Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, 16.2.2017

KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Lakiehdotus koskisi laajasti osa-aikatyötä

Lakiehdotus on sisällöltään huomattavasti nollatuntisopimusten kieltämistä laajempi. Sen keskeiset elementit ovat

- 18 viikkotunnin minimityöaika
- Työn teettämiselle osa-aikaisena tulisi olla perustelu

Nollatuntisopimuksia ei tule kieltää lailla

Lakiehdotuksen 18 viikkotunnin minimityöaika on erittäin korkea ja sen toteuttaminen vähentäisi työvoiman kysyntää. Tarve lyhyemmille viikkotyöajoille ei katoa sillä, että ne kielletään lailla. Monilla aloilla, erityisesti palveluissa, työvoiman tarve vaihtelee huomattavasti. Näihin vaihteluihin sopeutumiseksi tarvitaan erilaisia työsopimuksia, kuten nollatuntisopimuksia, vaihtelevan työajan sopimuksia, tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksia ja ns. keikka- tai puitesopimuksia[1]. Lakiehdotus vaikeuttaisi huomattavasti näiden kaikkien sopimustyyppien käyttöä työvoiman kysynnän vaihteluihin sopeutumisessa. Se ei siis koskisi vain nollatuntisopimuksia.

Lakiehdotus nostaisi työvoimakustannuksia tapauksissa, jossa työvoiman tarve on edes tilapäisesti alle 18 tuntia viikossa. Kun työvoimakustannukset nousevat työn tuottamaa arvonlisäystä korkeammaksi, ei työntekijää enää kannata työllistää.

Pidän uskottavana, että lakiehdotuksen toteuttaminen johtaisi siihen, että merkittävä osa nykyisin näiden sopimusten piirissä tehtävä palkkatyöstä jäisi tekemättä taloudellisesti kannattamattomana. On epätodennäköistä, että nykyiset nollatuntisopimukset muuttuisivat merkittävissä määrin työsopimuksiksi, jossa minimiviikkotyöaika olisi 18 tuntia.

Jossain määrin toteutumatta jäävä työ voisi korvautua yrittäjämäisellä työllä, jossa yrittäjänä toimivat ihmiset myisivät työsuoritteita ilman mitään pysyvää sopimusta. Tämä ei luonnollisesti mitenkään vähentäisi sitä epävarmuutta, mitä nollatuntisopimukset työn tarjoajalle aiheuttavat.

Toteutuessaan lakiehdotus myös mitätöisi alakohtaiset ratkaisut, joilla on sovittu keikkatyön pelisäännöistä, kuten esimerkiksi kaupan alalla. Kaupan alalla työehtosopimus kieltää nollatuntisopimukset, mutta keikkatyötä voidaan tehdä ns. puitesopimuksien piirissä.

Näillä perusteilla en usko, että lakiehdotus parantaisi nollatuntisopimuksilla työskentelevien taloudellista asemaa eikä heidän työsuhde- tai sosiaaliturvaa. Nollatuntisopimusten kieltäminen kohtelisi myös kaltoin sitä 70% enemmistöä, joka on tyytyväinen työtunteihinsa nollatuntisopimuksella.

[1] Näiden määritelmät löytyy mm. raportista ”Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys”. Helsinki: TEM raportteja 33/2013.

Nollatuntisopimuksiin liittyviin epäkohtiin on puututtava työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöä kehittämällä

Työntekijän näkökulmasta nollatuntisopimusten ongelmat liittyvät tyypillisesti taloudelliseen epävarmuuteen, ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ja erilaisten sosiaalietuuksien määräytymisperusteisiin (esim. sairausajan palkka, perhevapaat). 18 tunnin minimityöaika vähentäisi taloudellista epävarmuutta heidän osalta, jotka vielä työllistyisivät, mutta kasvattaisi työttömyysriskiä muilla. Työttömyysturvaa ja muita sosiaalietuuksia koskevia ongelmia on parempi vähentää muuttamalla niihin liittyvää sääntelyä kuin säätämällä 18 tunnin minimityöaikaa.

Nollatuntisopimuksiin liittyy myös mahdollisuus, että niillä pyritään kiertämään muuta työlainsäädäntöä, kuten irtisanomislainsäädäntöä. Tämä ei tietenkään ole missään olosuhteissa hyväksyttävää. Lainsäädäntöä täsmentämällä päästään varmastikin parempaan lopputulokseen kuin 18 tunnin minimityöajalla.

Suomen työmarkkinoilla on nykyään yhä erilaisempia työn tekemisen muotoja. Monet näistä sopivat huonosti yhteen nykyisen sosiaaliturvajärjestelmän kanssa. On parempaa politiikkaa sovittaa työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöä uusiin työn tekemisen muotoihin, kuin toisin päin.