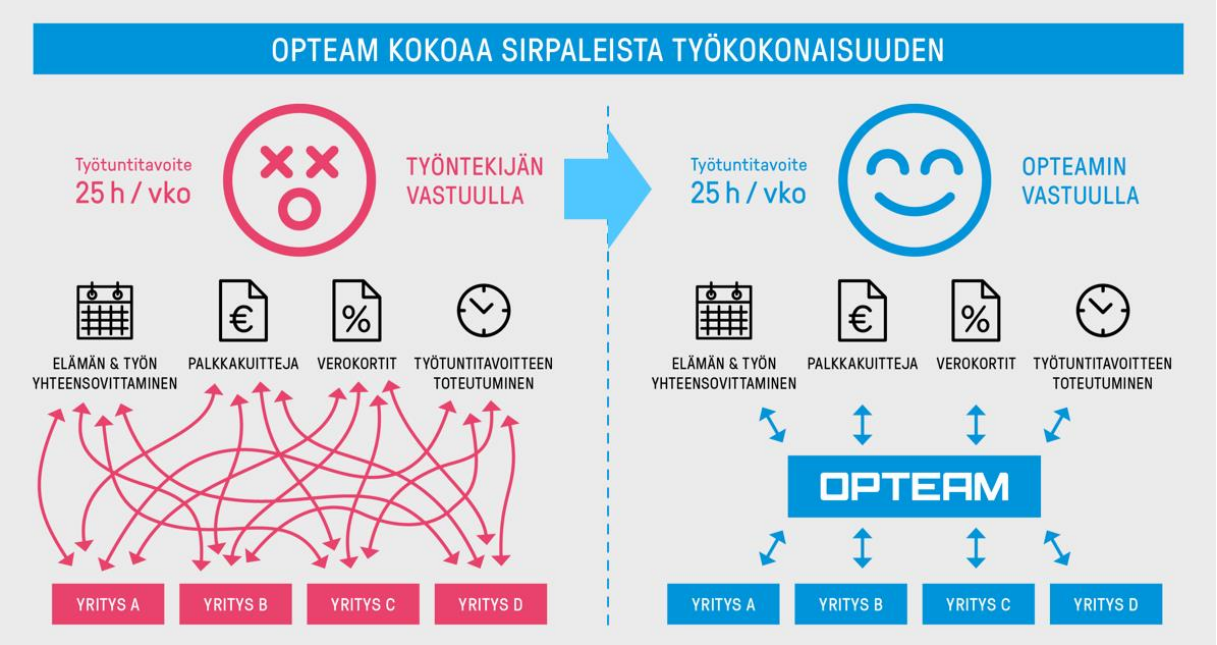
Alla olevissa kuvaajissa on kahden eri viikon kysyntävaihtelu ravintola-alalta. Vaikka pylväskuvaajat ovat muutaman vuoden vanhoja, kysyntävaihtelu ei ole muuttunut mihinkään. On selvää, että tällaista vaihteluväliä ei ratkaista betonoimalla työntekijöiden viikoittainen tuntimäärä 18 työtuntiin.



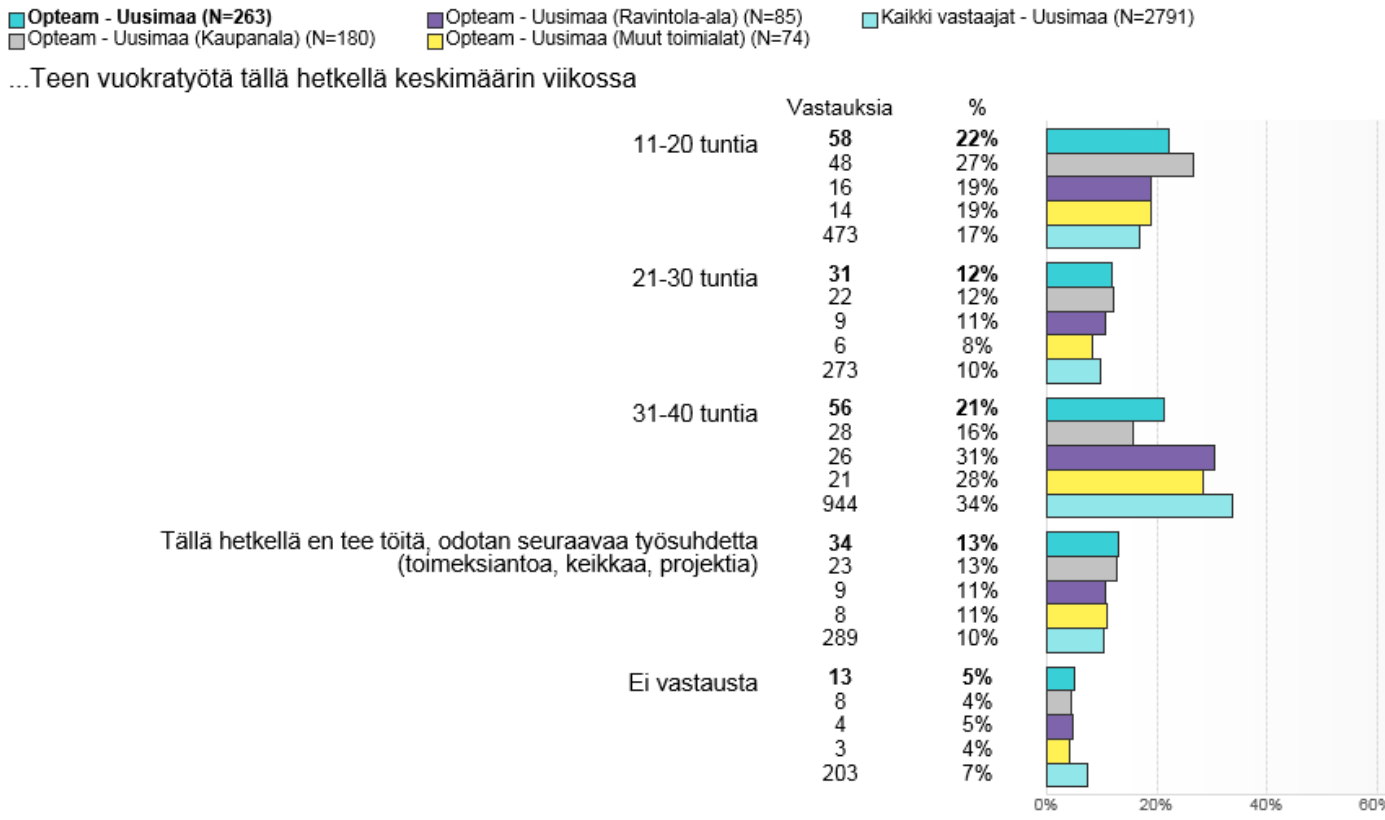


Toisaalta tässä tulee erinomaisesti esiin henkilöstöpalvelualan ja koko työvoimanvuokrauksen perustehtävä työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi. Kysyntävaihteluista huolimatta henkilöstöpalveluyrityksellä on kuitenkin paremmat mahdollisuudet täyttää kunkin yksittäisen työntekijän työtuntitoiveet kuin millään yksittäisellä yrityksellä yksinään. Henkilöstöpalveluyrityksen merkitys työmarkkinan murroksessa olisi kuvattavissa siten, että sen sijaan, että työntekijä juoksee työnhaussa usealla eri toimijalla keräten osa-aikatyön palasia, hän saa kaikki työtilaisuudet yhdeltä luukulta. Kysyntäpiikkejäkin voidaan tasoittaa työntekijän kannalta yhdistelemällä eri toimialojen työtilaisuuksia. Minimityöaikavaatimusta ei tälläkään kuitenkaan ratkaista. Ei varsinkaan kun 85% työntekijöistä haluaa itse päättää työaikansa.

Opteamilla, kuten monella muullakin alan toimijalla, on tätä osa-aikatyön palasten yhdistämistoimintaa tukemassa sähköiset järjestelmät, jotka ovat sekä työnantajien että työntekijöiden käytettävissä netin yli. Järjestelmässä työntekijä itse ylläpitää omaa käytettävyyskalenteriaan, eli ilmoittaa sen välityksellä, koska hän olisi käytettävissä työkeikalle. Järjestelmän kautta myös ehdotetaan työntekijän osaamiseen sopivia työvuoroja. Osa-aikatyön haitat on näin parhaiten minimoitavissa ja työn tekemisen vapaus työntekijälle mahdollistuu.



Opteamin työntekijöille on tyypillistä tehdä varsin vähän viikkotyötunteja. Erityisesti kaupan alalla on pienituntisia nuoria opiskelijoita, kun taas ammattikoulutusta vaativalla ravintola-alalla opteamilaiset ovat iäkkäämpiä ja tekevät yleisimmin 31-40 viikkotyötuntia. Vaikka vuokratyö ja vuokratyöntekijä eivät aivan kirjaimellisesti aloitteessa parjattua nollasopimustyötä olekaan, niin vuokratyö kuuluu siihen samaan työntekemisen ryhmään, jonka yleistymistä halutaan näissä piireissä vastustaa.



Uuden työelämän joustavuudessa kolikon toinen puoli on työtilaisuuksien epäsäännöllisyys. Paljosta puheesta huolimatta on laajoja työntekijäryhmiä, jotka arvostavat työsuhteen joustavuutta epäsäännöllisyydestä huolimatta. Opteamin työntekijöistä 92% suosittelisi vuokratyötä tuttavalleen. Suosittelu on vahvaa, vaikka työtuntimäärät jäävätkin keskimäärin vaatimattomiksi. Perusteluja vuokratyön puolesta on kyselyyn vastanneet kirjanneet 10 liuskaa verrattuna yhden liuskan negatiivisiin palautteisiin (kaikki kommentit luettavissa tämän lausunnon liitteestä)



Lopuksi

Sen sijaan, että vaikeutettaisiin työllistämistä entisestään tai syyllistettäisiin niitä yrityksiä, jotka voivat tarjota vain vähän tunteja, voitaisiin miettiä keinoja, joilla työelämän epävarmuuden haittoja voitaisiin lieventää. Päällimmäiseksi ongelmaksi on noussut tilanne, jossa työntekijä ei saa työttömyyskorvausta, koska vähäisten työtuntien takia hänen työssäkäyntiedellytyksensä ei ole täyttynyt. Tämä on korjattavissa työttömyyskorvauksen maksuedellytyksiä muuttamalla, ei nollasopimukset kieltämällä. Myös sosiaaliturvaa tulee kehittää siten, että pirstaleisiin työtilaisuuksiin, jotka parhaimmillaan ovat pysyvän työsuhteen ituja, kannattaisi työntekijöiden aina tarttua ilman pelkoa tuloloukkuun putoamisesta.

Helsingissä, kesäkuun 8. päivänä 2016,

Minna Vanhala-Harmanen

Minna Vanhala-Harmanen
Toimitusjohtaja, OTK
Opteam Yhtiöt Oy