Asiantuntijalausunto tasa-arvo- ja työelämävaliokunnalle

Asia: KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

Heikki Pursiainen, VTT, toiminnanjohtaja

15.2.2017

Tiivistelmä. Talousteorian valossa nollatuntisopimusten kieltämisen vaikutukset ovat epäselvät. Kielto heikentäisi työllisyyttä, mutta voisi parantaa joidenkin työntekijöiden asemaa. On empiirinen kysymys, mitkä vaikutukset olisivat suurimmat. Tällaista tutkimustietoa ei ole. Kiellon haitat ovat kuitenkin todennäköisesti suuremmat kuin hyödyt. Huonossa työllisyystilanteessa työllisyyttä alentavia toimia on vältettävä. Lainsäädäntöön perustuva lisäsääntely ei ole järkevää yleissitovien työehtosopimusten ohella. Heikossa työmarkkina-asemassa olevia voidaan auttaa tehokkaammin muilla toimenpiteillä.

1 Lausunnon aihe

Tasa-arvo- ja työelämävaliokunta on pyytänyt minulta asiantuntijalausuntoa ns. nollatuntisopimusten kieltoa esittävästä kansalaisaloitteesta[1]. Esitän lausuntonani seuraavaa.

2 Kiellon vaikutukset talousteorian nojalla

Jo varsin yksinkertaisen perustalousteorian nojalla voidaan tehdä varsin kiinnostavia johtopäätöksiä nollatuntisopimusten kiellon taloudellisista vaikutuksista.

1. Nollatuntisopimusten kielto alentaisi nimellistä tuntipalkkojen tasoa

Ajatellaan työnantajaa, jonka työn tarve vaihtelee satunnaisesti. Mahdollinen nollatuntisopimusten kielto ei tietenkään vaikuta tähän epävarmuuteen. Aina kun työn tarve on suurta, esimerkiksi kun asiakkaita on paljonm työntekijä on tuottava. Silloin hänen työpanoksensa on työnantajalle arvokas. Jos tarve on pienempi, niin työpanos on vähempiarvoinen. Esimerkiksi kun asiakkaita on vähän, ei työntekijästä ole paljon hyötyä.

[1] Kansalaisaloite nollatuntisopimusten kieltämiseksi lailla. KAA 5 / 2015

Valaistaan asiaa numeerisen esimerkin avulla. Sovitaan esimerkiksi, että työpanoksen arvo on 100 euroa keskimäärin joka kolmas päivä, kun asiakkaita on paljon. Työn arvo on 0 euroa muulloin, eli hiljaisina päivinä. Keskimäärin työn arvo on siis noin 33 euroa päivässä. Keskimääräinen palkkataso ei koskaan voi olla tätä korkeampi. Työnantaja ei kerta kaikkiaan voi maksaa tätä enempää.

Nollatuntisopimus mahdollistaa sen, että työnantaja pyytää työntekijän paikalle vain silloin kuin asiakkaita on paljon. Tällöin maksimituntipalkka on 100 euroa tunnissa ja työntekijä kutsutaan paikalle keskimäärin joka kolmas päivä. Palkka ja työmäärä vaihtelevat satunnaisesti, mikä on työntekijän kannalta ikävää. Työnantaja maksaa keskimäärin palkkaa enintään 33 euroa päivässä, 100 euroa työpäivinä ja 0 euroa muulloin.

Nollatuntisopimuksen kielto ei muuta palkkarajoitetta mitenkään. Siksi palkkataso ei voi olla sama työsopimuksissa, joissa on taattu tietty tuntimäärä. Esimerkiksi jos työnantajan on pakko tarjota työtä kokopäiväisesti, tuntipalkka voi olla vain 33 euroa. Muuten työtä ei kannata tarjota. Työntekijä saa siis paljon huonompaa tuntipalkkaa kuin nollatuntisopimuksella. Tämä johtuu siitä, että hänelle maksetaan keskimääräisen tuottavuuden mukaan. Tämä puolestaan on alhainen, koska työntekijä on paikalla tyhjän panttina kaksi päivää kolmesta.

Jos minimituntivelvoite ei ole kokoaikainen, keskimääräinen tuottavuus ja siten palkka laskevat vähemmän. Esimerkiksi kun työtä on pakko aina tarjota puolet kokopäivätyön määrästä, työntekijä on tyhjän panttina keskimäärin yhden päivän kolmesta. Näin ollen keskimääräinen työtunnin tuottavuus on 67 euroa, joka on myös maksimipalkka.

Työntekijän yksikköpalkka siis alenee, jos nollatuntisopimukset kielletään. Työntekijän ansiotaso ei siis nouse entisen tuntipalkan mukaisesti, jos nollatuntisopimus kielletään. Lisäksi työntekijä on takuutuntimäärästä riippuen työpaikalla silloinkin kun työtä ei ole.

Mielenkiintoiseksi tilanne käy, jos työntekijän päiväpalkka on nollatuntisopimusten voimassaollessakin jo työehtosopimuksen sallimalla minimitasolla. Ajatellaan esimerkin vuoksi, että työehtosopimus määrää, että päiväpalkan on oltava vähintään 100 euroa. Silloin työnantaja ei voi enää palkata työntekijää, jos nollatuntisopimukset kielletään. Työpaikka häviää.

Toisin sanoen jo nollatuntisopimus kielletään, työpaikkansa säilyttävän työntekijän kokonaispalkka ei välttämättä nouse, koska yksikköpalkka, tässä päiväpalkka on väistämättä alhaisempi. Lisäksi työntekijä joutuu olemaan työssä silloinkin, kun työtä on vähän. Työn keskimääräinen tuottavuus alenee, kun työntekijä joutuu olemaan työssä silloinkin kun ei tarvitse.

Mutta minimipalkkaa saava työntekijä voisi myös hyötyä. Ajatellaan esimerkiksi, että minimipalkka on 67 euroa tunti. Mutta työnantajalla on markkinavoimaa, joka mahdollistaa 67 euron tuntipalkan maksamisen myös nollatuntityöntekijälle. Työnantaja saa siis nettohyötyä työntekijän työstä 33 euroa jokaista kiireistä päivää kohti, eli keskimäärin 11 euroa päivässä. Nyt nollatuntisopimusten kielto lisää työntekijöiden työtunteja, mutta ei voi alentaa palkkaa. Jos työtä on pakko tarjota puolet kokopäivätyöstä, työntekijä saa edelleen 67 euroa tunnissa, mutta nyt useammalta tunnilta. Jotkut työntekijät siis hyötyvät nollatuntikiellosta.

Todellisuudessa työvoiman tuottavuuden vaihtelu on varmaankin pienempää kuin esimerkissä. Mekanismi on silti sama myös todellisessa elämässä. Siksi nollatuntisopimusten

kiellon tuomia hyötyjä työntekijöille (edes niille jotka saavat pitää työpaikkansa) ei voida laskea mekaanisesti nykyisistä tuntipalkoista. Takuutunteihin perustuvissa sopimuksissa tuntipalkkataso on alhaisempi.

Lisäksi työntekijät suostuvat alempaan keskimääräiseen palkkatasoon jos epävarmuus työtunneista poistuu. Varma euro on epävarmaa arvokkaampi.

Johtopäätös onkin, että nimellinen palkkataso ei siis ole riippumaton osa-aikaisen työsopimuksen luonteesta. Nollatuntisopimuksissa vaihtelu on suurempaa, mutta tuntipalkka korkeampi kuin tietyn tuntimäärän takaavissa sopimuksissa. Nollatuntisopimusten kielto vähentää työllisyyttä etenkin alhaisen tuottavuustason työntekijöillä. Se myös aiheuttaa työn keskimääräisen tuottavuuden alenemista. Vain ne työntekijät hyötyvät varmasti, jotka säilyttävät työpaikkansa ja yksikköpalkkatasonsa.

2. Nollatuntisopimusten kielto voi aiheuttaa hyvinvointitappiota

Tietyn tuntimäärän takaaminen työntekijöille voi tarkoittaa, että työntekijöitä otetaan työhön silloinkin kun se ei ole kannattavaa. Näinä aikoina työntekijät tekevät tuottamatonta työtä, so. työtä jonka arvo on kustannusta alhaisempi. Nollatuntisopimusten salliminen hyödyttää siis mahdollisesti sekä työnantajaa että työntekijää, kun työtä tehdään vain silloin kun se on järkevää.

3. Kielto ei vaikuttaisi kaikkien työntekijöiden hyvinvointiin.

Ylläkuvattu mekanismi johtaa myös siihen, että jotkut työntekijät eivät kärsisi haittaa, mutta eivät myöskään hyötyisi nollatuntisopimusten kiellosta. Heidän nimellinen palkkatasonsa alenisi, mutta työtä olisi enemmän.

3. Jotkut työntekijät hyötyisivät kiellosta.

Osa työntekijöistä hyötyisi kiellosta. Erityisesti ne työntekijät, jotka nyt ovat työssä työehtosopimusten minimiehdoilla voisivat saada hyötyä. Heidän keskimääräisiä palkkojaan ei voida alentaa, joten takuupalkka nostaisi ansiotasoa. Mutta ennen kuin hurrataan tätä, täytyy muistaa kohta 4.

4. Jotkut työntekijät kärsisivät haittaa kiellosta.

Kuten edellisessä kohdassa todettiin, minimiehdoilla työskentelevät työntekijät, joiden työpaikka säilyy, hyötyvät. Heidän tuntipalkkansa ei voi alentua, ja työn määrään liittyvän epävarmuuden poistuminen parantaa heidän hyvinvointitasoaan.

Mutta osa työpaikoista katoaa, koska työn tarpeeseen liittyvä epävarmuus ei katoa nollatuntisopimusten kiellon mukana. Jos työn tarjoaminen ilman nollatuntisopimusta ei enää ole kannattavaa, työnantaja ei yksinkertaisesti enää tarjoa työtä. Ne työntekijät, joiden työpaikka häviää, kärsivät kiellosta. Työtä vähentävä mekanismi on sama kuin esimerkiksi minimipalkalla. Haitan kärsijöinä ovat nimenomaan ne, joiden tuottavuus on kaikkein alhaisin.

Merkittävää haittaa kärsisivät myös ne työntekijät, joille nollatuntisopimus tarjoaa heidän haluamaansa joustavuutta. Esimerkiksi opiskelijoiden oma halukkuus työntekoon voi vaihdella merkittävästi.

3 Nollatuntisopimusten kiellon haitat luultavasti hyötyjä suuremmat

Nollatuntisopimusten kiellon yhteiskunnalliset vaikutukset riippuvat siitä, mitkä yllä kuvatuista vaikutuksista ovat voimakkaimpia. Jos työllisyys- ja tuottavuusvaikutukset ovat pieniä ja minimiehdoilla työskentelevien hyöty suuri, kielto voi lisätä yhteiskunnallista hyvinvointia. Jos taas kielteiset vaikutukset dominoivat, kielto on haitallinen.

Tutkimustietoa kiellon mahdollisista vaikutuksista ei juuri ole, eivätkä kansalaisaloitteen tekijätkään sitä esitä. Aloitteen lähestymistapa on lähinnä juridiikkaan ja empiriisesti epäinformoituun ”oikeudenmukaisuuteen” perustuva. Yksinkertaisen taloudellisen ajattelun perusteella on kuitenkin selvää, että nollatuntisopimusten kiellon vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat epäselvät. On täysin mahdollista, että kielto haittaa juuri niitä joiden hyvinvointia sillä näennäisesti pyritään parantamaan.

Oma arvioni on, että nollatuntisopimuksen kiellolla ei olisi dramaattisia vaikutuksia, mutta on kuitenkin hyviä syitä suhtautua kielteisesti nollatuntisopimusten kieltoon. Nykyisessä huonossa työllisyystilanteessa kaikkiin toimiin, jotka saattavat entisestään alentaa työllisyyttä, pitää suhtautua varauksellisesti. Ylipäänsä suomalaiset työmarkkinat kärsivät jo nykyisellään ylisääntelystä, joten uutta sääntelyä ei pitäisi ehdottaa ilman vastaavaa sääntelyn purkua muualla.

Lisäksi on myös paljon työntekijöitä, jotka arvostavat nollasopimuksen tuomaa joustavuutta. Heidän sopimusvapautensa rajoittaminen aiheuttaa luonnollisesti pelkästään haittaa.

Suomen keskitetyillä työmarkkinoilla tärkein sääntelymekanismi ovat työmarkkinajärjestöjen tekemät yleissitovat työehtosopimukset. Olisi kenties viisaampaa siirtyä järjestelmään, jossa yleissitovuuden sijasta työmarkkinoiden minimiehdot perustuisivat lainsäädäntöön. Mutta niin kauan kuin yleissitovuus on voimassa, työsopimuksia rajoittavan lainsäädännön käyttöä työehtosopimusten *lisäksi* ylimääräisenä sääntelymekanismina tulee välttää. Työmarkkinoilla sopimusvapautta rajoitetaan jo nyt aivan liikaa.

On myös kyseenalaista, onko nollatuntisopimusten kielto tehokkain menetelmä mahdollisesti alityöllistettyjen osa-aikatyöntekijöiden auttamiseksi. Sääntelyn kiristämistä järkevämpää olisi sosiaaliturvan ja verotuksen uudistaminen sellaisiksi, että osa-aikatyöntekijöiden elämä olisi nykyistä parempaa. Pitkällä aikavälillä paremmin toimivat työmarkkinat olisivat myös paljon lisäsääntelyä tehokkaampi tapa auttaa alityöllistettyjä.

Nollatuntisopimuksilla työskentelevien ongelmat ovat pikemminkin oire näiden yleisestä huonosta asemasta ja alhaisesta tuottavuudesta, eivätkä johdu nollatuntisopimuksista.