Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Lakimies Merja Hyvärinen

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNAN ASIANTUNTIJAKUULEMINEN 1.4.2016/

Nollatuntisopimusten kieltäminen lailla KAA 5/2015 vp

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry katsoo, että nollatuntisopimukset tulisi kieltää lailla. Liitto kannattaa kansalaisaloitteessa ehdotettua työsopimuslain muutosta, jonka mukaan työsopimuksessa tulisi sopia vähimmäistuntimäärästä. SuPer ry ei kannata ehdotusta, että silloinkin kun työntekijän tahto on tehdä töitä alle 18 h viikossa, tarvittaisiin perusteltu syy. Pidämme riittävänä sitä, että lakiin säädettäisiin velvollisuus todistetusti osoittaa, että aloite hyvin vähäiseen työtuntimäärään on todella tullut työntekijältä. Tulkintaristiriitojen välttämiseksi selkeintä olisi säätää velvollisuus solmia työsopimus kirjallisesti.

Nollatuntisopimuksille ei ole tarvetta, sillä jo olemassa olevat säännökset määräaikaisista ja osa-aikaisista työsopimuksista, lomautusmahdollisuudesta ja koeajasta mahdollistavat joustavan työvoimasuunnittelun sekä työntekijän työtehtävään sopivuuden arvioimisen.

Nollatuntisopimusten käyttö ei ole mikään marginaalinen ongelma Suomen työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen vuoden 2014 tekemän työvoimatutkimuksen mukaan keskimäärin 83 000 ihmistä työskentelee nollatuntisopimuksilla. Nollatuntisopimukset ovat yleistyneet myös hoitoalalla viime vuosina selvästi. Erityisesti niitä solmitaan yksityisellä sosiaalipalvelualalla, jolta löytyy yrityksiä, joissa nollatuntisopimus on pääasiallinen solmittavien työsopimusten muoto.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin suhtautuminen nollatuntisopimuksiin on kielteinen niihin liittyvien lukuisten epäkohtien takia ja koska ne ovat vastoin työsuhteen heikomman osapuolen suojeluperiaatetta. Nollatuntisopimukset sitovat työntekijää vahvemmin kuin työnantajaa, sillä työnantaja voi harkintansa mukaan tarjota tai olla tarjoamatta työtunteja, kun taas työntekijä on sidottu työsuhteeseen, jossa työtuntien määrää, työpäiviä, työaikoja tai ansioita ei voi etukäteen ennakoida ja jossa työntekijällä on velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan. Velvollisuus työn vastaanottamiseen on vielä tiukempi niillä, jotka ovat työsopimuksessaan suostuneet lisätyön tekemiseen.

Hoitoalalla valtaosa nollatuntisopimuksista solmitaan työnantajan aloitteesta, eikä niistä seuraa työntekijöille myönteisiä vaikutuksia. Ne aiheuttavat työntekijöille paljon epävarmuutta mm. toimeentulon riittävyyden johdosta ja epävarmat tulot saattavat estää lainan ja luottokorttien saamisen. Ennakoimattomat työajat vaikeuttavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista; esimerkiksi lasten hoidon järjestäminen voi olla hyvin hankalaa, jos työvuorot ilmoitetaan lyhyellä varoitusajalla. Nollatuntisopimuksilla työskenteleville ei usein laadita työvuoroluetteloja etukäteen, kuten työaikalaki edellyttää, vaan tunnit ilmoitetaan heille lyhyellä varoitusajalla. Työvuoroluettelojen ennalta laatimatta jättämisestä seuraa nollatuntisopimuksilla työskenteleville usein myös sairausajan palkkaetuuksien menettäminen. Usein heidän osaltaan on rajoitettu myös työterveyshuoltopalveluiden käyttöä.

Nollatuntisopimuksilla mahdollistetaan monien työsopimuslain velvoittavien säännösten kiertäminen, sillä työtunteja voi vähentää ilman lomautusilmoitusta ja tuntien tarjoaminen voi loppua kokonaan ilman irtisanomismenettelyä, irtisanomisajan palkkaa tai ylipäätään mitään ilmoitusta asiasta. Kun sitovasta minimityöajasta ei ole sovittu, työnantaja voi yksinkertaisesti vain lakata tarjoamasta työtunteja ilmoittamatta siitä työntekijälle. Sama tilanne koskee koeaikasäännöstä. Käytännössä nollatuntisopimuksen tehnyt on jatkuvasti ikään kuin koeajalla; jos hän ei jossain asiassa olekaan työnantajan mieleen, voi työnantaja olla tarjoamatta hänelle laisinkaan tunteja purkamatta sopimusta. Kun työt loppuvat, mutta varsinaista koeaikapurkua ei ole tehty, ei työntekijällä ole minkäänlaista mahdollisuutta riitauttaa työsuhteensa loppumista. Nollatuntisopimuksilla työskentelevillä ei siis käytännössä ole minkäänlaista työsuhdeturvaa.

Epäselvyyttä on myös sen osalta, milloin nollatuntisopimuksella työskentelevästä tulee työtön? Vaikka hänelle ei tarjottaisi lainkaan tunteja, on työsopimus silti voimassa. Mikäli työntekijä itse tällaisessa tilanteissa irtisanoo työsopimuksensa, seuraa hänelle karenssi, sillä työ- ja elinkeinotoimistot tulkitsevat nollatuntisopimukset toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi ja irtisanoutuminen johtaa karenssiin. Karenssin saa myös jos kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä nollatuntisopimuksella. Työsopimuksen purkaminen ei myöskään ole mahdollista, sillä lähtökohtaisesti työn vähäisyyttä ei pidetä perusteena työsopimuksen purkamiselle. Nollatuntisopimuksen solminut työntekijä on näin ollen umpikujassa, koska työsopimuslaissa ei ole säännöksiä työsuhteen lakkaamisesta tilanteissa, joissa työntekijälle ei enää tarjota työtunteja lainkaan. Nollatuntisopimuksen tehneen asema on kohtuuton senkin suhteen, että mikäli hän työskentelee alle 18 h viikossa, huonontaa työskentely hänen jatkotyöttömyysturvaansa, sillä tällaiset työviikot eivät kerrytä työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa ns. työssäoloehtoa (26 viikkoa työssäoloa).

Nollatuntisopimusten käyttö lisää työelämän epätasa-arvoa. Nollatuntisopimuksilla työtä tekevät ovat muihin työntekijöihin verrattuna heikommassa asemassa työpaikoilla, sillä harva heistä uskaltaa tuntien vähentämisen pelossa puuttua epäkohtiin mm. sairausajanpalkan, työaikakorvausten tai lomarahojen maksamisessa, työvuoroluettelojen laatimisessa ja muuttamisessa, työaikakirjanpidossa tai loman kertymisessä. Tyypillinen syy töiden loppumisen tai tuntien olennaisen vähenemisen taustalla on työntekijän sairastuminen.

Koska nollatuntisopimuksia käytetään eniten naisvaltaisilla aloilla ja tilastokeskuksen työvoimaselvityksen mukaan enemmistö nollatuntisopimuksella työtä tekevistä on naisia, on niiden käytön yleistyminen myös naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä heikentävä ilmiö. Epätasa-arvoinen ja epäoikeudenmukainen kohtelu työelämässä heikentää työn tuottavuutta ja työkykyä, eikä ole omiaan pidentämään työuria.

Nollatuntisopimusten käyttö vääristää kilpailua työmarkkinoilla. Koska monet nollatuntisopimuksilla työtä tekevät työntekijät joutuvat turvautumaan sosiaalitukiin (esim. toimeentulo- ja asumistukeen), voidaan näiden tukien katsoa muodostuvan piiloyritystuiksi nollatuntisopimuksia käyttäville yrityksille.