2.3.2018 **Lausunto**

Tiitta Suomalainen
Pääluottamusmies
Med Group Oy

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Med Group Oy nykytila

Lausuntoni tueksi tein kyselyn edustettavilleni, joita on yli 200 työntekijää valtakunnallisesti. Kyselyssä kysyin kokemuksia 0-sopimuksen vaikutuksesta työntekijän arkeen. Vastauksia tuli muutamassa tunnissa yli kaksikymmentä.

Med Group Oy -konsernilla (Med Group oy ja City Work sote -palvelut tuottavat palveluita Onni Hoiva-nimellä) on käytössä vain vaihtelevaa työaikaa noudattavia sopimuksia. Suurimmalla osalla tuntiminimi on nolla, osalla esimerkiksi 5-23h/3vko.

Yrityksessä on myös työntekijöitä, joilla on molempien yritysten työsopimus ja näissä eri määritteet työtunneista. Työntekijät tekevät henkilökohtaisen avustajan työtä eri lähtökohdista. Osa työntekijöistä tekee töitä opintojen ohella tai lisätyönä. Osa tekee henkilökohtaisen avustajan työtä päätyönään ja tulonlähteenä.

Kyselyni vastauksista käy selkeästi ilmi, että osalle työntekijöistä nollasopimukset ovat joustava ratkaisu, joka toimii hyvin sen hetkisessä elämäntilanteessa. Työntekijöille, jotka työskentelevät päätyönään henkilökohtaisena avustajana, on sopimusmallissa suuria haasteita. Suurimmassa osassa vastauksia oli mainittu turvattomuus ja tunne arvottomuudesta.

2.3.2018 **Lausunto**

Tiitta Suomalainen
Pääluottamusmies
Med Group Oy

Vastausten mukaan työntekijät kokevat, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa työnsuunnitteluun ja useat kokevat juoksevansa työn perässä. Tämä ongelma johtunee muun muassa työntekijöiden suuresta määrästä yrityksessä ja lakisääteisen lisätyön tarjoamisen velvoitteen laiminlyönnistä. Moni myös kertoi oman aktiivisuuden auttavan tuntien pyytämisessä.

Jos sopimusten tekoa säänneltäisiin, olisi tilanne toinen. Työntekijäreservin kasvattaminen holtittomasti voidaan saada kuriin sääntelyllä. 0-sopimus vaikuttaa myös sairauslomien maksuun. Tällä hetkellä maksetaan sairausajan palkkaa vahvistetun työvuoroluettelon loppuun, seuraavaa työvuoroluetteloa ei sairauslomalla olevalle usein vahvisteta.

Haasteet sopimusalalla

Vaihtelevaa työaikaa noudattavien sopimusten käyttäjissä on myös eroja. Toimimme ostopalveluna, jossa pääasiallinen palvelun ostaja on kunta. Meihin siis vaikuttaa suoraan kuntien tapa ja periaatteet henkilökohtaisen avun järjestämisessä ja ostamisessa sekä palvelusetelin käytössä, nämä eroavat kunnittain toisistaan huomattavasti. Toisissa kunnissa avustustunnit ostetaan yritykseltä kertaostoina, mikä vaikuttaa suoraan työntekijöihin. Tilaukset yritykseen saattavat tulla yksittäisinä, jolloin yritys näkee mahdottomana tarjota kiinteitä tunteja työntekijöille. Tarvittaessa töihin kutsuttavaa henkilöstöä on pidettävä palkkalistoilla, jotta nämä tilaukset pystytään toteuttamaan. Joissain kunnissa tehdään tilauksia myös vaatimuksella, että työ on aloitettava kahdeksan tunnin sisällä tilauksesta. Haasteita tuottavat myös kuntien tekemät ohjeistukset palveluseteleiden käyttäjille.

Samalla alallamme vaikuttaa vahvasti vammaisten itsemääräämisoikeus. Keikan voi peruuttaa tällä nojalla milloin vain. Avustettava voi peruuttaa tilauksen 24h ennen työn alkamista, eikä kunnan tällöin tarvitse korvata tilausta yritykselle. Tämä on alamme suuri haaste ja luo myös suurta eriarvoisuutta työntekijöiden asemaan kuntien välillä. Alueelliset erot vastauksissa kyselyyni olivat myös erittäin selkeitä.

2.3.2018

Lausunto

Tiitta Suomalainen
Pääluottamusmies
Med Group Oy

Lain vaikutus Med Group Oy:ssä

Sääntelyä tarvitaan ja työsopimukseen kirjattavat minimitunnit ovat työntekijöiden näkökulmasta avain myös kokemukseen arvostuksesta, helpotus työelämän ja vapaa-ajan suunnitteluun sekä toimeentulon varmuuteen. Yritykset perustelevat 0-tuntisopimuksia jo nyt vedoten kunnalliseen päätöksen tekoon henkilökohtaisen avun järjestämisestä. Samalla uuden lain tuoma velvoite selvityksenannoista voi merkitä ammattialallemme työllistymisen houkuttavuuden vähenemistä alan arvaamattomuuden selittämisen pakolla. Tällöin jo rekrytointitilanteissa kävisi selväksi, ettei työtä mahdollisesti ole tarjolla säännöllisesti.

Lain kiertämisen perusteluksi voi vaihtelevan työajan selvityksiin muodostua kuntien päätöksenteko. Selvitys työajan vaihtelevuudesta saattaa tarkoittaa yrityksessä, että työntekijä saa selvityksiä työajan vaihtelevuudesta työnantajalta ilman ainuttakaan tarjottua työtuntia. Tulevalla lainsäädännöllä tilanteemme muuttuu tuskin lainkaan tai korkeintaan erittäin vähäisesti. Nykyiselläkään lainsäädännöllä ei saisi käyttää 0-sopimuksia ilman todellista tarvetta. Työntekijöiden tehdessä täysiä työtunteja ei tällaista tarvetta voi olla. Yritykset näkevät alan riskit suurina ja pyrkivät pärjäämään kuntien kilpailutuksissa laskemalla palvelun hintaa mahdollisimman alas. Matalaan tuotantohintaan päästään työsopimuskikkailulla ja toimimalla lain raja-alueilla.

Mahdollinen muutos voi olla, että yritykset kirjaavat sopimuksiin jatkossa minimitunnit esimerkiksi 10h/jakso. Työntekijän näkökulmasta tällainen työsopimus ei tilannetta kohenna. Sopimukseen kirjattujen minimien jälkeen työntekijä tekisi lisätyötä tarjottavien tuntien mukaan. Täyttä työaikaa tai edes 50% työaikaa tekeville tällainen muutos ei luo minkäänlaista lisäturvaa. Tämä siis kumoaa koko lain ajatellun vaikuttavuuden.

Sairausajan palkanmaksun todelliseksi parantamiseksi olisi uudessa laissa hyvä soveltaa 12 viikon tarkastelujaksoa myös sairausajan palkassa. Tällöin palkka todennäköisemmin maksettaisiin koko sairausajan ajalta.

2.3.2018

Lausunto

Tiitta Suomalainen
Pääluottamusmies
Med Group Oy

Työttömyyspäivärahan suhtautuminen 0- tuntisopimuksiin järkevämmin helpottaisi monen arkea. Vastauksista käy ilmi, että useammin on kysymys muista sosiaaliturvan muodoista kuin työttömyyspäivärahasta. Sosiaaliturvan muodoista lienee käytetympiä asumis- tai opintotuki, joiden yhteensovittaminen epäsäännöllisen työajan kanssa olisi tärkeää, mutta ei nyt edes käsittelyssä. Useat vaihtelevaa työaikaa tekevät työntekijät elävät osittain sosiaaliturvan varassa, joko jatkuvasti tai kausittain.

Vaihtelevan työajan sopimuksien rajoittamiseksi haetaan ratkaisuja myös työehtosopimus neuvottelupöydissä. Syy asian viemiseen työehtosopimuspöytään on yksinkertainen, valmistelussa oleva lainsäädäntö ei ole riittävä.

Työehtosopimuksilla ja laeilla näitä voidaan säädellä, mutta myös valvontaan tulisi panostaa. Tällä hetkellä yritys voi olla valvonnan alla ja jatkaa väärinkäytöksiä erittäin pitkään. Vaihtelevan työajan sopimuksia käyttävissä yrityksissä työntekijät eivät uskalla puolustaa oikeuksiaan. Työantaja voi käyttäytyä väärin pitkään ja väärinkäytökset eivät välttämättä koskaan tule esiin työntekijöiden pelätessä toimeentulonsa puolesta. Työntekijöiden vastauksista löytyi selkeästi pelkoa työntekijän ja työnantajan huonojen henkilökemioiden vaikutuksesta tarjottuihin tunteihin. Vastauksista löytyi myös kokemuksia, joissa tunnit olivat vähentyneet työntekijän puolustaessa oikeuksiaan.