



Vastaus Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän ja 10 muun valtuutetun aloitteeseen entistä paremmasta henkilöstöpolitiikasta Vantaalle: Nollatuntisopimukset ja vastentahtoinen osa-aikatyö kuriin kaupungin konserniyhtiöissä

VD/3409/00.02.00.03/2018

RV/K-ML/NJ

Sosialidemokraattinen valtuustoryhmä sekä 10 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

"Vantaan kaupungin on huolehdittava työntekijöidensä ja omistamiensa konserniyhtiöiden työntekijöiden osalta hyvästä henkilöstöpolitiikasta sekä luotava turvallisia ja terveellisiä työsuhteita, joissa työntekijät voivat hyvin. Siksi haluamme, että Vantaan kaupungin sekä sen 100 %:sti omistamissa konserniyhtiöissä kielletään nollatuntityösopimukset ja osa-aikatyöntekijöiden asemaa parannetaan.

Perustelut:

Nollatuntisopimukset ovat osa-aikaisia työsopimuksia, jotka eivät täytä kohtuullisten työehtojen kriteerejä. Nollatuntisopimukset eivät myöskään palvele Vantaan kaupungin etua tai hyviä henkilöstöpoliittisia tavoitteita.

Nollatuntisopimuksessa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä.

Nollatuntisopimus voi kestää vuodesta toiseen. Työsuhde ei muutu täysiaikaiseksi, vaikka työntekijä käytännössä tekisi täyttä päivää.

Osa-aikatyö lisääntyy jatkuvasti Suomessa. Etenkin naisten tekemä osa-aikatyön määrä on kasvussa ja naiset tekevät myös useasti työtä määräaikaaisessa työsuhteessa. (Tilastokeskus 2018). Vastentahtoisella osa-aikatyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tekisi mieluummin itse kokoaikaista työtä.

Nollatuntisopimuksilla sekä vastentahtoisissa osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien on vaikea kerryttää toimeentuloa, joka vaikeuttaa siten tulevaisuuden ennakoitavuutta. Lisäksi työstä saatavan toimeentulon sijaan näillä sopimuksilla työskentelevät työntekijät joutuvat usein turvautumaan erilaisiin tukiin, koska palkkatulo ei riitä elämiseen.

Kohtuullisia työehtoja ja parempaa henkilöstöpolitiikkaa Vantaalle!

Kuntalain mukaan valtuusto päättää kaupungin omistajaohjauksen periaatteista, henkilöstöpolitiikasta ja vahvistaa kunnan konserniohjeen. Vantaan kaupungin konsernistrategiassa todetaan, että henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöetuja noudatetaan soveltuvin osin myös sen kaikissa tytäryhteisöissä.

Me allekirjoittajat haluamme vaikuttaa kohtuullisten työehtojen toteutumisen ja hyvän henkilöstöpolitiikan puolesta Vantaalla. Meidän mielestämme kohtuulliset työehdot ovat osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Kokoaikainen työ, ilman pätkiä palvelee sekä työntekijää että työnantajaa ja sitouttaa työyhteisöjä tiiviimmin kaupungin strategiaan tavoitteisiin.

Esitämme, että Vantaan kaupungin konsernistrategiaan ja -ohjeeseen kirjataan hyvän henkilöstöpolitiikan periaatteet ja, että Vantaan kaupungin 100 % omistamissa konserniyhtiöissä kielletään nollatuntisopimukset sekä luodaan mahdollisuuksia osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden mahdollisuuksiin saada halutessaan kokoaikaista työtä."

Kaupunginvaltuusto 9.4.2018 § 26

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.



Henkilöstökeskus toteaa asiasta seuraavaa:

Laissa ei ole määritelty, mitä nollatuntisopimuksella tarkoitetaan. Yleisimmin nollatuntisopimuksilla tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa työajan on sovittu vaihtelevan esimerkiksi nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Tavanomaisesti nollatuntisopimukseen liittyy se, että työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta, tarjota työtä sopimuksessa sovittua vähimmäistuntimäärää enemmän. Nollatuntisopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan.

Nollatuntisopimusten käytön syyt liittyvät yleisesti työvoimatarpeen vaihteluun eli muun muassa ruuhkahuippujen tasaamiseen ja äkillisten sijaisuustarpeiden täyttämiseen. Palvelujen kysyntä vaihtelee kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Vaihtelevan työajan sopimuksilla työnantaja voi hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöresurssejaan kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Toiminnan tehokas ja taloudellinen järjestäminen edellyttää, että työvoimaa voidaan palkata vain niille ajankohdille, jolloin työnantajalla on työvoiman tarvetta.

Työsopimuslaki mahdollistaa sekä osa-aikatyöstä sopimisen että vaihtelevasta työajasta sopimisen eli tilanteen, jossa sovitaan viikkotyötuntien vaihtelevan esimerkiksi 0 tunnin ja työehtosopimuksen mukaisen täyden työajan välillä. Samalla työsopimuslaki asettaa kuitenkin työnantajalle myös velvoitteita osa-aikatyön teettämiseen liittyen. *Työsopimuslain mukaan jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille ennen uuden työntekijän palkkaamista.*

Vastaavasti työsopimuslain mukaan osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työsopimuslain mukaan työnantajan myös on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Jos nollatuntisopimuksen perusteella tehdään työtä osa-aikaisesti, koskee nollatuntisopimuksen perusteella tehtävää osa-aikatyötä samat edellä todetut työnantajavelvoitteet kuin muita osa-aikaisia työntekijöitä.

Ns. nollatuntisopimuksien osalta on tullut uutta lainsäädäntöä, joka on tullut voimaan 1.6.2018. Muutokset koskevat työsopimuksia, joissa työaika on sovittu kiinteän tuntimäärän sijasta vaihtelevana (esimerkiksi 0–40 tai 10–30 tuntia/viikossa) sekä ns. tarvittaessa työhön kutsuttavien työsopimuksia. Näitä työsopimuksia kutsutaan jatkossa vaihtelevan työajan sopimuksiksi. Sääntelyn piiriin eivät kuulu keskimääräisen tai liukuvan työajan järjestelyt.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajalla on kiinteä työvoimatarve. Työnantajan aloitteesta tehdyissä työsopimuksissa työaikaehdon tulee olla kiinteä, jos työvoimatarve on kiinteä. Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työntekijän aloitteesta, sen käytölle ei aseteta rajoituksia.

Tämän vuoksi henkilöstökeskus on ohjeistanut konserniyhtiöitä mm. seuraavasti:

”Työsopimuksen laadinnassa huomioitavaa:

- Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajalla on kiinteä työvoimatarve.



- Vaihtelevan työaikaehdon alarajaa ei saa sopia todellista työvoimatarvetta pienemmäksi. Jos työvoimatarve vaihtelee 20 ja 30 tunnin välillä, ei voida sopia 0–30 tunnin työsopimusta.
- Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työnantajan aloitteesta, työnantajan on annettava kirjallinen selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työsopimuslomakkeeseen on syytä lisätä kohta, johon työnantaja voi kirjata tämän selvityksen.
- Vaihtelevan työajan työsopimukseen ei voi kirjata lisätyösuostumusta. Näissä sopimuksissa työntekijällä voidaan teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi antaman suostumuksen perusteella.
- Muuttuneet lait ovat tulleet voimaan 1.6.2018 lukien. Tuolloin olemassa olleista vaihtelevan työajan sopimuksista on 1.12.2018 mennessä annettava selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.
- Jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaika koskeva ehto ei täytä lain vaatimuksia, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuus muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.”

Kaupungilla ei käytetä ns. nollatuntisopimuksia, koska ns. keikkatyöntekijät hankitaan Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n kautta. Lisäksi osa-aikatyö työnantajan aloitteesta on erittäin harvinaista. Sen sijaan työntekijän pyynnöstä sitä on olemassa. Pyysimme konserniyhtiöiltä selvitystä osa-aikatyöstä ja ns. nollatuntisopimuksista.

A-Tulkkaus Oy:llä oli palveluksessaan 30.4.2018 tulkkeja ja kääntäjiä 374 kappaletta (tämän lisäksi yrittäjiä 74 kappaletta). Näistä tulkeista 162 kappaletta tekee yhtiölle töitä niin sanotulla avoimella kalenterilla. Tämä tarkoittaa, että he ovat antaneet kaiken työaikansa yhtiön käyttöön. Tulkeilla on kuitenkin mahdollisuus käyttää myös muita työnantajia ja heillä on mahdollisuus sulkea kalenterinsa omien tarpeidensa mukaan. Yhtiö on sopinut tulkkien ja kääntäjien kanssa tunti ja kulukorvauksista. Yhtiö huolehtii kaikista työnantajavelvoitteista tulkkien ja kääntäjien osalta. Tulkkien ja kääntäjien määrä vaihtelee viikoittain, koska uusia tulkkeja otetaan koulutukseen jatkuvasti ja vanhoja tulkkeja lähtee kilpailijalle tai muihin tehtäviin. Suuri osa tulkeista tekee tulkin työtä muiden töiden ohella.

Yhtiö noudattaa omissa käytännöissään alalla yleisesti käytettyjä toimintamalleja. Tämä tarkoittaa, että yhtiö, kuten myös kilpailijat tarjoavat tulkeille töitä kalentereiden kautta. Tulkillla on mahdollisuus kieltäytyä vastaanottamasta töitä. Työn määrä vaihtelee riippuen kielestä ja vuodeajasta. Asiakkaan tarve eri kielisille tulkeille riippuu siitä, mistä heidän asiakkaansa kulloinkin tulevat. Tulkkaustarve saattaa toteutua esim. päivystyskohteisiin hyvin nopealla varoitusaajalla ja ennakoituihin ajanvarauskohteisiin säännöllisesti ja pidemmällä suunnitteluaajalla. Asiakkaalla on oikeus peruuttaa varattu tulkkaus edelliseen päivään kello 12.00 mennessä.

Vantti Oy:n kokonaishenkilömäärä oli 31.3.2018 968 työntekijää.

Nollatuntisopimuksia eli tarvittaessa töihin kutsuttavia sopimuksia on Vantissa

- ateriapalvelun hotelli 10, joista 8 omasta tahdostaan osa-aikasopimuksella
- puhtauspalvelun sosterin laitokset 5, joista 3 omasta tahdostaan osa-aikasopimuksella
- kiinteistöpalvelun vartiointi 13, joista 9 omasta tahdostaan osa-aikasopimuksella
- tarvittaessa töihin kutsuttavia yhteensä 28 henkilöä -> 2,9% kokonaishenkilömäärästä, joista 20 henkilöä (2,1%) omasta tahdostaan ja 8 henkilöä (0,8%) kokonaishenkilöstömäärästä työnantajasta johtuvista syistä

Vantti käyttää tuntisopimuksia:



- ateriapalveluissa tasaamaan työn ruuhkahuippuja: esim. sairausloman sijaisuudet ja hotellilla isot tapahtumat, jossa saatetaan tarjota ruokaa viikonlopun aikana 2000 annosta
- vartioinnissa laki yksityisestä turvallisuuspalvelusta edellyttää koko toimeksiantosopimuksen ajan vartioinnin läsnäoloa -> yllättäviin, lyhyellä varoitusaajalla tuleviin asiakkaiden tilauksiin ja yllättäviin sairauspoissaolojen sijaistuksiin, kun oman henkilöstön "kiertävät" eivät riitä
- puhtauspalveluissa ruuhkahuippuja tasaamaan (kun omat sijaiset eivät riitä) ja sen vuoksi, että kiinteistön muuttojen vuoksi asiakkaalla, eikä Vantilla ole selvää käsitystä, kuinka paljon muuton jälkeen tilaan tarvitaan siivousta eli asiakkaan lyhyellä varoitusaajalla ilmenevää siivoustarvetta täyttämään

Osa-aikaista työtä Vantissa tekee 121 henkilöä eli 12,5% kokonaishenkilömäärästä. Työnantajasta johtuvasta syystä osa-aikaista työtä tekevät puhtauspalvelussa 6 henkilöä ja ateriapalvelussa 15 henkilöä, siis yhteensä 21 henkilöä, 2,2% Vantin kokonaishenkilömäärästä.

Työnantajasta johtuvat syyt liittyvät siihen, että toimipisteissä ei ole työmäärämitoituksen mukaisesti työtä kokoaikaisesti, eikä työtä pysty yhdistämään toisessa toimipisteessä tehtävään työhön, koska työtehtäviin liittyy tarkasti kelloon sidottuja töitä (esim. päiväkodin ruokailun tai välipalan jälkeen ruokailutilan siivous, ateriapalvelussa ruuan esille laitto juuri ennen tarjoilun alkamista ja heti tarjoilun jälkeen linjaston purkaminen ja astianpesu) ja aikataulu on puolen tunnin tarkkuudella sama esim. kaikissa päiväkodeissa ja kaikissa palvelukeittiömallilla toimivissa kouluruokailuissa.

Jos Vantti muuttaisi nykyiset työnantajasta johtuvat sopimukset osa-aikaista kokoaikaisiksi toistaiseksi voimassa oleviksi, olisi lisäkulu vuodessa likimain $29 \text{ henkilöä} \times 12 \text{ kk} \times 3000 \text{ e/hlö/kk} = 1\,044\,000 \text{ e}$, josta puolet tulisi lisäkuluja (=arvioiden että nyt nuo 29 tekevät likimain puolet kokoaikaisesta työstä nykyisin) eli noin puoli miljoonaa euroa lisäkuluja vuodessa. Eikä työnantajalla oikeasti olisi tarvetta työlle. Kaiken kaikkiaan Vantin toimiala on sellainen, jossa hyvin paljon kilpailijat käyttävät ns. ei-tyypillisiä työaikamuotoja.

Yleisesti voidaan todeta, että työnantajan kannalta työsopimukset ja aikamuodot pitää valita taloudellisen ja tuottavuuden näkökulmasta niin, että kilpailukykyisyys säilyy. Kaupungin ja kaupunkikonsernin osalta näin on tehty. Konserniohjeiden uusimiseen ei ole syytä, mutta hyvän henkilöstöjohtamisen painotuksia koskien koko konsernia on tuotu jo nyt osaksi Vantaan kaupungin strategiaa ja sitä tulee tarpeen mukaan jatkaa.

Kaupunginhallitus 13.8.2018 § 10

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- antaa sosiaalidemokraattisen valtuustoryhmän ja 10 muun valtuutetun aloitteeseen yllä oleva henkilöstökeskuksen esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus ja
- esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Päätettiin yksimielisesti jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

Kaupunginhallitus 27.8.2018 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään



- a) antaa sosiaalidemokraattisen valtuustoryhmän ja 10 muun valtuutetun aloitteeseen yllä oleva henkilöstökeskuksen esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus ja
b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Käsittely:

Kaupunginjohtaja täydensi valtuustoaloitevastasta seuraavasti:

"Ns. nollatuntisopimuksien osalta on tullut uutta lainsäädäntöä, joka on tullut voimaan 1.6.2018. Muutokset koskevat työsopimuksia, joissa työaika on sovittu kiinteän tuntimäärän sijasta vaihtelevana (esimerkiksi 0–40 tai 10–30 tuntia/viikossa) sekä ns. tarvittaessa työhön kutsuttavien työsopimuksia. Näitä työsopimuksia kutsutaan jatkossa vaihtelevan työajan sopimuksiksi. Sääntelyn piiriin eivät kuulu keskimääräisen tai liukuvan työajan järjestelyt.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajalla on kiinteä työvoimatarve. Työnantajan aloitteesta tehdyissä työsopimuksissa työaikaehdon tulee olla kiinteä, jos työvoimatarve on kiinteä. Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työntekijän aloitteesta, sen käytölle ei aseteta rajoituksia.

Tämän vuoksi henkilöstökeskus on ohjeistanut konserniyhtiöitä mm. seuraavasti:

"Työsopimuksen laadinnassa huomioitavaa:

- Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajalla on kiinteä työvoimatarve.
- Vaihtelevan työaikaehdon alarajaa ei saa sopia todellista työvoimatarvetta pienemmäksi. Jos työvoimatarve vaihtelee 20 ja 30 tunnin välillä, ei voida sopia 0–30 tunnin työsopimusta.
- Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työnantajan aloitteesta, työnantajan on annettava kirjallinen selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työsopimuslomakkeeseen on syytä lisätä kohta, johon työnantaja voi kirjata tämän selvityksen.
- Vaihtelevan työajan työsopimukseen ei voi kirjata lisätyösuostumusta. Näissä sopimuksissa työntekijällä voidaan teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi antaman suostumuksen perusteella.
- Muuttuneet lait ovat tulleet voimaan 1.6.2018 lukien. Tuolloin olemassa olleista vaihtelevan työajan sopimuksista on 1.12.2018 mennessä annettava selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.
- Jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaika koskeva ehto ei täytä lain vaatimuksia, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuus muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta."

Asian käsittelyn aikana kaupunginhallituksen I varapuheenjohtaja Sade Tahvanainen esitti jäsen Pirkko Kotilan kannattamana valtuustoaloitevastauksen viimeisen kappaleen korvaamista seuraavasti:

"Vantaan kaupunki päättää, että kaupunki ja sen konserniyhtiöt eivät käytä ns. nollatuntisopimuksia toiminnassaan. Lisäksi vastentahtoisissa osa -aikatyösuhteessa toimiville pyritään tarjoamaan kokoaikainen työsuhde."

Puheenjohtaja totesi, että asiasta joudutaan äänestämään ja teki seuraavan äänestysesityksen: he, jotka kannattavat kaupunginjohtajan muutettua esitystä, äänestävät jaa, ja he, jotka kannattavat kaupunginhallituksen I varapuheenjohtaja Tahvanaisen esitystä, äänestävät ei. Äänestysesitys hyväksyttiin.



Äänestyksessä annettiin 8 jaa-ääntä (Hakulinen, Juurikkala, Kaira, Kuusela, Multala, Niikko, Orpana, Rokkanen) ja 4 ei-ääntä (Abdi, Kotila, Puoskari, Tahvanainen). Puheenjohtaja totesi muutosesityksen tulleen hylätyksi.

Päätös:

Hyväksyttiin täydennetty esitys.

Täytäntöönpano: kaupunginkanslia, esitys valtuustolle

Muutoksenhakuohje: 8.4. Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen, puh. 040 570 5593, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi