

Työelämän joustoja ansiotyön ja hoivan yhteensovittamiseen

Työelämän jousto	Sisältö
Liukuva työaika	Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta, jolloin työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. (Työaikalaki 4 luku 12 §)
Lyhennetty työaika, osa-aikatyö	Jos sairaan läheisen hoito edellyttää siirtymistä tekemään lyhyempää työaikaa on työnantajan pyrittävä järjestämään työntekijälle mahdollisuus tehdä työtä osa-aikaisesti. (Työaikalaki 4 luku 15 §)
Ylityövapaa	Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-ajaksi. (Työaikalaki 5 luku 21 §)
Säästövapaa	Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. (Vuosilomalaki 5 luku 27 §)
Työaikapankki	Työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestely. Sovitaan miten tehtyä työaikaa ja ansaittuja vapaita voidaan pitää myöhemmin vapaana. Työpaikkakohtainen, työ- ja virkaehtosopimuksia soveltaen. (Työaikalaki 4 luku 14§)
Lomarahen vaihto vapaaksi	Oikeudesta vaihtaa lomarahat vapaaksi voidaan sopia työehtosopimuksessa tai muussa työpaikalla tehdyssä sopimuksessa tai lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi työnantajan suostumuksella.
Vuosiloman pilkkominen	Pääsäännön mukaan sekä kesäloma että talviloma annetaan yhdenjaksoisina. Loman pilkkominen on kuitenkin tapauskohtaisesti sallittua, jos työntekijä ja työnantaja niin sopivat.
Palkaton hoitovapaa	Työntekijä voi pyytää palkatonta hoitovapaata läheisensä hoitamiseksi. Hoitovapaat ovat lainsäädännössä määritelty palkattomiksi. Kts. työsopimuslain mukaiset hoitovapaat.
Palkallinen hoitovapaa	Alakohtaiset työehtosopimukset määrittävät hoitovapaan palkallisuutta. Asioista voidaan sopia myös paikallisesti tai henkilökohtaisesti, tällöin työnantaja voi tarjota työehtosopimuksia parempia ehtoja.
Etätyö	Joissakin ammateissa tai tehtävissä työtä voidaan tehdä myös etätyönä. Järjestely voi helpottaa työn ja hoivan yhteensovittamista. Etätyöstä sovitaan työnantajan kanssa.
Työn/tehtävänkuvan muuttaminen	Näistä asioista voi neuvotella työnantajan kanssa. Tilanteiden ennakointi antaa aikaa suunnitella tarvittavia muutoksia työhön tai tehtävänkuvaan.
Paikalliset joustot	Löytyisikö työyhteisöissä hyviksi koetuista joustoista vinkkejä tilanteeseesi/työyhteisööne? Linkki.pdf .
Hoitovapaat työehtosopimuksissa	Kannattaa tarkistaa oman alan työehtosopimuksesta mitä niissä on sovittu esim. tilapäisestä hoitovapaasta. Joillakin aloilla on myös mahdollisuus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen. Työehtosopimukset
Työsopimuslain mukaiset hoitovapaat Työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta maksaa palkkaa näiltä ajoilta.	Tilapäinen hoitovapaa. Alle 10-vuotiasta lasta voi jäädä hoitamaan kotiin lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi enintään neljän työpäivän ajaksi kerrallaan. (Työsopimuslaki 4 luku 6 §) Osittainen hoitovapaa. Työajan lyhentäminen ja osittainen hoitovapaa lapsen 2. tai 3. luvun loppuun saakka, erityistä hoitoa/huoltoa tarvitsevan kohdalla 18 ikävuoteen asti. (Työsopimuslaki 4 luku, 4 ja 5 §) Poissaolo pakottavasta perhesyystä. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. (Työsopimuslaki 4 luku 7 §) Työstä poissaolo pidemmäksi ajaksi perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten. Työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. (Työsopimuslaki, 4 luku 7 a §) Omaishoitovapaa, oikeus saada enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa vapaata henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa, merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. (Työsopimuslaki 4 luku 7 b §)