

Nollasopimuksista ja puitesopimuksista lisää

Nollasopimuksella tai puitesopimuksella työskentelevä työntekijä elää jatkuvassa epävarmuudessa työn ja toimeentulon riittävydestä. Työvuorolistoille ei suunnitella kaikkea työtä, joka on listan vahvistamishetkellä työnantajan tiedossa. Työntekijät saavat työvuorojaan tietoon hyvin lyhyellä varoitusaajalla voimatta ennakoida elämäänsä tai tulojaan, vaikka työvoimantarve olisi kiinteämääräinen toistuen liki saman suuruisena listasta toiseen.

Nollasopimuslaisten työvuorot päätetään lyhyiksi neljän-kuuden tunnin vuoroiksi, jotka jaetaan usealle päivälle siten, etteivät työntekijät pysty hankkimaan toimeentuloaan myöskään työskentelemällä toiselle työnantajalle. Työskentely toisaalla on tämän lisäksi lähes poikkeuksetta yritetty työsopimukseen otetulla kilpailukieltotoehdolla kieltää. Etenkin viikonloppujen vuorot suunnitellaan lyhyiksi, jotta vältytään lauantain ja sunnuntain työaikakorvausten maksamiselta, vaikka työntekijöitä tarvitaan viikonloppuina vähintään yhtä paljon kuin viikollakin.

Nollasopimuksella ja puitesopimuksella työskentelevien tilipussi on epäsäännöllisestä työstä johtuen jo valmiiksi pienempi kuin muiden. Osa-aikaisen työntekijän työaika jää usein vajaaksi, koska laissa säädetystä lisätönn tarjoamisveloitteesta ei piitata eikä kokoaikaista työtä tarjota jo työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille vaan palkataan uusia osa-aikaisia työntekijöitä. Lisäksi sairausajan palkkoja, arkipyhäkorvauksia ja lomarahoja jää nolla- ja puitesopimuksilla toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskenteleville jatkuvasti maksamatta, vaikka heillä on oikeus näihin etuihin aivan samalla tavalla kuin kokoaikaaisessa vakituksessa työsuhteessa työskentelevillä työntekijöillä. Myös oikeus laajempaan työterveyshuoltoon ja koulutukseen on usein rajattu syrjivästi siten, ettei osa-aikaisella tai määräaikaaisella työntekijällä ole niihin oikeutta.

Jos työntekijä puuttuu työsuhteensa tai työpaikkansa epäkohtiin, seuraa tästä työn tarjoamisen loppuminen tekaistuilla perusteilla. Sosiaalihuollon ammattihenkilön lakisääteisen työpaikan epäkohtia koskevan ilmoitusvelvollisuuden täyttäminen johtaa käytännössä usein vakituksillakin työntekijöillä vähintään varoituksen antamiseen. Nolla- ja puitesopimuksella työskentelevät työntekijät ovat käytännössä jatkuvalla koeajalla pystymättä pitämään kiinni oikeuksistaan, mikä on heidän asemansa ja oikeusturvansa kannalta hyvin ongelmallista. Isot yritykset ovat omalla toiminnallaan luoneet sellaisen työmarkkinoiden pelikentän, jolla kaikki tuntuu olevan sallittua, vaikka niin ei tietenkään nykysääntelynkään näkökulmasta ole. Kehityssuunta on kuitenkin niin huolestuttava, että työnantajilta vaaditaan selvää ryhtiä ja vastuun kantoa.

