Lausunto HE 188/2017 vp

28.2.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Johdanto

Med Group Oy:n lausunto 1.3.2018 pidettävään Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan istuntoon liittyen hallituksen esitykseen HE 188/2017 vp vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Nykytilan kuvausta

Med Group toimii sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla useissa erilaisissa palveluissa. Suurin liiketoimintayksikkö on kotiin tuotettavat hoivapalvelut, joka työllistää noin 3000 työntekijää. Yksikön työntekijät työskentelevät pääosin henkilökohtaisina avustajina pitkäaikaissairaille, kehitysvammaisille ja vammaisille, jotka tarvitsevat tukea ja apua esimerkiksi päivittäisissä askareissa pärjäämisessä. Lisäksi avustajapalveluissamme tuotetaan mm. lapsiperheiden kotipalvelua sekä omaishoidon lakisääteisten vapaapäivien sijaistamista asiakkaiden kotiin.

Med Group on suurin henkilökohtaista apua tuottava yritys Suomessa. Alalla työskentelee paljon esimerkiksi alanvaihtajia, opiskelijoita ja eläkeläisiä. Henkilökohtaisen avustajan työhön ei ole Suomessa koulutusvaatimusta ja alalla työskenteleekin myös työntekijöitä, joilla ei ole mitään ammatillista koulusta. Ala työllistää lisäksi ihmisiä, joilla voi muutoin olla haasteellisempaa työllistyä työmarkkinoille eli työ voi toimia matalan kynnyksen työpaikkana esimerkiksi pitkäaikaistyöttömälle työmarkkinoille palaamisessa. Henkilökohtaisia avustajia työllistävät ns. työnantajamallilla myös apua tarvitsevat henkilöt itse. Tähän työnantajamalliin verrattuna yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä on kuitenkin parempi työsuhdeturva sekä työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvä tuki työnantajaltaan kuin suoraan avustettavalle työskentelevillä työntekijöillä. Lisäksi taustalla oleva yritys huolehtii esimerkiksi sijaisjärjestelyistä, mikäli työntekijä on sairaana. Edellä mainittujen tekijöiden valossa voidaan Med Groupin arvioida olevan tärkeä työllistäjä toimialalla ja tietyillä työmarkkinoilla.

Vaihtelevan työajan työsopimukset ovat käytössä lausuntoa antavan työnantajan kotiin tuotettavien hoivapalveluiden toimialalla henkilökohtaisen avun palveluissa, jossa työn määrä ei ole etukäteen työnantajan määritettävissä, vaan työn määrä riippuu palvelun tilaajasta sekä palvelun saajasta. Henkilökohtaisen avun palvelussa kunta eli tilaaja määrittää asiakkaan palvelutuotteen sekä avun tarpeen ja tuen määrän. Asiakas itse yleensä määrittelee sen, miten hän haluaa palvelutuntien sijoittuvan. Asiakkaiden tarpeet ja tilanteet ovat usein luonteeltaan nopeasti vaihtelevia ja ennakoimattomia. Asiakas voi tilata palvelua lyhyellä varoitusajalla, koska palvelun tarkoitus on mahdollistaa itsenäinen elämä. Asiakkailla on usein myös valinnanvapaus palveluntuottajaan palvelusetelin myötä, ja asiakkaat voivatkin tilata palvelua useilta eri tuottajilta tarpeidensa mukaan. Työvoiman sopeuttamisen keinona tällä toimialalla vaihtelevan työajan sopimukset ovat ainoa vaihtoehto.

Työn määrän vaihtelu tällä toimialla syntyy tarpeiden satunnaisuuden ja muutosten lisäksi myös vammaisen itsemääräämisoikeuden kunnioittamisesta, jolloin asiakkaalla on oikeus vaikuttaa tuntien sijoittumisen lisäksi myös häntä avustavan työntekijän valintaan. Työn määrä vaihtelee siis huolellisesta ja suunnitelmallisesta työvuorosuunnittelusta riippumatta.

Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevillä työntekijöillä on oikeus kieltäytyä hänelle tarjotuista työvuoroista työsuhdeturvan vaarantumatta. Työntekijöiden näkökulmasta vaihtelevan työajan työsopimus helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Syksyllä 2017 toteutetussa henkilöstötutkimuksessa korostui positiivisina asioina työn ja työvuorosuunnittelun joustavuus. 76 % henkilökohtaisen avun työntekijöistä totesi työnantajansa tarjoavan joustavat ratkaisut työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen hyvin tai erittäin hyvin.

Työntekijät arvostavat joustavuutta ja vapautta myös siitä syystä, että voivat tehdä työtä omaan elämäntilanteeseensa sopien opiskelun, muiden töiden, harrastusten tai matkustelun lomassa. Toisaalta työntekijäryhmänä eläkeläisille vaihtelevan työajan työsopimus antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se omaan elämäntilanteeseen sopii. Tällaiset työntekijät kokevat vähimmäistyöajan ja siihen liittyvän työskentelyvelvoitteen rajoittavana.

Vaihtelevan työajan työsopimuksia ei ole solmittu työsuhdeturvan tai muiden työsopimuslaissa määrättyjen velvoitteiden välttämiseksi, vaan siitä syystä, että työn määrä aidosti vaihtelee. Vaihtelevan työajan työsopimusta ei käytännössä nykyäänkään lopeteta vaikka työvoiman tarpeessa tapahtuisi hetkellinen muutos. Työsuhde ja lisätyön tarjoamisvelvollisuus on edelleen voimassa ja lisätyötä tarjotaan aina työsuhteessa oleville työntekijöille. Satunnaisemmin työskenteleville työntekijöille edullisempi vaihtoehto on pitkä, yhtenäinen työsuhde kuin useampi määräaikainen työsuhde, mikä on monen työnantajan vaihtoehto tämän tyyppisissä tilanteissa.

Vaihtelevalla työsopimuksella työskenteleville työntekijöille maksetaan lausuntoa antavan työnantajan toimesta myös sairausloma-ajan palkka, irtisanomisajan palkka kuten myös arkipyhäkorvaukset. Vaihtelevan työajan työsopimuksen työntekijöitä kohdellaan jo nyt tasavertaisesti suhteessa muihin osa-aikatyöntekijöihin. Heillä on esimerkiksi oikeus samaan työterveyshuollon palveluun kuin kiinteän työajan työntekijöilläkin. Nykymuotoinen lainsäädäntö suojaa vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevän työntekijän asemaa.

Vaikutusten arviointia

Esitettyjen muutosten ongelmat liittyvät tulkinnanvaraisiin määritelmiin siitä, mitkä ovat riittävät perustelut sille, mikä on tilanne, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti. Henkilökohtaisen avun kotiin tuotettavan palvelun osalta ei ole realistista, että nykyään kaikki vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevät työntekijät voisivat siirtyä työsuhteisiin, joissa on vähimmäistyöaika. Vaikka työvoiman tarve kokonaisuudessaan ja pitkällä aikavälillä voi näyttäytyä verrattain pysyvänä, asiakaskohtainen, jaksottainen ja alueellinen vaihtelu on suurta, jolloin yksittäisen työntekijän kohdalla vaihtelevaa työaikaa pitäisi pystyä soveltamaan, jotta säilytetään sama työllistämisvaikutus sekä toisaalta palvelun laatu ja asiakkaan itsemääräämisoikeus.

Tämänkaltainen sääntely aiheuttaisi työnantajalle lisääntyviä kustannuksia hallinnollisen työn lisääntymisen muodossa. Hallinnollinen työ lisääntyisi sekä selvitys- että neuvotteluvelvoitteiden takia että työvuorosuunnittelun jäykentymisen takia. Lisäksi työnantajan selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta, on käytännössä tällä toimialalla mahdoton, koska työnantaja ei voi vaikuttaa työvoimatarpeeseen ja sen muutoksiin, vaan valta on asiakkaalla. Sääntely aiheuttaisi myös sen, että esimerkiksi työttömyysturvan suojaosuudella lisäansiota ja työkokemusta kerryttävien työttömien työllistäminen vaikeutuisi.

Vähimmäistyöaika nostaisi toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin työllistämisen kynnystä. Riski siitä, että työntekijälle maksetaan tekemättömästä työstä kasvaa eli työnantajan ylimääräiset kustannukset nousevat. Nämä kaikki seikat vähentäisivät työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia

työllistää työntekijöitä pitkiin työsuhteisiin. Työllisyysvaikutukset olisivat tällä sääntelyllä negatiiviset.

Kuten aiemmin todettu, jo nyt vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevä työntekijä on tasavertaisessa asemassa sairausloma-ajan palkan, työterveyshuollon ja muiden työsuhteeseen liittyvien ehtojen tai etujen osalta.

Työttömyysturvalain osalta esitettyjen muutosten osalta työntekijöiden asemaan toimintamalli toisi selkeyttä myös työnantajan kannalta.

Muutosehdotukset hallituksen esitykseen

Koska toimialojen välillä vaihtelevan työajan työsopimusten käyttö, perusteet ja käytännöt niihin liittyen vaihtelevat, tulisi vähimmäistyöaikaan liittyvä sääntely toteuttaa lähtökohtaisesti toimialakohtaisesti työehtosopimusten ja paikallisen sopimusten puitteissa lainsäädännön sijaan. Henkilökohtaisen avustamisen palvelun toimiala, jossa työn määrä vaihtelee työnantajasta riippumatta, tulisi rajata sääntelyä ulkopuolelle vähimmäistyöajan osalta.

Myös työnantajalle esitetyt lisääntyvät hallinnolliset velvollisuudet, kuten kirjallisten perusteluiden, millä tavoin työsopimuksessa sovittu työaikaehto vastaa työvoiman tarvetta, esittäminen tulisi minimoida tai rajata lainsäädännöstä pois. Selontekovelvoitteet tuovat ylimääräistä hallinnollista taakkaa, eivätkä edistä aitoa vuorovaikutusta ja neuvottelua taikka työnantajan työllistämismahdollisuuksia.

Yhteystiedot

Med Group Oy
Katariina Lindholm
HR-johtaja
katariina.lindholm@medgroup.fi