

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

## **Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki**

### **Yleistä**

#### **Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?**

Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua

#### **Yleiset kommentit esityksestä:**

Mietinnön kokonaisuuden osalta Palvelualojen ammattiliitto PAM ry yhtyy Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n mietintöön jättämään eriävään mielipiteeseen.

PAM haluaa tuoda esille esityksen erityisenä puutteena sen, ettei siinä ole kiinnitetty lainkaan huomiota osa-aikaisten työntekijöiden asemaan muutoin kuin niin sanottua vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden osalta. Tämän myötä mietinnöstä jää uupumaan esitykset koskien kasvavan ja pääasiassa naisten muodostaman osa-aikatyöntekijöiden joukon aseman parantamista: vuonna 2016 osa-aikatyötä tekeviä palkansaajia oli Suomessa 321 000. Näistä naisia oli lähes 70 %. Vastaavasti kaikista naispalkansaajista osa-aikaisia oli 20 %.

Mietinnön nykytilan arvioissa osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelun keskeisenä sisältönä on mainittu lisätuntien saaminen tavalla, joka mahdollistaa henkilökohtaisen elämän suunnittelun sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Tästä huolimatta mietinnön vaikutusarvioinnissa käsitellään vain työntekijälähtöisiä, lähinnä kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevän ydintyövoiman hyödynnettävissä olevia työaikajoustoja. Työnantajälähtöisten joustojen negatiivisiin vaikutuksiin tyydytään sen sijaan vain viittaamaan. Näin tarkastelun ulkopuolelle jäävät kokonaan eritoten yritysten tarpeista johtuvan osa-aikatyön teettämisen kielteiset vaikutukset tuottavuuteen, naisten asemaan sekä osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin yhdistää työtä ja vapaa-aikaa.

Mietinnössä epätyypillisten ja silputtujen työaikojen esitykset on rajattu koskemaan pelkästään vaihtelevan työajan järjestelyitä sekä niin sanottuja tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä.

PAM pitääkin mietinnön esityksiä riittämättöminä osa-aikatyöntekijöiden työaika-suojelun tarpeen näkökulmasta. Lisäksi esitys asettaa eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan esimerkiksi lisätyösuostumuksen suhteen.

PAM katsoo, että osa-aikatyöntekijöiden työaika-suojelua tulisi vahventaa säätämällä työaikalaisissa työajan vakiintumisesta sekä poistamalla kaikkien osa-aikatyöntekijöiden osalta mahdollisuus antaa kertakaikkinen suostumus lisätyön tekemiseen. Näillä määräyksillä ei sellaisenaan estettäisi osa-aikatyön teettämistä, joka eritoten yksityisillä palvelualoilla on usein tarpeen kysynnän vaihteluista johtuen. Niillä kuitenkin varmistettaisiin, että työsopimuksen työaika-ehdo sovitaisiin ja sovitun lisäksi tehdyt tunnit päivitetäisiin sopimukseen mahdollisimman tarkoin todellista työn teettämistarvetta vastaavaksi. Tämän myötä lisätyön teettämistä ei voitaisi enää käyttää yksinomaan työnantajan tarpeista lähtevänä joustoelementtinä. Lisäksi muutoksilla vahvistettaisiin työntekijän oikeutta siirtyä osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen ja siten mahdollisuuksia parantaa työn ja muun elämän yhdistämistä. Tällä hetkellä esimerkiksi kaupan alalla 68 % kaikista osa-aikaisista on työskennellyt yli viisi vuotta työurastaan osa-aikaisena ja 40 % yli 10 vuotta.

Työajan vakiintumiseen on otettu kantaa Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittäneen työryhmän mietinnössä, ja PAM lausuu vakiintumisesta täsmällisemmin kyseisen mietintöön liittyen. Tässä yhteydessä on kuitenkin syytä painottaa, että työajan vakiintumisesta on sovittu useissa PAMin työehtosopimuksissa. Näin ollen vakiintumisesta on käytännön kokemusten valossa mahdollista säätää myös niiden alojen näkökulmasta, joissa palvelukysyntä vaihtelee voimakkaasti, ainakin jos osa-aikaisten työntekijöiden työaika on mahdollista järjestää keskimääräisenä.

Mietinnössä esitettyjen muiden työaika-jousteojen osalta PAM toteaa, että tarve työntekijöiden työaika-suojelulle on monilta osin jopa lisääntynyt 24/7-yhteiskunnan sekä teknologian kehittymisen myötä. Silti mietinnössä esitetään esimerkiksi yötyön käyttöalan laajentamista, vaikka Suomessa yötyötä teetetään jo nyt enemmän kuin muissa Pohjoismaissa ja euromaissa.

Yksityiskohtaisemmat perustelut PAM esittää varsinaisten pykäläesitysten kohdalla.

### **Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:**

Nykytilan kuvauksessa olisi tullut eritellä tarkemmin työnantajälähtöinen ja työntekijälähtöinen osa-aikatyö, koska tällä on iso merkitys osa-aikatyöntekijöiden työaika-suojelun näkökulmasta. Suomessa osa-aikatyötä teetetään yleisemmin yritysten tarpeista lähtien (n. 37 % osa-aikatyön käytöstä) kuin EU-maissa keskimäärin (25 %). EU-maissa myös osa-aikaisen työntekijän oma toive osa-aikatyön pääasiallisena syynä on yleisempää kuin Suomessa (EU-maat 48 %, Suomi 39 %).

### **Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:**

Esityksen tavoitteena olisi tullut olla myös kaikkien osa-aikatyöntekijöiden aseman parantaminen: kuten mietinnön nykytilan arvioissa todetaan, osa-aikaisten työntekijöiden osalta työaika-suojelun keskeisenä sisältönä on lisätuntien saaminen tavalla, joka mahdollistaa henkilökohtaisen elämän suunnittelun sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Nyt esityksessä otetaan kantaa

ainoastaan vaihtelevan työajan sopimuksilla sekä tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuksella työskentelevien asemaan ja asetetaan sen myötä osa-aikatyöntekijät eriarvoiseen asemaan.

## Vaikutukset

**Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?**

Kyllä. Ks. seuraava kysymys.

**Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?**

Esityksessä sivuutetaan käytännössä kokonaan työnantajälähtöisten joustojen mahdolliset negatiiviset vaikutukset tuottavuuteen, naisten asemaan sekä osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin yhdistää työtä ja vapaa-aikaa.

Mietinnössä olisi PAMin mielestä tullut kiinnittää huomiota ensinnäkin siihen, että Suomessa osa-aikatyötä teetetään selvästi yleisemmin yritysten tarpeista lähtien kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-maissa. Osa-aikatyöhön liittyvässä työaika-suojelullisessa näkökulmassa huomionarvoista on lisäksi, että esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla osa-aikaisten työntekijöiden työnteko yhdistyy kokoaikaisia työntekijöitä tyypillisemmin ns. epäsosiaalisiin työaikoihin, eli aikoihin, jolloin useimmat ihmiset eivät ole töissä. Osa-aikaiset työntekijät myös kokevat, että heidän työaikansa sopivat huonommin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kuin saman alan kokoaikaiset työntekijät. Molemmat ilmiöt on myös tunnustettu kaikkia aloja käsittelevissä tutkimuksissa. (Kauhanen 2016)

Vaikutusarvioinnissa olisi tullut huomioida lisäksi, että osa-aikaiset työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin kokoaikaiset työntekijät. Koetulla työtyytyväisyydellä on puolestaan merkitystä mm. työmotivaatioon ja sen myötä tuottavuuteen. Osa-aikaisuus vaikuttaa myös työntekijän mahdollisuuteen tulla palkallaan toimeen: ensinnäkin vähäiset työtunnit johtavat sellaisenaan matalaan ansiotasoon, mutta myös keskituntipalkat ovat osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä pienempiä kuin kokoaikatyöntekijöillä (Lilja & Savaja 2013).

Vaikutusarvioinnissa yötyön ja jaksotyön käytön ja käyttöalan laajentamisen vaikutukset kuitataan hyvin suppealla maininnalla. PAM katsoo, että vaikutusarvioinnissa tulisi käsitellä laajemmin jakso- ja yötyön vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen.

Mietinnössä arvioimatta on jäänyt myös yötyökuljetusten vaikutus yötyötä tekevien työntekijöiden turvallisuuteen sekä ja esimerkiksi työnhakijoiden mahdollisuuteen ottaa vastaan yötyötä. PAMin arvion mukaan yötyökuljetuksia hyödynnetään verrattain paljon esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, jossa auton omistaminen ei ole itsestäänselvyys ja jossa julkista liikennettä ei ole käytettävissä esimerkiksi ravintoloiden sulkemisen aikaan tai lentokentän turvallisuus- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden työvuorojen alkamisaikoina. Kauppojen aukioloaikojen laajentaminen on käsityksemme mukaan lisännyt yötyökuljetusten tarvetta entisestään. Samaan suuntaan vie alkoholilain uudistamisen yhteydessä mahdollisesti laajentuvat ravintoloiden anniskeluajat.

**Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?**

-

**Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?**

Kauhanen, Merja (2016): Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 33. Helsinki 2016

Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013): Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Selvitys miesten ja naisten palkkakehityksestä vuosilta 2007-2010 kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 24. Helsinki 2013

**Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:**

-

## 1 Luku Soveltamisala

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?**

-

## 2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaikaa, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?**

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

Esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla on aiempaa yleisempää, että työpäivä muodostuu useista erillisistä työrupeamista, jotka eivät seuraa toisiaan välittömästi. Teknologian kehittymisen myötä vastaavan kaltaiset työjärjestelyt voivat toteutua myös nykyistä useammassa työtehtävissä. Tällöin työhön tosiasiallisesti käytettyä aikaa pidentävät myös useat siirtymät kodin ja työkohteen välillä. Tämän myötä työntekijän mahdollisuudet yhdistää työtä ja vapaa-aikaa kaventuvat entisestään. Työhönsidonnaisuusajan määrittämisellä voitaisiin turvata riittävien, tosiasiallisten lepoaikojen toteutuminen.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Teknologisen kehityksen myötä työtä on aiempaa helpompi osittaa erillisiksi työrupeamiksi, jotka eivät seuraa välittömästi toisiaan. Erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijällä ei etukäteen ole tiedossa erillisten työrupeamien ajankohtia, muodostuu niiden välinen aika työntekijän kannalta tosiasiallisesti varallaolon kaltaiseksi ajaksi. Työaikalaissa tulisikin tällainen aika määrätä korvattavaksi esimerkiksi vastaavasti kuin varallaoloaika, etenkin jos työntekijällä työsopimuksensa tai antamansa lisätyösuostumuksen mukaan olisi näissä tilanteissa velvollisuus ottaa tarjottu työrupeama vastaan.

Varallaolokorvauksen osalta esityksessä on poistettu määritelmä, jonka mukaan työntekijän asunnossa käytetystä ajasta vähintään puolet on korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla. Asuntovarallaoloon rinnastettava tosiasiallinen sidonnaisuus työhön voi teknologian kehittymisen myötä toteutua myös muissa esityksessä kuvattavissa olosuhteissa. Koska korvauksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken ja siitä voitaisiin sopia myös työsopimuksella, olisi laissa säilytettävä nykytilan kaltainen määräys korvauksen vähimmäistasosta. Tällä määritettäisiin tulkintaa siitä, miten laajalti varallaolo rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa. Ohjaavan määräyksen puuttuessa riskinä on, että varallaolosta ja siitä suoritettavasta korvauksesta sovitaan työsopimuksen solmimisen ehtona ilman, että työntekijällä on riittävästi tietoa varallaolon olosuhteista ja siten aitoa mahdollisuutta arvioida korvauksen oikeaa tasoa.

**3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt****Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Esityksen mukaan jaksotyön käyttöala laajenee. Työntekijöiden työaikasuojelun näkökulmasta muutosta ei voida pitää perusteltuna.

Yksityisiä palvelualoja koskettaa erityisesti määräys, jonka mukaan jaksotyöaika voidaan käyttää 2 momentissa lueteltuihin tehtäviin ja toimintoihin kiinteästi liittyvissä tukitoiminnoissa. Esimerkiksi monien ulkoistettujen toimitilapalveluiden osalta niiden liittymistä kiinteästi muihin tehtäviin voidaan tulkita eri tavoin. Näin ollen varsinaista pykälätekstiä olisi syytä vähintään täsmentää perustelutekstissä mainitulla lisäyksellä "jotka ovat välttämättömiä 2 momentissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi".

**Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaika tai sitä olisi tarpeellista käyttää?**

-

**Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaika ei tulisi käyttää?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Yötyön teettämisen laajentaminen ei ole perusteltua, sillä Suomessa yötyön määrä on jo nyt suurempi kuin EU-maissa keskimäärin. Yötyön riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle ovat suuret, ja tästä syystä oikeutta yötyön teettämiseen pitäisi pikemminkin supistaa kuin laajentaa.

Lähtökohtana tulisi olla mahdollisuus teettää yötyötä vain sellaisissa tehtävissä, jotka ovat välttämättömiä yhteiskunnalle tärkeiden toimintojen turvaamiseksi. Esimerkiksi kuluttajakauppa ei PAMin näkemyksen mukaan tätä edellytystä täytä. Pelkkä liikkeenjohdollinen päätös tarjota palveluita myös yöaikaan ei siten sellaisenaan saisi luoda oikeutta teettää yötyötä.

Aluehallintoviranomaisten oikeudella myöntää poikkeuslupia sekä valtakunnallisten työntekijöiden ja työnantajien yhdistysten oikeudella sopia tehtävistä, joissa yötyötä voidaan teettää, mahdollistetaan riittävässä määrin yötyön teettämisen laajentaminen myös muunkaltaisiin tehtäviin.

Yötyön osalta on säilytettävä työnantajan velvollisuus järjestää työntekijöilleen ns. yötyökuljetus. Yötyökuljetuksilla on merkittävä positiivinen vaikutus yötyötä tekevien työntekijöiden turvallisuuteen sekä ja esimerkiksi työnhakijoiden mahdollisuuteen ottaa vastaan yötyötä. PAMin arvion mukaan yötyökuljetuksia hyödynnetään verrattain paljon esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, jossa julkista liikennettä ei ole käytettävissä esimerkiksi ravintoloiden sulkemisen aikaan tai lentokentän turvallisuus- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden työvuorojen alkamisaikoina. Kauppojen aukioloaikojen laajentaminen on käsityksemme mukaan lisännyt yötyökuljetusten tarvetta entisestään. Samaan suuntaan vie alkoholilain uudistamisen yhteydessä mahdollisesti laajentuvat ravintoloiden anniskeluajat.

**Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?**

-

**Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?**

Välttämättömyys yhteiskunnalle tärkeiden toimintojen turvaamiseksi. Työntekijöiden terveys ja turvallisuus.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Mietinnön vaikutusarvioinneissa on viitattu laajalti työntekijälähtöisten joustojen positiivisiin vaikutuksiin. Varsinaisen esityksen mukaan kuitenkin liukuvan työajan työaikakertymän vähentämisestä vapaa-ajalla on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken ja että työnantajan on pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina vapaapäivinä.

Jotta liukuvaan työaikaan liittyvät joustot olisivat aidosti työntekijälähtöisiä, tulisi työntekijän voida niin halutessaan vähentää työaikakertymää myös kokonaisin vapaapäivin. Työnantajalle voitaisiin kuitenkin säilyttää oikeus kieltää kokonaisen vapaapäivän pitäminen tilanteissa, jossa se olisi työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työaikapankkia koskevaa esitystä olisi syytä täsmentää siten, että erilaisia olosuhdelisiä, kuten ilta- ja yötyöläisiä ei myöskään voitaisi sopia siirrettäväksi työaikapankkiin.

Työntekijän tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työaikapankkivapaiden ajankohtaa tulisi vahvistaa.

Lisäksi esityksessä olisi syytä säätää työaikapankkivapaan siirtymisestä työntekijän työkyvyttömyystilanteissa esimerkiksi vuosilomalakia vastaavasti tai säätämällä näissä tilanteista työntekijän oikeudesta vaatia korvauksen suorittamista rahassa. Muussa tapauksessa työntekijä ei työkyvyttömyystilanteissa saisi tosiasiallisesti hyväkseen korvauksia ja etuuksia, jotka hänellä oli alkujaan ollut oikeus saada rahana.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Kuten mietinnössä todetaan, työntekijän mahdollisuus yhdistää työtä ja muuta elämää on yhteydessä sekä koettuun työhyvinvointiin että sen kautta parempaan tuottavuuteen. Työaikalaissa olisi tästä syystä syytä vahventaa työntekijän oikeutta lyhentää työaikaansa sosiaalisin ja terveydellisin perustein siten, että työnantaja voisi kieltäytyä järjestämästä lyhyempää työaikaa pelkästään niissä tilanteissa, joissa siitä aiheutuisi työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

## 5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Muutoksen mukaan lisätyötä olisi työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Vaihtelevan työajan työ sopimuksella työskentelevän ja tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän osalta (siten kuin nämä on määritelty Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittäneen työryhmän mietinnössä) tämä tarkoittaisi sitä, että työnantaja voisi merkitä työvuoroluetteloon käytännössä haluamansa määrän työvuoroja. Tällöin työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet olisivat voimakkaasti epätasapainossa: riippumatta esitetystä TSL 1 luvun 11 §:stä työntekijä olisi velvollinen ottamaan vastaan työvuoroja mutta työnantaja ei olisi velvollinen niitä tarjoamaan. Lisäksi vain viikon mittainen ilmoitusaika työvuoroluettelon osalta johtaisi tilanteeseen, jossa työntekijän olisi mahdotonta suunnitella etukäteen elämäänsä, kuten lastenhoitojärjestelyitä tai työvuoroja muun työnantajan palveluksessa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Osa-aikaisilla työntekijöillä työn ja perhe- tai muun elämän yhteensovittamista vaikeuttaa epätietoisuus tarjottavan työn määrästä. On varsin tyyppillistä, että työ sopimuksessa sovitut tunnit ja tosiasiaassa tehdyt työtunnit eivät vastaa toisiaan. Osa-aikaisilla usein iso osa työtunneista koostuu lisätöistä, joita tarjotaan varsinaisten työ sopimustuntien lisäksi.

Ehdotuksessa kannatettavaa on se, että vaihtelevalla työaikaehdolla työskenteleviltä ei voitaisi ottaa kertakaikkista suostumusta kaikkiin tarjolla oleviin lisätöihin. Tämä säädös pitää ulottaa koskemaan kaikkea osa-aikatyötä. On usein varsin sattumanvaraista, kummalla sopimuksella työtä tehdään, kiinteällä osa-aikasopimuksella vai tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimuksella. Osa-aikatyöntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan ei ole perusteltua, eikä vastaa työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti tai perustuslain yhdenvertaisuussäännöstä.



Osa-aikatyöntekijä työskentelee palvelualoilla tyypillisesti useana päivänä, esimerkiksi viitenä päivänä viikossa, lyhyitä päiviä. Työvuorosunnittelu on usein tehty niin vähillä tunneilla, että esimerkiksi pienikin muutos asiakasvirroissa tai muiden työntekijöiden poissaolot aiheuttavat lisätyön teettämistarpeen. Kiinteää osa-aikaa tekevillä työntekijöillä onkin varsin tavallista, että lisätyötä tarjotaan työvuoroluetteloon alun perin merkityn päättymisajankohdan jatkoksi.

Esitetyn lisätyömääritelmän ja lisätyösuostumuksen myötä osa-aikatyöntekijällä ei ilmeisesti kuitenkaan olisi mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä edellä mainituissa tilanteissa, vaan kieltäytymisoikeus koskisi ainoastaan työvuoroluetteloon merkittyjä vapaapäiviä. Tämä epäkohta tulee korjata joko niin, ettei työvuoroa voida yksipuolisesti pidentää tai säätämällä kaikkia osa-aikatyöntekijöitä koskien samanlaisesta, kertaluontoisesta tai lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan annettavasta lisätyösuostumuksesta. Tämän myötä työnantajalle syntyisi myös aito insentiivi sopia työsopimustunnit mahdollisimman lähelle todellista työn teettämistarvetta. Se parantaisi lisäksi kaikkien osa-aikaisten työntekijöiden osalta työnantajan ja työntekijän vastuiden tasapainoa ja helpottaisi merkittävästi osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työtä ja vapaa-aikaa. Todellisen työn teettämistarpeen huomioivat työsopimukset sekä työmäärän ennakoitavuus parantaisi myös työnhakijoiden mahdollisuuksia ottaa vastaan osa-aikaista työtä.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työajan enimmäismäärän kasvattaminen ei ole työntekijöiden työaika-suojelun näkökulmasta perusteltua.

Määräystä tulisi joka tapauksessa direktiivin mukaisesti täsmentää siten, että sairauslomat ja vuosilomat rinnastetaan työajaksi työajan enimmäismäärää laskettaessa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 6 Luku. Lepoajat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 7 luku. Työaika-asiakirjat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Vaihtelevan työajan osalta viittaamme 16 §:ssä ja 17 §:ssä lausuttuun.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

Leppäkangas Sirpa  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry - Edunvalvontajohtaja Jaana Ylitalo