Hallituksen esitys Eduskunnalle työntekijän yksilöllistä työaikaa koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Hallituksen esitykseen sisältyvillä lakiehdotuksilla lisätään erityisesti pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia järjestellä työaikaansa lastenhoitovelvollisuuksien johdosta. Esityksessä ehdotetaan, että työntekijällä olisi alle kymmenvuotiaan lapsensa äkillisesti sairastuessa oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Lisäksi alle neljävuotiaan lapsensa hoidon vuoksi sekä peruskoulun aloittavan lapsen hoidon vuoksi ensimmäisen lukukauden ajaksi työntekijä voisi saada osittaista hoitovapaata lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaansa määräajaksi. Samoin ehdotetaan, että liukuvan työajan käyttöön liittyviä rajoituksia lievennettäisiin.

Uudistus on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1988 elokuun alusta.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
YLEISPERUSTELUT	3
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3
1.1. Tavoitteet	3
1.2. Keinot	4
2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	4
2.1. Nykyinen tilanne	4
2.1.1. Yleistä	4
2.1.2. Lainsäädäntö	5
2.1.3. Käytäntö	6
2.1.3.1. Työehtosopimusten määräykset poissaolo-oikeudesta	6
2.1.3.2. Työehtosopimusten määräykset työajan lyhentämisestä	7
2.1.3.3. Osa-aikatyö	8
2.1.3.4. Liukuva työaika	9
2.1.3.5. Aikuiskoulutus	10
2.1.4. Tilanne muissa pohjoismaissa	10
2.2. Valmisteluvaiheet ja aineisto	11
3. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset	11
4. Esityksen taloudelliset vaikutukset	13
5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	13
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	14
1. Lakiehdotusten perustelut	14
1.1. Työsopimuslaki	14
1.2. Työaikalaki	17
1.3. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki	19
2. Voimaantulo	19
LAKITEKSTIT	20
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	20
2. Laki työaikalain muuttamisesta	21
3. Laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta	22

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Kiinteiden työaikojen noudattaminen ei ole aina työntekijän kannalta ongelmatonta. Työntekijöillä voi olla erilaisia henkilökohtaisista syistä johtuvia yksilöllisiä tarpeita, jotka edellyttäisivät mahdollisuutta poiketa noudatettavista työajoista tai määrätyn ajan kestävää työstä kokonaan poissaoloa. Henkilökohtaiset tarpeet saattavat olla tilapäisiä tai tiettyyn elämänvaiheeseen liittyviä. Työntekijöillä on erilaisia hoitovelvollisuuksia. Ensisijaisena ja laajimpana hoidettavien ryhmänä ovat työntekijöiden omat lapset.

Perhepoliittisen työsuhdeturvan kehittämistä koskevaan lainsäädäntöön sisältyvän asteittain voimaan tulevan työsopimuslain muutoksen (30/85) tullessa vuonna 1989 täydessä laajuudessaan voimaan on kaikilla alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmilla oikeus hoitovapaaseen. Samassa yhteydessä on osa aikaisempaa synnytyslomaa muutettu osittain vanhempainlomaksi. Näin vanhemmat ovat saaneet paremmat mahdollisuudet sopia keskenään lastenhoidon järjestämisestä ja työssä käymisestä. Työsuhteessa oleva alle kolmevuotiaan lapsen vanhempi voi tällöin jäädä kotiin hoitamaan lasta. Samalla on myös kunnan järjestämää lasten päivähoitotoimintaa ja kotihoidon tukea kehitetty. Tämä on tarjonnut alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmille mahdollisuuden hoitaa lapsensa kotonaan joko itse tai muun henkilön avulla tai vaihtoehtoisesti saada lapsi kunnalliseen päivähoitoon. Hoitovapaata käyttäen on jommalla kummalla vanhemmista tai vanhemmilla vuorotellen mahdollisuus työsuhteen katkeamatta olla lapsen hoidon vuoksi poissa työstä siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata entiseen tai siihen rinnastettavaan työhön.

Hoitovapaaseen liittyy kotihoidon tuki, joka muodostuu perusosasta, sisaruskorotuksesta ja lisäosasta. Kotihoidon tuki on perhekohtainen tukimuoto, jota maksetaan alle kolmevuotiaiden lasten hoitamiseksi. Perhe on oikeutettu kotihoidon tuen perusosaan ja sisaruskorotukseen edellyttäen, että tukeen oikeutettuja lapsia ei hoideta kunnallisessa päivähoidossa. Lisäosan saamisen edellytyksenä on, että jompi kumpi vanhemmista itse pääasiassa hoitaa lasta kotona.

Kuten oikeus hoitovapaaseen tulee myös kotihoidon tuki asteittain voimaan. Kotihoidon tuki alle kolmevuotiaille tulee kokonaisuudessaan voimaan vuoden 1990 alkuun mennessä. Tällöin kaikilla vanhemmilla tulee olla oikeus valita alle kolmevuotiaan lapsensa hoitomuodoksi kunnallinen päivähoitopaikka tai saada kotihoidon tukea.

Valtakunnallisessa suunnitelmassa sosiaalihuollon järjestämisestä vuosina 1986—1990 on hyväksytty, että lasten päivähoitoa lisätään suunnitelmakaudella vuosittain 7 000 paikalla. Määrällisessä kehittämisessä kiinnitetään erityistä huomiota alle kolmevuotiaiden lasten päivähoidon järjestämiseen. Suunnitelman mukaan on alle kolmevuotiaille tarkoitettuja päivähoitopaikkoja lisättävä niin, että lasten vanhemmat voivat valita myös lasten päivähoidon viimeistään vuoden 1990 alkuun mennessä.

Suunnitelmakauden loppuun mennessä tulee alle kolmevuotiaiden lasten päivähoitopaikkojen tarve tyydytetyksi. Sen sijaan tätä vanhempien lasten päivähoitopaikkoja tulee edelleen olemaan liian vähän. Päivähoitopaikkojen tarjonta vaihtelee alueellisesti. Vuonna 1986 on koko maan osalta päivähoidon tarpeesta tyydytetty 63 %. Joillakin paikkakunnilla päivähoidon tarve on lähes tyydytetty, mutta joillakin alueilla, kuten esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, hoitopaikkojen tarve on edelleen suuri.

Suunnitelman mukaan päivähoidossa on ensisijaisesti tyydytettävä kokopäivähoidon tarve siten, että työstä ja ammatinharjoittamisesta aiheutuvat vaihtelevat tarpeet lasten päivähoidossa otetaan huomioon.

Lasten hoitojärjestelyjen kehittäminen on kohdistunut voimakkaasti pieniin lapsiin. Pienten lasten vanhempien käytettävissä olevat yksilölliset mahdollisuudet työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat kuitenkin varsin rajoitetut, sillä hoitovapaalle jäämisen vaihtoehtona on

vain jatkaa työsuhdetta sopimuksen mukaisesti. Alle kouluikäisten kolme vuotta täyttäneiden lasten työssä käyvien vanhempien mahdollisuudet ovat vielä rajoitetummat.

Lasten hoidon ja tasapainoisen kehittymisen kannalta sekä käytännön elämän moninaisten tilanteiden joustavan selvittämisen kannalta olisi kuitenkin tarkoituksenmukaista, että lasten vanhemmilla olisi erilaisia mahdollisuuksia järjestellä yksilöllisesti perhe- ja työelämän välisiä suhteita. Tällöin olisi pidettävä kuitenkin huolta siitä, että myös tuotanto- ja palvelutoiminnan edellytykset voidaan ottaa huomioon.

Erilaisten vaihtoehtojen lisäämiseksi ja työelämän käytössä olevien työaikajärjestelyjen monipuolistamiseksi hallituksen esityksen tavoitteena on lisätä lasten molempien vanhempien mahdollisuuksia hoitaa tarvittaessa äkillisesti sairastunutta lasta. Voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole tätä asiaa koskevia säännöksiä.

Lisäksi hallitus pyrkii lisäämään työelämän käytettävissä olevia työaikajärjestelyjä siten, että alle neljävuotiaan lapsen ja peruskoulun ensimmäistä lukukautta käyvän lapsen vanhemmilla olisi mahdollisuus lyhentää työaikaansa lastenhoitojärjestelyjen helpottamiseksi. Kun koulun aloittamiseen liittyy lapsen kannalta seikkoja, jotka edellyttävät vanhempien tukea, tämä elämäntilanne on otettu esityksessä huomioon.

1.2. Keinot

Esityksessä ehdotettavat lasten hoidon helpottamiseen liittyvät tilapäistä ja osittaista hoitovapaata koskevat säännökset sijoitettaisiin työsopimuslain hoitovapaata koskevien säännösten yhteyteen.

Lakiehdotusten periaatteena on, että työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, miten hän haluaisi työaikansa järjestyvän hänen yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti. Sairaan lapsen hoitojärjestelyissä huomiota on kiinnitetty työehtosopimuskäytäntöön ja siihen, että joko isä tai äiti voisi jäädä tilapäisesti enintään neljäksi työpäiväksi kotiin tilapäiselle hoitovapaalle lapsen hoitoa järjestelemään tai lasta hoitamaan.

Osittaista hoitovapaata koskevien säännösehdotusten lähtökohtana on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus. Tällöin voidaan parhaiten ottaa huomioon kunkin tilanteen erityisnäkökohdat ja saada järjestelmästä molempia työelämän osapuolia tyydyttävä. Ellei tällaista sopimusta syntyisi, työntekijällä olisi oikeus osittaiseen hoitovapaaseen edellyttäen, että hän ja hänen perheensä täyttävät lakiehdotuksessa mainitut edellytykset ja että työnantajalle ei ole osittaisesta hoitovapaasta työpaikan koko tai käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen merkittävää haittaa.

Hallitus ehdottaa lisäksi liukuvaa työaikaa koskevia säännöksiä työaikalainsäädäntöön. Työaikalakia (604/46) ja kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia (400/78) ehdotetaan muutettavaksi siten, että jos työnantaja ja työntekijä sopivat, säännöllinen vuorokautinen työaika voisi olla 10 tuntia ja viikoittainen työaika 50 tuntia tai 48 tuntia liikealalla edellyttäen, että työntekijä voi vapaasti itse valita työhöntulo- ja työstälähtöaikansa sovitun järjestelmän puitteissa. Tasoittumisjaksona olisi enintään yksi kalenterivuosi. Työpaikalla tehtävän sopimuksen perusteena ei tarvita muita edellytyksiä kuin työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrys asiasta. Työntekijällä olisi näissä rajoissa oikeus valita työaikansa sen mukaan, miten se parhaiten sopii hänelle ilman että hänen tarvitsee sitä perustella. Järjestelmä täydentäisi omalta osaltaan työelämän käytössä olevia työaikajärjestelyjä ja toisi yhden mahdollisuuden lisää paitsi lapsiperheiden hoitojärjestelyihin ja muiden hoitovelvollisuuksien järjestämiseen myös esimerkiksi opiskelun harjoittamiseen työn ohella ilman että kokonaistyöaika lyhenisi.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Nykyinen tilanne

2.1.1. Yleistä

Työajasta määrääminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan johto- ja valvontavaltaan. Sitä rajoittavat työaikalainsäädäntö sekä työehtosopimusten työaikaa koskevat määräykset. Yksilöllisen työsopimuksen ehdot voivat lisäksi rajoittaa työnantajan yksipuolista määräämisoikeutta työntekijän työajoista.

Työaikalain mukaan työajan sijoittelu voi tapahtua suhteellisen vapaasti. Rajoitukset koskevat lähinnä yötyötä, viikkolepoa sekä päivittäisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriä. Työehtosopimuksin on työajan sijoittelua rajoitettu muun muassa määräyksin, jotka koskevat työvuoron tai vuorokautisen työajan enimmäispituutta, vuorokautista lepoaikaa tai työvuorojen välistä vähimmäisaikaa, työvuorojen jakamista, lyhintä

työvuoroa, ruokatuntia ja muita taukoja sekä viikkolepoa ja toista viikoittaista vapaapäivää.

Työlainsäädäntöön sisältyy myös säännöksiä, joiden mukaan työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus olla poissa työstä työsuhteen katkeamatta. Poissaoloon oikeuttavat syyt voivat johtua työntekijästä tai hänen henkilökohtaisista olosuhteistaan, työntekijöiden edunvalvonnasta tai jopa yhteiskunnan asettamista velvoitteista. Osa poissaoloperusteista on todettu työsopimuslaissa, osa muussa työlainsäädännössä. Laissa mainittujen perusteiden lisäksi on työehtosopimuksilla sovittu vielä eräistä muista poissaolotilanteista.

2.1.2. *Lainsäädäntö*

Työntekijän sairaus

Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus olla poissa työstä työnteon estävän sairauden tai tapaturman vuoksi. Työntekijää ei saa irtisanoa sairauden vuoksi, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen.

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus sairauden ajalta on rajoitettu esteen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka tai sitä aikaisempaan ajankohtaan, jolloin työntekijälle alkaa sairausvakuutuslain mukaan oikeus päivärahaan.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma

Synnytyksen vuoksi saatavan vapaan pituus on vähitellen lisääntynyt siten, että se on nyt työsopimuslain mukaan 263 arkipäivää. Loman luonne on myös muuttunut, sillä siihen sisältyy selvästi lapsen hoitoa varten oleva jakso. Loman 105 ensimmäistä arkipäivää on äitiyslomaa ja loput 158 arkipäivää on vanhempainlomaa.

Työsopimuslakiin ja sairausvakuutuslakiin (364/63) vuonna 1978 tehdyillä muutoksilla annettiin lapsen isälle mahdollisuus synnytyksen yhteydessä olla poissa työstä, mikäli lapsen äiti siihen suostuu. Tämän jälkeen on isän mahdollisuutta olla poissa työstä lapsen syntymän ja hoidon vuoksi lisätty siten, että nyt voimassa olevien työsopimuslain säännösten mukaan isä voi olla paitsi lapsen syntymän yhteydessä poissa 6—12 arkipäivää, vanhempainlomalla enimmillään 158 arkipäivää. Isän pitämä vanhempainloma edellyttää äidin suostumusta. Se lyhentää vastaavasti sitä lomaa, jonka äiti voi pitää.

Työntekijä voi pitää vanhempainloman enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää entisen 25 päivän sijasta. Vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava työnantajalle, mikäli mahdollista, kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Isyyslomasta on ilmoitettava kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman ja isyysloman ajankohtaa.

Hoitovapaa

Pienten lasten vanhempien mahdollisuutta hoitaa lastaan on lisätty hoitovapaajärjestelmällä. Äitiys- ja vanhempainloman jälkeen vanhemmat voivat työsuhteen katkeamatta olla poissa työstä hoitaakseen alle kolmevuotiasta lasta. Vanhemmat voivat keskenään sopia hoitovapaan käyttämisestä. Vain toinen heistä voi olla kerrallaan poissa työstä lapsen hoidon vuoksi.

Kumpikin vanhemmista voi pitää hoitovapaata yhden jakson hoitaakseen alle kaksivuotiasta lasta ja yhden jakson hoitaakseen kaksi vuotta täyttänyttä mutta alle kolmevuotiasta lasta. Tämä merkitsee sitä, että lapsen vanhemmat voivat pitää hoitovapaata enintään neljä jaksoa. Jakson vähimmäispituus on kaksi kuukautta.

Hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä alle kaksivuotiaan lapsen osalta. Hoitovapaan pitämisestä kaksi vuotta täyttäneen mutta alle kolmevuotiaan lapsen osalta on ilmoitettava erikseen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.

Hoito-olosuhteiden muututtua oleellisesti vanhemmilla on mahdollisuus keskeyttää hoitovapaa ja palata työhön tai vastaavasti jäädä hoitovapaalle vastoin aikaisempia työnantajalle tehtyjä ilmoituksia.

Hoitovapaata koskevat säännökset tulevat asteittain voimaan siten, että vuoteen 1989 saakka hoitovapaan pituus määräytyy työntekijän lasten määrän ja iän mukaan. Sen jälkeen kaikilla alle kolmevuotiaiden lasten perheillä on oikeus hoitovapaaseen.

Hoitovapaan jälkeen työntekijällä on samanlainen oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnas-

tettavaan työhön kuin äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta palaavalla työntekijällä.

Vaikeasti sairaan lapsen hoitoavustus

Vaikeasti sairaan lapsen vanhemmilla on mahdollisuus saada taloudellista tukea vanhempien osallistuessa lapsen hoitoon sairaalassa, sopeutumis-, valmennus- tai kuntoutuskurssilla tai sairaalahoidon jälkeisessä kotihoidossa. Avustuksen myöntäminen perustuu valtioneuvoston päätökseen vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta (130/85).

Päätöksessä on lueteltu, mitä sairauksia pidetään vaikeina sairauksina. Vuonna 1985 yleisimpiä sairauksia, joihin päätöstä sovellettiin, olivat diabetes, astma, reuma, leukemia, lapsuusiän spastinen aivohalvaus, synnynnäiset sydänviat, kuurous ja epilepsia.

Vuonna 1985 avustuksen saajia oli 2085. Korvattavia päiviä oli keskimäärin 16,3 saajaa kohden. Avustuksen saajista isiä oli vajaat 30 % ja äitejä yli 70 %.

Valtioneuvoston päätös vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta ei sinänsä oikeuta vanhempia olemaan poissa työstä. Se vain antaa siihen taloudellisen mahdollisuuden.

Opintovapaa

Vuoden 1980 alusta on ollut voimassa opintovapaalaki (273/79), joka antaa työntekijälle oikeuden tietyin edellytyksin vapautua palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaan tarkoituksena on parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.

Opintovapaa perustuu työntekijän hakemukseen. Siitä ei ole kyse silloin, kun opiskelu on työnantajan määräämää.

Opintovapaata voidaan myöntää julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen osallistumista varten. Tällaista koulutusta on muun muassa valtion ja kunnan järjestämä sekä valtionosuuteen oikeutettu tai valtionavustuksella tuettu koulutus. Lisäksi opintovapaata voidaan käyttää eräin rajoituksin ammattiyhdistyskoulutukseen ja maatalousyrittäjille järjestettyyn koulutukseen osallistumiseen.

Työntekijällä on oikeus opintovapaaseen vuoden joko yhdessä tai useammassa jaksossa kestäneen päätoimisen palvelussuhteen jälkeen. Opintovapaata voi saada enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Ajan voi käyttää yhdessä tai useammassa opintovapaajaksossa. Työnantaja voi siirtää työntekijän hakemaa opintovapaata, mikäli sen järjestäminen aiheuttaa tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle. Enintään neljän työntekijän yrityksissä opintovapaata voidaan siirtää rajoituksetta, sitä suuremmissa yrityksissä saman työntekijän opintovapaata voidaan siirtää vain kaksi kertaa peräkkäin.

2.1.3. Käytäntö

2.1.3.1. Työehtosopimusten määräykset poissaolo-oikeudesta

Yleistä

Sen lisäksi, mitä laissa on säädetty työntekijän oikeudesta olla poissa työstä työsuhteen kestäessä, on työehtosopimuksissa sovittu työntekijän työstä poissaolo-oikeudesta tietyissä tilanteissa. Lisäksi työehtosopimuksissa on määräyksiä työntekijän oikeudesta saada palkkaa työnteon keskeytyksen ajalta.

Työntekijän sairaus

Työehtosopimuksissa on määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Palkanmaksuvelvollisuuden pituus sairausajalta on yleensä riippuvainen työsuhteen kestoajasta.

Työehtosopimuksissa on myös määräyksiä ansionmenetyksen korvaamisesta lääkärintarkastusten ajalta. Työehtosopimusten mukaan työntekijällä on oikeus sopimuksessa tarkemmin määritellyin edellytyksin käydä työaikana lääkärintarkastuksessa.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloman osalta työehtosopimuksissa on yleensä viittaus vastaaviin lain säännöksiin. Osa äitiyslomasta on joidenkin työehtosopimusten mukaan palkallista. Vanhem-

painloma ja isyysloma ovat yleensä palkattomia samoin kuin hoitovapaa.

Sairaan lapsen hoidon järjestäminen tai lapsen hoitaminen

Alle kymmenvuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti palkkaa sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Tällaisena poissaolona pidetään eri työehtosopimusten mukaan korkeintaan kolmen tai neljän kalenteripäivän pituista aikaa. Mikäli työntekijän on välttämätöntä lapsen hoidon vuoksi olla tätä pitempi aika poissa työstä, pyritään hänelle järjestämään mahdollisuus palkattomaan poissaoloon. Teollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten mukaan poissaolo-oikeus on yleensä ensisijaisesti rajattu lapsen äitiin. Palvelualoilla poissaolo-oikeus koskee molempia lapsen vanhempia.

Vaikeasti sairaan lapsen hoitaminen

Eräiden työehtosopimusten mukaan vaikeasti sairaiden lasten vanhemmilla on erityinen poissaolo-oikeus lapsen sairauden vuoksi. Vaikealla sairaudella tarkoitetaan vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta annetun valtioneuvoston päätöksen 4 §:ssä lueteltuja sairauksia. Vaikeasti sairaan lapsen vanhemmilla on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen. Poissaolosta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

Muut tapaukset

Läheisen omaisen kuoleman ja hautajaisten vuoksi työntekijällä on työehtosopimusten mukaan yleensä oikeus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon.

Oma hääpäivä on työntekijälle yleensä palkallinen vapaapäivä, mikäli päivä muuten olisi työpäivä.

Työsuhteen jatkuttua tietyn ajan on työntekijällä työehtosopimusten mukaan oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada palkallinen vapaapäivä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2.1.3.2. Työehtosopimusten määräykset työajan lyhentämisestä

Pääsääntöisesti on työehtosopimusten mukainen säännöllinen työaika 40 tuntia viikossa. Eräillä työehtosopimuksilla on sovittu alle 40-tuntisesta viikkotyöajasta. Teollisuudessa näin on menetelty keskeytymätöntä ja keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden kohdalla. Edellisten työaika on keskimäärin 36 tuntia viikossa ja jälkimmäisten 38 tuntia. Työajan lyhennykset on toteutettu tasoittumisvapain, jotka ovat joko yksittäisiä päiviä tai muodostavat yhtenäisen ajanjakson. Vastaavia työajan lyhennyksiä on toteutettu maanalaisessa työssä ja sellaisessa periodityössä, jota tehdään myös öisin.

Valtaosalla teollisuuden toimihenkilöitä viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Lyhennys on toteutettu päivittäisen työajan lyhentämisellä. Myös pankki- ja vakuutusaloilla ja eräillä muilla palvelualoilla työaika on alle 40-tuntinen.

Työajan lyhentäminen on ollut keskeisesti esillä viime vuosien tulopoliittisissa neuvotteluissa. Vuonna 1984 solmitussa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa sovittiin työajan lyhentämisestä vuosittain 32 tunnilla. Työajan lyhentäminen koski sellaisia työntekijöitä, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli 40 tuntia viikossa. Se toteutettiin vuoden 1986 alusta. Vapaata voidaan antaa joko työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä määräaikaisesti päivittäistä työaikaa työvuoroa lyhyemmälläkin aikamäärällä. Vapaa voidaan sopia annettavaksi myös kiinteinä vapaapäivinä.

Teollisuudessa suosituimmaksi työajan lyhentämisen muodoksi näyttää muodostuvan vapaan antaminen joko yksittäisinä päivinä tai useiden päivien jaksona. Joillakin aloilla on sovittu eräiden pyhien välipäivien antamisesta vapaina. Kaupan alalla voidaan valinnaisesti lyhentää joko keskimääräistä viikkotyöaikaa tai antaa lyhennys kokonaisina vapaapäivinä joko yhdessä tai erikseen. Myös yrityskohtainen sopiminen on mahdollista. Hotelli- ja ravintola-alalla lyhennys voidaan toteuttaa joko periodin enimmäistuntimääriä vähentämällä tai antamalla ylimääräisiä vapaapäiviä. Kunnallisella alalla on sovittu viikkotyöajan lyhentämisestä 20 minuutilla.

Keväällä 1986 solmittujen työehtosopimusratkaisujen perusteella lähinnä 40-tuntista työviikkoa tekevien työntekijöiden työaika lyhenee vuosina 1987—90 yhteensä 68 tuntia vuodessa. Elleivät liitot alakohtaisesti sovi muusta, työajan lyhennys toteutetaan samojen periaatteiden mukaan kuin vuoden 1984 tulopoliittiseen kokonais-

ratkaisuun perustuvissa työehtosopimuksissa on sovittu.

Edellä selostetuilla keskitettyihin ratkaisuihin perustuvilla työajan lyhennysjärjestelyillä työntekijöiden vuosittainen työaika lyhenee asteittain enimmillään 100 tuntia. Koska lyhennys toteutetaan alakohtaisesti sopien, näin voidaan parhaiten ottaa huomioon alan tarpeet. Näissä työajan lyhentämisjärjestelyissä on mahdollista ottaa huomioon myös työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Jo toteutetuissa ratkaisuissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia rajoittaa useimpiin sopimuksiin sisältyvä maininta työnantajan oikeudesta tietyin rajoituksin määrätä vapaiden antamisajankohdasta. Jos sopimukset sisältävät lyhennyksen toteuttamistavan suhteen vaihtoehtoisia malleja, työnantaja viime kädessä määrää mitä noudatetaan.

Kevään 1986 ratkaisuissa on todettu henkilöstön tarpeiden huomioon ottamisesta työaikajärjestelyjen kehittämisessä. Sopimuskauden aikana työmarkkinaosapuolet pyrkivät eri neuvottelutasoilla selvittämään mahdollisin kokeiluin yritysten ja henkilöstön tarpeiden yhteensovittamista työaikajärjestelyissä.

2.1.3.3. Osa-aikatyö

Yleistä

Osa-aikatyöllä tarkoitetaan yleensä työtä, jossa työntekijän työaika on lyhyempi kuin keskimäärin toimialalla. Mitään yleistä tarkkaa määritelmää osa-aikatyölle ei ole. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa osa-aikatyöllisenä pidetään työllistä, jonka päätyön normaalityöaika viikossa on alle 30 tuntia. Liikealan työehtosopimuksessa osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka keskimääräinen säännöllinen enimmäisviikkotyöaika on 34 tuntia tai vähemmän. Ruotsin työvoimatilastossa osa-aikatyöllisinä pidetään niitä, jotka tavallisesti työskentelevät vähemmän kuin 35 tuntia viikossa. Osa-aikatyöntekijöiden määriä kuvaavat luvut eivät siten ole vertailukelpoisia keskenään.

Osa-aikatyöstä ei ole erityisiä säännöksiä työlainsäädännössä. Työsopimuslain säännökset koskevat samalla tavalla kokoaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä. Vuosilomalain muutoksella (227/86), jolla lain 3 §:n 3 momenttia muutettiin siten, että täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään paitsi kuukautta, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 14 päivänä, myös sellaista kalenterikuukautta, jonka aikana työntekijä on ollut työsopimuksensa mukaan työssä vähintään 35 työtuntia, parannettiin nimenomaan osa-aikaisten työntekijöiden asemaa.

Osa-aikatyö voi sisältää hyvin erilaisia työaikajärjestelyjä. Se voi olla työskentelyä muutamana päivänä viikossa tai kuukaudessa vaikkapa kahdeksan tuntia päivässä tai lyhyemmän ajan. Toisaalta osa-aikatyötä voidaan tehdä kaikkina työpäivinä normaalia lyhyemmän ajan. Osa-aikatyö voi myöskin kohdistua määrätyille vuorokauden tai työviikon osille kuten esimerkiksi kauppojen ruuhka-aikoihin.

Valtion virastoissa ja laitoksissa järjestettävästä osa-aikatyöstä annetussa asetuksessa (25/83) tarkoitetaan osa-aikatyöllä työtä, joka toteutetaan päivittäisenä neljän tunnin työnä tai joka toinen päivä tai joka toinen viikko suoritettavana kokopäivätyönä taikka muuna työaikajärjestelynä siten, että työaika kaikissa tapauksissa tasoittuu keskimäärin vähintään 20 tuntiin viikossa neljän viikon aikana tai käytössä olevan muun tasoitusjakson aikana. Asetuksen tarkoitus on nuorisotyöttömyyden lieventäminen ja nuorten työkokemuksen hankkimisen edistäminen. Virkamiehen osa-aikatyöhön siirtyminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja edellyttää toisaalta asianomaisen viraston hyväksymistä. Osa-aikatyöhön siirtymisen johdosta vapautuvia tehtäviä hoitamaan on ensisijassa pyrittävä ottamaan nuori työnhakija.

Osa-aikatyön käyttö

Mikäli osa-aikatyön rajana pidetään 30 tuntia, oli vuoden 1984 työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekeviä kaikista työllisistä 8,3 %. Määrä on hiukan kasvanut vuodesta 1982, jolloin se oli 7,6 %.

Osa-aikatyö keskittyy Suomessa metsä- ja maataloutta lukuun ottamatta kaupan ja palveluelinkeinojen piiriin. Vuoden 1984 työvoimatutkimuksen mukaan kaupan, rahoitus- ja vakuutustoiminnan sekä palveluelinkeinojen piirissä oli yhteensä 31,6 % kaikista osa-aikatyöllisistä, kun vastaava määrä teollisuuden ja rakennustoiminnan piirissä oli yhteensä vain 5,5 %. Valtaosa osa-aikatyötä tekevistä on naisia. Vuonna 1984 osa-aikatyötä tekevien naisten osuus työllisistä oli 12,6 % ja miesten vain 4,5 %.

Valtion virastoissa ja laitoksissa järjestettävästä osa-aikatyöstä annetun asetuksen mukaista mahdollisuutta osa-aikatyöhön on käytetty vain vä-

häisesti. Osa-aikatyöhön siirtyi vuoden 1983 aikana 163 henkilöä ja vuoden 1984 aikana 274 henkilöä. Suurimmalla osalla työaikamuotona oli neljä tuntia päivässä. Osa-aikatyöhön siirtyneistä suurin osa oli naisia. Pääasiallinen syy työajan lyhentämiseen oli lasten hoito, seuraavina tulivat terveydelliset syyt ja opiskelu. Opiskelu oli siirtymisen perusteena noin joka kymmenennellä osa-aikatyöhön hakeutuneella.

Muissa pohjoismaissa osa-aikatyö on huomattavasti yleisempää kuin Suomessa. Ruotsissa oli vuonna 1983 työssä käyvistä 25 % osa-aikatyössä. Osa-aikatyötä tekevistä pääosa on naisia. Vain vajaa kuudesosa osa-aikatyöntekijöistä oli miehiä. Työssä olevista naisista lähes puolet eli 46 % oli osa-aikatyössä, kun taas miehistä osa-aikatyössä oli 7 %. Myös Tanskassa ja Norjassa noin puolet ansiotyössä olevista naisista on osa-aikatyössä. Naisten osuuden lisäyksen työvoimamäärässä katsotaan usein olevan suhteessa osa-aikatyön saatavuuteen.

2.1.3.4. Liukuva työaika

Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijällä on mahdollisuus yksilöllisesti valita tietyissä rajoissa päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohta. Liukuvaa työaikaa käytettäessä päivittäisen lepoajan eli ruokatunnin aika voi olla kiinteä tai sen pitämisestä voidaan sopia liukuvasti ennalta sovittujen aikarajojen puitteissa.

Työaikalait säätelevät säännöllisen työajan enimmäispituuden työpäivää ja työviikkoa kohti. Säännöllisen työajan vuorokautista pituutta, työajan tilapäistä pidentämistä, ylityötä ja työtuntijärjestelmää koskevia säännöksiä sovelletaan sellaisinaan liukuvaan työaikaan. Säännökset rajoittavat jossain määrin liukuvan työajan käyttöä.

Liukuvassa työajassa on kysymyksessä työajan sijoitteluun eikä työajan kokonaispituuteen vaikuttava järjestelmä. Liukuvaa työaikaa sovellettaessa kunkin työntekijän on edelleen tehtävä sovittuna aikana säännölliseen työaikaansa kuuluva tuntimäärä.

Liukuma-aika on se aika, jonka rajoissa työntekijä voi valita saapumisensa työhön ja työstä lähtemisen. Käytännössä liukuma-ajan pituus työpäivän alussa ja lopussa on vaihdellut 30 minuutista kahteen tuntiin. Useimmiten liukuman pituus on enintään yksi tunti.

Tasoittumisjakson pituus on yleensä vuorokausi, jolloin kunakin työpäivänä tehdään säännöllisen työajan osoittama tuntimäärä. Myös viikossa tai sitä pitemmässä ajassa tapahtuva työajan tasoittuminen on käytössä. Tasoittumisaika voi olla vuorokautta pitempi niissä tapauksissa, joissa sen valitseminen on mahdollista työehtosopimuksen työaikaa koskevien määräysten puitteissa. Työaikalakien säännökset ja työehtosopimusten määräykset vuorokautisesta ja viikoittaisesta enimmäistyöajasta estävät eräitä poikkeuksia lukuunottamatta yleensä käytännössä tasoittumisjakson valitsemisen vuorokautta pidemmäksi.

Liukuvan työajan valvontakeinona on yleensä kellokortti tai erityinen tähän tarkoitukseen kehitetty ajantarkkailulaite.

Liukuvan työajan sovellutuksen piirissä olevista valtaosa on toimihenkilötehtävissä. Vain harvoissa yrityksissä työntekijät kuuluvat liukuvan työajan piiriin. Pääasiallisena syynä on se, että teollisuudessa työ on ajallisesti tai teknisesti sidottu toisten työntekijöiden työhön tai prosessiin. Vuorotyö sekä erilaatuiset ryhmätyöt edellyttävät yleensä työajan alkamis- ja päättymisajankohdan täsmällistä määräämistä. Konttoritöissä liukuvan työajan soveltaminen on yleensä mahdollista. Asiakaspalvelu ja muiden työntekijöiden työskentely saattavat kuitenkin edellyttää tiettyjen henkilöiden tai henkilöryhmien säännöllistä ennalta määrättyä läsnäoloa työpaikalla. Tämän kaltaisia henkilöryhmiä ovat muun muassa puhelinkeskuksen hoitajat, sihteerit, vahtimestarit sekä työnjohto- ja asiakaspalvelutehtävissä olevat henkilöt. Näidenkin henkilöiden osalta voi olla mahdollista soveltaa liukuvaa työaikaa siten, että henkilöt keskenään sopivat työajoista siten, että tarvittavat palvelut ovat koko ajan saatavissa.

Kokemukset liukuvasta työajasta ovat yleensä myönteisiä. Se lisää yksilöllisyyttä työajan käytössä. Liukuvan työajan on todettu lisänneen viihtyvyyttä sekä vähentäneen poissaoloja ja työstä myöhästymisiä. Liukuva työaika voi helpottaa työntekijän työmatkajärjestelyjä. Perheen jäsenillä on paremmat mahdollisuudet järjestellä yhteisiä työ- ja koulumatkakuljetuksia. Työmatkat voidaan myös järjestää julkisten liikennevälineiden aikataulujen mukaisesti.

Pienten lasten vanhemmille liukuva työaika antaa usein tarpeellista joustovaraa vietäessä lapsia päivähoitoon. Vanhemmilla on mahdollisuus ainakin jossain määrin ottaa huomioon lapsen kulloinenkin vireys ja sovittaa aamutoimet sen mukaisesti silloin, kun työn alkamisaika ei ole kiinteä.

2.1.3.5. Aikuiskoulutus

Koulutusjärjestelmässämme ollaan vähitellen siirtymässä pelkästä lapsuus- ja nuoruusiässä tapahtuvasta koulutuksesta jatkuvaan, koko aktiivisen aikuisiän käsittävään koulutukseen.

Aikuisten opiskelu voi olla työn ohessa tapahtuvaa tai se voi edellyttää työajan käyttämistä hyväksi tai työajoista joustamista. Sellainenkin opiskelu, joka tapahtuu pääosin vapaa-aikana, vaatii usein työajan käyttöä opiskelun joissakin vaiheissa. Niissäkin opiskelumuodoissa, joissa opiskelu pääosin tapahtuu etäisopetuksena, on useasti myös lähiopetusta, joka vaatii työajan käyttämistä.

Lisäksi esimerkiksi peruskoulun, lukion ja korkeakoulujen tentteihin valmistautuminen edellyttää vapaa-aikaa. Ammatillisessa koulutuksessa pakollinen harjoittelu kuuluu osana keskiasteen koulutukseen. Sitä varten tarvitaan työstä vapaata. Yleensä, kun on kyse kiinteätavoitteisesta koulutuksesta, työajalta vaaditaan jossakin määrin joustoa.

2.1.4. Tilanne muissa pohjoismaissa

RUOTSI

Lastenhoito

Ruotsissa voimassa olevan oikeudesta vapaaseen lapsenhoitoa ym. varten annetun lain (SFS 1978:410) mukaan työntekijällä, joka on ollut työnantajan työssä joko viimeiset kuusi kuukautta tai yhteensä vähintään 12 kuukautta kahden viimeisen vuoden aikana, on oikeus saada vapaata työstä hoitaakseen lasta, joka ei ole täyttänyt puoltatoista vuotta, sekä lyhentää työaikaansa kolmeen neljännekseen, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta. Tätä oikeutta ei ole sidottu hoitovapaan ajalta maksettaviin etuuksiin. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen ajalta, jolta hänelle maksetaan koko, puoli tai neljännes vanhempainrahaa. Näin ollen työntekijä voi pitää myös koko tai puoli hoitovapaata senkin jälkeen, kun lapsi on täyttänyt puolitoista vuotta, koska puolet vanhempainrahasta eli 180 päivää on käytettävissä, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta.

Hoitovapaa voidaan Ruotsin lain mukaan jakaa työntekijää kohden enintään kahteen jaksoon kalenterivuodessa isän lapsen syntymän yhteydessä mahdollisesti pitämän enintään kymmenen päivän isyysloman lisäksi. Ilmoitus työnantajalle on tehtävä vähintään kaksi kuukautta ennen hoitovapaan alkamista tai niin pian kuin mahdollista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle vähintään viikkoa ennen loman alkamista. Työntekijällä on oikeus keskeyttää hoitovapaa ilmoittamalla siitä mahdollisimman pian. Jos hoitovapaa on tarkoitettu jatkumaan kuukauden tai enemmän, sen keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen työhön paluuta. Lisäksi lakiin sisältyvät työsuhdeturvaa ja vahingonkorvausta koskevat säännökset.

Työntekijällä on lisäksi oikeus vapaaseen lapsen tilapäistä hoitoa varten kalenterivuoden aikana korkeintaan 60 päivän ajan alle 12-vuotiasta lasta kohti. Tällaista vapaata voi saada lapsen tai lapsen vakituisen hoitajan sairauden vuoksi, lapsen neuvolassa käyntiä varten taikka lapsen hoitoa varten silloin, kun toinen vanhemmista on perheen muun alle 12-vuotiaan lapsen kanssa lääkärissä.

Muita vapautusperusteita

Valtion vakinaisilla virkamiehillä on oikeus osa-aikatyöhön ja osittaiseen virkavapauteen opintoja, valtiopäivätehtäviä sekä alle 12-vuotiaan lapsen hoitoa varten.

TANSKA

Lastenhoito

Vuonna 1980 annetun raskauslomaa koskevan lain mukaan kaikilla naispuolisilla palkansaajilla on oikeus työstä poissaoloon neljä viikkoa ennen laskettua synnytystä ja 14 viikkoa synnytyksen jälkeen. Vapautuksen pituus riippuu synnytyksen tosiasiallisesta ajankohdasta. Naispuolinen virkamies voi työnantajan ja virkamiesten välisiä oikeussuhteita koskevan lain mukaan lisäksi valita viiteen kuukauteen asti olevan poissaolon töistä ajanjaksona, joka voi alkaa kolme kuukautta ennen synnytystä ja jatkua kolme kuukautta sen jälkeen.

Vapautuksen pituutta on jatkettu vuosien 1984 ja 1985 aikana yhteensä kymmenellä viikolla. Pidennystä voivat käyttää sekä äiti että isä edellytyksellä, että molemmilla on oikeus päivärahaan. Edelleen on isälle myönnetty oikeus vapautukseen kahden viikon ajaksi lapsen syntymän yhteydessä. Lain muutos sisältää myös oi-

keuden vapautukseen adoption yhteydessä sekä mahdollisuuden pidentää äidin työstä vapautusta, kun lapsi joutuu oleskelemaan sairaalassa syntymän jälkeen.

NORJA

Lastenhoito

Työympäristölain mukaan naispuolisella työntekijällä on oikeus 12 viikon pituiseen vapaaseen raskauden aikana ja kuuden viikon pituiseen vapaaseen lapsen syntymän jälkeen. Vanhemmilla on lisäksi oikeus vapaaseen lapsen ensimmäisenä elinvuotena. Yhteenlaskettu vapaa-aika voi olla enimmillään vuosi. Äiti voi siten luopua osaltaan vapaasta isän hyväksi, kuitenkin enintään 12 viikon osalta. Lapsen syntymän yhteydessä on lapsen isällä lisäksi kahden viikon vapaa työstä, jos hän asuu yhdessä äidin kanssa ja käyttää vapaa-ajan perheestä ja kodista huolehtimiseen. Jos lapsen vanhemmat eivät asu yhdessä, voi isyysloman käyttää joku muu henkilö, joka auttaa äitiä raskauden aikana. Myös muuta vapaata lapsen hoitoa varten voi käyttää toinen henkilö, joka huolehtii lapsesta.

Adoption yhteydessä on adoptiovanhemmilla oikeus 46 viikon pituiseen vapaaseen lapsen ensimmäisen elinvuoden aikana ja kolmeen kuukauteen, jos lapsi on alle 15-vuotias.

Naisella, joka imettää lastaan, on oikeus työympäristölain mukaan kahteen puolen tunnin pituiseen taukoon jokaisen työpäivän aikana. Vaihtoehtoisesti hän voi pyytää, että työaikaa lyhennetään tunnilla työpäivää kohden.

Työntekijällä on oikeus alle kymmenvuotiaan lapsensa sairauden vuoksi yhteensä enintään kymmenen päivän vapaaseen kalenterivuodessa.

Terveydelliset, sosiaaliset tai muut hyvinvointiin liittyvät perusteet

Työntekijällä, jolla on terveydellisistä, sosiaalisista tai muista hyvinvointiin liittyvistä syistä tarve lyhyempään työaikaan, on tähän työympäristölain mukaan oikeus, jos työajan lyhentäminen voi tapahtua ilman, että se vaikuttaa työpaikan toimintoihin merkittävästi.

Terveydellisillä perusteilla tarkoitetaan ensisijassa työntekijän itsensä sairautta. Sosiaaliset perusteet koskevat esimerkiksi yksinhuoltajaa tai sellaisen lapsen vanhempia, jolla on krooninen sairaus. Myös muut perhevelvollisuudet, kuten esimerkiksi sairas puoliso taikka vanhemmat, jotka tarvitsevat hoitoa, sisältyvät mainittuun käsitteeseen. Hyvinvointikäsitteellä on ensisijassa tarkoitettu pienten lasten vanhempia, joilla on tarvetta saada tiettynä ajanjaksona enemmän aikaa lasten kanssa olemiseen tai joilla on vaikeuksia hankkia lapselle hoitoa. Työajan lyhentäminen voi tapahtua myös terveydellisen tai sosiaalisen perusteen rajoilla olevien syiden vuoksi esimerkiksi silloin, kun vanhat työntekijät, joilla on kulumaoireita, kokevat kokopäivätyön liian suurena rasituksena.

Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta työajan lyhentämiseen, jos se aiheuttaa erityisiä ongelmia toiminnalle. Tällöin arvioidaan keskenään osapuolten etuja. Jos lyhyemmän työajan tarve on erityisen suuri, vaaditaan työnantajan puolelta voimakkaampia perusteita pyynnön hylkäämiseen kuin muutoin.

Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta palata takaisin täysiaikaiseen työhön. Vasta milloin olosuhteet asianomaisella työpaikalla sallivat tämän, esimerkiksi kun paikkoja aukeaa, on työntekijällä oikeus kokoaikatyöhön.

2.2. Valmisteluvaiheet ja aineisto

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 1985 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää mahdollisuuksia siirtyä nykyistä yksilöllisempään työaikaan erilaisten hoitovelvollisuuksien tai opiskelun vuoksi ottaen huomioon erilaisten tuotanto- ja palvelutoimintojen erityisolosuhteet. Erityisesti työryhmän tuli tutkia mahdollisuuksia ja tehdä ehdotuksensa siitä, miten lasten vanhempien työaikaa voidaan järjestellä lapsen hoitojärjestelyjen vuoksi eri työaikamuodoissa. Työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö sekä keskeiset työmarkkinajärjestöt. Nyt annettava hallituksen esitys perustuu tämän työryhmän muistioon (työryhmämuistio 1986:26 STM) ja siitä saatuihin lausuntoihin sekä hallitusohjelmaan, jonka mukaan lapsiperheiden asemaa parannetaan ja pienten lasten vanhemmille annetaan mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan.

3. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksen lähtökohtana on ollut, että yksilölliset työaikajärjestelyt, kuten osittainen hoitovapaa

ja liukuva työaika, toteutetaan pääsääntöisesti työpaikoilla työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Esityksen mukaan työpaikan olosuhteet otetaan huomioon selvitettäessä, voidaanko työntekijän yksilöllisiä työaikajärjestelyjä toteuttaa esimerkiksi osittaisen hoitovapaan muodossa. Tämä lähtökohta varmistaa sen, että mahdolliset työaikajärjestelyt voivat tapahtua tarkoituksenmukaisesti ilman tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvaa haittaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on arvioinut vuonna 1985 tehdyn työvoimatutkimuksen tietojen perusteella osittaiseen hoitovapaaseen oikeutettujen ja oikeuttaan käyttävien lukumääriä. Arviot on tehty siten, että järjestely ulotetaan koskemaan myös julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia. Osittaiseen hoitovapaaseen oikeutettuja perheitä, joissa on alle neljävuotiaita lapsia, on kaikkiaan runsas 70 000. Heistä noin 8 000 on valtion ja 30 000 kunnallishallinnon palveluksessa. Oikeuttaan käyttäviä on arvioitu olevan yksityisten työnantajien palveluksessa noin 18 000, kunnallishallinnossa 14 000 ja valtion palveluksessa 3 000. Perheitä, joissa lapsi aloittaa peruskoulun, on lisäksi noin 3 500. Keskimääräinen käyttöaste ilman taloudellista tukea olisi näin ollen noin 40 %.

Jos osittaisen hoitovapaan käyttöön liittyy kohdassa 5 selostettu hoitokorvaus, oikeuttaan käyttäviä on arvioitu olevan yksityisten työnantajien palveluksessa noin 20 000, kunnallishallinnossa 15 000 ja valtion palveluksessa 4 000 henkilöä. Osittaisen hoitovapaan käyttöönotto vähentäisi jossakin määrin myös varsinaisen hoitovapaan käyttöä.

Erikseen on julkishallinnon osalta arvioitu, että osittaisesta hoitovapaasta aiheutuva laskennallinen työpanoksen menetys kunnallishallinnossa voisi olla 2 200—2 600 henkilötyövuotta riippuen siitä, maksetaanko erillistä hoitokorvausta vai ei. Valtiolla laskennallisen työpanoksen menetys vaihtelee 650—850 henkilötyövuoden välillä. Koulunsa aloittavien lasten vanhempien oikeudesta käyttää osittaista hoitovapaata syyslukukauden ajan aiheutuu noin 100 henkilötyövuoden laskennallinen työpanoksen menetys julkishallinnon alalla. Kokonaisuudessaan laskennallisen työpanoksen menetys julkishallinnossa tulisi jäämään runsaaseen puoleen prosenttiin hallinnon koko työpanoksesta.

Toteutuva vaikutus työvoiman käyttöön on todennäköisesti kuitenkin pienempi kuin laskennallinen työpanoksen menetys. Osittaisen hoitovapaan ja siihen liittyvän kohdassa 5 esitetyn erillisen hoitokorvauksen toteuttaminen julkishallinnossa merkitsisi, että osittaisen hoitovapaan aiheuttamaa työpanosten menetystä tulisi korvata noin 2 400 henkilötyövuodella.

Osittaisen hoitovapaan käyttöönotto voimistaisi tehtyjen arvioiden mukaan julkishallinnossa eräissä ammattiryhmissä ja eräillä alueilla jo vallitsevaa työvoimapulaa. Tämä vaikutus olisi kuitenkin vähäinen verrattaessa sitä muihin tekijöihin. Yleisen työajan lyhenemisestä aiheutuva laskennallinen työpanoksen menetys sosiaali- ja terveydenhuollossa on kolme kertaa suurempi kuin osittaisesta hoitovapaasta aiheutuva laskennallinen työpanoksen menetys. Osittaisesta hoitovapaasta aiheutuvan työpanoksen menetyksen korvaaminen varahenkilöstöllä lisää työvoiman kysyntää vajaat 10 % verrattuna viiden vuoden aikana suunniteltuun virkojen lisäykseen. Koska uudistuksella on kuitenkin yhdessä jo sovittujen työajan lyhennysten kanssa vaikutusta julkisten palveluiden tuottamiseen ja mahdollisesti näiden saatavuuteen, hallituksen tarkoituksena on valtion vuoden 1989 tulo- ja menoarvioesityksen valmisteluun liittyen selvittää toimenpiteitä julkishallinnon palvelutason turvaamiseksi. Hallitus kiinnittää erityistä huomiota siihen, että sosiaali- ja terveyspalveluja kehitetään hallitusohjelman mukaisesti.

Esitetyt arviot on tehty nojautumalla tilastokeskuksen työvoimatiedusteluista ilmeneviin työajan lyhentämistä koskeviin toivomuksiin. Yleensä nämä toivomukset ovat korkeampia kuin toteutuva käyttäytyminen. Kaikkiaan arviot toteutuvasta käytännöstä nojautuvat jossain määrin epävarmoihin tekijöihin.

Sosiaali- ja terveysministeriön käsityksen mukaan aikaisempi kokemus ja saatavilla oleva tieto viittaavat siihen suuntaan, että arviot osoittavat vaikutuksen suuruusluokan. Toisaalta voidaan esittää korkeampia arvioita, mutta voidaan esittää perusteita myös esitettyjä alemmille arvioille. Edellä esitetyissä arvioissa ei ole otettu huomioon työnantajien mahdollisuutta evätä osittainen hoitovapaa eikä osittaisen hoitovapaan kestolle ja ennaltailmoittamiselle asetettuja ehtoja eikä myöskään lyhennetyn työpäivän tuomaa helpotusta hoitojärjestelyihin. Työajan lyhentäminen osittaisen hoitovapaan muodossa saattaa vaikuttaa myös myönteisesti työvoiman tarjontaan.

Hyväksyessään perhepoliittista työsuhdeturvaa koskevat lait eduskunta edellytti hallitukselta selontekoa vanhempainloma- ja hoitovapaajärjestelyistä. Tähän liittyen hallitus on selvittänyt hoitovapaan käyttöä (Valtioneuvoston selonteko

eduskunnalle pienten lasten hoidon ja vanhempien työsuhdeturvan kehittämiseksi säädettyjen lakien toteutumisesta ja vaikutuksista vuosina 1985—86). Tämän selvityksen mukaan hoitovapaata on käyttänyt noin neljännes perheistä, jotka ovat olleet siihen oikeutettuja. Osa hoitovapaata käyttäneistä perheistä on saanut lisäksi kotihoidon tukea. Osittaisen hoitovapaan käytöstä edellä esitetyt arviot ovat siten huomattavasti korkeampia kuin hoitovapaan toteutunut käyttöaste.

4. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Lakiehdotukset eivät sisällä työnantajalle palkanmaksuvelvollisuutta ehdotettujen poissaolojen ajalta. Osittaista hoitovapaata käyttävien perheiden käytettävissä olevien tulojen voidaan arvioida vähenevän toisen vanhemmista lyhentäessä työaikaansa keskimäärin kahdeksalla tunnilla viikossa, mutta ei kuitenkaan suoraan palkan alenemista vastaavalla määrällä, koska käytettävissä oleviin tuloihin vaikuttavat verotuksen keveneminen ja mahdolliset tulonsiirrot. Kotitalouksien ansioiden pienentyminen ja se, että merkittävä osa tällaisista työajan lyhennyksistä pyritään työpaikoilla todennäköisesti järjestelemään töiden uudelleenjärjestelyillä ja muilla tehostamistoimilla, aiheuttaa julkiselle hallinnolle verotulojen menetyksiä ja yrityksille ainakin jossakin määrin säästöjä.

Julkishallinnon piirissä on tehty arvioita osittaisen hoitovapaan käytön kustannusvaikutuksista. Arvioissa ovat olleet mukana sekä välittömät palkkakustannukset että välilliset työvoimakustannukset. Osittaisesta hoitovapaasta ei aiheutuisi lainkaan lisäkustannuksia, jos entinen tuotanto- ja palvelutaso voidaan säilyttää palkkaamalla lisätyövoimaa vajaa 80 % laskennallisesta työpanoksen menetyksestä ja jos osittaisen hoitovapaan käytöstä aiheutuvaa ansioiden alenemaa ei korvattaisi kohdassa 5 esitetyllä tavalla erillisellä hoitokorvauksella.

Julkishallinnolle aiheutuvia taloudellisia vaikutuksia on arvioitu myös kohdassa 5 esitetyn erillisen hoitokorvauksen toteutuessa. Tällainen korvaus lisää hieman osittaisen hoitovapaan käyttöä. Osittaiseen hoitovapaaseen liittyvän osittaisen kotihoidon tuen kustannukset olisivat vuodessa tällöin 90 miljoonaa markkaa vuoden 1988 etuustasossa. Tästä kuntien osuus olisi 47 miljoonaa markkaa ja valtion osuus 43 miljonaa markkaa.

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Hallituksen tarkoituksena on, että ehdotettua tilapäistä ja osittaista hoitovapaata vastaava järjestely erikseen ulotetaan koskemaan myös julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia.

Ehdotettuun osittaiseen hoitovapaaseen liittyen hallitus tulee syksyllä 1988 antamaan eduskunnalle hallituksen esityksen laiksi lasten kotihoidon tuesta annetun lain (24/85) muuttamisesta siten, että työntekijöille työajan lyhennyksestä johtuvaa ansionmenetystä hyvitetään erillisen hoitokorvauksen muodossa. Hallituksen tarkoituksena on, että niille pienten lasten vanhemmille, jotka tekevät pienten lasten hoidon vuoksi osa-aikatyötä, maksetaan neljäsosa kotihoidon tuen perusosasta vuoden 1989 alusta lukien. Tukea maksettaisiin silloin, kun lapsi on alle kolmevuotias, työntekijä on lyhentänyt työaikaansa enintään 30 tuntiin viikossa tai työntekijän työaika muuten on enintään 30 tuntia viikossa ja työntekijä hoitaa itse lasta kotona työajan lyhennystä vastaavan ajan. Edellytyksenä olisi lisäksi, että perhe ei ennestään ole ollut oikeutettu kotihoidon tukeen.

Hallitus seuraa vuoden 1989 aikana uudistuksen toteuttamisen vaikutuksia työelämään yleensä sekä julkisten palveluiden tuottamiseen ja ylläpitämiseen erityisesti. Osittaisen hoitovapaan käytöstä ja sen laajuudesta saatujen kokemusten ja sen julkisten palveluiden saatavuuteen aiheuttamien vaikutusten perusteella hallituksen tarkoituksena on tehdä ratkaisut osittaisen hoitovapaan kehittämisestä vuoden 1989 lopulla.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

34 c §. *Tilapäinen hoitovapaa.* Lakiehdotuksen 34 c §:n mukaan työntekijällä olisi alle kymmenvuotiaan lapsensa äkillisesti sairastuessa oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Säännösehdotuksen soveltaminen tulisi yleensä kysymykseen vain tilanteissa, joissa lapsen molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella. Tällöin jommalla kummalla vanhemmista olisi mahdollisuus olla kotona joko järjestämässä lapsen hoitoa tai hoitamassa sairasta lasta, jota ei voi yleensä saada tavanmukaiseen hoitopaikkaansa hoidettavaksi. Jos toinen vanhemmista on kotona ja vain toinen on työssä kodin ulkopuolella, työsuhteessa olevalla vanhemmalla ei pääsääntöisesti olisi oikeutta saada tilapäistä hoitovapaata lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Tosin hoidon järjestely tai lapsen hoitaminen saattaisi myös tällaisissa tapauksissa oikeuttaa tilapäisen hoitovapaan käyttämiseen, jos kotona oleva lapsen vanhempi ei voi hyväksyttävästä syystä esimerkiksi sairauden tai vammaisuuden takia olla hoitamassa sairasta lasta. Kotona olevaa vanhempaa pidetään luonnollisesti myös lapsen hoitajana. Lakiehdotuksen tarkoittamana lapsena pidetään paitsi omaa lasta, jollaiseksi lapseksiottamisesta annetun lain (153/85) 12 §:n mukaan katsotaan myös ottolapsi, myös aviopuolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua ja perheen huollossa olevaa lasta.

Säännösehdotuksen mukaan tilapäistä hoitovapaata voi pitää vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan. Näin ollen olisi mahdollista, että myös lapsen saman äkillisen sairauden yhteydessä molemmat vanhemmat käyttäisivät tilapäistä hoitovapaata, tosin eri päivinä. Tällä tavalla lapsen sairastumisesta työelämälle aiheutuvaa haittaa voidaan vähentää. Lisäksi on huomattava, että yhtä äkillistä sairastapausta kohden vanhemmilla on yhteensä enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata. Tilapäistä hoitovapaata koskevan säännösehdotuksen soveltamisessa on otettava huomioon, että kunnallisen kotipalvelujärjestelmän mukaan erityisesti lapsiperheillä on mahdollisuus saada kunnallista hoitoapua lapsen sairauden kestettyä kolme työpäivää. Tämän vuoksi lapsen vanhemmilla on vain poikkeuksellisesti tarvetta olla poissa työstä sairaan lapsen hoidon järjestelyn tai hoidon vuoksi yli neljä työpäivää. Jos perheessä kuitenkin syntyy näin vakava tilanne, tällaista poissaoloa ei voida pitää työsopimuslain 37 §:n mukaisesti työntekijän työsopimuksen irtisanomisperusteena, elleivät olosuhteet anna aihetta muuhun arviointiin. Työntekijän tilapäistä työstä poissaoloa lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun lapsen hoitaja tai hoitajan lapsi sairastuu ja hoitaja estyy hoitamasta työntekijän lasta, ei myöskään voida pitää työsopimuslain mukaisena työntekijän irtisanomisperusteena.

Lakiehdotuksen 34 c § ei koske vaikeasti ja pitkäaikaisesti sairaiden lasten hoitoa. Vaikeasti sairaina pidetään lapsia, joilla on diabetes, astma, reuma, leukemia, lapsuusiän spastinen aivohalvaus, synnynnäisiä sydänvikoja, kuurous tai epilepsia. Näiden lasten hoitoavustuksesta on säädetty erikseen. Sen sijaan tilapäistä hoitovapaata koskeva säännösehdotus koskee myös vaikeasti sairaiden lasten äkillistä sairastumista esimerkiksi nuhakuumeeseen.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan tilapäisen hoitovapaan ajalta työntekijälle palkkaa.

Lakiehdotuksen 34 c §:n 2 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä. Säännösehdotuksen tarkoituksena on, että työnantaja voi saada kaiken tarpeellisen tiedon tilapäisen hoitovapaan käytön edellytyksistä. Kun kysymyksessä on sairaus, työntekijän on tarvittaessa osoitettava poissaolon syy lääkärin tai terveydenhoitajan lausunnolla taikka muulla luotettavalla tavalla. Samoin työntekijän on voitava tarvittaessa selvittää jälkeenpäin työnantajalleen, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen sairastuneen lapsen vanhemmista.

Säännösehdotuksen 3 momentin mukaan sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön. Työehtosopimuksin on sovittu, paitsi sairaan lapsen hoidon järjestämisestä tai lapsen hoitamises-

ta, myös tällaisen poissaolon ajalta maksettavasta palkasta. Säännösehdotus koskee sekä lapsen isää että äitiä. Eräissä työehtosopimuksissa sairastuneen lapsen hoidon järjestely tai hoitaminen koskee vain lapsen äitiä.

Säännösehdotuksen 3 momentin tarkoituksena on, että laissa olisi säännelty tilapäisen hoitovapaan vähimmäistaso, josta ei voisi sopia rajoitetummin. Vuoden 1987 alusta voimaan tulleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaan toista sukupuolta syrjivät sopimusmääräykset ovat kiellettyjä. Ennen mainitun lain voimaantuloa tehdyt sopimukset ovat kuitenkin voimassa niiden voimassaolokauden loppuun. Vastaavasti ehdotetun lain voimaantulosäännöksen mukaan niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää tilapäistä hoitovapaata vastaavia työntekijän poissaolo-oikeuksia, lakia sovellettaisiin työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä. Tämän ajan olisi mahdollista, että lakia rajoitetummat oikeudet voisivat olla voimassa sopimusperusteisesti.

34 d §. *Osittainen hoitovapaa.* Voimassa olevan työsopimuslain 34 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaa tarkoittaa sitä, että työntekijä on kokonaan poissa työstä. Koska työ- tai perhe-elämän osittain ristikkäisten vaatimusten yhteensovittamisen kannalta on tarpeen, että käytettävissä on muitakin vaihtoehtoja kuin tavanmukainen kokopäiväinen työssäolo tai täydellinen poissaolo hoitovapaan muodossa lasten ollessa pieniä, ehdotetaan, että työsopimuslain 34 d §:ään otettaisiin säännös oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen.

Säännösehdotuksen mukaan työntekijä voisi saada osittaista hoitovapaata alle neljävuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle neljävuotiaan lapsen hoidon vuoksi sekä peruskoulun aloittavan lapsen hoidon vuoksi ensimmäisen lukukauden ajaksi. Tarkoituksena olisi, että pienten lasten vanhemmilla olisi käytössään hoitovapaan vaihtoehtona määräaikaisesti lyhennetty työaika. Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella. Säännösehdotuksen 2 momentin mukaan myös lapsen yksinhuoltaja, joka on työssä kodin ulkopuolella, voisi saada osittaista hoitovapaata. Säännösehdotuksessa työllä ei tarkoiteta ainoastaan työsuhteessa tehtävää työtä, vaan myös lapsen toisen vanhemman muuta tosiasiallista työn tekemistä esimerkiksi itsenäisenä yrittäjänä. Tällöin työsuhteessa olevalla lapsen vanhemmalla olisi mahdollisuus sopia osittaisesta hoitovapaasta työnantajan kanssa. Jos toinen lapsen vanhemmista on pysyvästi kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei olisi mahdollisuutta osittaisen hoitovapaan saamiseen ehdotetun 34 d §:n mukaan.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksistä johtuen perhepäivähoitajat eivät yleensä olisi oikeutettuja osittaiseen hoitovapaaseen. Perhepäivähoitajien työsuhteen ehtoja tulisi selvitellä erikseen.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä olisi säännösehdotuksen 2 momentin mukaan lisäksi se, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään yhden vuoden.

Säännösehdotuksen 3 momentin mukaan osittaista hoitovapaata voisi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

34 e §. *Osittaisen hoitovapaan toteuttaminen.* Osittaisen hoitovapaan toteuttamisen lähtökohtana on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus. Työntekijän säännöllinen työaika olisi kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa, jolleivät työnantaja ja työntekijä ole muuta sopineet. Säännösehdotuksen mukaan osapuolet voisivat sopia sekä lyhyemmästä että pitemmästä työajasta.

Paitsi osittaisen hoitovapaan pituudesta myös sen sijoittamisesta olisi säännösehdotuksen 2 momentin mukaan sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Jollei muuta olisi sovittu, osittainen hoitovapaa olisi annettava mikäli mahdollista päivittäisen työajan lyhennyksenä. Harkittaessa sitä, milloin päivittäisen työajan lyhennys on mahdollinen, on erityistä merkitystä käytetyllä työaikamuodolla. Periodityössä päivittäisen työajan lyhennys ei ole aina käytännössä mahdollinen, koska tässä työaikamuodossa ei ole määriteltyä päivittäistä työaikaa. Tämän vuoksi periodityössä työajan lyhennys voitaisiin sopia toteutettavaksi paitsi päivittäisen työajan lyhennyksenä myös kokonaisina vapaapäivinä, jos se on lapsen hoidon kannalta tarkoituksenmukaista. Jotta osittainen hoitovapaa voisi parhaalla mahdollisella tavalla toimia lasten hoidon kannalta, ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että tällainen hoitovapaa olisi sijoitettava työpäivän alkuun tai loppuun. Osittaisen hoitovapaan sijoittamisesta voidaan sopia, mutta ellei tällaista sopimusta ole tehty, työnantaja määräisi, onko hoitovapaa työpäivän alussa vai lopussa. Työajan lyhennyksen sijoittamisesta päättäessään työnantajan on kuitenkin otettava erityisesti huomioon työntekijän tarpeet lapsen hoitojärjestelyjen suhteen.

Milloin työaika on määrätty viikkoa pidemmältä ajalta, kuten työaikalain 6 §:ssä ja kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 4 §:ssä tarkoitetussa niin sanotussa periodityössä, säännöllinen työaika käytettäessä osittaista hoitovapaata olisi kolmen viikon pituisena ajanjaksona 90 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona 60 tuntia, jollei muusta ole sovittu.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta 1 momentissa tarkoitetusta osittaisesta hoitovapaasta siihen oikeutetun työntekijän kanssa ilman painavaa syytä, joka työnantajan on perusteltava. Osittaisen hoitovapaan tarkoittama työaikajärjestely on mahdollinen monilla aloilla ja työpaikoilla. Joissakin tapauksissa yksittäisen työntekijän työajan lyhentäminen määräaikaisesti esitetyllä tavalla aiheuttaisi kuitenkin sellaisia hankaluuksia tuotanto- ja palvelutoiminnalle, että niiden huomioon ottaminen on kohtuullista ja tarkoituksenmukaista suunniteltaessa vaihtoehtoja käytössä oleville lasten hoitojärjestelyille. Tämän vuoksi 3 momentin toisen virkkeen mukaan painava syy, jonka perusteella työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta, voi olla vain työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle aiheutuva merkittävä haitta. Pienillä työpaikoilla on usein suuria työpaikkoja vähäisemmät mahdollisuudet järjestellä työntekijöidensä työaikoja. Useimmiten työpaikan henkilöstön työpanos määrän, laadun ja ajan suhteen on mitoitettu toiminnan tarpeiden mukaisesti. Työpaikalla käytettävillä työaikamuodoilla ja -järjestelyillä on tosin vaikutusta myös siihen, miten työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita työajan järjestelemiseksi esimerkiksi osittaisen hoitovapaan muodossa voidaan ottaa huomioon. Paljon osa-aikatyötä teettävillä aloilla tällaiset järjestelyt saattavat olla joustavasti toteutettavissa pienilläkin työpaikoilla. Työpaikan koolla on merkitystä säännösehdotuksen 3 momentin painavaa syytä arvioitaessa, sillä pieni työpaikka ei useinkaan pysty järjestelemään monien työntekijöiden samanaikaisia osittaisia hoitovapaita, vaikka jonkun työntekijän työaikajärjestely voisi olla mahdollista.

Eräillä aloilla toiminnan luonne on sellainen, että työntekijöiden tulee pääsääntöisesti työskennellä samanaikaisesti yhtä pitkiä työvuoroja. Tällaisia aloja on erityisesti prosessiteollisuuden ja yleensä vuorotyötä käyttävän teollisuuden piirissä. Myös käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka yhdistettynä asianomaisen työntekijän työpanokseen saattaa olla sellainen painava syy, joka oikeuttaa työnantajan kieltäytymään sopimasta osittaisesta hoitovapaasta.

Kun osittaisen hoitovapaan toteuttaminen perustuu hyvin pitkälle työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, on mahdollista, että osapuolet sopivat työntekijän työtehtävien muuttamisesta osittaisen hoitovapaan ajaksi. Tämä saattaa joissakin tapauksissa myös mahdollistaa työntekijälle osittaiselle hoitovapaalle pääsyn.

34 f §. *Osittaisen hoitovapaan jaksottaminen ja keskeyttäminen.* Lakiehdotuksen 34 f §:n 1 momentin mukaan työntekijä voisi pitää osittaista hoitovapaata enintään yhden jakson vuodessa. Jakson vähimmäispituus olisi yleensä kuusi kuukautta. Peruskoulun aloittavan lapsen vanhemmalla jakson pituus olisi peruskoulun syyslukukausi. Jos molemmat lapsen vanhemmat haluaisivat pitää osittaista hoitovapaata, jakson vähimmäispituus olisi samalla myös enimmäispituus. Jaksojen määrän ja pituuden rajoittamisella on pyritty siihen, että käytettävät osittaisen hoitovapaan jaksot suunniteltaisiin riittävän ajoissa. Tällöin ne olisivat sopeutettavissa yritysten tuotantoja palvelutoimintaan. Osittaista hoitovapaata koskeva sopimus olisi tehtävä vähintään kaksi kuukautta ennen sopimuksessa tarkoitetun osittaisen hoitovapaan alkamista. Jotta sopimuksen tekemiselle jäisi riittävästi aikaa, työntekijän olisi säännösehdotuksen mukaan esitettävä työnantajalle pyyntö osittaiselle hoitovapaalle pääsemisestä kolme kuukautta ennen aiottua vapaata.

Voimassa olevan työsopimuslain 34 a §:n ja 34 b §:n mukaan työntekijällä on perustellusta syystä oikeus muuttaa isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan ajankohta. Perusteltuna syynä ajankohdan muuttamiseen tulee kyseeseen sellainen ennalta-arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta kyseisen loman ajankohdasta. Perusteltu syy ajankohdan muuttamiseen olisi esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhempien avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Samoin lakiehdotuksen 34 f §:n 2 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus tehdystä sopimuksesta huolimatta perustellusta syystä keskeyttää osittainen hoitovapaa ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä tai niin pian kuin mahdollista, ellei keskeyttämisestä ole voitu päästä sopimukseen työnantajan ja työntekijän kesken. Lakiehdotuksen tarkoittama-

na perusteltuna syynä osittaisen hoitovapaan keskeyttämiseen tulevat kysymykseen samat tekijät kuin isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan ajankohdan muuttamisessa.

34 g §. *Tilapäisen ja osittaisen hoitovapaan suhde työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.* Lakiehdotuksen 34 g §:n mukaan työnantaja ei olisi velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen tai osittaisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu. Työehtosopimuksin on monilla aloilla sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta lyhytaikaisissa poissaoloissa, jotka johtuvat lapsen äkillisestä sairastumisesta.

34 h §. *Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön.* Ehdotettu uusi 34 h § vastaa voimassa olevaa 34 c §:ää. Pykälän säännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että paitsi äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta taikka hoitovapaalta myös tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä olisi oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Osittaisen hoitovapaan kohdalla säännösehdotus merkitsee sitä, että työntekijällä olisi oikeus ennen hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin. Tällöin tulevat huomioon otetuiksi erityisesti ne tilanteet, joissa on sovittu työtehtävien muuttamisesta osittaisen hoitovapaan ajaksi. Ehdotetun säännöksen vastainen menettely johtaisi siihen, että työntekijällä olisi oikeus saada vahingonkorvausta työsopimuslain 51 §:n mukaisesti.

1.2. Työaikalaki

5 b §. Voimassa olevan työaikalain säännöllistä työaikaa koskevat säännökset rajoittavat liukuvan työajan käyttöä. Niiden mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Vuorokautista säännöllistä työaikaa on voitu etukäteen sopimalla pidentää yhdeksään tuntiin, jolloin viikoittaisen työajan on pitänyt tasoittua enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona 40 tuntiin. Laista johtuvien rajoituksien vuoksi käytännössä on muodostunut yleisimmäksi sellainen liukuva työaika, jossa kunakin työpäivänä tehdään säännöllisen työajan osoittama tuntimäärä. Tällöin tasoittumisjakson pituus on vuorokausi. Työehtosopimuksissa on voitu lain 7 §:n mukaan sopia lakia pidemmistä tasoittumisjaksoista.

Hallitus ehdottaa työaikalakiin lisättäväksi liukuvaa työaikaa koskevan 5 b §:n. Säännösehdotuksen tarkoituksena on monipuolistaa työelämän osapuolten mahdollisuuksia liukuvan työajan järjestelyissä. Säännösehdotus ei pidennä eikä lyhennä kokonaistyöaikaa. Sen mukaan voitaisiin erikseen työnantajan ja työntekijän kesken sopia työaikalain 5 §:n tarkoittaman vuorokautisen työajan järjestämisestä liukuvana siten, että työntekijä sovituissa rajoissa itse valitsisi päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuvaa työaikaa käyttöön otettaessa olisi samalla sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta, säännöllisen työajan pidennysten ja alitusten enimmäiskertymästä sekä tasoittumisjaksosta.

Työajan kiinteällä osalla tarkoitetaan sitä aikaa, jolloin työntekijän tai kaikkien työpaikan työntekijöiden tulee olla työpaikalla. Liukuma-aika on taas aika, jonka rajoissa työntekijä itse voi valita saapumisensa työhön ja työstä lähtemisen. Enimmäiskertymä on se tuntimäärä, jolla 5 §:n 1 momentin ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika voi olla pidennettynä tai alitettuna tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakso on enintään yhden kalenterivuoden mittainen kausi, jonka kuluessa säännöllisen viikkotyöajan tulee tasoittua lain tarkoittamaan keskimäärään.

Liukuvan työjan järjestelmässä voitaisiin säännöllistä vuorokautista työaikaa pidentää liukuma-ajan määrällä, kuitenkin enintään kahdella tunnilla. Vuorokautista työaikaa voitaisiin pidentää siis vain sillä aikamäärällä, jolla liukuma-aika töitä aloitettaessa ja päätettäessä ylittää säännöllisen vuorokautisen työajan. Työsuojelullisista syistä ehdotetaan, että säännöllisen työajan pidennysten ja alitusten enimmäiskertymä saisi olla enintään 20 tuntia. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulisi tasoittua 40 tuntiin sovitun tasoittumisjakson aikana, joka saisi olla enintään yksi kalenterivuosi.

Ehdotuksen mukaan 5 §:n 1 momentin tarkoittama tai työehtosopimuksen mukainen säännöllinen vuorokautinen työaika voitaisiin pidentää sillä ajalla, jonka työaika liukuu töitä aloitettaessa ja lopetettaessa. Säännösehdotus tarkoittaisi esimerkiksi siis sitä, että jos työntekijän säännöllinen työaika lepoaikoineen olisi kello 7.00—16.00, voisi töiden aikaisin alkamisajankohta olla kello 6.00 ja myöhäisin päättymisajankohta kello 17.00, jos sallittu liukuma-aika käytettäisiin täysimittaisena. Tällainen liukuma merkitsisi myös sitä, että työntekijä voisi myöhäisintään tulla työhön kello 8.00 ja poistua aikaisintaan kello 15.00. Tällöin kiinteä työaika olisi sovittu kello 8.00 ja 15.00 väliseksi ajaksi. Ehdotetunkin säännöksen voimassa ollessa liukuma-aika olisi edel-

leen sovittavissa siten, että säännöllinen työaika tasoittuu kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa.

Liukuvan työajan käyttöönotto ei poista säännöllisen työajan käsitettä eikä sen merkitystä. Kysymyksessä on työajan sijoitteluun eikä työajan kokonaispituuteen vaikuttava järjestelmä. Liukuvaa työaikaa sovellettaessakin työntekijän on edelleen tehtävä sovittuna aikana säännöllisen työaikansa osoittama tuntimäärä. Sovittaessa liukuvasta työajasta on otettava huomioon myös päivittäisen lepoajan eli ruokatunnin sijoittuminen. Lepoaika voi olla joko kiinteä tai se voidaan sopia pidettäväksi joustavasti työntekijän määräämänä ajankohtana. Samoin liukuvan työajan yhteydessä voidaan sopia ruokatunnin pitämisestä ennalta sovittujen aikarajojen puitteissa. Työnantajan velvollisuutena on kuitenkin huolehtia, että lepoaika pidetään asianmukaisella tavalla. Sen merkitys korostuu, jos työntekijä pidentää työaikaansa lain ja liukuvaa työaikaa koskevan sopimuksen sallimissa enimmäismäärissä.

Liukuvan työajan käyttöönotto ei poista työnantajan velvollisuutta laatia 20 §:n mukaista työtuntijärjestelmää. Jos liukuvasta työajasta on sovittu, työtuntijärjestelmästä tulee käydä ilmi työn aikaisin aloittamisajankohta ja myöhäisin päättymisajankohta. Samoin työtuntijärjestelmässä on mainittava se, mikä osa näin määritellystä työajasta on työntekijän päätettävissä sekä ruokailu- ja lepoaikajärjestelyt.

Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä voi itse määrätä työpäivänsä pituuden sovituissa rajoissa. Työntekijän valinnanvapautta rajoittavat sovittu enimmäistyöaika eli liukumarajat ja kiinteä työaika sekä lepotauko. Myös työntekijän henkilökohtaisen työaikakertymän suuruus verrattuna sovittuun työaikakertymään ja tasoittumisjakso vaikuttavat liukuvan työajan järjestelmässä työntekijän päivittäisen työajan valintamahdollisuuksiin.

Järjestelmästä johtuu, että työnantaja ei voi vaikuttaa työntekijän näissä rajoissa tapahtuvaan päätöksentekoon. Työnantajan on otettava tämä huomioon sovittaessa liukuvaan työaikaan siirtymisestä. Tässä yhteydessä työnantaja voi vaikuttaa muun muassa kiinteän työajan pituuteen. Koska työntekijä voi valita työaikansa liukumarajojen puitteissa, työnantaja ei voi liukuvan työajan järjestelmässä edellyttää työntekijän tekevän työtä sovitun kiinteän työajan ulkopuolella. Selvää on, että liukuvan työajan järjestelmä ei sovi läheskään kaikille teollisuuden aloille. Ne, joille liukuva työaika on järjestettävissä, soveltanevat lyhyehköjä liukumia.

Säännösehdotuksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta. Säännösehdotuksen mukaan liukuvaa työaikaa ei saa ottaa käyttöön, ennen kuin tietyistä lain mainitsemista asioista on sovittu. Työnantajalla on lisäksi neuvotteluvelvollisuus yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) nojalla. Mainitun lain 6 §:n 6 kohdan mukaan lain edellyttämän yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat. Liukuvan työajan käyttöönotosta on työpaikalla tämän lainkohdan nojalla neuvoteltava niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Kun liukuva työaika saattaa koskea yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston henkilöstöä yleisesti, työnantajan on käsiteltävä asia asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos liukuvan työajan käyttöönotto koskisi yhtä useampaa henkilöstöryhmää, asiaa koskeva neuvottelu on järjestettävä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä.

Säännösehdotuksen voimaantulo ei vaikuttaisi työaikalain 7 §:n nojalla tehtyihin työaikaa koskeviin, työaikalakia joustavampiin työehtosopimusmääräyksiin, vaan ne olisivat edelleen voimassa. Tämän vuoksi työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, olisi oikeus työ- ja virkaehtosopimuksessa sopia myös 5 b §:n säännöksestä poikkeavasti.

Säännösehdotuksen 3 momentin mukaan, jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko sopimus tämän lain mukainen, asia voidaan saattaa työneuvoston ratkaistavaksi.

11 a §. Liukuvan työajan järjestelmässä työnantajalla olisi säännösehdotuksen mukaan sovituista kiinteästä työajasta ja liukumarajoista huolimatta mahdollisuus teettää työntekijällä kahdeksan tunnin vuorokautisen työajan täytyttyä ylityötä edellyttäen, että työntekijä suostuu työhön ja sovittu kiinteä työaika on tehty täyteen. Jos työntekijä itse pidentää työaikaansa sovitun liukuvan työajan järjestelmän mukaisesti yli 5 §:n 1 momentin tarkoittaman tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan, tällöin luonnollisesti ei ole kysymyksessä ylityön tekeminen. Tällöin työtuntien tekeminen on ollut työntekijän päätettävissä.

Ylitöiden määräytymisessä on otettava huomioon myös tasoittumisjakson vaihe ja työntekijän työaikakertymän suuruus. Tietyissä tapauksissa työnantaja ei voisi teettää työntekijällä työtä

yli kiinteän työajan ilman, että sovelletaan lain ylityötä koskevia säännöksiä. Tällainen tilanne on kysymyksessä silloin, kun tasoittumisjakso on päättymässä ja työntekijä on tehnyt tasoittumisjakson aikana liukumarajojen puitteissa säännöllisen vuorokautisen työajan ylittäviä työpäiviä, eikä jäljellä olevan tasoittumisjakson aikana ole enää mahdollista tehdä kuin sovitun kiinteän työajan mukaisia työpäiviä.

17 a §. Lakiehdotuksen 17 a §:ään ehdotetaan otettavaksi viittaus 5 b §:ssä mainittuun, liukuvaa työaikaa koskevaan työaikajärjestelmään laskettaessa ylityökorvauksia silloin, kun työntekijän työsuhde katkeaa ennen säännöllisen työajan tasoittumisjakson täyttymistä.

1.3. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki

3 a §. *Liukuva työaika.* 6 a §. *Ylityö liukuvan työajan järjestelmässä.* 7 a §. *Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava korvaus liukuvan työajan järjestelmässä.* Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakiin ehdotetaan tehtäväksi vastaavat liukuvaa työaikaa koskevat muutokset kuin työaikalain 5 b §:ään ja 17 a §:ään. Lakiehdotuksen 3 a §:n mukainen säännöllinen viikkotyöaika voisi olla kuitenkin vain 48 tuntia eikä 50 tuntia kuten työaikalain alaisessa työssä. Viikkotyöajan rajoitus johtuu Suomen ratifioiman Kansainvälisen työjärjestön ILO:n kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikaa koskevan yleissopimuksen n:o 30 määräyksistä.

2. Voimaantulo

Esitykseen sisältyvien lakiehdotusten soveltaminen edellyttää varsin laajasti työpaikoilla tehtäviä sopimuksia työnantajan ja työntekijän välillä. Hallitus ehdottaa, että säännökset voisivat tulla voimaan vuoden 1988 elokuun alusta. Osittaisesta hoitovapaasta sopimiseen liittyy säännösehdotusten mukaan sellaisia menettelyllisiä määräaikoja, joiden noudattaminen merkitsisi sitä, ettei peruskoulun syksyllä 1988 aloittavan lapsen vanhemmalla olisi lukukauden alusta lähtien mahdollisuutta jäädä osittaiselle hoitovapaalle. Osittaisen hoitovapaan varmistamiseksi tässä tapauksessa muiden edellytysten täyttyessä ehdotetaan, että työntekijä voisi kuitenkin saada työsopimuslain 34 f §:n 1 momentin estämättä osittaista hoitovapaata peruskoulun vuonna 1988 aloittavan lapsen hoidon vuoksi.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 34 c §, sellaisena kuin se on 11 päivänä tammikuuta 1985 annetussa laissa (30/85), sekä

lisätään lakiin uusi 34 d — 34 h § seuraavasti:

34 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on alle kymmenvuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön.

34 d §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata alle neljävuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle neljävuotiaan lapsen hoidon vuoksi sekä peruskoulun aloittavan lapsen hoidon vuoksi ensimmäisen lukukauden ajaksi.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on lisäksi, että lapsen molemmat vanhemmat ovat, tai milloin kyseessä on yksinhuoltaja, tämä on työssä kodin ulkopuolella ja että osittaiselle hoitovapaalle jäävän työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään yhden vuoden.

Osittaista hoitovapaata voi saada vain toinen lapsen vanhemmista kerrallaan.

34 e §

Osittaisen hoitovapaan toteuttaminen

Osittainen hoitovapaa toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla työajan lyhennyksenä siten, että työaika on kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa, jollei muusta ole sovittu.

Osittaisen hoitovapaan sijoittamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jollei muusta ole sovittu, osittainen hoitovapaa on annettava päivittäisen työajan lyhennyksenä ja se on sijoitettava työpäivän alkuun tai loppuun. Milloin työaika on määrätty viikkoa pitemmältä ajalta, osittainen hoitovapaa voidaan kuitenkin antaa siten, että työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta 34 d §:ssä tarkoitetun työntekijän kanssa 1 momentissa mainitusta osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällainen syy voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutekniikka huomioon ottaen aiheutuva merkittävä haitta. Työnantajan on perusteltava syy, johon hän vetoaa.

34 f §

Osittaisen hoitovapaan jaksottaminen ja keskeyttäminen

Työntekijä voi pitää osittaista hoitovapaata enintään yhden jakson vuodessa. Jakson vähimmäispituus on kuusi kuukautta, paitsi peruskoulun aloittavan lapsen vanhemmilla lukukauden pituus. Osittaista hoitovapaata koskeva sopimus on tehtävä kaksi kuukautta ennen sopimuksessa tarkoitetun osittaisen hoitovapaan alkamista. Työntekijän on esitettävä työnantajalle pyyntö osittaiselle hoitovapaalle jäämisestä kolme kuukautta ennen aiottua vapaata.

Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Jollei tällaiseen sopimukseen päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta huolimatta oikeus perustellusta syystä keskeyttää osittainen hoitovapaa ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä tai niin pian kuin mahdollista.

34 g §

Tilapäisen ja osittaisen hoitovapaan suhde työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen tai osittaisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu.

34 h §

Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön

Äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta taikka hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 . Työntekijä voi kuitenkin saada 34 f §:n 1 momentin estämättä osittaista hoitovapaata peruskoulun vuonna 198 aloittavan lapsen hoidon vuoksi.

Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä työntekijöillä olevista, tämän lain 34 c §:n 1 momentissa tarkoitettuja työntekijän poissaolo-oikeuksia vastaavista oikeuksista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.

2.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti lisätään 2 päivänä elokuuta 1946 annettuun työaikalakiin (604/46) uusi 5 b, 11 a ja 17 a § seuraavasti:

5 b §

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 5 §:n 1 momentin ja työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevien määräysten estämättä liukuvasta työajasta siten, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvan työajan käyttöönotosta on samalla sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta, säännöllisen työajan pidennysten ja alitusten enimmäiskertymästä sekä tasoittumisjaksosta.

Liukuvan työajan järjestelmässä voidaan säännöllistä vuorokautista työaikaa pidentää liukumaajan määrällä, kuitenkin enintään kahdella tunnilla. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 20 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 5 §:n 1 momentin tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko sopimus tämän lain mukainen, asia voidaan saattaa työneuvoston ratkaistavaksi.

11 a §

Edellä 5 b §:ssä mainitussa työssä on 11 §:ssä tarkoitettua ylityötä työ, jota työnantaja teettää työntekijän suostumuksella 5 §:n 1 momentissa ja 5 b §:ssä mainittujen työaikojen lisäksi.

17 a §

Milloin viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy 5 b §:ssä mainitun liukuvan työajan järjestelmän mukaan ja työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsuhteen päättyväksi taikka työntekijä purkaa sen ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 5 §:n 1 momentin tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi viikossa, lasketaan, montako tuntia tehty keskimääräinen työaika keskenjääneenä ajanjaksona on vuorokautista ylityötä mukaan lukematta viikkoa kohti pitempi kuin säännöllinen työaika ja sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan ylityökorvausta vastaava korvaus.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

3.

Laki

kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti lisätään 26 päivänä toukokuuta 1978 annettuun kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakiin (400/78) uusi 3 a, 6 a ja 7 a § seuraavasti:

3 a §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 3 §:n 1 momentin ja työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevien määräysten estämättä liukuvasta työajasta siten, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvan työajan käyttöönotosta on samalla sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta, säännöllisen työajan pidennysten ja alitusten enimmäiskertymästä sekä tasoittumisjaksosta.

Liukuvan työajan järjestelmässä voidaan säännöllistä vuorokautista työaikaa pidentää liukumaajan määrällä, kuitenkin enintään kahdella tunnilla. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 20 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 3 §:n 1 momentin tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko sopimus tämän lain mukainen, asia voidaan saattaa työneuvoston ratkaistavaksi.

6 a §

Ylityö liukuvan työajan järjestelmässä

Edellä 3 a §:ssä mainitussa työssä on 6 §:ssä tarkoitettua ylityötä työ, jota työnantaja teettää työntekijän suostumuksella 3 §:n 1 momentissa ja 3 a §:ssä mainittujen työaikojen lisäksi.

7 a §

Ylityöstä maksettava korvaus liukuvan työajan järjestelmässä työsuhteen päättyessä

Milloin viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy 3 a §:ssä mainitun liukuvan työajan järjestelmän mukaan ja työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsuhteen päättyväksi taikka työntekijä purkaa sen ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 3 §:n 1 momentin tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi viikossa, lasketaan, montako tuntia tehty keskimääräinen työaika keskenjääneenä ajanjaksona on vuorokautista ylityötä mukaan lukematta viikkoa kohti pitempi kuin säännöllinen työaika ja sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan ylityökorvausta vastaava korvaus.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Helsingissä 6 päivänä marraskuuta 1987

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Matti Puhakka*