

# Ulos pätkevankilasta

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä tulisi toimeen yhdellä työsuhteella ja siitä saatavalla palkalla. Ideaalimaailmassa epä-reiluja työn teettämisen tapoja ei paikattaisi verovaroin.*



*Osa-aikaisen* palkka jää pieneksi. Esimerkiksi osa-aikaisten myyjien keskiansio on noin 1200 euroa kuukaudessa, ja toimeentuloa on paikattava yhteiskunnan varoista. Ravintola-alan työntekijöistä 2,5 % saa toimeentulotukea ja 9,2 % asumistukea, kun muiden ammattiryhmien osalta vastaavat luvut ovat 0,4 % ja 4,1 %.

# Kokoaikatyö on tahdon asia

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä voisi luottaa siihen, että työnantaja suunnittelee työvuorot ja henkilömiehityksen niin, että voi tarjota kokoaikaista tai lähes kokoaikaista työtä sitä haluaville.*



**S** Työnantajien tulee suunnitella työvuorot niin, että työtä voidaan teettää kokoaikaisin työsuhtein.

**Pamilaisilla** aloilla palvelua tarjotaan usein viikon jokaisena päivänä aamusta iltaan, yhä useammin myös ympäri vuorokauden.

Tästä huolimatta työtä ei tehdä kokoaikaisesti vaan lyhyissä pätkissä: monessa palvelualan työpaikassa työntekijöistä 80 % on

osa-aikaisia. Näin tapahtuu, vaikka työehtosopimuksissa on laajat mahdollisuudet järjestää työaikoja.

Työvuorot suunnitellaan usein myös ”alitunnein”. Työnantaja siis tietää jo etukäteen, ettei työtä voida alimitoitetuilla työtunneilla hoitaa.

Työntekijä joutuu muuttamaan työvuoronsa pituutta usein samankin päivän aikana, mikä hankaloittaa työn ulkopuolisen elämän suunnittelua jatkuvasti.

# PAM valvoo lisätyön tarjoamisvelvoitetta

## Ideaalimaailmassa

*lainsäädäntö takaisi  
työntekijälle oikeuden  
kokoaikatyöhön niin,  
että se voitaisiin viime  
kädessä turvata oikeuden  
päättöksellä.*



**PAMissa** hoidetaan vuosittain lukuisia erimielisyystapauksia, jotka liittyvät lainsäädännössä olevaan veloitteeseen tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Luottamushenkilöt oikaisevat työnantajan virheellisiä menettelyitä työpaikoilla ja yrityksissä.

Liiton toimihenkilöt sopivat riitasioita työnantajien ja työnantajaliittojen kanssa.

Erimielisyydet, joissa sopua ei saada aikaan, käsitellään oikeusteitse. Tarvittaessa käytetään hyväksi koko oikeudellinen valitusprosessi. Oikeusistuimet

tulkitsevat kuitenkin ainoastaan olemassa olevaa lakia – parhaimmillaankin työnantaja joutuu korvaamaan ainoastaan sen vahingon, joka työntekijälle on aiheutunut lisätyön tarjoamatta jättämisestä. Yhtään lisää työtuntia laki ei työntekijälle pysyvästi takaa.

# Osa-aikatyön käytölle perusteet

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä voisi luottaa siihen, että työtä tarjotaan pääsääntöisesti vakituisissa työsuhteissa ja kokoaikaisin tunnein. Työtä voisi teettää osa-aikaisena ainoastaan silloin, kun työnantajalla olisi yhteisesti hyväksytyt perusteet, joilla tästä pääsäännöstä voisi poiketa.*



**S** Osa-aikatyötä tulee voida teettää ainoastaan työntekijän pyynnöstä tai työn järjestelyihin liittyvästä, perustellusta syystä.

*Lainsäädäntö* ei edellytä osa-aikatyön käytölle perusteita. Työtä voidaan teettää vaikka kuinka pienillä tuntimäärillä ja millä tahansa perusteilla silloinkin, kun työ olisi mahdollista teettää kokoaikaisesti. Pahimmillaan osa-aikatyötä käytetään vain siksi, ettei sitä ole kielletty.



# Lisätyön tarjoamiselle järjestys

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä voisi luottaa siihen, että edes työsuhteen kuluessa tunnit lisääntyvät ja toimeentulo sen myötä paranee. Myös työn vastaanottaminen pieniläkin tunneilla olisi kannattavampaa, jos työntekijä voisi luottaa siihen, että työtunnit lisääntyvät jatkossa.*



**S** Erityisesti pidempikestoista ja pysyvää lisätyötä tulee tarjota ensiksi niille työntekijöille, jotka ovat olleet työsuhteessa pisimpään.

**Laki** edellyttää, että työnantaja tarjoaa lisätyötä jo palveluksessa oleville osa-aikaisille työntekijöille ennen uusien työntekijöiden palkkaamista, jos tehtävät vain sopivat osa-aikaisille työntekijöille.

Työnantajat väittävät usein tarvitsevansa ”lisää käsipareja” esimerkiksi perjantai-iltapäivän ruuhkatunneiksi, ja tällä perusteella palkkaavat uuden työntekijän. Uusi työntekijä on ensimmäisestä työpäivästä lukien samalla viivalla lisätuntien suhteen

kuin pidempään työskennelleet. Lisätunnit voivat valua uusille työntekijöille samalla kun pidempään työsuhteessa olleet jatkavat lisätuntien odottamista – yhä useammin pysyvästi.

# Työajan vakiintuminen

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä voisi luottaa siihen, että tehty lisätö vakiintuu työsuhteen ehdoksi ja korvaa tai täydentää työsopimuksessa sovitun työaikaehdon.*



**S** Jos osa-aikainen työntekijä on säännöllisesti työskennellyt työsopimuksen mukaista työaikaansa enemmän, tulee näin muodostuneen pidemmän työajan vakiintua työsopimuksen ehdoksi, jos työntekijä näin haluaa.

*Työsopimuksilla* on voitu sopia hyvin pienistä tuntimääristä. Yhä useammin työaika on pyöreä nolla. Päivittäinen elämä työpaikoilla tuottaa monesti lisätunteja muiden työntekijöiden poissaolojen tai vaikka työnantajan epärealistisen työvuorosuun-

nittelun myötä. Työtä voidaan tehdä pitkäänkin työsopimuksessa sovittua enemmän. Mikään ei kuitenkaan takaa sitä, että käytännöstä tulisi pysyvä ja työntekijä voisi laskea toimeentulonsa sen varaan. Liian usein sairastuminen tai omien oikeuksien perää-

minen johtaa siihen, että tunnit tippuvat takaisin alkuperäisessä työsopimuksessa sovitulle tasolle.

# Lisätyösuostumuksen kieltäminen

## Ideaalimaailmassa

*työntekijä voisi luottaa siihen, että työsopimuksen ja työvuorolistan tunnit vastaavat todellista työn teettämisen tarvetta. Suunniteltujen työvuorojen ulkopuolinen aika olisi työntekijän omaa aikaa, ei aikaa, josta työnantaja voi päättää kuten tahtoo.*



**S** Kertakaikkista suostumusta lisätyön tekemiseen ei pidä voida antaa. Lisätyön tekeminen tulee rinnastaa ylityöhön, jolloin se edellyttää työntekijältä aina erillistä suostumusta kutakin kertaa varten.

**Työaikalain** mukaan työntekijä voi antaa lisätyön tekemiseen suostumuksen, joka sitoo työntekijää koko työsuhteen ajan. Suostumus on usein kirjattu valmiiksi työsopimukseen. Suostumukseen nojaten työnantaja voi velvoittaa työntekijää jatkamaan työvuoroaan ilmoittamalla siitä vaikkapa

kuluvan työpäivän aikana. Työntekijä voi kieltäytyä ainoastaan vapaapäiville tarjotusta työstä.

Tämän kertakaikkisen lisätyösuostumuksen myötä työnantaja voikin suunnitella työvuorolistan mahdollisimman pienillä tunneilla, sillä hänellä on aina mahdollisuus

pidentää suostumuksen antaneiden työntekijöiden työvuoroja. Jos työntekijä kieltäytyy lisätunneista, se voidaan pahimmassa tapauksessa tulkita työsopimuksen rikkomiseksi. Työn ulkopuolisen elämän suunnittelemisen on työntekijälle mahdotonta.

