26.5.2016

Sosiaalialan Työnantajat ry

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

LAUSUNTO

KAA 5/2015 vp Nollasopimusten kieltäminen lailla

20.5.2016 lähetetty pyyntönne kirjallisen lausunnon antamiseksi 27.5.2016 pidettävään Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan istuntoon

Lausunto kansalaisaloitteeseen nollasopimusten kieltämiseksi lailla

Kiitämme lausuntopyynnöstä.

Nollasopimusten kieltäminen ja osa-aikaisten työsopimusten käytön rajoittaminen lailla vaikeuttaisivat merkittävästi työllistämismahdollisuuksia omalla toimialallamme eli yksityisellä sosiaalialalla ja paljon laajemminkin koko työelämässä. Vastustamme jyrkästi aloitteen mukaista lakiesitystä.

Työnantajan aloitteesta tehtävälle osa-aikatyösopimukselle ei saa asettaa perustellun syyn vaatimusta. Työnantajan liikkeenjohtovaltaa henkilöstöasioiden käytännön järjestelyissä ei tule kaventaa tarpeettomilla rajoituksilla. Ehdotettu lisärajoitus luo tulkinnallista epävarmuutta siitä, minkä milloinkin katsottaisiin olevan riittävän perusteltu töiden järjestelyyn liittyvä syy osa-aikaisen työsopimuksen käytölle. Työsopimuslaki asettaa jo nykymuodossaan työnantajalle velvoitteen tarjota lisätyötä työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uuden työntekijän palkkaamista, joten nykymuotoinen lainsäädäntö suojaa riittävästi nollasopimuksella työskentelevän työntekijän asemaa.

Yksityisissä sosiaalipalveluissa nollasopimuksia käytetään silloin, kun usein toistuvia sijaisuuksia tekevä vakisijainen halutaan sitouttaa työyhteisöön. Toistuvien lyhytkestoisten määräaikaisuuksien sijaan työntekijän kanssa sovitaan työsuhde työtilanteen mukaan vaihtelevalla työajalla. Usein tällöinkin pystytään sopimaan jostain minimityöajasta, jolloin kyse ei ole nollasopimuksesta, mutta aina se ei ole mahdollista.

Toinen tyypillinen tilanne nollasopimusten tai alle 18 viikkotunnin työsopimusten käyttöön sektorillamme koskee sellaisia töitä, joissa työn määrä ei ole etukäteen työnantajan määritettävissä. Tällaisia ovat muun muassa vammaisten henkilökohtaisen avustajan tehtävät, joissa avustettava itse määrittelee

avuntarpeensa tilanteen mukaan ja ostaa palveluntuottajalta vain tarvitsemansa määrän palveluja. Tällaisissa töissä on tyypillistä, että työn määrä vaihtelee jatkuvasti ja muutokset tapahtuvat välillä hyvin nopealla varoitusajalla. Lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pitkine yhteistoimintaneuvottelu- ja ilmoitusaikoineen eivät ole riittävän nopeita ja joustavia keinoja sopeuttaa työvoiman määrää tarjolla olevaa työmäärää vastaavaksi sellaisessa työssä, jossa tarjolla olevan työn määrä vaihtelee jatkuvasti.

Lainsäädäntöön perustuva vähimmäistyöaika johtaisi siihen, että esimerkiksi vakituisten työntekijöiden sijaisina työskentelevät työntekijät pitäisi palkata jatkossa vain kutakin sijaistarvetta vastaavaan lyhyeen määräaikaiseen työsuhteeseen. Tämä olisi työntekijän kannalta heikennys eikä parannus nykytilaan.

Toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin verrattuna nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän edut mm. sairausajalta ja arkipyhälyhennyksissä paranevat. Nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä on alallamme oikeutettu keskimääräiseen työaikaan perustuvaan sairausajan palkkaan, jota maksetaan työehtosopimuksen mukaisen sairausajan palkanmaksujakson ajan, olipa työntekijälle suunniteltu työvuoroja sairausloman ajalle tai ei. Nollasopimuksella työskentelevällä työntekijällä on myös oikeus arkipyhälyhennyskorvaukseen työsuhteen kestäessä vähintään kaksi viikkoa.

Edelleen nollasopimuksella työskentelevä työntekijä ansaitsee vuosilomaa niiltä kuukausilta, jolloin työaika on vähintään 35 tuntia. Työsuhteen pysyessä voimassa, hänellä on myös käytännössä mahdollisuus pitää vuosilomaa toisin kuin lyhyeen sijaistarpeeseen määräaikaisesti palkattavalla keikkatyöntekijällä. Nollasopimuksen oltua voimassa vuoden, työntekijä siirtyy korkeamman lomapalkka- tai lomakorvausprosentin piiriin kuin sellainen työntekijä, jonka työsopimus solmitaan aina vain lyhyeksi määräajaksi kerrallaan. Monet työsuhteeseen liittyvät etuisuudet siis paranevat työsuhteen kestäessä, jolloin työntekijälle on edullisempaa olla pysyvässä nollatyösuhteessa kuin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa.

Vähimmäistyöaikavaatimuksesta seuraisi työnantajalle velvollisuus vahvistaa työntekijän vähimmäistyöajan mukaiset työvuorot etukäteen työvuoroluettelossa. Aloitteessa esitetty 18 tunnin vähimmäistyöaika ja sen tuominen etukäteen tapahtuvan suunnitteluvelvoitteen piiriin ei vastaa siihen tarpeeseen, jossa nollasopimuksia käytetään. Työnantajalla ei ole välttämättä tarvetta työntekijälle, joka työskentelee säännöllisesti 18 tuntia viikossa, vaan tarve on nimenomaan työntekijälle, jonka työmäärä ainakin ajoittain jää työnantajasta riippumattomista syistä alle 18 viikkotunnin.

Emme pidä realistisena sitä, että kaikki nykyään nollasopimuksella työskentelevät työntekijät voisivat siirtyä sellaisiin osa-aikaisiin työsuhteisiin, joissa vähimmäistyöaika olisi 18 tuntia viikossa. Toteuttamistavastaan riippuen ehdotettu lakimuutos aiheuttaisi todennäköisesti tarpeen irtisanoa nykyisiä nollatyösopimuksia ja jatkossa tarpeen palkata sijaiset lyhyisiin määräaikaisiin keikkatyösuhteisiin, mikä olisi työntekijöiden kannalta epäedullinen muutos. Lisäksi on huomattava, että tälläkin hetkellä monet nollasopimuksella työskentelevät työntekijät tekevät työtä usean eri työnantajan palveluksessa. Vähimmäistyöaikaa koskeva lakimuutos kaventaisi tätä työskentelymahdollisuutta.

Kansalaisaloitteessa esitetään poikkeamismahdollisuutta 18 tunnin vähimmäistyöajasta työssä joka on ”satunnaista” sellaisten tekijöiden vuoksi, jotka eivät ole missään määrin ennakoitavissa. Tämäkään ei poista edellä kuvattua työajan suunnitteluun liittyvää ongelmaa. Satunnaisuuden käsite on tulkinnanvarainen ja monet nollatyösopimusten käyttötarpeen muodostavat tekijät (äkillinen sijaisuustarve tms.) ovat aina jossain määrin ennakoitavissa, mutta niiden ajankohtaa työnantajan on mahdotonta tietää etukäteen. Työn satunnaisuuteen liittyvän vaatimuksen asettaminen 18 tunnin viikkotyöajan alittamiselle johtaisi siis jälleen hankaliin rajanvetotilanteisiin esimerkiksi siinä, milloin sijaisuustarve on lain tarkoittamalla tavalla satunnaista ja milloin ei.

Nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän asema alallamme rinnastuu jo nyt osa-aikaisen työntekijän asemaan. Näkemyksemme mukaan nollasopimus on työsuhdeturvan osalta samanlainen kuin mikä tahansa osa-aikainen työsopimus. Tämä koskee niin työsuhteen päättämistilanteita kuin koeaikasäännöksiä. Edelleen työsopimuslaissa säädetty velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle koskee jo nykylainsäädännön mukaan myös nollasopimuksella työskentelevää työntekijää. Alallamme myös yleisesti noudatetaan käytäntöä, jossa nollasopimuksella työskentelevä työntekijä saa kieltäytyä hänelle tarjotuista työvuoroista. Näin ollen työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä ei ole sen laajempi kuin työnantajan velvollisuus tarjota työtä.

Jaamme työntekijöiden huolen siitä, että nykyinen työttömyysturvalaki kohtelee osin epäsuotuisasti niitä henkilöitä, jotka työskentelevät osa-aikatöissä vaihtelevalla viikkotyöajalla. Työsopimusten solmimisen vaikeuttamisen ja työllistämiskynnyksen nostamisen sijaan oikea ratkaisu ongelmaan olisi kuitenkin työttömyysturvalain muuttaminen nykyisiin työelämän ilmiöihin paremmin sopivaksi.

Annamme mielellämme asiaan liittyviä lisätietoja.

Tuomas Mänttäri

Toimitusjohtaja

Sosiaalialan työnantajat ry

tuomas.manttari@sosiaaliala.fi

Sosiaalialan Työnantajat ry on yksityisen sosiaalialan työnantajien etujärjestö, joka neuvottelee alan yleissitovat työehtosopimukset ja valvoo jäsentensä työmarkkina- ja elinkeinopoliittisia etuja. Yhdistys on Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitto. Sosiaalialan Työnantajat ry:ssä on 1 300 jäsentyönantajaa, joiden palveluksessa sosiaalialalla on 45.000 työntekijää. Liiton jäseninä olevat yritykset ja järjestöt tuottavat mm. erilaisia vanhuspalveluita, vammaispalveluita, päivähoitoa, lasten- ja nuortenpalveluita sekä päihdepalveluita.