

Tarkista määräaikaistuotesi oikeellisuus JHL:n Pätkätyölaskurilla

Määräaikaisen työsuhteen solmimiselle pitää aina olla perusteltu syy. Toistuvia määräaikaisia työsuhteita ei saa solmia, mikäli työnantajan työvoiman tarve on pysyvää.

Sinun kannattaa olla tarkkana, jos epäilet määräaikaisen työsuhteesi olevan perusteeton. Jos uskot, että pätkätyöhösi tarvittaisiin vakituinen työntekijä, toimi näin:

JHL:n verkkosivuilta jhl.fi/patkaavaipitkaa löytyy Pätkätyölaskuri, jonka avulla voit koostaa luottamusmiehellesi tietoja määräaikaisista töistäsi. Tämä helpottaa luottamusmiehen työtä, kun hän selvittää tilannettasi.

1. **Alkupäivä:** Palvelussuhteen alkamispäivä, esimerkiksi 1.1.2018
2. **Päätymispäivä:** Palvelussuhteen päättymispäivä, esimerkiksi 28.2.2018
3. **Määräaikaisuuden peruste:** Työsopimuksesta tai virkamääräyksestä pitää löytyä määräaikaisuuden peruste. Peruste voi olla esimerkiksi sijaisuus, projekti tai kausiluonteinen työ.
4. **Työtehtävät:** Työsopimuksessa tai virkamääräyksessä mainittu pääasiallinen tehtävä tai nimike esimerkiksi lähihoitaja, koulunkäynnin ohjaaja tai vahtimestari.
5. **Määräaikaisten sopimusten väliin jäävät päivät:** Laskuri laskee automaattisesti kahden palvelussuhteen väliin jäävien päivien lukumäärän. Sinun ei tähän kohtaan tarvitse laittaa mitään.

! Jos et tiedä kuka on luottamusmiehesi, voit olla yhteydessä lähimpään JHL:n aluetoimistoon. Aluetoimistojen yhteystiedot löydät verkosta: jhl.fi/aluetoimistot.

Pätkää vai pitkää?

Ohjeita määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevälle

Useampi kuin joka seitsemäs suomalainen työskentelee määräaikaissa työ- ja virkasuhteissa (Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2017). Pätkätöiden tekemisen syy on useimmiten se, että vakituista työpaikkaa ei ole vielä löytynyt.

JHL:n (05/2018) teettämän jäsenkyselyn mukaan määräaikaisuuden perusteena on hyvin harvoin työntekijän oma tahto.

Pätkätöiden tekeminen vuodesta toiseen merkitsee työntekijälle merkittävää epävarmuutta toimeentulosta.

Määräaikaiset työntekijät jäävät usein myös heikompaan asemaan esimerkiksi työhön liittyvän koulutuksen ja henkilöstöetuuksien suhteen. Näiden syiden takia määräaikaissa työsuhteissa olevien aseman turvaaminen ja kehittäminen on tärkeää.

Työnantajan houkutusta käyttää perusteettomia määräaikaista työsuhteita on kyettävä valvomaan ja suitsimaan. Ammattiliitot tekevät tätä työtä, mutta työntekijä on itse avainasemassa, jotta perusteettomat määräaikaaisuudet ja ketjutukset saadaan selvitettyä.

On todennäköistä, että työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve, jos yksittäisen työntekijän työsuhde on

1. jatkunut keskeytyttömänä tai lähes yhdenjaksoisesti kaksi vuotta,
2. hänelle on tehty lukuisia määräaikaista palvelussuhteita samoista tai samanlaisista tehtävistä.

Oletko määräaikaissa työsuhteessa? Epäiletkö pätkäsi olevan perusteeton?

Alla olevassa listassa on muutamia vinkkejä, joita voit pohtia miettiessäsi työsuhteesi perusteita.

1. Jokaisessa työnantajan aloitteesta tehdyssä määräaikaissa työsuhteessä on oltava työsuhtelainsäädännön mukainen perusteltu syy.

Perusteltuja syitä määräaikaaisuudelle voivat olla esimerkiksi:

- työn kausiluonteisuus
 - sijaisuus
 - yritystoiminnan vakiintumattomuus
 - palvelujen kilpailutus ja ostopalvelusopimukset
 - organisaatiomuutokset
 - työharjoittelu.
2. Jos työnantaja tarjoaa jatkuvasti samoja työtehtäviä määräaikaaisesti, voi kyseessä olla perusteeton ketjutus, vaikka yksittäiselle työsuhteelle olisikin perusteltu syy.
 3. Pyyisitkö määräaikaista työsuhteesta itse? Jos asiasta on myöhemmin erimielisyyttä, muista, että työnantajan täytyy pystyä todistamaan asia.

Lisää tietoa löydät JHL:n nettisivuilta jhl.fi/patkaavaipitkaa

Sivuilta löydät mm. oppaan, joka antaa ohjeita oman työsuhteesi tarkasteluun.

Oppaaseen on kerätty perustiedot määräaikaista työ- ja virkasuhteista, muun muassa niitä koskevasta lainsäädännöstä ja määräaikaistyyppien perusteista.



JHL
Ammattina hyvinvointi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Opas määräaikaisten työsuhteiden käytöstä