

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN OHJEISTUS MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSUHTEIDEN KÄYTÖSTÄ

1. Taustaselvitys määräaikaisista työsuhteista

Yksityisen sosiaalipalvelualan työnantajien keskuudessa tehtiin keväällä 2008 tiedustelu määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja perusteista.

Tiedustelun mukaan helmikuussa 2008 oli määräaikaisten työntekijöiden osuus alalla 28,1 %. Määräaikaisuuden perusteet ja niiden osuudet kaikista määräaikaisuuksista olivat seuraavat:

- | | |
|---|--------|
| a) Sijaisuus (esim. vuosiloma-, sairaus-, perhevapaa-, opintovapaa-, vuorotteluvapaa- tai muu sijaisuus) | 50,2 % |
| b) Kestoltaan rajallinen projekti | 9,6 % |
| c) Oppisopimuskoulutus tai koulutukseen liittyvä työsuhteinen työharjoittelu | 7,2 % |
| d) Ruuhkahuippu/kausiluonteinen työ | 3,2 % |
| e) Uuden alkavan toimintamuodon vakiintumattomuus | 3,6 % |
| f) Erillisrahoitukseen perustuva määräaikaiseksi tarkoitettu tukityöllistäminen | 11,7 % |
| g) Vailla sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuslain edellyttämää kelpoisuutta olevan työntekijän palkkaaminen määräajaksi (max. 1 v.) kunnes tehtävään saadaan kelpoisuusehdot täyttävä työntekijä | 1,8 % |
| h) Työntekijän oma pyyntö | 4,2 % |
| i) Muu määräaikaisuuden peruste | 7,8 % |

2. Pääperiaatteet määräaikaisten työ sopimusten tekemiselle

Työehtosopimusosapuolet toteavat, että periaate määräaikaisten työ sopimusten tekemiselle on määritelty työ sopimuslaissa. Sen mukaan työsuhteet solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi, ellei ole perusteltua syytä määräaikaisen työsuhteen tekemiselle. Perusteltuja syitä ovat erilaiset työstä johtuvat syyt, joiden perusteella työn arvioidaan jatkuvan vain sovitun määräajan, tai sitten työntekijän oma pyyntö.

Osapuolet toteavat, että selvityksen perusteella näyttää siltä, että määräaikaisuuksia käytetään yleisesti työsopimuslain tarkoittamissa tilanteissa. Yleensä kohtien a – h mukaiset perusteet mahdollistavat määräaikaisten työsuhteiden käytön.

3. Sosiaalialan erityiskysymyksiä

Vastauksissa kohdassa i) ilmeni joitain epäselviä perusteita. Ne liittyivät lähinnä tapauksiin, joissa määräajan perusteena käytetään vuosittain määriteltävää raha-automaattiyhdistyksen yleisavustusta tai ostopalvelusopimuksen kestoa.

Projektit

Työsopimuslain mukaan kestoltaan rajallinen projekti voi olla määräaikaisen työsopimuksen peruste.

Ostopalvelusopimukset ja avustukset

Ostopalvelusopimus tai toistuvan avustuksen kesto tai sen myöntämisen epävarmuus eivät itsessään muodosta perustetta määräaikaiselle työsuhteelle, vaan perusteen on liityttävä tehtävän työn keston. Määräaikaista työsopimusta käytetään vain, kun perustellusta syystä arvioidaan töiden loppuvan määräaikaisen sopimuksen päättyessä.

Vakiintumaton toiminta

Työnantajan aloittaessa toimintaansa se voi usein olla vakiintumatonta. Tällöin määräaikaisen työsopimuksen käyttö voi aluksi olla perusteltua. Kysynnän ja toiminnan vakiintuessa ei määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ole enää perusteltua.

Kun kyse on vakiintuneesta toiminnasta, niin normaalisti toiminta jatkuu ja avustuksia tai muuta rahoitusta saadaan hankittua ja ostopalvelusopimuksia uudistettua. Tällöin vakiintuneen asiakas- ja työmäärän mukaisen henkilöstön tulee olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

4. Määräaikaisen työsopimuksen sitovuus

On hyvä muistaa, ettei määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää voi irtisanoa tai lomauttaa, ellei kyse ole vakituisen työntekijän sijaisena toimivan työntekijän lomauttamisesta tilanteesta, jossa lomautusoikeus koskisi vakituista työntekijää. Myöskään työntekijä ei saa koeajan jälkeen yksipuolisesti irtisanoa työsuhdettaan sopimatta asiaa työnantajansa kanssa.

Määräaikainen työsopimus on lähtökohtaisesti sitoumus työn tekemisestä ja palkanmaksusta koko määräajaksi.

Sen sijaan vakituudessa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä voidaan työn vähentyessä tai loppuessa sopeuttaa tuotannollis-taloudellisilla perusteilla irtisanomis- tai lomautusilmoitusaikaa noudattaen. Vähintään 20 työntekijää työllistävien työnantajien tulee käydä yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut ennen mahdollisia irtisanomis-, lomautus- tai osa-aikaistuspäätöksiä

Etenkin pitkissä määräaikaisissa työsuhteissa voi myös harkita ns. sekamuotoisen työsopimuksen mahdollisuutta. Tällöin sovitaan, että määräajan kuluessa työsopimus on puolin ja toisin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

5. Sopimuksen kesto

Määräaikainen työsopimus on voimassa sovitun määräajan tai sovitun työn kestoajan.

Jos määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus, tulee sijaisuuden keston vastata tiedossa olevaa sijaisuustarvetta. Määräajan kesto voi olla esimerkiksi vakinaisen työntekijän tiedossa olevan äitiys- ja vanhempainloman tai sairausloman kesto tai työpaikan kesälomakausi vuosilomasijaisuuksissa. Sopimuksen kesto voi myös olla perusteltua sopia siten, että jos vakinainen työntekijä joutuu palaamaan esimerkiksi äitiyslomalta suunniteltua aiemmin, niin sijaisen työsuhde päättyy samassa yhteydessä.

6. Henkilöstön sitouttaminen

Osapuolet toteavat, että tulevaisuudessa kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy niin sosiaalialalla kuin yhteiskunnan muillakin sektoreilla. Hyvä henkilöstöpolitiikka ja mahdollisuuksien mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden käyttö ovat hyviä keinoja henkilöstön sitouttamiseksi.

Helsingissä 20. päivänä tammikuuta 2009

SOSIAALIALAN TYÖNANTAJA- JA TOIMIALALIITTO ry
TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN ry
JHL – JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO ry
SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUIJEN
AMMATTIJÄRJESTÖ TALENTIA ry
JYTY – PARDIA – STHL NEUVOTTELUJÄRJESTÖ ry