



Keikkatöitä tarvitaan

– työntekoa ei tule rajoittaa

Sisällysluettelo

1. Päähuomio on suunnattava työn määrän lisäämiseen
– ei rajoittamiseen 3
2. Keikkatyösopimuksia tarvitsevat sekä työntekijät että yritykset 4
3. Miksi keikkatyösopimusten kieltäminen olisi haitallisia
yhteiskunnalle? 6
4. Esimerkkejä työntekijöiden ja yritysten keikkatyötarpeesta 8
5. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita tarvitaan..... 14
6. Monipuoliset työajat lisäävät työllisyyttä 15

1.

Päähuomio on suunnattava työn määrän lisäämiseen – ei rajoittamiseen

Työn tekemisen kieltämisen ja rajoittamisen sijaan tulisi kaikin keinoin pyrkiä kohentamaan yritysten mahdollisuuksia tarjota työtä. Taloudessa on paljon tekemätöntä työtä jonka työllistämisen helpottaminen toisi tarjolle. Tähän päästäisiin alentamalla työllistämiskynnystä ja helpottamalla erilaisten työsuhdemuotojen käyttämistä.

Väkisin emme voi pakottaa yrityksiä luomaan pelkästään vakituisia ja kokoaikaisia työsuhteita. Se ei vastaa työntekijöiden eikä yritysten tarpeita. Keskeistä on hoitaa yritysten toimintaympäristö kuntoon, jotta työn määrä saadaan kasvuun.



2.

Keikkatyösopimuksia tarvitsevat sekä työntekijät että yritykset

Niinsä kutsutut keikkatyösopimukset ovat viime aikoina olleet julkisuudessa. Tällainen työn tekemisen muoto ei ole suinkaan mikään uusi tai erikoinen ilmiö työmarkkinoilla.

Tilastokeskuksen selvityksen¹ mukaan keikkatöitä teki viime vuonna 84 000 henkilöä. Kaikista työsuhteista niitä oli neljä prosenttia, ja ne olivat yleisimpiä 20–24-vuotiaiden ikäryhmässä. Tilastojen mukaan noin 70 % näissä työsuhteissa olevista työntekijöistä ilmoittaa, että ei halua lisää työtunteja. Valtaosa heistä on siis tyytyväisiä työn määrään.

Keikkatyösopimuksella tarkoitetaan yleensä sellaista työsopimusta, jossa ei ole sovittu lainkaan vähimmäistyöajasta tai on sovittu vaihtelevasta työajasta, jossa vaihteluvälin alaraja on nolla (esim. 0–40 t/vk). Keikkatyösopimuksella työtä tekevät ovat siis käytännössä osa-aikaisia työntekijöitä. Näitä työntekijöitä suojaavat siten samat työlainsäädännön määräykset, joita sovelletaan yleensäkin osa-aikaisiin työntekijöihin.

Käytännössä työntekijä voi kulloinkin päättää, ottaako hän vastaan työnantajan tarjoaman työn. Tähän työsuhdemuotoon liittyy siis sellaista joustavuutta, jota ei ole silloin, jos työsuhhteessa on kiinteä työaika.



*Keikkatyötä
tekevästä
valtaosa
ei halua
lisätunteja.*

¹ http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html

Työntekijöiden tarpeet johtuvat mm. seuraavista syistä:

- Jotkin elämäntilanteet edellyttävät mahdollisuutta joustavaan työskentelyyn. Keikkatyösopimuksissa on se etu, että työntekijä voi yleensä itse ratkaista, ottaako hän tarjotun työn vastaan vai ei. Joissakin elämäntilanteissa – esimerkiksi opiskelun tai perheenhuoltovelvollisuuksien vuoksi – työntekijän ei ole mahdollista sitoutua kiinteään työaikaan.
- Keikkatyösopimukset mahdollistavat lisäansioiden hankkimisen olipa työntekijän elämäntilanne mikä tahansa. Työntekijät ovat varsin tyytyväisiä näihin työsopimuksiin.
- Keikkatyösopimukset ovat myös väylä kokoaikaiseen työhön ja hyvä tapa varsinkin nuorille kerryttää työkokemusta.

Työnantajien tarpeet johtuvat mm. seuraavista syistä:

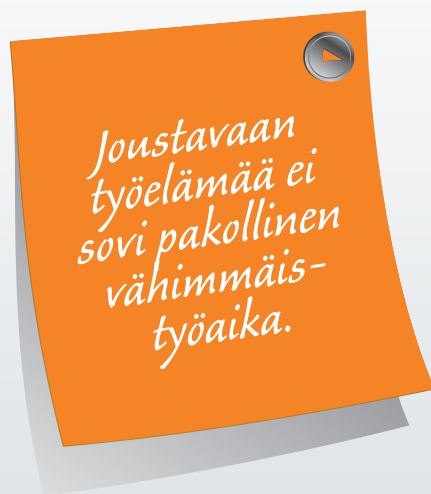
- Keikkatyösopimuksia tarvitaan paikkaamaan eri syistä johtuvia vakinaisen henkilöstön poissaoloja tai tekemään muita lyhyellä varoitusaajalla ilmeneviä töitä. Usein sijaistarve ilmenee äkillisesti, joten muunlaisia järjestelyjä ei ehditä tehdä. Esimerkkinä voidaan ajatella, että ravintola on varattu täyteen ja tarjoilija sairastuu. Poissaolevan tilalle on saatava työntekijä. Samanlainen tilanne syntyy, jos ravintola saa äkillisen asiakastilauksen. Tällaisten työntekijöiden saatavuuden tarve korostuu pienissä yrityksissä, joissa yhdenkin työntekijän poissaolo voi vaikuttaa olennaisesti yrityksen toimintaan.
- Työvoiman tarvetta ei voida aina tarkasti tietää etukäteen, ja toisaalta se kohdistuu epätasaisesti eri aikoihin. Palvelualoilla asiakaskysyntä määrää työvoiman tarpeen. Se taas vaihtelee monissa tapauksissa huomattavasti viikonpäivän ja vuorokaudenajan mukaan. Tällöin tarvitaan työntekijöitä, jotka tekevät pelkästään ruuhkahuippuja.
- On aloja, joilla työehtosopimusten työaikamääräykset ovat vanhanaikaisia ja joustamattomia. Jos työaikasunnittelulla ei voida riittävällä tavalla vastata työn määrän vaihteluun, työnantaja saattaa päätyä palkkaamaan keikkatyöntekijöitä tai muunlaisia tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

3.

Miksi keikkatyösopimusten kieltäminen olisi haitallisia yhteiskunnalle?

Keikkatyösopimusten kieltäminen merkitsisi käytännössä pakollisen vähimmäistyöajan säätämistä.

Kansalaisaloite lähtee siitä, että työsuhteessa olisi pääsääntöisesti pakollista sopia vähintään 18 tunnin työajasta. Ajatus yleisestä laissa säädetystä "pakkotyöajasta" on erikoinen ja merkitsisi perustavaa laatua olevaa muutosta työelämän sääntelyyn. Lainsäädännössä on pidetty selvänä, että työaika on työnantajan ja työntekijän sovittava asia.



Keikkatyösopimusten kieltämiseen liittyy ainakin seuraavia ongelmia ja haitallisia vaikutuksia:

- Keikkatyösopimukset ja osa-aikainen työ eivät korvaantuisi kokoaikaisilla ja vakituisilla työsuhteilla. Työnantajat ja työntekijät käyttävät näitä työsuhdemuotoja sen vuoksi, että niille on tarvetta. Seurauksena keikkatyösopimusten kieltämisestä olisi, että työ jäisi tekemättä tai muut työntekijät tekisivät työn ylityönä tai pienyrittäjä tekisi työn itse. Tämä ei olisi kenenkään edun mukaista.
- Keikkatyösopimusten kieltäminen tarkoittaisi yhden työn tekemisen muodon kieltämistä. Tämä olisi ristiriidassa työllisyyden lisäämiseen ja kansantalouden kasvuun pyrkivän politiikan kanssa. Meillä ei ole varaa jättää työtä tekemättä. Työn tekeminen on aina parempi vaihtoehto kuin työttömyys.
- On tärkeää, että työmarkkinoilla on saatavilla erilaisia työpaikkoja – sekä vakituisia töitä että osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita, ja siis myös keikkatyösopimuksia. Suomessa tehdään tilastojen mukaan eurooppalaista keskiarvoa vähemmän osa-aikatyötä. Entistä useammin osa-aikainen työskentely tulisi voida yhdistää esimerkiksi perhevapaisiin.
- Koska työnantaja olisi velvollinen maksamaan palkkaa sellaisina aikoina, jolloin työtä ei olisi tarjolla, työn tuottavuus ja työnantajan toiminnan kannattavuus laskisivat. Tähänkään meillä ei ole varaa.

Lainsäädäntö asettaa jo nykyisellään työnantajalle pitkälle meneviä velvoitteita:

- Työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista, jos lisätyö on omille työntekijöille sopivaa. Tämä tarkoittaa, että myös keikkatyöntekijöille on tarjottava työtä, jos sitä ilmenee.
- Lain mukaan pelkästään työsuhteen osa-aikaisuus ei voi pääsääntöisesti olla peruste näiden työntekijöiden jättämiselle työsuhde-etuuksien ulkopuolelle, vaan etuudet on suhteutettava tehtyyn työaikaan.

4.

Esimerkkejä työntekijöiden ja yritysten keikkatyötarpeesta

”Työsopimuksen nimellä ei ole mitään väliä”

Eetu Laatikaisen, 26,

työuraan mahtuu paljon erilaisia vuokratöitä.

– En ole koskaan välittänyt, onko sopimus keikkatyösopimus vai jotain muuta. Minulle riitti, että tiesin suunnilleen, paljonko töitä on, mitä työ pitää sisällään ja paljonko siitä saa palkkaa.

Opiskeluaikana Laatikainen työskenteli keikkatyösopimuksella muun muassa pakettiautomaattien testaajana, kalusteasentajana, tuote-esittelijänä, muuttotöissä ja rakennusapumiehenä. Työt kestivät muutamia kuukausia.

Nykyään Laatikainen työskentelee diplomi-insinöörin opintojaan vastaavassa määräaikaisessa työssä, projekti-insinöörinä. Työ sisältää muun muassa kustannuslaskentaa ja -raportointia.

Vuokratyöt ja muut työt ovat antaneet kokemusta erilaisista töistä.

– Työnantajat arvostavat monipuolista työkokemusta. Olen myös halunnut tutustua erilaisiin aloihin, jotta saan itselleni uusia elämäkokemuksia. On ollut avartavaa nähdä monien eri alojen työtehtäviä opiskeluaikoina.

Laatikaisen mielestä pelkästään se, että pääsee työskentelemään monien erilaisten ihmisten kanssa opettaa valtavasti.

Jos keikkatyösopimukset olisi kielletty, Laatikainen on sitä mieltä, että hän ei välttämättä olisi saanut joissakin tilanteissa töitä ollenkaan. Myöskään ilman henkilöstöpalveluyrityksiä, jotka tarjosivat erilaisia vuokratöitä, Laatikainen ei olisi päässyt tekemään niin monia erilaisia töitä.

– Vuokratyö on tosi hyvä juttu varsinkin opiskelijalle. Kaikenlaisen työn tekemisestä saa tärkeää kokemusta. Se on paljon parempi kuin ei töitä ollenkaan.

”Työtätekevälle löytyy aina töitä”



Ilkka Liimatainen, 43, tarvitsi keväällä 2012 lisäansioita ja alkoi työskennellä varsinaisen päätyönsä ohella keikkatyösopimuksella muun muassa terminaali- ja varastotyöntekijänä.

– *Uskon, että töitä löytyy työtätekevälle. Jos teet työsi hyvin, saat tehdä sitä lisää, vaikka sitten keikkatyösopimuksella.*

Tällä hetkellä Liimatainen työskentelee kokoaikaisesti palveluesimiehenä.

Työ, johon hän päätyi vuokratyön kautta, on vakituinen. Esimiestyö oli tuttua jo ennen vuokratöitäkin.

– *Rooli ja ajankäyttö esimiehenä ei ole muuttunut miksiäkään, vain sopimus on erilainen.*

Liimatainen näkee keikkatyösopimukset joustavana tapana tehdä töitä, ei peikkona, kuten julkisuudessa usein. Liimatainen on voinut tehdä työvuoroja hyvin joustavasti. Myös lomat ja lomarahat ovat kertyneet normaalisti.

– *Jos päätyö on ollut iltavuoroa, olen voinut tehdä keikkasopimuksella vaikka neljä tuntia päivällä.*

Liimatainen suosittelee keikkatyösopimustyötä vaikka opiskelijoille.

– *Mutta opiskelijoiden panos ei riitä, sillä he voivat usein työskennellä vain iltaisin tai muutaman kerran viikossa.*

Siksi tarvitaan opiskelijoiden lisäksi myös muita, jotka kaipaavat vaikka lisäansioita tai haluavat säästää johonkin kohteeseen.

Liimataisen nykyisessä työpaikassa saattaa olla työntekijöitä 3-5 eri yrityksen palkkalistoilla. Eri kerroksen väkeä ei joukosta löydy.

– *Kaikkia arvostetaan, työ tehdään hyvin ja puhalletaan samaan hiileen. Samaa venettä me kaikki viemme eteenpäin.*

Fazer Food Services tarvitsee keikkatöitä

Fazer Food Services on osa Fazer-konsernia. Yrityksessä tarvitaan erilaisia työsuhteista. Food Servicesillä on toimintaa neljässä eri maassa eli Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa. Yhteensä Food Servicesillä on noin 1200 ravintolaa, joista Suomessa on noin 600.

- *Keikkatöitä tarvitaan paikkaamaan yllättäviä tilanteita, kuten sairauslomia. Lisäksi normaalia suurempiin asiakastilaisuuksiin tarvitaan monesti lisäkäsiä, toteaa henkilöstöjohtaja Anu Takanen.*

Yrityksellä on oma sisäinen henkilöstöpalvelu Tempo, joka huolehtii pääkaupunkiseudun tilapäisestä työvoimantarpeesta. Muualla Suomessa tilapäistyövoimaa palkataan ja tilataan suoraan ravintoloista. Kaikkialla käytetään myös vuokratyövoimaa samoihin tarpeisiin. Fazer pyrkii kuitenkin työllistämään Tempon kautta työllistyviä mahdollisimman paljon eli heillä on mahdollisuus ottaa vastaan vuoroja monesta eri ravintoloista ja saada sitä kautta enemmän tunteja.

Tarvittaessa työhön kutsuttavien osuus työtunneista on noin 5 %. Tilanne on ollut hyvin vakaa pitkään eikä merkittäviä muutoksia ole tiedossa.

- *Työsuhdemuotona tarvittaessa töihin kutsuttavia tarvitaan ehdottomasti välttämättä jatkossakin. Ravintola-ala on hyvin työvoimavaltaista ja sairastuneen tilalle tarvitaan yleensä aina sijainen, jotta saataisiin asiakkaalle ruoka tarjoiltua, Takanen painottaa.*

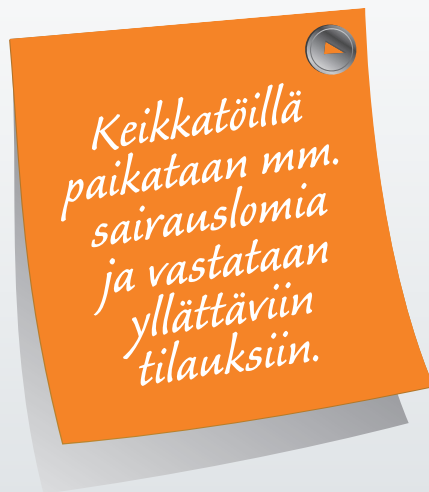
Toisaalta henkilöstökustannusten osuus on noin 37 % liikevaihdosta, joten yritys ei voi juurikaan pitää ylimääräistä työvoimaa toimipisteissä siltä varalta, että joku sairastuu. Lisäksi asiakastilaisuuksiin tarvitaan yleensä lisätyövoimaa.

- *Jos keikkatyöt kiellettäisiin toiminta vaikeutuisi merkittävästi. Käyttäisimme varmaankin enemmän vuokratyövoimaa, joka nostaisi kustannuksiamme, Takanen arvioi.*

Takanen arvioi että siinä tilanteessa osa ekstroista palkattaisiin osa-aikaisiksi pienillä tuntimäärillä kiertämään eri alueiden ravintoloissa. Tarvitsisimme jatkossakin siis aivan samanlaista työvoimaa eikä muutos olisi suuri itse ekstroille. Heiltä menisi itseasiassa mahdollisuus itse valita työvuoronsa ja ravintolat, joissa työskennellä. Työnantaja käyttäisi työskentelyaika- ja -paikkojen osalta direktiota.

Fazer Food Servicessä työntekijämäärät jakautuvat siten, että vakituisia koko- ja osa-aikaisia on 80 %, 3 % on määräaikaisia ja 17 % on ns. ekstroja eli tarvittaessa töihin kutsuttavia. Ekstrojen määrä on melko suuri suhteessa työtunteihin johtuen siitä, että osa saattaa käydä kerran vuodessa tekemässä yhden työvuoron esim. presidentin itsenäisyyspäiväjuhlassa tai vastaavassa suuressa asiakastilaisuudessa. Vakituista on 85 % kokoaikaisia ja 15 % osa-aikaisia.

Työntekijöitä on yhteensä 3800. Työsuhteen keskimääräinen pituus on 8 vuotta ja työntekijöiden keski-ikä on 42 vuotta. Työntekijöistä 82 % on naisia ja 18 % miehiä.



”Ihmisen pitää tykätä siitä työstä, jota tekee”

Heli Kyrönkarin plussat keikkatyölle ovat monipuolinen työkokemus ja lisäansiot.



Heli Kyrönkari, 47, työskentelee Helsinki-Vantaan lentokentällä turvatarkastaja-vartijana ja lisäksi hän tekee keikkahommaa järjestyksenvalvojana erilaisissa tapahtumissa.

– Teen varsinaisessa työssäni 10–12-tuntisia työpäiviä, joten vapaapäiviäkin kertyy. Silloin pystyn tekemään keikkatöitä.

Kyrönkari näkee keikkatöissä enemmän positiivisia kuin negatiivisia puolia.

– Pitkien työpäivien jälkeen 4-5 tunnin työpäivä on vaihtelua.

Keikkatöistä kertyy myös kokemusta erilaisista turvallisuuspuolen töistä.

– Kokemus on hyväksi tulevaisuutta ajatellen. Myöskään lisäansiot eivät ole koskaan pahitteeksi.

Lisäansiot menevät enimmäkseen Kyrönkarin koiraharrastukseen. Hänelle on kuusi koira, joiden kanssa hän kilpailee ja käy näyttelyissä.

Kyrönkari jäi vuonna 2000 työttömäksi laborantin töistä ja otti irtisanomispaketin, johon kuului myös koulutuspaketti.

– Ajattelin, että vartiointialalla voisi olla kivaa. Jokaisen joka tekee töitä, pitäisi tykätä siitä, mitä tekee.

Hän ehti olla vain kuukauden ilman töitä, kun koulututui jo vartija- ja turvatarkastajaksi.

– Ei näytä hyvältä CV:ssä, jos on pitkiä aikoja kotona. Työnantaja katsoo aina kuitenkin, mitä olet tehnyt.

Keikkatöitä Kyrönkari tekee muun muassa Baronan kautta. Hän käy netissä katsomassa avoimet vuorot ja varaa ne, jotka hänelle sopii. Baronalta myös soitetaan usein hänelle.

Kyrönkari kiittelee Baronan hyvää ilmapiiriä ja työntekijöitä.

- *On paljon esimiehestä kiinni, miten homma pysyy kasassa ja miten hän suhtautuu työntekijöihinsä.*

Kyrönkari pitää itseään onnekkaana, sillä hän on aina saanut helposti keikkahommia.

- *Menen aina omana itsenäni haastatteluihin ja olen rehellinen.*

5.

Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita tarvitaan

Osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita tarvitsevat sekä työntekijät että yritykset. Näiden työsuhdemuotojen käyttö on Suomessa kansainvälisesti verrattuna vähäistä. Osa-aikatyön käyttöä ei tule rajoittaa ja määräaikaisten työsuhteiden käyttöä tulisi päinvastoin nykyisestä helpottaa.

Myös vuokratyön käytölle on hyvät perusteet. Ilman vuokratyötä moni työ jäisi tekemättä. Siksi työehtosopimusten vuokratyön rajoittavia koskevia säännöksiä tulisi väljentää.



*Henkilöstön
vaihtelevat
elämäntilanteet
vaativat joustavia
työsuhte-
muotoja.*

6.

Monipuoliset työajat lisäävät työllisyyttä

Kaikki työsuhteet ovat arvokkaita ja kaikkia työsuhdemuotoja tarvitaan. On töitä, jotka työn luonteesta johtuen edellyttävät esimerkiksi määräaikaista tai osa-aikaista työsuhteita. On myös työntekijöitä, joiden henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen ne sopivat.

Useilla aloilla tuotteen tai palvelun kysyntä vaihtelee erittäin paljon vuodenajan, viikonpäivän ja vuorokauden mukaan. Mahdollisuus erilaisten työsuhdemuotojen käyttöön tulee turvata.

Lisäksi yrityksissä tarvitaan sijaisia mm. vuosilomien, vapaapäivien, opinto- ja vuorotteluvapaiden, perhevapaiden sekä sairauspoissaolojen takia. Pysyvässä työsuhteessa olevien oikeudet erilaisiin vapaisiin lisäävät muita kuin pysyviä työsuhteita.

Työntekijän oma elämäntilanne vaihtelee opiskelun, perheen, terveyden ja henkilökohtaisten syiden takia. Suhde työhön ja työn määrään vaihtelee elämäntilanteen mukaan.

Hyvin usein määräaikaaisessa tai osa-aikaaisessa työssä taikka keikkatyö- tai vuokratyösuhteessa työskennellään oman halun ja elämäntilanteen vuoksi. Osalle se on ensimmäinen vaihe pyrittäessä kokoaikaiseen pysyvään työsuhteeseen. Eri työsuhdemuotojen rajoittamiselle ei ole mitään kestäviä perusteita.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki

Puh. 09 420 20 ▪ www.ek.fi

Twitter: @Elinkeinoelama

Raportti internetissä:

www.ek.fi/julkaisut

Lisätietoja:

Asiantuntija

Mika Kärkkäinen

Puh. 09 4202 3369

040 1721 411

mika.karkkainen@ek.fi

Ulkoasu:

Arja Nyholm, Jumo Oy

Lokakuu 2015

