



Svar på Socialdemokratiska fullmäktigegruppens och 10 andra ledamöters motion om bättre personalpolitik i Vanda: Så kallade nollavtal och ofrivilligt deltidarbete bör fås under kontroll i stadens koncernbolag

VD/3409/00.02.00.03/2018

RV/K-ML/NJ/KW/AP

Socialdemokratiska fullmäktigegruppen och 10 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

"Vanda stad ska sörja för en god personalpolitik för de egna anställda och anställda vid stadens koncernbolag samt skapa trygga och sunda anställningsförhållanden där de anställda mår bra. Därför vill vi att man förbjuder nollavtal och förbättrar deltidсанställdas ställning inom Vanda stad och i de koncernbolag som staden äger till 100 %.

Motiveringar:

Nollavtalen är deltidarbetsavtal som inte fyller kriterierna för rimliga arbetsvillkor. Nollavtalen tjänar inte heller Vanda stads intressen eller goda personalpolitiska mål.

I ett nollavtal har man kommit överens om att arbetstiden varierar från noll till 40 timmar i veckan. Ett nollavtal kan gälla från år till år. Anställningsförhållandet ändras inte till heltid, även om den anställda i praktiken arbetar heldag.

Deltidsarbetet ökar ständigt i Finland. I synnerhet andelen deltidarbete bland kvinnor ökar och kvinnorna är också ofta anställda på viss tid. (Statistikcentralen 2018). Med ofrivilligt deltidarbete avses en situation där den anställda hellre skulle arbeta på heltid.

Nollavtal och ofrivilliga deltidсанställningar gör det svårt för de anställda att spara sina inkomster vilket gör framtiden oförutsägbart. Utöver den utkomst som kommer från arbetet måste anställda med dessa avtal ofta också ansöka om olika bidrag, eftersom förvärvsinkomsten inte räcker till levnadskostnaderna. Rimliga arbetsvillkor och bättre personalpolitik i Vanda!

Enligt kommunallagen fattar fullmäktige beslut om stadens principer för ägarstyrningen, personalpolitiken och befäster stadens koncernstrategi. I Vanda stads koncernstrategi konstateras att Vanda stads personalpolitik och personalförmåner följs till tillämpliga delar även i alla dess dottersamfund.

Vi som undertecknat motionen vill arbeta för rimliga arbetsvillkor och en god personalpolitik i Vanda. Vi anser att rimliga arbetsvillkor hör till en god personalpolitik. Ett heltidsjobb utan avbrott tjänar både arbetstagaren och arbetsgivaren och förbinder de anställda i högre grad till stadens strategiska mål.

Vi föreslår att principer för en god personalpolitik skrivs in i Vanda stads koncernstrategi och -anvisningar, och att man i de koncernbolag som Vanda stad äger till 100 % förbjuder nollavtal samt skapar möjligheter för anställda på deltid att få heltidsjobb om de så önskar."

Stadsfullmäktige 9.4.2018 § 26

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Personalcentralen konstaterar i sitt svar följande:



I lagen bestäms inte vad som avses med nollavtal. Mest allmänt avses med nollavtal ett sådant arbetsavtal, där man kommit överens om att arbetstiden varierar, till exempel mellan noll och 40 timmar. Vanligtvis är nollavtalet förknippat med att arbetsgivaren har rätt men är inte skyldig att erbjuda mer arbete än det minimiantal timmar som överenskommits i avtalet. Ett nollavtal kan gälla tillsvidare eller för en viss tid.

Nollavtal används vanligtvis därför att behovet av arbetskraft varierar, dvs. bland annat för att jämna ut arbetsanshopningar och lösa akuta vikariebehov. Efterfrågan på tjänster varierar enligt period och säsong samt enligt olika veckodagar och tider på dygnet. Genom avtal om varierande arbetstid kan arbetsgivaren ha kontroll över användningen av arbetskraft och placera sina personalresurser så att de inriktas på de tider, då behovet av arbetskraft är som störst. För att kunna organisera verksamheten på ett effektivt och ekonomiskt sätt krävs att arbetskraft kan anställas endast för de tidpunkter, då arbetsgivaren har behov av arbetskraft.

Arbetsavtalslagen gör det möjligt att både komma överens om deltidarbete och om en varierande arbetstid, dvs. en situation där man kommer överens om att antalet veckoarbetstimmar varierar, till exempel mellan 0 timmar och full arbetstid enligt kollektivavtalet. Arbetsavtalslagen ålägger dock samtidigt också arbetsgivaren med skyldigheter i anslutning till utförandet av deltidarbete. *I arbetsavtalslagen bestäms att om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda dessa arbeten före en ny arbetstagare anställs.*

Enligt arbetsavtalslagen får det på motsvarande sätt i anställningsförhållanden på deltid inte enbart på grund av arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Om deltidarbete utförs utgående från ett nollavtal, gäller för deltidarbete som utförs utgående från nollavtal samma ovan konstaterade arbetsgivarskyldigheter som för alla andra arbetstagare på deltid.

Ny lagstiftning för så kallade nollavtal har trätt i kraft 1.6.2018. Ändringarna gäller arbetsavtal där man kommit överens om varierande arbetstid (till exempel 0–40 eller 10–30 timmar/vecka) i stället för fast arbetstid, samt arbetsavtal där man vid behov kallas i arbete. I fortsättningen kallas dessa arbetsavtal för avtal med varierande arbetstid. Bestämmelserna omfattas inte av arrangemang med genomsnittlig eller flexibel arbetstid.

Det får inte avtalas om varierande arbetstid på arbetsgivarens initiativ om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft. I arbetsavtal som ingåtts på arbetsgivarens initiativ ska arbetstidsvillkoret vara fast, om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft. Om det avtalas om varierande arbetstid på arbetstagarens initiativ sätts inga begränsningar för användningen av arbetstiden.

Av denna anledning har personalcentralen gett anvisningar till koncernbolagen bland annat enligt följande:

”När ett arbetsavtal ingås ska följande beaktas:

- Det får inte avtalas om varierande arbetstid på arbetsgivarens initiativ om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft.



- Nedre gränsen för varierande arbetstidsvillkor får inte avtalas att vara lägre än det faktiska arbetskraftsbehovet. Om arbetskraftsbehovet varierar mellan 20 och 30 timmar, går det inte att avtala om ett 0–30 timmars arbetsavtal.
- Om det på initiativ av arbetstagaren avtalas om varierande arbetstid ska arbetsgivaren ge en skriftlig redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. I arbetsavtalsblanketten bör tilläggas en punkt där denna redogörelse kan skrivas in.
- Samtycke till mertidsarbete kan inte skrivas in i arbetsavtalen om varierande arbetstid. I dessa avtal kan man låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast utifrån det samtycke som arbetstagaren gett för varje gång eller för en kort tidsperiod.
- De ändrade lagarna har trätt i kraft från och med 1.6.2018. När det gäller avtal om varierande arbetstid som redan funnits då, ska arbetsgivaren senast före 1.12.2018 ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren.
- Om det villkor om varierande arbetstid som avtalats före lagen trätt i kraft inte uppfyller de lagenliga kraven, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret till att motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft inom sex månader efter att lagen trätt i kraft.”

Staden använder inte s.k. nollavtal, eftersom s.k. korttidsjobbare anställs via Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Dessutom är det väldigt ovanligt med deltidarbete på arbetsgivarens initiativ. Däremot existerar det på begäran av arbetstagaren. Vi begärde en utredning om deltidarbete och s.k. nollavtal av koncernbolagen.

Den 30 april 2018 hade A-Tulkkaus Oy 374 tolkar och översättare i sin tjänst (utöver detta 74 företagare). Av dessa tolkar jobbar 162 st. för bolaget med så kallad öppen kalender. Detta betyder att de har gett all sin arbetstid till bolagets förfogande. Tolkarna har dock möjlighet att också använda andra arbetsgivare och de kan stänga sin kalender enligt eget behov. Bolaget har kommit överens om tim- och kostnadsersättningar med tolkarna och översättarna. Bolaget sköter alla arbetsgivarskyldigheter för tolkarnas och översättarnas del. Antalet tolkar och översättare varierar från vecka till vecka, eftersom det hela tiden tas in nya tolkar för utbildning och gamla tolkar flyttar över till konkurrenten eller till andra uppgifter. En stor del av tolkarna utför tolkarbete vid sidan av annat arbete.

I den egna praxisen följer bolaget de verksamhetsmodeller som används allmänt inom branschen. Detta betyder att bolaget, precis som konkurrenterna, erbjuder tolkarna arbete via kalendrar. En tolk kan tacka nej till att ta emot ett arbete. Arbetsmängden varierar beroende på språk och tiden på året. En kunds behov av tolkar på olika språk beror på varifrån deras klienter kommer just vid det tillfälle då tolkningen behövs. Behovet av tolkning kan bli aktuellt, t.ex. med mycket kort varsel vid jouruppdrag, samt på regelbunden basis och med en längre planeringsperiod vid uppdrag med tidsbokning som man vet om på förhand. Kunden har rätt att före kl. 12.00 föregående dag avbeställa en tolkning som redan reserverats.

Vantti Oy hade 31.3.2018 totalt 968 personer anställda.

Nollavtal, dvs. avtal där man vid behov kallas i arbete, har Vantti inom följande verksamheter:

- måltidsservicens hotell 10 st., av vilka 8 st. själva valt att ha ett deltidsavtal
- social- och hälsovårdens institutioner hos sanitetsservicen 5 st., av vilka 3 st. själva valt att ha ett deltidsavtal
- bevakningen inom fastighetsservicen 13 st., av vilka 9 st. själva valt att ha ett deltidsavtal



- det sammanlagda antalet personer som vid behov kan kallas i arbete är 28 st. -> 2,9% av det totala antalet anställda, av vilka 20 personer (2,1%) av eget val och 8 personer (0,8%) av det totala antalet av orsaker som beror på arbetsgivaren

Vantti använder timavtal enligt följande:

- inom måltidsservicen för att jämna ut arbetsanhopningar: t.ex. vikarier vid sjukledigheter och stora tillställningar vid hotell, där det kan serveras 2 000 matportioner under ett veckoslut
- inom fastighetsservicens bevakning förutsätter lagen om privata säkerhetstjänster att bevakning finns på plats under hela den tid som uppdragsavtalet gäller -> för överraskande kundbeställningar med kort varsel och för vikarier vid plötslig sjukfrånvaro, då de "ambulerande" inom den egna personalen inte räcker till
- inom sanitetsservicen för att jämna ut arbetsanhopningar (då de egna vikarierna inte räcker till) och därför att flyttningar inom fastigheten gör att varken kunderna eller Vantti vet hur mycket städning det behövs i fastigheten efter flytten, dvs. för att på kort varsel fylla kundens behov av städning

Vid Vantti arbetar 121 personer deltid, dvs. 12,5% av det totala antalet personer. Deltidsarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren utförs av 6 personer vid sanitetsservicen och 15 personer vid måltidsservicen, dvs. sammanlagt 21 personer, 2,2% av det totala antalet personer vid Vantti.

Orsakerna som beror på arbetsgivaren hänför sig till att det enligt arbetsdimensioneringen inte finns heltidsjobb och att arbetet inte kan kombineras med arbete som utförs vid något annat verksamhetsställe, eftersom arbetsuppgifterna är förknippade med sådana arbeten som är starkt bundna till klockslag (t.ex. städningen av matsalen efter daghemsmåltider eller mellanmålet, inom måltidsservicen framläggningen av maten just före serveringen inleds och undanstädande av den framlagda maten från serveringslinjen samt diskning genast efter serveringen) och tidtabellen är med en halv timmes noggrannhet den samma t.ex. vid alla daghem och alla skolbespisningar som fungerar med servicekök.

Om Vantti skulle ändra de nuvarande deltidsavtal som beror på arbetsgivaren till heltidsavtal som gäller tillsvidare, skulle tilläggskostnaden per år uppgå till nästan 29 personer x 12 mån. x 3000 euro/pers./mån.= 1 044 000 euro, av vilket hälften skulle utgöra en tilläggskostnad (=om man bedömer att de 29 nu gör nästan hälften av heltidsarbetet), dvs. omkring en halv miljon i tilläggskostnader per år. Och arbetsgivaren skulle egentligen inte ha behov av arbetet. I det stora hela är Vanttis verksamhetsområde ett sådant, där konkurrenterna i mycket stor utsträckning använder s.k. icketypiska arbetstidsformer.

Allmänt kan konstateras att arbetsavtalen och tidsformerna med avseende på arbetsgivaren måste väljas ur ett ekonomiskt och produktionsmässigt perspektiv, så att konkurrenskraften bibehålls. För stadens och koncernens del har man gjort på det viset. Det finns ingen orsak att revidera koncerndirektiven, men vad gäller betoningarna på god personalledning har hela koncernen redan nu inbegripits i stadens strategi och detta måste fortsätta enligt behov.

Stadsstyrelsen 13.8.2018 § 10

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge socialdemokratiska fullmäktigegruppen och 10 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med personalcentralens förslag ovan, och att
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

**Beslut:**

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att bordlägga ärendet till följande sammanträde.

Stadsstyrelsen 27.8.2018 § 8**Stadsdirektörens förslag:**

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) socialdemokratiska fullmäktigegruppen och 10 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med personalcentralens förslag ovan, och att
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Behandling:

Stadsdirektören kompletterade motionssvaret enligt följande:

"Ny lagstiftning för så kallade nollavtal har trätt i kraft 1.6.2018. Ändringarna gäller arbetsavtal där man kommit överens om varierande arbetstid (till exempel 0–40 eller 10–30 timmar/vecka) i stället för fast arbetstid, samt arbetsavtal där man vid behov kallas i arbete. I fortsättningen kallas dessa arbetsavtal för avtal med varierande arbetstid. Bestämmelserna omfattas inte av arrangemang med genomsnittlig eller flexibel arbetstid.

Det får inte avtalas om varierande arbetstid på arbetsgivarens initiativ om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft. I arbetsavtal som ingåtts på arbetsgivarens initiativ ska arbetstidsvillkoret vara fast, om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft. Om det avtalas om varierande arbetstid på arbetstagarans initiativ sätts inga begränsningar för användningen av arbetstiden.

Av denna anledning har personalcentralen gett anvisningar till koncernbolagen bland annat enligt följande:

"När ett arbetsavtal ingås ska följande beaktas:

- Det får inte avtalas om varierande arbetstid på arbetsgivarens initiativ om arbetsgivaren har behov av fast arbetskraft.
- Nedre gränsen för varierande arbetstidsvillkor får inte avtalas att vara lägre än det faktiska arbetskraftsbehovet. Om arbetskraftsbehovet varierar mellan 20 och 30 timmar, går det inte att avtala om ett 0–30 timmars arbetsavtal.
- Om det på initiativ av arbetstagaren avtalas om varierande arbetstid ska arbetsgivaren ge en skriftlig redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. I arbetsavtalsblanketten bör tilläggas en punkt där denna redogörelse kan skrivas in.
- Samtycke till mertidsarbete kan inte skrivas in i arbetsavtalen om varierande arbetstid. I dessa avtal kan man låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast utifrån det samtycke som arbetstagaren gett för varje gång eller för en kort tidsperiod.
- De ändrade lagarna har trätt i kraft från och med 1.6.2018. När det gäller avtal om varierande arbetstid som redan funnits då, ska arbetsgivaren senast före 1.12.2018 ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren.
- Om det villkor om varierande arbetstid som avtalats före lagen trätt i kraft inte uppfyller de lagenliga kraven, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret till att motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft inom sex månader efter att lagen trätt i kraft."



Under behandlingen av ärendet föreslog stadsstyrelsen I vice ordförande Sade Tahvanainen understödd av ledamoten Pirkko Kotila att motionssvarets sista stycke ersätts med följande:

"Vanda stad beslutar att staden och koncernbolagen inte använder så kallade nollavtal i sin verksamhet. Vidare eftersträvar man att erbjuda personer i ofrivilliga deltidsanställningar anställning på heltid".

Ordförande konstaterade att man måste hålla omröstning om saken och föreslog följande omröstningsförfarande: de som understöder stadsdirektörens förslag röstar ja, medan de som understöder I vice ordförande Tahvanainens förslag röstar nej. Omröstningsförslaget godkändes.

Vid omröstningen gavs 8 ja-röster (Hakulinen, Juurikkala, Kaira, Kuusela, Multala, Niikko, Orpana, Rokkanen) och 4 nej-röster (Abdi, Kotila, Puoskari, Tahvanainen). Ordföranden konstaterade att ändringsförslaget blivit förkastat.

Beslut:

Det kompletterade förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 24.9.2018 § 7

Stadsstyrelsens förslag:

Fullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Behandling:

Ledamoten Faysal Abdi föreslog understödd av ledamoten Sade Tahvanainen och vänsterförbundets fullmäktige-grupp att ärendet återremitteras för ny beredning.

Ordföranden konstaterade att man måste rösta om saken och gav följande omröstningsförslag: de som understöder fortsatt behandling av ärendet röstar ja, och de som understöder att ärendet återremitteras för ny beredning röstar nej. Omröstningsförslaget godkändes.

Vid omröstningen gavs 39 ja-röster, 23 nej-röster och 4 ledamöter röstade blankt.

Ordföranden konstaterade att behandlingen fortsätter.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilagor:

- Socialdemokratiska fullmäktige-gruppens och 10 andra ledamöters fullmäktigemotion om bättre personalpolitik i Vanda: Så kallade nollavtal och ofrivilligt deltidsarbete bör fås under kontroll i stadens koncernbolag
- Omröstningsprotokoll, 24.9.2018 § 7

Anvisningar för sökande av ändring: 4.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Kirsi-Marja Lievonen, personaldirektör, tfn 040 570 5593, fornamn.efternamn[at]vantaa.fi