Hallituksen esitys Eduskunnalle yö- ja vuorotyötä koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan yö- ja vuorotyötä koskevien säännösten muuttamista. Samalla ehdotetaan kumottavaksi työaikalaissa oleva naisten yötyötä koskeva kielto. Tämän johdosta ja koska yötyössä mainitun kiellon ulkopuolella työskentelee suuri määrä työntekijöitä, joihin epämukavien työaikojen haitat myös kohdistuvat, ehdotetaan työaika- ja työsuojelulainsäädäntöä muutettavaksi työntekijöiden työolosuhteiden parantamiseksi. Yö- ja vuorotyön haittojen vähentämiseksi ehdotetaan periodityössä peräkkäisten yövuorojen määrää rajoitettavaksi viiteen. Työolosuhteita parannettaisiin säätämällä periodityötä tekeville työntekijöille vähintään 9 tunnin lepoaika työvuorojen välille. Samalla ehdotetaan yö- ja vuorotyötä sekä työtuntijärjestelmää koskevien säännösten muuttamista. Työtuntijärjestelmää kehitettäisiin tavoitteena saada työntekijälle ajoissa mahdollisimman luotettava tieto tulevasta työjaksosta. Työaikalakiin sisältyvää yötyön määritelmää muutettaisiin niin, että vasta kello 22:n jälkeen tehtävä työ olisi yötyötä. Valtioneuvosto voisi lisäksi määrätä yötyötä tekevän työntekijän työmatkakuljetuksista.

Esityksessä ehdotetaan myös kotipalveluhenkilöstön saattamista työaikalain alaisuuteen. Työturvallisuuslakia ehdotetaan muutettavaksi tarkoituksena turvata työntekijälle mahdollisuus työtehtävien tai työaikamuodon vaihtamiseen, jos se on tarpeen työntekijälle yö- ja vuorotyön tekemisestä aiheutuvan terveysvaaran johdosta. Työnantajalle ehdotetaan lisäksi asetettavaksi työturvallisuuslaissa velvollisuus järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen.

Muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1989 alusta.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
YLEISPERUSTELUT	3
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3
1.1. Tavoitteet	3
1.1.1. Yleistä	3
1.1.2. Yö- ja vuorotyöntekijöiden määrä	3
1.1.3. Yö- ja vuorotyön haitat	4
1.1.4. Yö- ja vuorotyön teettämisen tarve	5
1.1.5. Yö- ja vuorotyöstä aiheutuvien haittojen torjuminen	6
1.2. Keinot	7
1.2.1. Vuorojärjestelmien kehittäminen ja lepoajat	7
1.2.2. Työolosuhteiden ja lasten päivähoidon kehittäminen	8
1.2.3. Työterveyshuolto	10
1.2.4. Yö- ja vuorotyön edellytykset	11
1.2.5. Periodityön soveltamisalan laajentaminen	12
2. Nykyinen tilanne	12
2.1. Lainsäädäntö	12
2.1.1. Periodityö	12
2.1.2. Yö- ja vuorotyö	13
2.1.3. Naisten yötyö	14
2.1.4. Työterveyshuolto	14
2.1.5. Työtuntijärjestelmä	14
2.2. Käytäntö	15
2.2.1. Periodityö	15
2.2.2. Yö- ja vuorotyö	16
2.2.3. Naisten yötyö	17
2.2.4. Työterveyshuolto	18
2.2.5. Työtuntijärjestelmä	19
3. Pohjoismainen lainsäädäntö	20
3.1. Ruotsi	20
3.2. Tanska	20
3.3. Norja	21
4. Asian valmistelu	21
5. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset	22
6. Esityksen taloudelliset vaikutukset	22
7. Muita esitykseen liittyviä seikkoja	22
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	23
1. Lakiehdotusten perustelut	23
1.1. Työaikalaki	23
1.2. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki	28
1.3. Leipomotyölaki	29
1.4. Työturvallisuuslaki	29
1.5. Laki nuorten työntekijäin suojelusta	31
2. Voimaantulo	31
LAKITEKSTIT	32
1. Laki työaikalain muuttamisesta	32
2. Laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta	34
3. Laki leipomotyölain 2 ja 3 §:n muuttamisesta	35
4. Laki työturvallisuuslain muuttamisesta	35
5. Laki nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n muuttamisesta	36
LIITE	37
Rinnakkaistekstit	37
1. Laki työaikalain muuttamisesta	
2. Laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta	42
3. Laki leipomotyölain 2 ja 3 §:n muuttamisesta	43
4. Laki työturvallisuuslain muuttamisesta	44
5. Laki nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n muuttamisesta	45

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

1.1.1. Yleistä

Työaikalain (604/46) säännökset yötyöstä ovat säilyneet pääosin muuttumattomina koko lain voimassaoloajan vuoden 1947 alusta. Yötyötä on työaikalain mukaan työ, jota tehdään kello 21:n ja kello 6:n välisenä aikana. Yötyö on työaikalain 13 §:n 1 ja 2 kohdan mukaan sallittua muun muassa työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon tai työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, tällöin kuitenkin enintään kello 1.00:een asti. Yötyö on lisäksi sallittua työaikalain 6 §:ssä tarkoitetussa periodityössä.

Työaikalain 14 §:n mukaan naisten pitäminen yötyössä on pääsääntöisesti kielletty. Poikkeuksena ovat työaikalain 6 §:ssä tarkoitettu niin sanottu periodityö, hätätyö ja osa työaikalain 13 §:n 1 momentin mukaisesta vuorotyöstä. Kielto koskee käytännössä lähinnä teollisuuden kolmivuorotyötä. Naisten yötyökieltoa ei ole voitu noudattaa, vaan lain voimaantuloa on lykätty poikkeuslailla. Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetussa laissa (955/72) vahvistettiin edellytykset, joiden vallitessa naisten yötyön teettäminen oli poikkeusluvalla mahdollista. Laki on voimassa vuoden 1988 loppuun.

Naisten yötyökieltoa on 1940-luvulla perusteltu yleisimmin sillä, että naiset ovat ruumiinrakenteeltaan heikompia ja että he perheenäiteinä eivät voi riittävästi levätä päivisin.

1.1.2. Yö- ja vuorotyöntekijöiden määrä

Palkansaajien työaikaa on selvittänyt muun muassa tilastokeskus. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan, kun päivätyöllä tarkoitetaan kello 6:n ja 18:n välillä tehtyä työtä, oli vuonna 1984 säännöllistä päivätyötä tekeviä 76 % palkansaajista. Saman työolotutkimuksen mukaan on säännöllisen päivätyön osuus vuonna 1984 hieman kasvanut verrattuna vuoteen 1977. Säännöllistä yötyötä teki vain vajaa 1 % palkansaajista. Kello 23:n ja kello 6:n välillä työskenteli huomattavasti useampi: vähintään kerran viikossa 5 % ja lisäksi vähintään kerran kuukaudessa noin 10 % palkansaajista.

Teollisuudessa vuorotyötä tekee noin 100 000 työntekijää. Näistä kaksivuorotyötä tekeviä työntekijöitä on noin 56 000, keskeytyvää kolmivuorotyötä tekeviä noin 14 000 ja keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä noin 30 000. Työaikalaissa tarkoitettua periodityötä tekeviä työntekijöitä ja viranhaltijoita arvioidaan olevan noin 300 000. Yhteensä yö- ja vuorotyötä tekeviä tai sellaisessa työaikamuodossa olevia työntekijöitä, joka mahdollistaa työn tekemisen niin sanottuina epämukavina työaikoina, voidaan arvioida olevan lähes 500 000 palkansaajaa. Luvussa ovat mukana myös muiden työaikaa koskevien lakien kuin työaikalain piirissä olevat palkansaajat.

Yötyötä varten oli heinäkuun lopussa 1984 voimassa olleiden poikkeuslupien mukaan yötyötä tekeviä naisia kaikilla toimialoilla yhteensä 23 516. Näistä teollisuudessa työskenteli yhteensä 20 417. Naisten yötyötä koskevan kiellon ja poikkeuslupamenettelyn ulkopuolella on aloja, joissa toiminta jatkuu myös yön aikana ja joilla myös naiset työskentelevät. Näillä aloilla yöllä työssä olevien naisten kokonaismääristä ei ole käytettävissä tarkkaa tietoa, mutta heitä arvellaan olevan noin 150 000—200 000.

Teollisuuden työntekijöiden jakautuminen eri työaikamuotoihin käy ilmi seuraavasta taulukosta:

TYÖNTEKIJÄT		TEOLLISUUS YHTEENSÄ			
vuosi	lkm	1-vuorotyö, %	2-vuorotyö, %	3-vuorotyö, % keskeytyvä	3-vuorotyö, % keskeytymätön
1981	312 867	65,8	19,6	5,0	9,5
1982	310 544	66,7	19,0	4,7	9,6
1983	296 180	67,3	18,4	4,8	9,5
1984	286 720	66,3	18,9	4,9	9,8
1985	281 392	66,3	19,2	4,7	9,9
1986	269 853	66,2	19,3	4,8	9,7
1987	261 282	65,7	19,4	5,0	10,0
1988	251 529	64,6	20,0	5,0	10,5

1.1.3. Yö- ja vuorotyön haitat

Yö- ja vuorotyöhön sopeutumista on tutkittu melko paljon muun muassa Ruotsissa ja Saksan Liittotasavallassa. Suomessa tutkimus on ollut melko vähäistä, mutta työterveyslaitos on koonnut ulkomailla suoritettujen tutkimusten tuloksia. Yhteenvetona näiden selvitysten pohjalta voi todeta, että tehdyissä tutkimuksissa on tullut esiin eroja vuorotyötä ja päivätyötä tekevien terveydentilassa. Erojen selittäminen vain työajasta johtuviksi näyttää kuitenkin vaikealta. Vuorotyöhön sopeutuminen on hyvin yksilöllistä eikä vuorotyötutkimuksissa ole otettu pääsääntöisesti huomioon muun muassa vuorotyöhön valikoitumista ja sen vaikutusta sopeutumiseen. Vuorotyöhön sopeutumiseen vaikuttavat yksilön omat ominaisuudet ja ympäristötekijät.

Vaikka yötyöhön ei olekaan luotettavasti osoitettu liittyvän lisääntynyttä sairastavuutta, on voitu kuitenkin todeta yö- ja vuorotyössä olevilla runsaasti eri sairauden oireita.

Ihmisen elintoiminnoille on ominaista tietty jaksollisuus, niin sanottu vuorokausirytmi. Yö- ja vuorotyö näyttää aiheuttavan tämän vuorokausirytmin häiriintymisen. Yö- ja vuorotyössä olevien sairauden oireet liittyvät unirytmin häiriintymiseen ja epäsäännölliseen ruokailuun. Sairauden oireista keskeisimpiä ovat vatsa- ja suolistovaivat, ruokahaluttomuus, närästys, vatsa- ja pohjukaissuolihaavaumat, uni- ja hermostolliset häiriöt sekä sydänoireet.

Merkittävimpänä terveydellisenä haittana lieneekin tutkimusten mukaan pidettävä unirytmin häiriintymistä. Unen häiriöitä esiintyy etenkin vuorotyössä, johon sisältyy yötyötä. Nukkumiseen liittyviä ongelmia ovat unen kokonaismäärän väheneminen ja toisaalta heikompi unen laatu. Jälkimmäinen johtuu siitä, että päivällä nukuttu uni ei ole yhtä virkistävää kuin yöllä nukuttu.

Terveydellisistä häiriöistä useimmat liittyvät ruuansulatuselimistön häiriöihin. Tyypillisimpiä vaivoja ovat ilmavaivat, ruokahaluttomuus, vatsakivut ja ripuli. Tämän lisäksi todetaan hermostollisia ja sydänoireita enemmän kuin päivätyötä tekevillä. Ruuansulatuselimistön vaivat johtuvat suurelta osin epäsäännöllisistä ruoka-ajoista.

Yö- ja vuorotyö saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja raskaana oleville naisille. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama jälkeläisriskejä selvittänyt työryhmä (STM työryhmämuistio 1983:30) totesi, että ainakin raskauden loppuvaiheessa saattaa olla tarpeellista vapauttaa nainen yötyöstä. Työryhmä viittasi tuolloin ruotsalaisiin tutkimustuloksiin vuorotyön ja yötyön mahdollisista haitallisista vaikutuksista raskauden kehitykselle. Työryhmän mukaan käytännössä yö- ja vuorotyötä tekeviä naisia on pyritty siirtämään raskauden viimeisen kolmanneksen ajaksi päivätyöhön. Myös sosiaali- ja terveysministeriön asettama naisten yötyöryhmä 1983 totesi muistiossaan (STM työryhmämuistio 1984:16), että raskauden loppuvaiheessa olevia työntekijöitä siirretään käytännössä sairaslomalle ennen äitiysloman alkua.

Vuorotyössä työskentelevät kärsivät myös psyykkisestä stressistä, joka tuntuu väsymyksenä, ärtyisyytenä, hermostuneisuutena, masen-

tuneisuutena, keskittymiskyvyn laskuna ja eristyneisyyden tunteena. Myös psyykkistä stressiä tavataan enemmän niillä vuorotyöntekijöillä, joilla vuorotyöhön sisältyy yötyötä.

Vuorotyön tekeminen vaikuttaa myös yksilön sosiaalisiin suhteisiin. Monista vuorotyöntekijöistä tuntuu vaikealta suunnitella vapaa-ajan käyttöä. Eniten vaikeuksia näyttää aiheutuvan perhe-elämän järjestämisessä, jossa perheen yhteistä vapaa-aikaa on vaikea löytää. Myös vuorotyön muut haitat, esimerkiksi stressi, vaikuttavat perhe-elämään ja muihin sosiaalisiin suhteisiin. Perheenjäsenen tekemä vuorotyö asettaa näin vaatimuksia myös perheen jäsenille ja aiheuttaa sopeutumisvaikeuksia. Nämä heijastuvat myös perheen ulkopuolelle ystäväpiiriin ja harrastuksiin. Sosiaalisten haittojen suhteen on todettu, että enemmän vaikeuksia on henkilöillä, jotka tekevät myös yötyötä. Eri tutkimusten mukaan sosiaaliset haitat näyttävät koskevan enemmän naisia.

Eri sukupuolten välillä ei tutkimuksissa ole todettu olevan eroa yö- ja vuorotyön terveydellisten vaikutusten suhteen. Yö- ja vuorotyön tekeminen vaikuttaa työntekijän elämän laatuun heikentävästi. Tämän johdosta yö- ja vuorotyön haittoja tulisi pyrkiä vähentämään. Koska haitat koskevat kaikkia yö- ja vuorotyöntekijöitä, tulisi toimenpiteet suunnata kaikkia yötyötä tekeviä koskeviksi.

Yövuoroista johtuvia haittoja vähentäviä toimenpiteitä on myös tutkittu. Näihin selvityksiin liittyvien suositusten mukaan vuorotyön vuorokierron tulisi olla nopea ja se saisi sisältää vain muutamia peräkkäisiä yövuoroja. Aamuvuoro ei saisi alkaa liian aikaisin. Sen tulisi alkaa mieluummin seitsemältä kuin kuudelta. Vuoron vaihtumisten tulisi näiden selvitysten mukaan olla joustavia niin, että työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa vuorojensa alkamisaikaan. Vuoron pituuden tulisi määräytyä työn psyykkisen ja fyysisen kuormittavuuden mukaan; yövuoron tulisi olla mahdollisuuksien mukaan lyhyempi kuin päivä- ja iltavuoron. Vuorojen välisten lepoaikojen tulisi olla riittäviä. Keskeytymättömässä vuorotyössä tulisi kiinnittää huomiota vuorovapaiden tarkoituksenmukaiseen sijoitteluun. Keskeytymättömässä vuorotyössä olisi suositeltavampaa vuorokierto eteenpäin kuin taaksepäin. Vuorokierto ei saisi olla liian pitkä. Neljän viikon vuorokierto olisi parempi kuin esimerkiksi 16 viikon. Käytössä olevan vuorojärjestelmän tulisi olla säännöllinen.

1.1.4. Yö- ja vuorotyön teettämisen tarve

Yhteiskunnassa on monia työaloja, joilla työtä ei voida keskeyttää yön ajaksi. Yö- ja vuorotyötä tehdään pääasiassa seuraavista syistä:

— välttämättömät sosiaaliset syyt kuten eräiden yhteiskunnallisten palveluiden ympärivuorokautinen tarve
— tekniset syyt; useiden kemiallisten prosessien käyntiinlähtö- ja pysäytysajat ovat niin pitkät, ettei prosessia voida pysäyttää päivittäin
— taloudelliset syyt; yritysten kilpailukyvyn saavuttamiseksi ja säilyttämiseksi voi olla välttämätöntä teettää yö- ja vuorotyötä.

Yö- ja vuorotyön käyttöön liittyvät usein sekä tuotannolliset että taloudelliset syyt yhdessä. Näitä saattaa olla vaikea erottaa toisistaan, sillä esimerkiksi tuotannon käyntiinlähtöja pysäytysajat vaikuttavat tuotannon kannattavuuteen. Samoin tuotteen menekki vaikuttaa muiden tekijöiden ohella olennaisesti siihen, kuinka paljon tuotetta kannattaa valmistaa. Tämän vuoksi sellaisessa tuotannossa, jossa tuotanto on mahdollista keskeyttää, voi tulla harkittavaksi, minkälaista työaikamuotoa käytetään. Tällöin siirtyminen vuorotyöhön tai mahdollisesti kolmivuorotyöhön mahdollistaa tuotannon lisäämisen, mutta lisää samalla myös työvoimakustannuksia. Lisättäessä tällä tavoin tuotantoa on samalla syytä ja usein mahdollista ottaa huomioon työntekijöiden tarpeet työaikojen järjestelyssä. Työaikajärjestelyjä onkin käytetty tuotanto- ja palvelutarpeiden mukaisesti.

Mainittujen syiden lisäksi vaikuttavat työaikamuodon valintaan muun muassa palvelujen saatavuus, kulutustottumukset ja mukavuussyyt. Vuoro- ja iltatyötä tehdäänkin esimerkiksi ravitsemustoiminnan ja kaupan aloilla. Mainitut syyt ovat sellaisia, ettei näköpiirissä ole mahdollisuutta olennaisesti vähentää yö- ja vuorotyön teettämistä, vaan näitä työaikamuotoja tarvitaan tulevaisuudessakin. Erityisesti kunnallisten palveluiden järjestämisen osalta on lainsäädäntöä työaikalain voimaantulon jälkeen kehitetty voimakkaasti. Työaikalain 6 §:n mukaista keskimääräistä työaikajärjestelmää noudattavista eli niin sanottua periodityötä tekevistä on suuri osa kunnallishallinnossa. Voimassa olevan työaikalain 6 §:n sisältö perustuu pääosin vuonna 1946 annettuun lakiin. Kun palveluiden järjestämisvastuu on lisäänty-

nyt, eivät nykyiset työaikalain säännökset periodityön teettämisestä enää vastaa kaikilta osin yhteiskunnan tarpeita.

Vain pieni osa eli noin 10 % naisista, jotka työskentelevät yöllä, on tosiasiallisesti yötyökiellon piirissä. Suurin osa naisista, jotka työskentelevät yöllä, ovat joko työaikalain 6 §:ssä tarkoitetussa periodityössä tai työaikalain 13 §:n 1 momentin mukaisessa kaksivuorotyössä, joka sallii työskentelyn kello 1:een asti yöllä. Nämäkin työajat ovat niin sanottuja epämukavia työaikoja ja edellä selvitettyjä terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja esiintyy myös näissä työaikamuodoissa. Lisäksi on huomattava, että myös miehillä esiintyy epämukavasta työajasta aiheutuvia haittoja. Palkansaajille vuorotyöt merkitsevät paitsi epämukavia työaikoja ja niihin liittyviä haittoja, myös kohonneita ansioita. Epämukavien työaikojen työntekijöille aiheuttamia haittoja on työehtosopimuksin pyritty vähentämään myös ylimääräisenä vapaa-aikana.

Se, että naiset ja miehet ovat eri asemassa työaikalainsäädännössä yötyön teettämisen suhteen, ei vastaa sukupuolten välisen tasaarvon vaatimuksia. Yö- ja vuorotyöstä työntekijälle mahdollisesti aiheutuvien terveydellisten haittojen suhteen ei eri sukupuolten välillä ole todettu eroja. Poikkeusluvan turvin yötyötä tekevät naiset ovat tällä hetkellä työsuojelullisesti paremmassa asemassa kuin samaa yötyötä tekevät miehet. Toisaalta naisten yötyökielto voi vaikuttaa naisten palkkauksen tasoon ja uralla etenemiseen.

Naisten yötyökiellon saattaminen voimaan saattaisi naiset niillä työaloilla, joilla yötyötä tehdään, huonompiin kilpailuasemiin kuin miehet. Naisten mahdollisuudet saada työtä vaikeutuisivat ainakin eräissä osissa maata. Naisten yötyökiellon toteuttaminen vaikuttaisi todennäköisesti myös naisten palkkauksen tasoon. Joillakin työaloilla erikoislainsäädäntö saattaa nykyisinkin vaikuttaa niin, että naiset valikoituvat miehiin verrattuna palkkaukseltaan alempiin töihin. Vuorotyössä käyvien naisten osalta on jo naisten yötyötoimikunta mietinnössään vuonna 1972 (komiteanmietintö 1972 B:79) todennut, että mainittu työaikamuoto on suurimmalle osalle taloudellinen välttämättömyys ja eräs perheen toimeentulon edellytys. Edelleen toimikunta totesi teollisuuden osalta, että teollisuuden taloudellinen kilpailukyky edellyttää koneiden keskeytymätöntä käyttöä. Nämä syyt pätevät yhä.

Naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä tulisi luopua. Samalla on tavoitteena parantaa yleensä yötyöntekijöiden työolosuhteita.

1.1.5. Yö- ja vuorotyöstä aiheutuvien haittojen torjuminen

Yö- ja vuorotyöhön sopeutuminen on yksilöllistä. Olosuhteiden pakosta sellaisetkin työntekijät, jotka eivät yö- ja vuorotyöhön sopeudu, joutuvat sitä tekemään. Esityksen tavoitteena onkin sellaisten toimenpiteiden kehittäminen, joiden avulla yö- ja vuorotyötä tekevälle aiheutuvia haittoja voitaisiin vähentää riippumatta siitä, onko kysymyksessä työaikalain 6 §:n mukainen niin sanottu periodityö vai työaikalain 13 tai 14 §:ssä taikka muussa työaikalainsäädännössä tarkoitettu vuoro- tai yötyö. Toimenpiteiden tulisi lisäksi olla sellaisia, jotka asettavat yö- ja vuorotyötä tekevät henkilöt sukupuolesta riippumatta keskenään tasaarvoiseen asemaan.

Keskeisimpien yö- ja vuorotyöstä aiheutuvien haittatekijöiden torjumiseen on kiinnitetty huomiota sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä eräistä naisten yötyötä koskevista perusteista (223/75). Se koskee vain työaikalain 14 §:ssä tarkoitettua työtä. Päätöksessä on mainittu ne edellytykset, jotka työpaikan on työpaikkaterveydenhuollon ja työhön liittyvien muiden sosiaalisten ja terveydellisten olojen suhteen täytettävä, ennen kuin väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain nojalla voidaan myöntää poikkeus naisten yötyökiellosta.

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä edellytetään, että työnantaja järjestää yötyön aikana mahdollisuuden terveellisen aterian saamiseen ja että työnantaja toimituttaa terveystarkastuksen, jolla selvitetään työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja soveltuvuus työhön. Lisäksi päätöksessä edellytetään, että on järjestetty mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen ja lepotaukojen viettämiseen sekä järjestetty kuljetus silloin, kun työmatka sitä edellyttää eikä ole käytettävissä tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa.

Vuorotyöjärjestelyin on eräissä tapauksissa todennäköisesti mahdollista vähentää yövuorossa työskentelevien määrää, jolloin yötyön tekemiseen liittyvät epämukavat piirteet kohdistuvat harvempiin työntekijöihin. Lisäksi on tutkimuksissa todettu, että vuorojärjestelmien

kehittäminen vähentää niitä haittoja, joita vuorotyön teettämisellä ja siitä aiheutuvalla vuorokausirytmin häiriintymisellä on todettu olevan.

1.2. Keinot

1.2.1. Vuorojärjestelmien kehittäminen ja lepoajat

Vuorojärjestelmiä kehittämällä voidaan vuorotyön ongelmia lieventää ja vähentää. Tällöin on otettava huomioon sekä fysiologiset, psykologiset että sosiaaliset näkökulmat. Tällaisia keinoja ovat muun muassa vuorojen kiertonopeus ja suunta, työvuoron pituus ja riittävän lepoajan varaaminen työntekijälle.

Työaikakomitean mietinnön työn ja työajan työsuojeluongelmia ja näkökohtia pohtineen raporttiryhmän loppuraportissa (komiteanmietintö 1983:69) todetaan ruotsalaisten tutkijoiden päätyneen siihen, että niin vuoro- kuin periodityönkin ongelmia voitaisiin lieventää lyhentämällä työaikaa.

Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että yöllä työskentely eri työaloilla on hyvin erilaista ja että hyvinkin pitkiä työvuoroja on käytössä. Kaikki yöllä tehty työ ei ole yhtä rasittavaa työntekijälle. Työntekijätkin saattavat tehdä mielellään pitkiä työvuoroja yöllä ja saada vastaavasti enemmän vapaa-aikaa. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että työehtosopimuksin on sovittu 40 tunnin työaikaa lyhyemmästä viikkotyöajasta ja näin joustavasti otettu huomioon kunkin työalan erityispiirteet. Useimmilla vuorotyöaloilla on työaika lyhennetty keskimäärin 38 tai 36 tuntiin viikossa.

Periodityössä yksittäisen työvuoron pituutta vuorokauden aikana ei ole kuitenkaan rajattu. Muun muassa työterveyslaitoksen tekemässä hotelli- ja ravintola-alan työolotutkimuksessa on todettu, että kun työvuoro päättyy myöhään illalla ja seuraava työvuoro alkaa heti seuraavana aamuna, jää nukkumiseen ja virkistymiseen varattu aika liian lyhyeksi. Työvuorojen välisen lepoajan tulisi olla niin pitkä, että se mahdollistaa normaalin yöunen.

Työaikalaissa ei ole periodityöntekijöiden vuorokautisen työajan pituutta rajattu muiden kuin moottoriajoneuvojen kuljettajien osalta. Työaikalain 16 a §:ssä on säädetty moottoriajoneuvon kuljettajien lepoajoista. Moottoriajoneuvon kuljettajalle tulee järjestää vähintään 10 tunnin lepoaika 24 tunnin sisällä. Lepoaikaa voidaan tilapäisesti lyhentää 7 tuntiin vuorokaudessa.

Riittävän vuorokautisen lepoajan turvaamiseksi työaikalakiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset periodityötä tekevien työntekijöiden vuorokautisesta lepoajasta. Koska kuitenkin tällaista työtä tehtäessä käytännössä esiintyy suuriakin työalakohtaisia eroja työolosuhteissa, työn sisällössä ja raskaudessa, voisi asiasta työehtosopimuksin sopia toisinkin.

Sopivinta työvuorojen kiertonopeutta selvitettäessä näyttää nykyisen tutkimustiedon perusteella siltä, että nopea vuorokierto on sekä fysiologiselta että sosiaaliselta kannalta paras vaihtoehto. Nopea vuorokierto, jossa vuorot vaihtuvat usein, on suositeltavin erityisesti yövuorojaksoja ajatellen. Peräkkäisten yövuorojen määrä näyttää olevan eräs tärkeimmistä yötyön haitallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Mitä useampi peräkkäinen yövuoro on, sitä selvemmin työntekijän väsymys näyttää lisääntyvän. Edellä mainittujen ruotsalaisten selvitysten mukaan jo kahta useampi peräkkäinen yövuoro näyttäisi aiheuttavan häiriöitä henkilön vuorokausirytmiin. Vuorokausirytmin häiriintymisestä toipumiseen tarvitaan tutkimuksen mukaan useita päiviä.

Jos elimistölle varataan riittävästi aikaa elpymiseen yövuoron jälkeen, näyttävät terveydelliset haitat vähenevän. Yövuorojakson jälkeisen vapaan tulisi olla riittävän pitkä.

Esimerkkinä voi mainita, että keskeytymättömässä kolmivuorotyössä käytössä olevassa 5-vuorojärjestelmässä on yövuorojakson jälkeisen vapaan pituus vähintään 56 tuntia. Työterveyslaitoksen 5-vuorojärjestelmästä Suomessa tekemien selvitysten valossa näyttää siltä, että 5-vuorojärjestelmästä saadut kokemukset ovat myönteisiä. Kun yövuorojaksojen rajoittamisella näyttää olevan keskeinen merkitys työntekijän kannalta, ehdotetaan työaikalaissa rajattavaksi peräkkäisten yövuorojen määrä viiteen.

Työvuorot voidaan järjestää kolmivuorotyössä suorana, jolloin aamu-, ilta- ja yövuoro seuraavat toisiaan. Työvuorot voidaan järjestää myös käännettynä, jolloin järjestys on aamu-, yö- ja iltavuoro. Käsitykset työvuorojen kiertosuuntien keskinäisestä paremmuudesta ovat vaihdelleet. Kun vuorojen kiertosuunnan vaikutuksia on selvitetty, näyttää nykyisen käsityksen mukaan suora kiertosuunta paremmalta kuin käännetty. Väsymyksen tunne on

tuolloin pienempi ja samalla väsymyksen aiheuttamat oireet vähenevät. Työvuorojen mahdollisimman suotuisan kiertosuunnan varmistaminen ei nykyisten tutkimusten pohjalta näytä kuitenkaan mahdolliselta lainsäädännön tasolla. Koska kiertosuunnan vaikutus on työntekijän kannalta merkittävä tekijä, tulisi asiaan kiinnittää jatkossa huomiota niin, että mahdollisia tutkimustuloksia voitaisiin hyödyntää.

1.2.2. Työolosuhteiden ja lasten päivähoidon kehittäminen

Työaikalainsäädännössä ei ole otettu huomioon niitä erityisiä olosuhteita, joissa yö- ja vuorotyötä tekevät työskentelevät verrattuna säännöllistä päivätyötä tekevien olosuhteisiin.

Työpaikan työolosuhteista ja työn järjestämiseen liittyvistä seikoista säädetään työturvallisuuslaissa (299/58). Työterveyshuoltolain (743/78) edellyttämät toimenpiteet koskevat kaikkien työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä. Työterveyshuoltolain mukaan kaikki yö- ja vuorotyötä tekevät työntekijät kuuluvat työterveyshuoltotoimintaan sisältyvien terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten piiriin. Yö- ja vuorotyön terveydelliset vaikutukset ovat samanlaiset naisille ja miehille lukuunottamatta raskausaikaa, jolloin nainen voi kuormittua yötyössä niin, että raskauden kulku ja sikiön hyvinvointi häiriintyvät. Tuleville yötyötä tekeville nais- ja miestyöntekijöille tulee tehdä työterveyshuoltolain mukainen työhönsijoitustarkastus tai alkutarkastus, jos yötyö katsotaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaksi. Tarkastuksen perusteella arvioidaan työntekijän terveydelliset edellytykset yötyöhön. Yötyöhön ei tulisi sijoittaa henkilöitä, joiden sairauden oireita yötyön tekeminen voisi olennaisesti pahentaa.

Yötyötä tekevälle henkilölle olisi tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä tai työaikamuotoa, jos se on tarpeen työolosuhteiden tai työn luonteen työntekijälle aiheuttaman terveysvaaran ehkäisemiseksi.

Kuten edellä kohdassa 1.1.3. on todettu, ovat erilaiset vatsasairauksien oireet unen häiriöiden ohella merkittävimmät yötyöhön liittyvät haitat. Vatsasairauden oireiden on katsottu suurelta osin johtuvan siitä, että työntekijät eivät yövuoron aikana nauti terveellistä ateriaa.

Tärkeänä perusedellytyksenä on työpaikkaruokailun järjestäminen. Tarkoituksena on, että työnantaja järjestää mahdollisuuden terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana. Aterian järjestämisvelvollisuus tulee kysymykseen siinä laajuudessa, kuin tarvetta esiintyy.

Työpaikkaruokailun järjestämistä on selvitetty muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusosaston selvityksessä (6/83). Tämän selvityksen pohjalta sosiaali- ja terveysministeriön asettama naisten yötyöryhmä 1983 teki johtopäätökset siitä, että työpaikkaruokailu on järjestetty suurimmassa osassa työpaikkoja. Järjestelyt on toteutettu joko työpaikkaruokalan tai ruoka-automaatin taikka ruoan lämmitysmahdollisuuden avulla. Erityisesti teollisuustyöpaikoissa ruokailun järjestelystä on huolehdittu. Järjestelyissä on kuitenkin toimialoista johtuvia vaihteluita.

Vuonna 1976 työmarkkinajärjestöt ovat tehneet sopimuksen työpaikkaruokailun kehittämisestä (12.2.1976 STK — SAK — TVK). Sopimuksen mukaan tavoitteena on, että työntekijöille voitaisiin työpaikasta ja työaikamuodosta riippumatta järjestää mahdollisuus ruokailuun. Sopimuksessa korostetaan lisäksi terveellisen ruokailun tärkeyttä ja edellytetään yhteistyötä työpaikkaruokailun kehittämisessä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 6 §:ssä säädetään työpaikkaruokailu erääksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaksi asiaksi. Lain 6 §:n 14 kohdassa säädetään, että yrityksen sosiaalitoiminnan eri tarkoituksiin varaamien varojen puitteissa myös työpaikkaruokailun järjestäminen on asia, joka kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Mainitussa kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa päätös tehdään, jollei sen sisällöstä sovita, sen mukaan, mitä henkilöstön edustajat, tai milloin päätös koskee jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajat asiasta päättävät.

Työpaikkaruokailun mahdollisuuden järjestämisestä huolimatta näyttää selvitysten pohjalta siltä, että eväsruokailu on vieläkin vallitseva tapa. Työterveyshuollon osana annettu valistus terveellisistä ruokailutottumuksista voisi saada aikaan myönteisempiä asenteita.

Samanaikaisesti tulisi varmistaa työpaikkaruokailumahdollisuuden säilyminen ja järjestäminen jatkossakin. Tämän varmistamiseksi ehdotetaan työturvallisuuslakiin lisättäväksi velvoite työnantajalle työpaikkaruokailun järjestämiseksi silloin, kun työaika sitä pituutensa

puolesta edellyttää ja ruokailun järjestäminen olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista.

Toinen merkittävä eroavuus päivätyötä ja yö- tai vuorotyötä tekevien työolosuhteiden välillä liittyy työmatkoihin. Yö- ja vuorotyötä tekevät eivät aina pysty käyttämään hyväkseen julkisia kulkuneuvoja. Sosiaali- ja terveysministeriön edellä mainitun selvityksen perusteella näyttää siltä, että 15 % tutkimusaineistoon kuuluvista työntekijöistä käytti työmatkallaan julkista kulkuneuvoa. Luonnollisesti kulkuneuvon valintaan vaikuttaa myös työmatkan pituus, jalkaisin tai polkupyörällä työmatkansa kulkevia oli 60 %.

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamissa perusteissa, jotka koskevat naisten yötyötä teollisuudessa, edellytetään, että työnantaja järjestää työntekijöiden kuljetuksen, jos työmatka edellyttää sitä eikä tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa ole käytettävissä. Tutkimusaineistossa mukana olleista kuitenkin vain yhdessä tapauksessa kymmenestä oli työnantaja järjestänyt kuljetuksen. Erityisjärjestelyt koskivat lähinnä viikonloppuja.

Yö- ja vuorotyön mukanaan tuoma epäsäännöllisyys vaikuttaa yksilön ja perheen sosiaaliseen elämään niin, että harrastukset ja yhteiskunnallinen toiminta voivat vaikeutua. Luotettava, riittävän hyvissä ajoin työntekijän tiedossa oleva työtuntijärjestelmä auttaisi vähentämään työntekijälle aiheutuvaa epävarmuutta tulevista työajoista.

Työaikalain säännöksissä ei ole nykyisin mainintaa siitä, milloin työtuntijärjestelmä on asetettava työntekijän nähtäväksi. Yö- ja vuorotyöstä aiheutuvien sosiaalisten haittojen ehkäisemiseksi olisi kuitenkin tarpeen asettaa määräaika, jolloin työnantajan tulisi antaa työntekijälle tieto seuraavasta työjaksosta. Työaikalakiin ehdotetaankin lisättäväksi tätä koskeva säännös. Ilmoitusajan jälkeen työtuntijärjestelmästä olisi mahdollista poiketa vain perustellusta syystä. Kun käytännössä ei kaikissa tapauksissa kuitenkaan ole mahdollista tehdä ilmoitusta ehdotuksen mukaisessa yhdessä viikossa, ehdotetaan, että säännöksestä voitaisiin työehtosopimuksella poiketa.

Vuoro- ja etenkin yötyötä tekevien työntekijöiden lasten päivähoito on eräs keskeisistä ongelmista. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on ollut mahdollisuus väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetussa laissa säädetyin valtuuksin vahvistaa ne perusteet, jotka työpaikkojen on täytettävä muun muassa lasten päivähoidon suhteen. Sosiaali- ja terveysministeriö ei kuitenkaan ole tällaista päätöstä tehnyt.

Vuonna 1972 mietintönsä jättänyt naisten yötyötoimikunta totesi, että yötyökielto voidaan kumota vasta, kun lasten päivähoitokysymys on järjestetty asianmukaisesti. Tämän jälkeen on tullut voimaan päivähoitolainsäädäntö, jonka mukaan päivähoidon järjestämisvastuu on kuntien tehtävänä.

Poikkeusluvalla yötyötä tekevien lastenhoitojärjestelyjä on seurattu poikkeuslupamenettelyn yhteydessä. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusosaston selvityksestä (3/1984), joka koskee poikkeusluvan alaisessa yötyössä olevia naisia, käy ilmi, että haastatteluun osallistuneista naisista suurin osa, 69 %, oli lapsettomia. Naisista 19 % ilmoitti, että heillä oli sekä päivällä että yöllä hoitoa tarvitsevia lapsia. Lapset hoidettiin useimmiten kotona isän, isovanhempien tai sisarusten avulla. Vaikeuksia lastenhoidon järjestämisessä oli suhteellisen vähäisellä osalla vastaajista. Niillä, joilla ongelmia lastenhoidon järjestämisessä oli, se näyttää johtuvan useimmiten poikkeuksellisesta työajasta.

Lasten päivähoidosta annetun lain 11 §:n mukaan on kunnan huolehdittava siitä, että lasten päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin, kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää.

Kunnan järjestämään päivähoitotoimintaan sovelletaan sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta annettua lakia (677/82), jonka nojalla kunnille suoritetaan valtionosuutta toimintaan. Valtioneuvosto hyväksyy vuosittain valtion tulo- ja menoarvioehdotuksen antamisen yhteydessä valtakunnalliset suunnitelmat sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä seuraavina viitenä vuotena. Suunnitelmissa vahvistetaan voimavarat ja annetaan ohjeita valtionosuuteen oikeuttavien sosiaali- ja terveydenhuollon toimintojen järjestämisestä.

Valtakunnallisten suunnitelmien mukaan päivähoitopaikkoja on viime vuosina lisätty noin 7 000 paikalla vuosittain. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä vuosina 1989 -1993 vahvistetun valtakunnallisen suunnitelman mukaan tämän suunnitelmakauden ensimmäisenä vuonna lisätään päivähoitopaikkoja 8 000 paikalla, tämän jälkeen vuosittain 7 000 paikalla. Suunnitelmissa ei ole otettu huo-

mioon ympärivuorokautisen päivähoidon tarvetta.

Vuonna 1990 tulee pienten (alle 3-vuotiaiden) lasten hoidon kehittämistä koskeva lainsäädäntö voimaan kokonaisuudessaan. Vanhempien valintaoikeus alle 3-vuotiaiden lasten hoitomuotojen suhteen toteutunee tuolloin. Kuntien esittämien arvioiden mukaan vuoden 1990 alussa tulisi olla 202 000 kokopäiväpaikkaa. Vajauksen arvioidaan olevan mainittuna vuonna 34 000 paikkaa. Kokopäivähoitopaikkoja tarvitaan suhteellisesti eniten Uudellamaalla. Jatkossa päivähoitotavoitteiden saavuttamista edistää ikäluokkien arvioitu pieneneminen. Vaikka lastenhoitojärjestelyt eivät vielä tällä hetkellä ole kaikissa osissa maata tyydyttävät, ei hallitus pidä tarpeellisena ehdottaa päivähoidon järjestämisvastuun asettamista työnantajalle, koska päivähoidon kehittäminen on kuntien vastuulla ja sen kehittäminen on tällä hetkellä eräs sosiaalihuollon palveluiden keskeisimpiä painopistealueita.

1.2.3. Työterveyshuolto

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä eräistä naisten yötyötä koskevista perusteista edellytetään, että työnantaja toimituttaa terveystarkastuksen, jolla selvitetään työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja soveltuvuus työhön.

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama yötyötoimikunta on todennut saamiensa selvitysten perusteella, että Uudellamaalla on terveystarkastus suoritettu vuonna 1975 76 %:ssa poikkeuslupahakemuksista. Lupaus siitä, että tarkastus suoritetaan ensi tilassa, oli annettu 9 %:ssa hakemuksista. Hakemuksista 5 %:ssa ei ilmennyt, oliko tarkastus suoritettu. Terveydellisten haittojen ennaltaehkäisemiseksi ja torjumiseksi ei silloinen järjestelmä näyttänyt riittävältä.

Työsuojeluhallitus on selvittänyt eräiden yötyötä tekevien yritysten työterveyshuoltolääkäreiden käsityksiä terveystarkastusten suorittamisesta. Selvityksestä käy ilmi, että sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisten terveystarkastusten tekemiselle ei nykyisillä perusteilla ole varsinaisia lääketieteellisiä perusteita. Lisäksi on huomattava, että määräykset terveystarkastusten suorittamisesta eivät koske kaikkia niitä henkilöitä, jotka tosiasiallisesti työskentelevät vuorotyössä ja etenkin yövuoroissa. Näyttää myös siltä, että henkilöltä, joka haluaa tehdä yötyötä vaikkapa taloudellistenkin syiden johdosta, ei sitä käytännössä lääkärintarkastuksen vuoksi evätä. Edelleen on käytännössä epäselvyyttä siitä, täytyykö terveystarkastukset uusia vai voidaanko katsoa, että edellytykset täyttyvät, kunnes toisin osoitetaan.

Näiden perusteiden määrittämisen jälkeen on vuoden 1979 alusta tullut voimaan työterveyshuoltolaki. Työterveyshuoltojärjestelmä tarjoaa puitteet terveydellisten haittojen poistamiseksi. Työterveyshuollon keinoin on mahdollista seurata työntekijöiden terveydentilaa ja työolosuhteita riittävän tehokkaasti ja säännöllisesti. Terveydenhuoltojärjestelmän kautta on mahdollista järjestää myös säännöllistä neuvontaa ja ohjausta muun muassa ruokailutottumuksista.

Työterveyshuoltolain nojalla voidaan selvittää sekä työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvat terveysriskit että työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä johtuvat tekijät. Työterveyshuoltolakia ei ehdoteta muutettavaksi. Alemman asteisilla säännöksillä ja keskeisten keskusvirastojen eli lääkintöhallituksen ja työsuojeluhallituksen ohjauksen avulla on mahdollisuus tehostaa toimenpiteitä, jotka tähtäävät nimenomaan yö- ja vuorotyöstä johtuvien terveydellisten riskien vähentämiseen.

Työterveydenhuollon vaikutusmahdollisuuksien suhteen eräs keskeinen ongelma on se, mikä vaikutus työterveyshuoltolain nojalla tehdyillä toimenpiteillä on. Tällä hetkellä voi työterveyshuoltolääkäri ainoastaan suositella henkilön siirtämistä päivätyöhön. Myöskään hallitus ei pidä mahdollisena, että terveydenhuollon suosittelemat toimenpiteet olisivat nykyistä velvoittavammat lainsäädäntötasolla. Sen sijaan hallitus tulee kiinnittämään erityistä huomiota työpaikan käytännön yhteistyöhön niin, että terveysriskejä tosiasiallisestikin pystyttäisiin vähentämään.

Työterveyshuoltojärjestelmän tulisi myös seurata yö- ja vuorotyön tutkimusta ja siitä saatuja tuloksia. Tutkimusten avulla saatu uusi tieto tulisi voida työterveyshuollon aloitteesta saada hyödynnettyä käytännössäkin. Esimerkkinä voi mainita työvuorojärjestelmien kehittämiseen liittyvän edellä kohdassa 1.2.1. käsitellyn työvuorojen kiertosuunnan.

Työpaikan olosuhteista ja työn järjestämiseen liittyvistä seikoista säädetään työturvallisuuslaissa. Tuotantoelämän ja teknologian ke-

hityksen johdosta on psyykkisten tekijöiden huomioon ottamisen tarve työympäristössä selvästi korostunut. Yötyö lisää työntekijään kohdistuvaa fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Jos yötyö on toteutettu yksintyöskentelynä, työn järjestely on omiaan korostamaan työn psyykkistä rasittavuutta.

Kun on mahdollista, että työhön liittyvien psyykkisten kuormitustekijöiden merkitys tulevaisuudessa kasvaa entisestään, työturvallisuuslakia on muutettu 1 päivänä syyskuuta 1988 voimaan tulleella lailla (27/87). Työturvallisuuslaissa määritellään nykyistä selvemmin työturvallisuustoimenpiteiden kohteeksi myös psyykkisten rasitustekijöiden aiheuttama terveydellinen haitta. Lain 9 a §:ään sisältyy yleinen velvoite, jonka mukaan työympäristön rakenteiden, työtilojen, työtapojen ja tuotantomenetelmien samoin kuin työssä käytettävien koneiden ja laitteiden suunnitteluvaiheessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että työ voidaan suorittaa terveydelle haittaa aiheuttamatta.

Myös henkiselle terveydelle aiheutuvat vaarat tai haitat tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työympäristöä ja sen osatekijöitä suunniteltaessa. Varsin monet työhön liittyvät henkiset rasitustekijät ovat kuitenkin sellaisia, että niitä voidaan tuotannon ja työmenetelmien suunnitteluvaiheessa vähentää. Kiire, yksintyöskentely vaaraa aiheuttavissa tehtävissä, liiallinen ihmissuhde- ja informaatiokuormitus sekä työssä tarvittavan opastuksen ja avun puute voidaan mainita esimerkkeinä tällaisista ongelma-alueista.

Vuoro- ja yötyöhön liittyvien psyykkisten rasitustekijöiden torjumisessa ei voida soveltaa yksinomaan perinteisiä työsuojelun ohjaus-, valvonta- tai sanktiomenetelmiä. Töiden järjestelyjä suunniteltaessa on pyrittävä tukeutumaan myös työterveyshenkilöstön asiantuntemukseen. Tällöin on mahdollista kiinnittää huomiota suunnitteluvaiheessa yksintyöskentelyn työntekijälle aiheuttamiin rasitustekijöihin yöaikaan tehtävässä työssä tai muussa työntekijän henkisen terveyden kannalta vaarallisessa työssä.

1.2.4. Yö- ja vuorotyön edellytykset

Työaikalain säännösten tarkoituksena on suojata työntekijää. Kun kuitenkin toisaalta yhteiskunnan palvelurakenne ja kansalaisten tarpeet, työajan lyhentyminen samoin kuin työturvallisuus ja työterveydenhuolto ovat voimakkaasti kehittyneet työaikalain voimassaoloaikana, on tarpeen tarkastella mahdollisuutta muuttaa eräitä työaikalain säännöksiä.

Työaikalain 13 §:n mukaan yötyön teettäminen on mahdollista vain laissa erikseen mainituissa tapauksissa. Yötyön rajoittaminen on alunperin perustunut työntekijöiden suojelunäkökohtiin. Nykyistä tiukkaa yötyön määritelmää tulisi kuitenkin voida lieventää tarpeellisen joustavuuden lisäämiseksi työaikajärjestelyissä.

Tämän johdosta on pidetty tarpeellisena muuttaa myös yötyön määritelmää. Voimassa olevan työaikalain ehdottoman säännöksen mukaan on jo kello 21:n jälkeen tehtävä työ yötyötä. Ajankohta on niin varhainen, että yhteiskunnan eräät toiminnot saattavat vaikeutua, kun käytännössä pyritään löytämään tarkoituksenmukaisin työaika. Toisaalta periodityöajan käyttöäkään ei siihen liittyvien epäkohtien vuoksi pidetä tarpeellisena laajentaa nykyisestään muuta kuin eräiden lähinnä kuntien velvollisuudeksi asetettujen keskeisten palvelujärjestelmien osalta. Muiden palveluiden järjestämiseksi tarkoituksenmukaisemmalla tavalla ehdotetaan yötyön määritelmää muutettavaksi niin, että yötyötä olisi vasta kello 22:n jälkeen suoritettava työ.

Yötyön tekemisestä aiheutuu työntekijän terveydelle haittoja. Tämän johdosta yötyö tulisi rajoittaa vain yhteiskunnan kannalta välttämättömiin toimintoihin. Voimassa olevan työaikalain 14 §:n mukaan naisten pitäminen laissa määritellyssä yötyössä on kielletty. Kun yötyön terveysvaarat ovat samanlaisia sekä miehille että naisille, ehdotetaan voimassa olevan naisten yötyökiellon kumoamista. Yötyöhön liittyvistä työsuojelullisista näkökohdista ehdotetaan säädettäväksi työturvallisuuslaissa.

Erilaisia työaikajärjestelyjä käytetään työelämässä sen mukaan kuin lainsäädäntö ja työehtosopimukset antavat siihen mahdollisuuden markkinoinnista johtuvien tuotanto- ja kausivaihteluiden mukaisesti. Työaikajärjestelyjen käyttämisessä on otettava huomioon myös yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki. Mainitun lain 6 §:n 6 kohdan mukaan lain edellyttämän yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat. Jos työpaikalla halutaan muuttaa näitä ajankohtia, ennen niiden toteuttamista asiasta on neuvoteltava niiden työnte-

kijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Siten työpaikalla on aina neuvoteltava työnantajan ja palkansaajan kesken muutettaessa käytössä olevia työaikajärjestelyjä. Neuvotteluvelvollisuus koskee niin päivätyön aloittamis- ja lopettamisaikojen muutoksia kuin siirtymistä päivätyöstä kaksivuorotyöhön tai kaksivuorotyöstä kolmivuorotyöhön. Jos työaikajärjestely koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston henkilöstöä yleisesti, työnantajan on käsiteltävä asia asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Yhtä useampaa henkilöstöryhmää koskeva työaikajärjestely, esimerkiksi työpaikan siirtyminen kaksivuorotyöstä kolmivuorotyöhön, on neuvoteltava työpaikan yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä.

1.2.5. Periodityön soveltamisalan laajentaminen

Suuri osa periodityöntekijöistä on kunnallishallinnossa, jossa työaikalain 6 §:n mukaisen periodityön piiriin kuuluu noin 85 000 viranhaltijaa. Valtaosa heistä tekee myös yövuoroja, vaikka työjärjestelyä ei aina voikaan rinnastaa kolmivuorotyöhön.

Työaikalain 6 §:n tyhjentävä luettelo periodityöaloista ei vastaa kaikilta osin nykyistä tilannetta. Kaikkia kunnan velvollisuudeksi asetettuja tehtäviä ei voimassa olevien työaikasäännösten nojalla voida hoitaa tarkoituksenmukaisesti.

Työolosuhteet eräillä kunnallisilla toimialoilla ovat sellaiset, että yöaikana olisi tarkoituksenmukaista käyttää pitempää työvuoroa kuin päivällä. Esimerkkinä voidaan mainita ympärivuorokautiset lasten päiväkodit, joissa luonnollisesti on oltava koko vuorokauden henkilökuntaa. Yöllä hoidettavien lasten määrä on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin päivällä. Esityksen mukaan myös kunnallista kotipalvelutoimintaa suorittavat henkilöt saatetaan työaikalain alaisuuteen. Toiminnan luonteen vuoksi heihin tulisi soveltaa työaikalain 6 §:ää.

2. Nykyinen tilanne

2.1. Lainsäädäntö

2.1.1. Periodityö

Voimassa olevan työaikalain 5 §:ssä on säännökset säännöllisestä vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta. Työaikalain 5 §:n 1 momentin mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Periodityössä saadaan työaika järjestää työaikalain 5 §:ssä säädetystä säännöllisestä vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta poiketen. Periodityö voidaan työaikalain 6 §:n mukaan järjestää niin, että säännöllinen työaika kolmen viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Mitään vuorokautisen työajan enimmäisrajoitusta ei moottoriajoneuvon kuljettajia lukuunottamatta ole.

Työaikalain 6 §:ssä on luettelo periodityöaloista. Luettelo on tyhjentävä. Työaikalain 7 §:n 3 momentin mukaan voi työneuvosto kuitenkin määräämillään ehdoilla antaa luvan periodityön teettämiseen muillakin työaloilla. Nykyisin luvat myöntää työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto. Lupia on käytännössä haettu ja myönnetty harvoin.

2.1.2. Yö- ja vuorotyö

Työaikalain 13 §:ssä on säännökset yötyön teettämisestä. Sen mukaan yötyötä on työ, joka tehdään kello 21 — 6. Yötyö on sallittua vain 13 §:ssä mainituissa tapauksissa. Luettelo on tyhjentävä.

Yötyötä voidaan teettää seuraavissa tapauksissa:

1) työ on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon ja vuorot järjestetty siten, että ne vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovittujen ajanjaksojen mukaisesti;

2) enintään kello 1:een asti, mikäli työtä tehdään kahdessa vuorossa; yleisten teiden, katujen ja lentokenttien sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä kahdessa vuorossa tehtävä yötyö saa jatkua yli kello 1:n. Vuorojen tulee vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovittujen ajanjaksojen mukaisesti;

3) saunoissa ja kylpylöissä, kuitenkin enintään kello 22:een asti;

4) periodityössä, eli työssä, jossa työaika kolmen viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai kahdessa viikossa enintään 80 tuntia;

5) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeessä työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi;

6) hätätyössä, eli silloin kun työnteko on välttämätöntä, koska jokin ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut vaaratilanteen;

7) työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat (niin sanotut miesten yötyöluvat); sekä

8) työssä, josta niin on sovittu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa.

Edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa töissä edellytetystä vuorojen vaihtumisesta ja jaksotuksesta voi poikkeuslupajaosto myöntää poikkeuksia. Vaihtoehtoisesti niistä voidaan sopia toisin työehtosopimuksissa.

Vuorotyötä työaikalaki ei määrittele. Työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaan, ellei työneuvosto ole myöntänyt poikkeusta tai työmarkkinajärjestöt ole toisin sopineet, tulee työaikalain 13 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen vuorojen säännöllisesti vaihtua ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttua.

Työneuvosto on lausunnossaan n:o 482 määritellyt vuorotyötä seuraavasti:

''Suomen lainsäädännössä vuorotyön käsitettä sinänsä ei ole määritelty. Työaikalain 13 §:n 2 momentissa on säädetty vain, millä tavoin kaksi- ja kolmivuorotyö on järjestettävä, jotta saman pykälän 1 momentin 1 tai 2 kohdassa olevia säännöksiä saataisiin soveltaa siihen. Vuorotyön tulee ensiksi mainitun säännöksen mukaan, ellei työneuvosto myönnä siitä poikkeusta, olla tällöin niin järjestetty, että vuorot säännöllisesti vaihtuvat ja joka viikko muuttuvat. Säännös vuorojen vaihtumisesta on käsitetty niin, että vuorojen tulee liittyä toisiinsa sillä tavoin, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen alkaa ja, kolmivuorotyössä, toisen päätyttyä kolmas. Vuorojen muuttumisella taas tarkoitetaan sitä, että työntekijä on samalla vuorolla kerrallaan vain yhden viikon ja siirtyy seuraavaksi viikoksi jollekin toiselle vuorolle. Edellä lausutun mukaisesti kaksivuorotyössä on ensimmäiseen vuoroon luettava aika siitä hetkestä, jona tähän vuoroon kuuluva työntekijä aloittaa työnsä, siihen jona hän sen lopettaa, vaikka hän tällä välin lepoajan takia tai muusta syystä olisi poissa työstä tavallista kauemminkin. Sama pitää paikkansa myös toiseen vuoroon nähden. Jos työvuorot näin laskettuina eivät seuraa toisiaan niin kuin edellä on sanottu, ei työn voida katsoa olevan järjestetty sillä tavoin kuin työaikalain 13 §:n 2 momentissa on säädetty, eikä saman pykälän 1 momentin 2 kohtaa voida soveltaa, ellei työneuvosto ole myöntänyt sitä tarkoittavaa poikkeusta''.

Työneuvoston lausunnon mukaisesti vuorotyö on käytännössä työtä, jossa kaksi tai useampia vuoroja seuraa toisiaan säännöllisesti tiettyinä vuorokaudenaikoina. Ensimmäisen vuoron päätyttyä alkaa toinen ja kun kysymys on kolmivuorotyöstä, tämän jälkeen kolmas. Jos vuorot on sijoitettu osaksikin päällekkäin tai niiden väliin jää ''ylimääräistä'' aikaa, ei työ ole työaikalaissa tarkoitettua vuorotyötä. Työntekijä työskentelee kaikissa vuoroissa ennalta laaditun järjestelmän mukaisesti.

2.1.3. Naisten yötyö

Työaikalain 14 §:n mukaan naisten pitäminen yötyössä, siis kello 21—6, on pääsääntöisesti kielletty. Säännöksestä on kuitenkin useita poikkeuksia. Niinpä naisten pitäminen yötyössä on sallittu työaikalain 6 §:ssä tarkoitetussa periodityössä, hätätyössä sekä enintään kello 1:een asti työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon. Käytännössä tärkein poikkeus koskee periodityötä.

Työaikalain 14 §:n 3 momentin ja väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain 1 §:n nojalla on aikaisemmin työneuvostolla ja nykyisin työsuojelupiirien työsuojelulautakuntien poikkeuslupajaostoilla oikeus myöntää poikkeuksia kiellosta.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin voimaantuloa on lykätty poikkeuslailla. Työaikalain voimaan tullessa yötyökiellon voimaantuloa lykättiin työaikalain 26 §:ään sisältyvän säännöksen nojalla annetuilla valtioneuvoston päätöksillä aina vuodeksi kerrallaan vuoden 1955 maaliskuun loppuun asti. Tämän jälkeen kieltoa on lykätty viimeksi 1 päivänä tammikuuta 1985 voimaan tulleella lailla. Laki on voimassa vuoden 1988 loppuun asti.

Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain 1 §:n mukaan lupa voidaan myöntää määrä-

ajaksi, kuitenkin enintään kahdeksi vuodeksi. Lupa voidaan myöntää, kun:

1) työ on laatunsa puolesta sopivaa työntekijälle;

2) työtä tehdään ainoastaan lyhyen aikaa yön aikana;

3) työ on luonteeltaan kausiluontoista tai tilapäisesti esiintyvää; tai

4) poikkeusluvan myöntämättä jättäminen vaikeuttaisi huomattavasti yötyötä tekevien naisten tai heidän perheittensä toimeentulomahdollisuuksia.

Luvan myöntämiselle ei sen sijaan vaadita erityisiä syitä, vaan lupa voidaan myöntää, kun yksikin edellä mainituista edellytyksistä on täyttynyt. Luvan myöntäjällä on kuitenkin harkintavaltaa siihen, myönnetäänkö lupa. Käytännössä lähes kaikki haetut luvat on myönnetty.

Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on lain mukaan valvoa poikkeuslupaehtojen noudattamista.

Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain nojalla voi sosiaali- ja terveysministeriö tarvittaessa vahvistaa ne perusteet, jotka työpaikan on täytettävä työpaikkaterveydenhuollon ja työhön liittyvien muiden sosiaalisten ja terveydellisten olojen sekä lasten päivähoidon suhteen, ennen kuin poikkeus voidaan myöntää. Mainitun lain nojalla sosiaali- ja terveysministeriö on antanut päätöksen eräistä naisten yötyötä koskevista perusteista. Päätöksessä edellytetään, että:

1) työnantaja järjestää yötyön aikana mahdollisuuden terveellisen aterian saamiseen;

2) työnantaja toimituttaa terveystarkastuksen, jolla selvitetään työntekijän henkilökohtaiset terveydelliset edellytykset ja soveltuvuus työhön;

3) työntekijälle järjestetään ansiotason säilyminen ja käytössä olevat elpymisjärjestelyt huomioon ottaen mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen ja lepotaukojen viettämiseen yöllä tehtävän työn aikana, milloin tämä on tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijälle aiheuttaman erityisen tapaturma- tai sairastumisvaaran torjumiseksi; ja

4) työnantaja järjestää työntekijöiden kuljetuksen, mikäli työmatka sitä edellyttää eikä ole käytettävissä tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa.

2.1.4. Työterveyshuolto

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamien perusteiden antamisen jälkeen on 1 päivänä tammikuuta 1979 tullut voimaan työterveyshuoltolaki.

Työterveyshuollon toimenpiteiden painopiste on ennalta ehkäisevissä toimenpiteissä. Eräänä tavoitteena on tällöin työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen vähentäminen ja poistaminen. Työterveyshuoltoa kehittämällä voidaan vaikuttaa mainittujen haittojen ehkäisemiseen. Samaan tavoitteeseen, eli työntekijän terveyden suojelemiseen tähtäävät työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säännösten määräykset.

Työterveyshuoltolain mukaan on työnantajalla velvollisuus järjestää kustannuksellaan palveluksessaan olevien työntekijöiden tarvitsema työterveyshuolto. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan (hall.es. 26/1978 vp.) tarkoituksena on, että työterveyshuollon yksityiskohtainen sisältö riippuu olennaisesti työpaikan olosuhteista. Työterveyshuoltoon kuuluu työterveyshuoltolain 2 §:n mukaan muun muassa:

— työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvien työntekijän terveydellisten vaarojen ja haittojen selvittäminen
— henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittäminen sijoitettaessa työntekijää työhön, jossa saattaa aiheutua terveydellistä vaaraa tai haittaa ja
— terveystarkastusten järjestäminen määrätyn ajan kuluessa työhön ottamisen jälkeen sekä uusintatarkastusten järjestäminen määräajoin työsuhteen kestäessä, jos kysymyksessä on erityistä vaaraa aiheuttava työ tai on perustellusti aihetta epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellisiä vaaroja.

2.1.5. Työtuntijärjestelmä

Työaikalainsäädännössä käytetään käsitettä työtuntijärjestelmä useassa tarkoituksessa. Työaikalain työtuntijärjestelmä tarkoittaa toisaalta järjestelmää, jolla työntekijän säännöllinen työaika tasoittuu laissa säädettyyn enimmäismäärään ja toisaalta järjestelmää, jossa määrätään, milloin säännöllinen työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Työajan tasoittamiseen johtava työaikalain 5 §:n 2 momentissa edellytetty järjestelmä ja työaikalain

20 §:n 1 momentissa tarkoitettu ruokailu- ja lepoaikoja koskeva järjestelmä palvelevat eri päämääriä ja vaikuttavat eri tavoilla.

Työaikalain 5 §:n 2 momentin mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan käytön edellytyksenä on, että on ennalta laadittu työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Keskimääräisen työtuntijärjestelmän käyttäminen edellyttää siten aina työtuntijärjestelmän laatimista. Työajan tasoittumista tarkoittava järjestelmä on laadittava koskemaan vähintään koko työajan tasoittumisajanjaksoa.

Työaikalain 20 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy, sekä ruokailu- ja lepoajat. Jos työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden ei ole mahdollista, voi työsuojeluhallitus myöntää hakemuksesta vapautuksen siitä. Työtuntijärjestelmä on siten aina työaikalain mukaan laadittava, ellei vapautusta ole myönnetty.

2.2. Käytäntö

2.2.1. Periodityö

Työaikalaissa on varsin vähän periodityötä koskevia säännöksiä. Näin ollen rajoitukset työajan järjestelylle ovat väljät. Vuorokautista työaikaa ei ole rajattu kuin moottoriajoneuvon kuljettajien osalta. Käytännössä lähes kaikkien periodityöalojen työ- ja virkaehtosopimuksissa on periodityötä koskevia määräyksiä.

Periodityöaloilla työskentelevien työntekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama periodityöryhmä arvioi muistiossaan (STM työryhmämuistio 1982:16), että työaikalain 6 §:n mukaisissa perioditöissä työskentelisi yhteensä noin 300 000 työntekijää. Suurimman ryhmän muodostavat työaikalain 6 §:n 5 kohdassa tarkoitetut sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja muissa vastaavissa laitoksissa työskentelevät noin 100 000 henkilöä. Valtaosa näistä työntekijöistä on naisia.

Periodityössä työskentelevät jakaantuvat työaikalain 6 §:n mukaisille aloille periodityöryhmän arvion mukaan seuraavasti:

1) henkilö- ja tavarankuljetukset sekä kanavat, kääntösillat ja lautat: noin 83 000 työntekijää;

2) tavaran kuormaus alukseen tai rautatievaunuun ja purkaminen niistä: noin 7 000 työntekijää;

3) vartiointityö: noin 6 000 työntekijää;

4) poliisi-, tulli-, posti-, lennätin-, puhelin- ja radiolaitokset: noin 50 000 henkilöä;

5) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, huoltoja ojennuslaitoksissa sekä vankiloissa: yhteensä noin 100 000 henkilöä;

6) meijeriliikkeissä noin 4 000 henkilöä;

7) majoitus- ja ravitsemusliikkeissä noin 60 000 henkilöä; ja

8) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa: noin 5 000 henkilöä.

Kun vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ei ole rajattu, on työehtosopimuksin kehitetty kullekin alalle tarkoituksenmukaiset työaikajärjestelyt. Työaikajärjestelyt vaihtelevat tavallisen päivätyön luonteisesta työstä pelkkänä yötyönä tehtävään työhön. Periodityö voidaan eräissä tapauksissa käytännössä rinnastaa jopa keskeytymättömään kolmivuorotyöhön.

Työvuoroja periodityössä jaetaan käytännössä usein kahteen tai useampaan osaan. Koska työvuorojen jakaminen lisää työntekijän työhönsidonnaisuusaikaa, se koetaan ongelmalliseksi. Toisen ongelman muodostavat pitkät työvuorot. Työehtosopimuksissa on yleisesti, esimerkiksi majoitus- ja ravitsemusliikkeissä ja sairaaloissa ja terveyskeskuksissa, 10 tunnin enimmäispituuksia.

Periodityöaloilla työskennellään epäsäännöllisesti vaihtuvissa työvuoroissa, joihin sisältyy usein myös yötyötä. Vuorojen epäsäännöllinen vaihtuminen saattaa lisätä näiden työalojen ongelmia verrattuna varsinaiseen yö- ja vuorotyöhön. Vaihtelevien työvuorojen haitat ovat joka tapauksessa rinnastettavissa yö- ja vuorotyön haittoihin.

Seuraavassa esitetään esimerkkinä kunnallishallinnon osalta periodityön piiriin kuuluvien palvelussuhteen ehtoja.

Työaikalain 6 §:n mukaisen periodityön piiriin kuuluu kunnallishallinnossa kaikkiaan noin 85 000 viranhaltijaa ja työntekijää, joista noin 15 000 on työvuorojärjestelyjen osalta rinnastettavissa kolmivuorotyöhön. Osa periodityöntekijöistä tekee vain päivätyövuoroja viitenä päivänä viikossa (niin sanottu muodollinen periodityö). Valtaosa periodityöntekijöistä tekee toisinaan myös yövuoroja, vaikka heidän työjärjestelynsä eivät olekaan kolmivuorotyöhön rinnastettavia.

Kunnallisille viranhaltijoille ja työntekijöille suoritetaan iltatyöstä (klo 18 — 22) 15 %:n rahakorvaus ja yötyöstä (klo 22 — 7) 30 %:n rahakorvaus tai vapaa-aikahyvitys. Ilta- ja yötyökorvauksia ei yleensä suoriteta johtavassa tai itsenäisessä asemassa oleville viranhaltijoille.

Kaksivuorotyössä ja kolmivuorotyössä suoritetaan iltavuorossa 15 %:n ja yövuorossa 30 %:n suuruinen rahakorvaus. Terveydenhuoltoalan hoitohenkilökunnalle sekä eräille yövalvojille, laitosapulaisille ja muille vastaaville maksetaan sairaalassa, hoito- ja huoltolaitoksessa sekä terveyskeskuksessa yövuorolta erityinen 10 markan yöhoitolisä.

Kunnallishallinnossa on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 38 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona. Kolmivuorotyöhön rinnastettavassa periodityössä säännöllinen työaika on 114 tuntia kolmessa viikossa (keskimäärin 38 tuntia viikossa).

Kaikki vuoro- ja periodityössä olevat ruokailevat yleensä työaikana.

2.2.2. Yö- ja vuorotyö

Vuorotyöhön liittyy kiinteästi yötyö, sillä suurinta osaa yötyöstä ei tehdä eikä voida tehdä jatkuvana yötyönä, vaan määrävälein toistuvina yötyöjaksoina vuorotellen aamu- ja iltavuoron kanssa. Varsinaista yötyötä on työaikalain mukaan kello 21:n ja 6:n välillä tehtävä työ.

Kaksivuorotyötä tehdään kahdessa vuorossa, joista toinen on tavallisesti aamuvuoro ja toinen iltavuoro. Kaksivuorotyö voi olla jatkuvaa tai keskeytyvää. Jatkuvaa kaksivuorotyötä tehdään viikon kaikkina päivinä, keskeytyvä kaksivuorotyö lopetetaan viikonlopun ajaksi. Kolmivuorotyötä tehdään kolmessa vuorossa läpi vuorokauden.

Kolmivuorotyö voi olla keskeytyvää tai keskeytymätöntä vuorotyötä. Keskeytyvää vuorotyötä tehdään viitenä tai kuutena päivänä viikossa työnteon keskeytyessä viikonlopun ajaksi kun taas keskeytymätöntä vuorotyötä tehdään seitsemänä päivänä viikossa. Ympäri vuorokauden jatkuva keskeymätön työ on välttämätöntä erityisesti niin sanotussa prosessiteollisuudessa, kuten puunjalostus- ja kemian teollisuudessa. Keskeytyvää kolmivuorotyötä teetetään teollisuuden aloilla, joilla tuotantoteknisistä syistä keskeytymätön vuorotyö ei ole välttämätön, mutta joilla muista, esimerkiksi taloudellisista syistä on ollut tarpeen kohottaa investointien käyttöastetta ja pienentää yksikkökustannuksia. Keskeytyvää kolmivuorotyötä on käytetty erityisesti tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa sekä saha- ja metalliteollisuudessa.

Seuraavassa esitetään esimerkkinä teollisuuden työehtosopimuksissa olevia vuorotyömääräyksiä.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 36 tuntia viikossa.

Työehtosopimuksissa on sovittu työajan tasaamisesta keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuositasolla. Työajan tasaamiseksi sovittuun määrään laaditaan työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä yleensä kalenterivuodeksi. Kevään 1988 työehtosopimusneuvotteluissa on sovittu keskeytymättömän kolmivuorotyön työajan lyhentämisestä vuodesta 1990 lukien. Lyhennyksen määräksi sovittiin paperiteollisuudessa 72 tuntia, kemian teollisuudessa 60 tuntia ja metalliteollisuudessa 52 tuntia vuodessa.

Työehtosopimukset mahdollistavat erilaisten työtuntijärjestelmien käytön yrityksen tarpeista riippuen esimerkiksi eri vuosina. Käytännössä on kuitenkin tavallista, että sama työtuntijärjestelmä on käytössä useampana vuotena peräkkäin. Käytettävissä olevat työtuntijärjestelmät ovat yleensä joko 4- tai 5-vuorojärjestelmiä tai niiden yhdistelmiä.

Suuri osa käytössä olevista työtuntijärjestelmistä on sellaisia 5-vuorojärjestelmiä, joissa työtä tehdään neljän peräkkäisen vuoron jaksoissa. Järjestelmät koostuvat 20, 60 tai 100 vuorokauden pituisista jaksoista, joiden sijoittelua voidaan vaihdella tarpeen mukaan.

Viisivuorojärjestelmässä yhtä työpistettä hoitaa viisi työntekijää. Heistä kolme on työssä vuorokauden aikana, yksi on päivätyöntekijöiden vapaapäiviä vastaavalla vapaalla (vapaavuoro) ja yksi työajan tasaamiseksi annettavalla vuorovapaalla.

Jos tehdas käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, tulee vuotuiseksi

käyntiajaksi 24 x 365 = 8 760 tuntia. Yhden vuoron työaika on siten 8 760:5 = 1 752 tuntia. Koska vuotuinen työaika sopimusten mukaan on 1 700 tuntia, joudutaan 5-vuorojärjestelmässä antamaan vielä keskimäärin 6-7 vapaapäivää lisää oikean vuosityöajan saavuttamiseksi. Näitä päiviä samoin kuin sairaustapauksia ja muita poissaoloja varten tarvitaan 5-vuorojärjestelmässäkin lisämiehitystä eli vuorottajia.

Keskeytyvä kolmivuorotyö

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 38 tuntia viikossa.

Tässä työaikamuodossa viikoittainen työaika tasataan keskimäärin 38 tuntiin. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehtyä työtä vastaten vuorovapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin viikossa.

Vaikka työnteko tässä työaikamuodossa keskeytyykin viikonvaihteen ja usein myös arkipyhien ajaksi, ei työaika pelkästään täten tasoitu keskimäärin 38 tuntiin viikossa. Jotta keskimäärin 38 viikkotuntiin päästään, on vapaata annettava lisäksi niin paljon kuin työajan tasaamiseksi sanottuun tuntimäärään on tarpeen. Vuorovapaiden määrä on eri vuosina erilainen muun muassa liikkuvien arkipyhien johdosta.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä sovellettava 38 tunnin viikkotyöaika perustuu myös niin sanotulle ansaintaperiaatteelle, jonka mukaan vuorovapaiden antaminen tapahtuu keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehtyä työtä vastaten. Työntekijän työskennellessä koko vuoden keskeytyvässä kolmivuorotyössä, sijoitetaan tarvittava määrä vuorovapaita etukäteen laadittuun työtuntijärjestelmään.

Niitä tilanteita silmällä pitäen, jolloin keskeytyvää kolmivuorotyötä tehdään vain osan aikaa vuodesta tai jolloin ennalta laaditusta työtuntijärjestelmästä joudutaan esimerkiksi pitkähkön sairauden vuoksi poikkeamaan, on työehtosopimuksiin otettu erityiset vuorovapaiden ansaintataulukot. Myös keskeytyvän kolmivuorotyön osalta työehtosopimuksissa on määräykset työssäoloon rinnastettavista poissaolopäivistä.

Vuorotyöntekijän peruspalkka on yleensä sama kuin samaa työtä tekevän päivätyöntekijän palkka. Vuorotyöstä maksetaan lisäksi erikseen korvaus eri suuruisena ilta- ja yötyöstä sekä erikoislisinä sunnuntaityöstä ja yleisinä vapaapäivinä tehtävästä työstä. Näiden korvausten maksaminen perustuu osittain lainsäädäntöön, osittain työehtosopimuksiin.

2.2.3. Naisten yötyö

Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työsuojelupiirien työsuojelulautakuntien poikkeuslupajaostot valvovat lupia myöntäessään, että laissa ja eräistä naisten yötyötä koskevista perusteista annetussa sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä säädetyt työolosuhteita koskevat edellytykset täyttyvät.

Työsuojelupiirien työsuojelulautakuntien poikkeuslupajaostot ovat käsitelleet naisten yötyötä koskevia poikkeuslupahakemuksia 300 — 800 kappaletta vuosittain viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Poikkeusluvan alaista yötyötä tekeviä naisia on noin 20 000.

Työsuojelupiirien poikkeuslupajaostoissa on lupia myönnettäessä kiinnitetty huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin:

— Vanhat kolmivuorotyöluvat on yleensä uusittu, jollei ole ilmennyt perusteltua tarvetta muuhun.
— Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksestä huolimatta lupaehtoihin ei ole sisältynyt velvoitteita taukojen lisäämisestä, vaan hakijan antamat tiedot tauoista ovat yleensä työehtosopimuksiin perustuvia. Työehtosopimuksissa ei yleensä ole erityisiä määräyksiä yötyön tauotuksesta. Eräänä hankaluutena tehtäessä kolmivuorotyötä jatkuvasti käyvillä koneilla on todettu olevan, että kiertäviä tauottajia ei työpaikalla ole, vaan työntekijät hoitavat samanaikaisesti omansa ja tauolla olevan työntekijän koneet.
— Kaksivuorotyössä lisäylityöhakemuksissa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, kuinka ylityö jatkaa vuoron pituutta.
— Yksinomaan jatkuvaan yötyöhön haettavissa luvissa kiinnitetään huomiota vapaapäivien järjestelyyn ja lupa yleensä myönnetään vain muutaman tunnin kestävään yö-

työhön (siivoojat, lehdenjakajat, koulujen iltakäytön valvojat).

Työsuojeluviranomaiset eivät ole järjestelmällisesti valvoneet annettuja yötyölupia, koska lupien noudattamisen seuranta voi työsuojeluviranomaisten käsityksen mukaan tapahtua myös asianomaisen työpaikan oman työsuojeluorganisaation toimesta.

Työneuvosto on käsitellyt naisten yötyölupia koskevia muutoksenhakuasioita vuosien 1979 — 1987 aikana yhteensä 69.

Käsitellessään valituksia ja alistuksia työneuvosto on 61 tapauksessa myöntänyt anotun luvan. Työneuvosto on perusteluissaan tällöin yleisimmin todennut vain, että sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä tarkoitetut edellytykset on täytetty, eikä naisten yötyötä koskevassa laissa vaadita erityisiä syitä luvan myöntämiselle, vaan riittäväksi on katsottava, että jokin lain 2 §:ssä mainittu edellytys täyttyy.

Hylätessään poikkeuslupahakemuksen työneuvosto on käyttänyt perusteluna työsuojelullisiin olosuhteisiin liittyviä syitä. Esimerkiksi yksintyöskentelyä tai pelkästään yön aikana tapahtuvaa työskentelyä, johon on liittynyt jatkuva ylitöiden tekeminen, ei ole pidetty suotavana. Osa muutoksenhakuasioista on hylätty muodollisin perustein.

2.2.4. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki tuli voimaan asteittain eri toimialoilla vuoden 1983 maaliskuun loppuun mennessä. Työterveyshuollon piirissä on noin 1,7 miljoonaa palkansaajaa.

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa, että työnantajat järjestävät työterveyshuoltolaissa tarkoitetut palvelut. Työsuojeluviranomaiset antavat ohjeita ja neuvoja työterveyshuollon järjestämisestä. Työsuojeluviranomaiset seurasivat lain voimaan tullessa työterveyshuollon toteuttamista osaksi erityishankkeena, osaksi normaalin tarkastustoiminnan yhteydessä. Seurannan lisäksi on järjestetty koulutusta ja kiinnitetty erityistä huomiota tiedotukseen.

Työterveyshuollon toteuttamista seurattiin erityisesti voimaantulosäännöksen ensimmäisen ja toisen vaiheen osalta. Kolmannesta vaiheesta ei yksityiskohtaista seurantaa järjestetty. Kahteen ensimmäiseen vaiheeseen kuuluivat runsaasti erityisiä terveyden vaaroja sisältävät alat, kuten useimmat teollisuusalat.

Työsuojeluhallinnon työterveyshuoltohankkeen loppuraportin mukaan työterveyshuolto oli vuoden 1984 alkuun mennessä toteutunut valtion valvontaan kuuluvilla työpaikoilla varsin hyvin. Ensimmäisen ja toisen vaiheen toimialoilla 80—100 % työpaikoista kuului työterveyshuollon piiriin. Kolmannen vaiheen järjestämistilanne vaihteli 70—100 % välillä. Kuntien terveyslautakuntien valvontaan kuuluvilla aloilla kattavuus vaihteli kunnasta toiseen. Suurimmat puutteet havaittiin pienillä, 1—2 työntekijän työpaikoilla.

Lääkintöhallitus ja työsuojeluhallitus ovat vuonna 1985 laatineet muistion naisten yötyöstä ja sen nivoutumisesta työterveyshuoltoon. Muistiossa on käsitelty työsuojelu- ja terveydenhuoltoviranomaisten käsityksiä yö- ja vuorotyön vaikutuksista. Muistiossa on esitetty myös suosituksia työterveyshuollon henkilökunnan koulutuksesta.

Muistiossa todetaan, että yö- ja vuorotyöhön ei ole luotettavasti osoitettu liittyvän lisääntynyttä sairastavuutta. Sen sijaan on voitu todeta kohdassa 1.2.3. käsiteltyjä eri sairauksien oireita. Muistiossa todetaan edelleen, ettei yö- ja vuorotyön terveydellisillä vaikutuksilla eri sukupuoliin ole todettu olevan eroa. Näin ollen yötyötä tekeviä työntekijöitä koskevien terveystarkastusten tulisi koskea kaikkia yö- ja vuorotyötä tekeviä henkilöitä. Nämä terveystarkastukset tulisi suorittaa normaaliin työterveyshuoltotoimintaan liittyvinä terveystarkastuksina.

Muistiossa esitettiin seuraavat suositukset:

1. Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvityksiä suoritettaessa tulisi aikaisemmin työpaikkaselvityksen suorittamisesta annettujen ohjeiden lisäksi kiinnittää erityistä huomiota työpaikan henkilösijoituksiin. Näin esimerkiksi tulisi huolehtia siitä, että henkilöt, jotka sairastavat jotakin kohtauksittaista sairautta, eivät joudu öisin yksintyöskentelyn vuoksi terveyden vaaralle alttiiksi. Henkilöstöön kohdistuvan selvityksen painottaminen yötyön yhteydessä on erityisen perusteltua vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seurannan asianmukaiseksi järjestämiseksi.

2. Tietojen antaminen ja ohjaus

Monia sairauden oireita voidaan ilmeisesti helpottaa antamalla asianmukaista tietoa ja ohjausta esimerkiksi terveellisistä ruokailu- ja liikuntatottumuksista. Niin ikään tulisi kiinnittää erityistä huomiota työpaikkaruokailun asianmukaiseen järjestämiseen.

Edellä mainitun lisäksi yötyössä tulisi noudattaa muun työterveyshuollon järjestämisessä ohjeiksi annettuja säännöksiä tietojen antamisesta ja ohjauksesta.

3. Terveystarkastukset

Kaikille yötyöhön sijoitettaville työntekijöille tulee suorittaa työhönsijoitustarkastus, jonka sisältö määräytyy ensisijaisesti työpaikkaselvityksen yhteydessä saatujen esitietojen perusteella. Työhönsijoitustarkastukseen tulee aina sisältyä edellä esitetyn mukaista tietojen antamista ja ohjausta. Muilta osin terveystarkastuksen järjestämisessä tulee menetellä asiaa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1009/78) ja lääkintöhallituksen ohjekirjeiden mukaisesti. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seurantaan sekä mainitun valtioneuvoston päätöksen 9 §:n mukaisiin tarkastuksiin (muun muassa raskaana olevat naiset).

2.2.5. Työtuntijärjestelmä

Työaikalainsäädännössä ei ole yksityiskohtaisia säännöksiä työtuntijärjestelmästä tai työtuntiluettelosta. Työneuvosto on antanut eräitä niitä koskevia lausuntoja.

Työtuntijärjestelmä sitoo työnantajaa niin, ettei työnantaja voi vapaasti muuttaa niissä mainittuja aikoja. Työneuvoston lausunnossa n:o 341 vuodelta 1954 työneuvosto on todennut kauppaliikkeiden ja toimistojen työajoista annetussa laissa (400/78) tarkoitetun työtuntiluettelon osalta, että siinä vahvistetusta työajasta poikkeaminen on sallittua vain työntekijän suostumuksella tai työsopimuksessa edellytetyissä tapauksissa. Lausunnossa n:o 810 vuodelta 1967 työneuvosto on muun ohessa todennut, että milloin työntekijän työaika on järjestetty työpaikalla noudatetun työtuntijärjestelmän mukaisesti ja työnantaja haluaa pitää työntekijää työssä työtuntijärjestelmästä poiketen, on tästä sovittava erikseen.

Vapautuksia työtuntijärjestelmän laatimisesta myöntäessään työsuojeluhallitus on soveltanut työaikalain 20 §:n säännöksiä siten, että vapautus työtuntijärjestelmän laatimisesta on myönnetty paitsi kokonaisuudessa myös rajoitetumpana. Osittaisissa vapautuksissa työnantajalta on voitu edellyttää vain lain mukaisen viikkolepopäivän ilmoittamista tai viikkolepopäivän lisäksi työn alkamisajan ilmoittamista.

Työaikalain 20 §:n 1 momentin säännökset työaikajärjestelmästä, josta tulee käydä ilmi työn alkaminen ja päättyminen sekä ruokailuja lepoajat, eivät sisällä mitään nimenomaista määräystä siitä, kuinka pitkää ajanjaksoa koskevaksi järjestelmä on laadittava. Työneuvosto on lausunnossaan 1091 vuodelta 1980 todennut, että tämä järjestelmä liittyy niin kiinteästi työajan tasoittumista koskevaan järjestelmään, että mikäli se työn laatuun nähden on mahdollista, tulee työajan alkamista ja päättymistä sekä ruokailu- ja lepoaikoja koskevan järjestelmän tai luettelon kattaa sama ajanjakso kuin työajan tasoittumista koskevassa työtuntijärjestelmässäkin. Mikäli se ei ole mahdollista jossakin tapauksessa, on se kuitenkin työneuvoston mukaan laadittava koskemaan niin pitkää ajanjaksoa kuin se kyseessä olevissa olosuhteissa suinkin on mahdollista. Työneuvoston lausunnossa korostetaan sitä, että järjestelmän tarkoitus on taata se, että kukin työntekijä saa riittävän hyvissä ajoin tiedon työaikansa alkamis- ja päättymishetkestä sekä ruokailu- ja lepoajoista ja että tämä seikka edellyttää järjestelmän tai luettelon kattavan riittävän pitkän ajanjakson. Riittävyys ratkaistaan kussakin yksittäistapauksessa erikseen.

Työaikalain 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun niin sanotun keskimääräisen periodityöajan käyttämisestä työneuvosto on todennut, että lain mukaan on tässäkin tapauksessa työtuntijärjestelmä laadittava vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säännöksessä mainittuihin keskimääräisiin työaikoihin. Työneuvosto kiinnitti kuitenkin huomiota siihen, että työaikalain 6 §:n 2 momentti koskee niin poikkeuksellisia tilanteita, että näissä tapauksissa helpommin kuin työaikalain 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työn laatu saattaa olla sellainen, että työn alkamis- ja päättymisajankohdan sekä ruokailu- ja lepoajat sisältävän työtuntijärjestelmän laatiminen koskemaan koko työajan ta-

soittumista koskevan työtuntijärjestelmän kattamaa ajanjaksoa ei ole mahdollista.

Työtuntijärjestelmää koskevissa säännöksissä ei ole määräystä siitä, milloin työtuntijärjestelmän viimeistään on oltava työntekijöiden nähtävissä. Työneuvosto totesi lausunnossaan n:o 1091 lainsäätäjän tarkoituksen toteutumisen edellyttävän nähtävissä oloa niin hyvissä ajoin kuin kyseisessä konkreettisessa tilanteessa olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista. Täsmällisen lainsäännöksen puuttuessa voidaan työneuvoston mielestä äärimmäisenä aikarajana pitää viimeisen aikaisemman työajan tasoittumista koskevan työtuntijärjestelmän tai vastaavasti työn alkamis- ja päättymisajankohdan sekä ruokailu- ja lepoajat sisältävän järjestelmän mukaisen työvuoron päättymishetkeä. Tämä tulee kuitenkin työneuvoston käsityksen mukaan kysymykseen vain silloin, kun näiden järjestelmien nähtäville paneminen ei työn laadusta johtuen ole aikaisemmin ollut mahdollista. Myöskin tämä aikaraja joudutaan kussakin konkreettisessa tilanteessa ratkaisemaan erikseen.

Työtuntijärjestelmästä on pääsääntöisesti käytävä täsmällisesti ilmi työn alkaminen ja päättyminen. Työajan alkamista ja päättymistä koskevan järjestelmän laatimisvelvollisuus on laissa asetettu työnantajalle työntekijän etujen turvaamiseksi. Työneuvoston mukaan ei sellaista sopimusta tai muuta järjestelyä, jonka mukaan tarkan työn alkamis- ja päättymishetken järjestelmässä asetetuissa rajoissa määräisi työnantaja, voida pitää lain mukaisena. Sen sijaan mitään estettä ei voi olla työneuvoston mukaan sellaiselle liukuvaan työaikaan perustuvalle järjestelmälle, jonka mukaan työntekijä itse määrää täsmällisen työnsä alkamis- ja päättymishetken työtuntijärjestelmässä tai työtuntiluettelossa asetetuissa rajoissa.

3. Pohjoismainen lainsäädäntö

Yötyön käsite pohjoismaissa vaihtelee. Muissa pohjoismaissa ei Suomen tavoin naisten yötyöstä ole erikseen säädetty.

3.1. Ruotsi

Yötyöllä Ruotsin uuden työaikalain (SFS 1982:673) mukaan tarkoitetaan työtä, jota tehdään kello 24:n ja kello 5:n välillä. Työntekijöille tulee pääsääntöisesti taata mainittuna aikana yölepo. Tästä pääsäännöstä voidaan tehdä poikkeuksia työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Yölevon lisäksi työaikalaki edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus lepotaukoihin vähintään viiden tunnin yhtäjaksoisen työnteon jälkeen. Lisäksi edellytetään ateriataukojen sekä työn aikana pidettävien muiden tarvittavien taukojen järjestämistä.

Edellä mainituista työaikaa koskevista määräyksistä voidaan poiketa keskeisten työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin.

Yötyötä tekevien terveydentilan seurantaan edellytetään kiinnitettävän huomiota työterveyshuoltotoiminnassa. Työympäristölain nojalla työsuojeluviranomaiset voivat asettaa yötyötä tekeville työntekijöille muun muassa terveystarkastuksia koskevia määräyksiä.

3.2. Tanska

Vuorokautista työaikaa säädellään Tanskan työympäristölaissa (Lov om arbejdsmiljø nr. 682 af 23. december 1975) lepoaikojen avulla. Siitä, mihin aikaan vuorokaudessa työtä saa tehdä tai teettää, ei ole erityismääräyksiä. Pääsääntöisesti työntekijälle on annettava 11 tunnin keskeytymätön lepotauko normaalin työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin jakson kuluessa.

Pääsäännöstä voidaan tietyin edellytyksin poiketa. Vuorotyössä edellytetään kuitenkin vähintään 8 tunnin lepotaukoa. Päivittäisistä lepoajoista on mahdollisuus poiketa työehtosopimuksin.

Nuoria naistyöntekijöitä koskien Tanskassa on yötyötä rajoittavia määräyksiä. Nuoria naistyöntekijöitä (alle 18 vuotta) koskeva erityinen yötyökielto koskee hotelli- ja ravintola-alan eräitä töitä. Nuorilla naisilla on kiellettyä teettää eräitä mainittujen alojen töitä kello 20:n ja 6:n välisenä aikana.

3.3. Norja

Yötyöksi katsotaan Norjan työympäristölaissa (Arbeidsmiljøloven 1977) työ, jota tehdään kello 21:n ja kello 6:n välisenä aikana. Se on sallittu vain laissa erikseen mainituissa tapauksissa. Näistä mainittakoon tuotantoteknillisesti keskeytymätöntä työskentelyä edellyttä-

vä työ, huolto- ja korjaustyö, jota ei voida muulloin suorittaa, vartiointityöt, eräät kuljetustyöt, posti-, tele- ja puhelinliikenteen hoitamisen edellyttämät työt. Tämän lisäksi ovat sallittuja kello 6:n ja kello 24:n välillä tehtävä kaksivuorotyö, terveydenhuoltoalan työt, hotellialan työt, poliisi-, palokunta-, tulli- ja vastaavat työt.

Työehtosopimuksin on mahdollista sopia yötyön suorittamisesta eräin edellytyksin edellä mainittua laajemminkin.

4. Asian valmistelu

Käsiteltäessä hallituksen esitystä laiksi väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta vuoden 1981 valtiopäivillä (hall.es. 185/1981 vp.) eduskunnan sosiaalivaliokunta piti tärkeänä, että lain soveltamisohjeita kehitetään siten, että työntekijöiden terveyden seurantaa tehostetaan ja työoloja parannetaan erityisesti kuljetusten, työpaikkaruokailun, yksintyöskentelyn ja raskaana olevien naisten suojelun osalta. Valiokunnan mielestä lainsäädäntöä olisi muutettava siten, että ohjeet koskisivat kaikkia yö- ja vuorotyössä olevia työntekijöitä.

Yö- ja vuorotyötä koskevia komitea-, toimikunta- ja työryhmäselvityksiä on tehty 1970-luvulta lähtien seuraavasti:

Naisten asemaa tutkiva komitea (komiteanmietintö 1970:A 8) esitti mietinnössään naisten yötyökieltoa kumottavaksi edellyttäen samalla terveydellisten ja sosiaalisten olosuhteiden parantamista muun muassa siirtymällä lyhyempiin yövuorojaksoihin.

Naisten yötyötoimikunta (komiteanmietintö 1972: B 79) katsoi, ettei naisten työnsaantimahdollisuuksia saisi periaatteessa vaikeuttaa heitä koskevilla erityismääräyksillä, vaan yötyöhön liittyvät olosuhteet tulisi luoda sellaisiksi, ettei yötyöstä aiheutuisi työntekijöille olennaisesti suurempia terveydellisiä ja muita haittoja kuin päiväsaikaan tehtävästä työstä.

Työsuojelukomitea (komiteanmietintö 1974: 123) esitti, että yö- ja vuorotyöstä johtuvia ongelmia voidaan vähentää valikoimalla työntekijä vuorotyöhön iän, terveydentilan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, tarkastamalla heidän terveydentilansa riittävän usein, järjestämällä asianmukainen ateriointi työpaikoilla yövuorojen aikana ja yövuorolaisille rauhalliset nukkumatilat vapaa-aikana sekä ajoittamalla erilaiset palvelutoiminnat nykyistä sopivammiksi myös vuorotyöntekijöille.

Yötyötoimikunta (komiteanmietintö 1976:54) kartoitti yö- ja vuorotyöstä työntekijälle aiheutuvia terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja. Toimikunta esitti näiden haittojen poistamisessa ja vähentämisessä noudatettavia suuntaviivoja ja tavoitteita, muttei tehnyt konkreettisia ehdotuksia lainsäädäntötoimenpiteiksi.

Yö- ja vuorotyötä on selvitetty myös periodityöryhmän muistiossa (STM työryhmämuistio 1982:16), autoliikenteen työaikatoimikunnan mietinnössä (komiteanmietintö 1983:92) ja vuoden 1980 työaikakomiteassa ja komitean raporttiryhmissä (komiteanmietintö 1983:69). Vuoden 1980 työaikakomitean työn ja työajan työsuojeluongelmien ja -näkökohtien raporttiryhmän loppuraportissa käsiteltiin erityisesti yö- ja vuorotyöstä aiheutuvia haittoja.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 1983 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää naisten yötyöhön liittyviä kysymyksiä. Työryhmä esitti muistiossaan (työryhmämuistio 1984:16 STM), että työajan lyhentyminen, työpaikkojen työsuojelutason nousu, pidentyneet äitiyslomat, palkkauksellisten erojen vähentyminen ja naisten ammattivalikoiman monipuolistuminen ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että teollisuuden kolmivuorotyössä työskentelevät naiset eivät työsuojelullisista ja työvoimapoliittisista syistä ole siinä määrin erityissuojelun tarpeessa kuin aikaisemmin. Kuitenkin yö- ja vuorotyösäännösten uusimista yleensä koskevan selvitys- ja sen mahdollisesti edellyttämän lainvalmistelutyön vuoksi poikkeuslain voimassaoloaikaa oli työryhmän mielestä jatkettava vuoden 1988 loppuun.

Laki väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annetun lain 1 ja 9 §:n muuttamisesta tuli voimaan vuoden 1985 alusta ja on voimassa vuoden 1988 loppuun asti. Hyväksyessään lain eduskunta edellytti, että hallitus huolehtii lain soveltamisohjeiden kehittämisestä siten, että työntekijöiden terveyden seurantaa tehostetaan ja työoloja parannetaan erityisesti kuljetusten, työpaikkaruokailun, yksintyöskentelyn, lepotaukojen, lastenhoidon ja raskaana olevien naisten suojelun osalta ja että hyvissä ajoin poikkeuslupalainsäädännön voimassaolon aikana eduskunnalle annetaan edellä mainittuja

seikkoja koskeva esitys yö- ja vuorotyötä tekevien työntekijöiden suojelusta.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti tammikuussa 1985 yö- ja vuorotyötoimikunnan, jonka tehtävänä oli selvittää tehtyjen selvitysten pohjalta taloudelliset ja muut mahdollisuudet työaikalain uusimiseen yö- ja vuorotyön aiheuttamien haittojen poistamiseksi ja vähentämiseksi sekä tehdä tämän selvityksen nojalla ehdotuksensa työaikalain yö- ja vuorotyötä koskevien säännösten uusimiseksi. Hallituksen esitys perustuu toimikunnan mietintöön (komiteanmietintö 1987: 26) ja siitä saatuihin lausuntoihin sekä muuhun edellä mainittuun yö- ja vuorotyötä koskevaan valmisteluun.

5. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksessä ehdotetaan muutoksia työaikalain periodityötä ja yötyötä koskeviin säännöksiin. Samoin ehdotetaan naisten yötyökielto poistettavaksi. Yö- ja vuorotyötä tekevien työntekijöiden työolosuhteiden parantamiseksi tehdyt ehdotukset ovat työpaikalla toteutettavissa töiden järjestelyä ja suunnittelua tehostamalla. Ehdotukset mahdollistavat eräiltä osin nykyistä monipuolisemmat työaikajärjestelyt. Tämän vuoksi esityksellä ei voida arvioida olevan merkittäviä organisatorisia tai henkilöstövaikutuksia yksityisillä työpaikoilla eikä julkishallinnossa.

6. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Hallituksen esitykseen sisältyvissä lakiehdotuksissa on eräitä säännösehdotuksia, joiden käsittelemistä asiakokonaisuuksista on olemassa voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimuksia. Näiltä osin säännösehdotukset, kuten yötyön ja vuorotyön määritelmät, ovat kuitenkin tahdonvaltaisia siten, että valtakunnallisin työehtosopimuksin niistä voitaisiin sopia toisin. Säännösehdotuksilla ei ole tarkoitettu vaikuttaa voimassa oleviin työ- tai virkaehtosopimuksiin. Tehdyt sopimukset olisivat edelleen voimassa myös ehdotettujen säännösten tullessa voimaan. Esityksellä ei siis tältä osin olisi taloudellisia vaikutuksia.

7. Muita esitykseen liittyviä seikkoja

Esityksessä ehdotetaan sukupuoleen perustuvien työaikalainsäädännön erityissäännökset kumottaviksi. Vastaavanlaisia säännöksiä on myös työturvallisuutta koskevassa lainsäädännössä. Käytännön työturvallisuustoimenpiteitä toteutettaessa on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet eikä pelkästään sukupuoli. Tämän vuoksi hallitus tulee antamaan eduskunnalle esityksen myös niiden työturvallisuuslainsäädäntöön sisältyvien säännösten kumoamisesta, jotka asettavat työntekijät sukupuolen perusteella eri asemaan.

Esityksen aihepiiriin liittyy myös naisten yötyötä koskevan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleisopimuksen n:o 89 osittainen uudistaminen. Uudistustyö aloitetaan vuonna 1989 pidettävässä ILO:n työkonferenssissa. Koska Suomi ei ole ratifioinut mainittua yleissopimusta, sopimuksen uudistamistyöllä ei ole suoraa vaikutusta esitykseen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työaikalaki

1 §. Työaikalaki ei koske kotitaloutta. Työnantajan kodissa tehtävää kotitaloustyötä säädellään kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/77). Muussa paikassa kuin työnantajan kodissa suoritettava kotitaloustyö on täysin työaikasäännösten ulkopuolella. Näin sellainenkaan kotitaloustyö, jota työnan-

tajan toimeksiannosta tehdään toisen henkilön kodissa, ei ole lain piirissä.

Kuntien palveluksessa olevista kodinhoitajista ja kotiavustajista suuri osa tekee kotitaloustyötä yksityisten ihmisten kodeissa. Tämä työ jää sekä työaikalain että kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain soveltamisalan ulkopuolelle. Työntekijöiden kannalta tämä ei ole asianmukaista. Työntekijät tekevät työnantajan osoittamaa työtä työnantajan osoittamissa paikoissa työnantajan määräämänä aikana. Työntekijät eivät voi itsenäisesti päättää työn suoritusajasta tai -paikasta.

Kotitaloustyö sinänsä, lukuun ottamatta työnantajan tai työntekijän kodissa tehtävää työtä, ei yleensä aseta esteitä työaikasäännösten soveltamiselle. Samoja tai samankaltaisia töitä, joita kotipalvelun puitteissa tehdään autettavien kodeissa, tehdään erilaisissa laitoksissa ja yrityksissä, jolloin työt ovat työaikasäännösten alaisia. Työntekijäin työ- ja vapaa-aikojen järjestelyn kannalta ei työn laadulla tai suorituspaikalla ole merkitystä. Sillä ei ole myöskään merkitystä käytetyn ajan työajaksi luettavuuden kannalta.

Lastenhoidon katsotaan kuuluvan kotitaloustyön piiriin. Merkittävä osa lastenhoidosta tehdään lasten päivähoidosta annetussa laissa tarkoitettuna perhepäivähoitona. Suurelta osin perhepäivähoito tapahtuu työntekijän eli perhepäivähoitajan kotona. Työaikalain 1 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla se jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle työntekijän kotona tehtävänä työnä. Vähäiseltä osalta perhepäivähoito tapahtuu hoidettavien lasten kodeissa.

Työaikalaissa ei ole aiheellista saattaa perhepäivähoidon eri muotoja erilaiseen asemaan lain soveltamisen kannalta. Kun valtaosa perhepäivähoitona tehtävästä työstä jää lain soveltamisalan ulkopuolelle työntekijän kotona tehtävänä työnä, on aiheellista erottaa perhepäivähoito kokonaisuudessaan lain soveltamispiirin ulkopuolelle. Sen vuoksi 1 §:n 2 momentin 5 kohtaan on otettu säännös, jonka mukaan lain alaista ei olisi lasten päivähoidosta annetussa laissa tarkoitettu perhepäivähoito.

Työaikalain 1 §:n 2 momentin 11 kohdassa on mainittu lain soveltamisalaan kuulumattomina liikkeet, laitokset ja yritykset, joissa noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty tai jotka jonkin muun työaikaa koskevan lain alaan kuuluvina on siinä vapautettu työajan rajoituksista. Tähän kohtaan ehdotetaan selvyyden vuoksi lisättäväksi liikkeiden, laitosten ja yritysten oheen sana työt. Sellainen kotitaloustyö, jota tässä ehdotetaan saatettavaksi työaikalain alaisuuteen, ei yleensä tapahdu minkään liikkeen, laitoksen tai yrityksen puitteissa. Kun kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa on säädetty näiden töiden suorittamisesta erikseen, merkitsee se työaikalain soveltamisen kannalta, ettei työaikalaki tule sovellettavaksi olosuhteissa, joissa sovelletaan kotitaloustyötä koskevaa erityislakia. Sen vuoksi työaikalain sanontaa ehdotetaan tältä osin selkeytettäväksi.

Kuntien palveluksessa oleviin virkasuhteisiin kodinhoitajiin ei sovelleta työaikalakia ellei siitä ole asetuksella erikseen säädetty. Samoin kuin työsuhteessa tehtävä kotitaloustyö myös tällaisten kodinhoitajien työ tulisi saattaa työaikalain alaiseksi muuttamalla vastaavasti työaikalain soveltamisesta kunnallisiin viranhaltijoihin annettua asetusta (782/75).

3 §. Työnjohtaja-asemassa oleviin työntekijöihin ei sovelleta työaikalain kotityötä, yötyötä ja naisten yötyökieltoa koskevia säännöksiä. Koska esityksessä ehdotetaan naisten yötyökielto kumottavaksi, tämä tulisi ottaa huomioon myös 3 §:n 2 momentissa siten, että siitä poistetaan viittaus lain 14 §:ään, jossa on säädetty naisten yötyökiellosta.

6 §. Työaikalain 6 §:n mukaista keskimääräistä työaikajärjestelmää eli niin sanottua periodityötä on mahdollisuus teettää eräissä laissa erikseen mainituissa töissä, jotka ovat välttämättömiä erityisesti yhteiskunnan toimintojen kannalta. Voimassa olevan lain 6 §:n sisältö perustuu vuonna 1946 annettuun lakiin. Yhteiskunnallisen kehityksen seurauksena palveluiden tarve on muuttunut, joten myös työaikalain perioditöiden luetteloa olisi uudistettava.

Lain 6 §:n 1 momentin 5 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi koko vuorokauden toimivat lasten päiväkodit sekä kesäsiirtolat. Toiminta näissä on verrattavissa sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja huoltolaitoksissa tehtävään työhön. Lisäksi on otettava huomioon se, että pienten lasten vanhempien työaikajärjestelyt ovat entistä useammin vaihtelevia. Työaika ei aina ajoitu päiväaikaan. Työtä tehdään myös iltaisin ja yöllä. Tällöin päiväkotipalveluja on oltava saatavissa tarvittaessa ympäri vuorokauden.

Kesäsiirtoloilla tarkoitetaan paitsi lasten ja nuorten myös vanhusten ja vammaisten henkilöiden kuntoutukseen ja virkistäytymiseen tähtäävää kesäsiirtola- ja leiritoimintaa, jota jär-

jestetään yleensä muualla kuin asianomaisten asuinpaikkakunnalla erityisesti kesäaikaan. Useimmiten asianomaisten työntekijöiden työaika on myös muulloin järjestetty työaikalain 6 §:n mukaisesti. Jos työntekijän aiempaa työaikajärjestelmää on tällaisen kesäsiirtolatoiminnan tai sitä vastaavan leirin ajaksi muutettava, muutos tulee toteuttaa siten, että käytetään kokonaisia kaksi- tai kolmiviikkoisjaksoja.

Voimassa olevan lain 6 §:n 5 kohdassa tarkoitetut ojennuslaitokset ehdotetaan muutettaviksi huoltolaitoksia vastaaviksi muiksi laitoksiksi.

Lain 6 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 9 kohta, johon sisällytettäisiin kotitaloustyö. Valtaosa kotitaloustyöstä, joka tulisi työaikalain soveltamispiiriin, on kuntien suorittamaa kotipalvelutyötä. Nimityksensä mukaisesti se on palvelutoimintaa, joka edellyttää työskentelyä asiakkaille mahdollisimman sopivina aikoina. Kyse on usein asiakkaiden kannalta välttämättömistä toiminnoista, joita ei voida järjestää milloin tahansa, esimerkiksi pelkästään päivätyöaikana.

Kunnallisen kotipalvelun piirissä tapahtuvassa kotitaloustyössä työajat ja työpäivien pituus vaihtelevat. Myöskään työajan sijoittelu ei ole säännöllistä. Pääosa työstä tapahtuu normaalin päivätyöajan puitteissa, mutta palveluja kehitettäessä työajat enenevässä määrin sijoittuvat osittain ilta- ja yöaikoihin sekä viikonloppuihin. Töiden järjestelyjen ja erityisesti työn luonteen vuoksi on välttämätöntä, että työtä voidaan suorittaa vuorokautista ja viikoittaista säännöllistä työaikaa koskevien säännösten rajoittamatta sitä. Riittävä järjestelymahdollisuus saadaan soveltamalla kotitaloustyöhön työaikalain 6 §:n mukaista työajan järjestelyä.

Momentin 7 ja 8 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi uudesta 9 kohdasta aiheutuvat lakitekniset korjaukset.

7 §. Työaikalain 7 §:n 2 momentin mukaan työneuvosto tai milloin on kysymys valtion omistamasta liikkeestä, laitoksesta tai yrityksestä, työneuvoston esityksestä valtioneuvosto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 5 §:n säännöksistä silloin, kun työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön tai silloin, kun sillä edistetään suurta julkista etua. Työneuvoston poikkeuslupiin liittyvät tehtävät ovat tältä osin siirtyneet työsuojelupiirien työsuojelulautakuntien poikkeuslupajaostoille vuonna 1979 annetulla lailla (26/79). Valtioneuvoston tehtävänä on käytännössä ollut myöntää poikkeusluvat muutamalle valtion omistamalle laitokselle, jotka ovat olleet lähinnä palokuntia. Koska työaikajärjestelyjä koskevia poikkeuslupia ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä valtioneuvostossa, 7 §:n 2 momentin johdantokappale ehdotetaan muutettavaksi siten, että kaikkien säännöksessä tarkoitettujen poikkeuslupien, myös valtion laitoksia koskevien, käsittely tapahtuisi työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaostossa. Samoin 3 momenttiin ehdotetaan kirjattavaksi vallitseva tilanne niin, että työneuvoston sijasta siinä mainitut poikkeusluvat myöntää työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto.

12 §. Voimassa olevan työaikalain 12 §:ssä on säädetty tilanteet, joissa voidaan poiketa laissa säädetyistä työ- ja lepoajoista. Tätä hätätyösäännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siltä osin kuin työaikalakiin ehdotetaan sisällytettäväksi uusia lepoaikoja ja työajan jaksottamista koskevia säännöksiä. Hätätyötilanteissa olisi siten oikeus poiketa myös työaikalain 14 §:n 2 momentin ja 16 b §:n säännöksistä.

13 §. Työaikalain mukaan yötyötä on kello 21:n ja 6:n välisenä aikana tehty työ. Yötyötä on pyritty rajoittamaan siten, että se on sallittua vain laissa mainituissa töissä. Monien sekä yhteiskunnan että liiketoiminnan toimintojen kannalta yötyörajoitusten alkaminen kello 21 on ollut epätarkoituksenmukaista. Tämän vuoksi 13 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että yötyötä on vain kello 22:n ja 6:n välisenä aikana tehty työ.

Työaikalaissa on jouduttu mahdollistamaan yötyön tekeminen eräissä töissä kello 21:n jälkeen illalla toiminnan luonteen vuoksi. Tällaisia töitä ovat olleet saunoissa ja kylpylöissä tehtävät työt. Yötyön määritelmän muuttuessa tällaisia poikkeussäännöksiä ei enää tarvittaisi.

Yötyön määritelmän muuttumisesta huolimatta eräiden sekä yhteiskunnan että elinkeinoelämän toimintojen kannalta on välttämätöntä tehdä joitakin töitä myös yöllä. Näitä töitä olisivat ensinnäkin säännösehdotuksen mukaan nykyisen työaikalain 13 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaiset työt, joissa sovelletaan työaikalain 6 §:ssä tarkoitettua keskimääräistä eli niin sanottua periodityöaikajärjestelmää.

Eräillä aloilla käytettävä tuotantotekniikka asettaa vaatimuksia myös työajan järjestelyille sen vuoksi, ettei työtä voida keskeyttää. Tällainen ympäri vuorokauden jatkuva keskeytymätön työ on välttämätöntä erityisesti niin sanotussa prosessiteollisuudessa kuten puunjalostus- ja kemian teollisuudessa. Voimassa olevan työaikalain 13 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan yötyötä on voinut teettää työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon. Tällaista keskeytymätöntä vuorotyötä ja siten myös yötyötä on tehty erityisesti prosessiteollisuudessa. Keskeytymätöntä vuorotyötä tehdään viikon kaikkina päivinä, myös viikonloppuisin. Keskeytyvää kolmivuorotyötä tehdään siten, että tuotanto keskeytyy pääsääntöisesti viikonlopun ajaksi. Sitä on teetetty sellaisilla teollisuuden aloilla, joilla tuotantoteknisistä syistä keskeytymätön vuorotyö ei ole välttämätöntä, mutta joilla muista, esimerkiksi taloudellisista syistä on ollut kuitenkin tarpeen tällä tavalla kohottaa investointien käyttöastetta ja pienentää yksikkökustannuksia. Keskeytyvää kolmivuorotyötä on käytetty erityisesti tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa sekä metalli- ja mekaanisessa metsäteollisuudessa. Vuorotyön teettämisedellytykset pysyvät muuttamattomina siten, että säännösehdotuksen 13 §:n 2 kohta vastaa työaikalain 13 §:n 1 momentin 1 kohtaa.

Siirryttäessä vuorotyön käyttöön työnantajan on neuvoteltava asiasta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) mukaisesti. Mainitun lain 6 §:n 6 kohdan mukaan lain edellyttämän yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat. Vuorotyöhön siirtymisestä on neuvoteltava työpaikalla niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Koska vuorotyöhön siirtyminen koskee yleensä yrityksen jonkin toimintayksikön tai osaston henkilöstöä yleisesti, vuorotyöhön siirtymistä koskeva asia on käsiteltävä asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa tai yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin eri henkilöstöryhmästä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan työnantajan on ennen kuin hän ratkaisee vuorotyöhön siirtymisen, neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Näissä neuvotteluissa on vuorotyöhön siirtymisen syiden lisäksi selvitettävä lainsäädännön ja työehtosopimusten tällaiselle työlle asettamat vaatimukset. Esimerkiksi työturvallisuuslain 10 a §:ään ehdotetut työpaikkaruokailu ja työterveyshuollon eräät toimenpiteet ovat tällaisia asioita. Samoin on selvitettävä työntekijöiden henkilökohtaiset mahdollisuudet siirtyä esimerkiksi yötyön tekemiseen. Tällöin huomiota on kiinnitettävä paitsi työntekijän henkilökohtaisiin olosuhteisiin ja yötyön työntekijän perhe-elämälle aiheuttamiin vaikutuksiin myös työntekijöiden kulkumahdollisuuksiin suunniteltujen työvuorojen alkamis- ja päättymisaikaan.

Voimassa olevan työaikalain 13 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan yötyö olisi sallittua kaksivuorotyössä enintään kello yhteen asti. Kaksivuorotyötä saa jatkaa kello yhden jälkeen yleisten teiden, katujen ja lentokenttien sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapitoja puhtaanapitotyössä. Tähän ei ehdoteta muutoksia.

Samoin kuin voimassa olevassa laissa myös pykäläehdotuksen 4 kohdassa on lähdetty siitä, että yötyö on sallittu sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Nykyisin työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämin ehdoin voidaan yötyötä teettää työssä, jossa työn teknillinen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. Tämä lupamenettely olisi tarkoitus säilyttää, jotta työelämän toisinaan yllättävät tilanteet voitaisiin tarkoituksenmukaisesti selvittää ilman, että yötyön rajoituksista aiheutuu kohtuuttomia vaikeuksia. Säännösehdotus vastaa tältä osin voimassa olevaa työaikalakia. Nykyisistä tällaisen poikkeusluvan nojalla yötyötä tekevistä työntekijöistä muodostaa oman ryhmänsä sanomalehtien jakajat. Koska yötyölupa sanomalehtien jakeluun on säännönmukaisesti myönnetty ja koska tarkoituksena on, että lupamenettely koskisi vain poikkeuksellisia tilanteita, ehdotetaan pykäläehdotuksen 13 §:n 5 kohdaksi otettavaksi mainința siitä, että yötyötä voitaisiin teettää sanomalehtien jakelutyössä. Myös lain 12 §:ssä tarkoitetussa hätätyössä yötyön teettäminen olisi edelleen mahdollista.

Yötyötä olisi lisäksi mahdollista teettää työssä, josta niin on sovittu valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemässä työehtosopi-

muksessa. Säännösehdotus vastaa tältä osin voimassa olevaa työaikalakia.

14 §. Voimassa olevan työaikalain 14 §:n mukaan naisten pitäminen työssä kello 21:n ja 6:n välisenä aikana on kielletty muissa kuin lähinnä 6 §:n mukaisessa periodityössä ja 12 §:n mukaisessa hätätyössä. Edellä on selostettu naisten yötyön tekemiseen liittyviä rajoituksia (2.1.3.) ja poikkeuslupakäytäntöä (2.2.3.). Yötyön tekeminen vaikuttaa samalla tavalla molempiin sukupuoliin. Tämän vuoksi ehdotetaan, että naisten erityisistä yötyörajoituksista luovuttaisiin poistamalla työaikalain 14 §:ään sisältyvä sukupuoleen perustuva erityissäännös ja siihen liittyvä väliaikainen poikkeuslupasäännöstö. Naisten yötyöhön esimerkiksi teollisuudessa ei siten tarvittaisi enää poikkeuslupia.

Pykäläehdotuksen 1 momentti vastaa voimassa olevan työaikalain 13 §:n 2 momenttia. Sen mukaan vuorotyössä tulee vuorojen vaihtua säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttua, jollei työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto ole myöntänyt poikkeusta tai valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemässä työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Vuorotyöllä säännösehdotuksessa tarkoitetaan lakiehdotuksen 13 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettua työtä.

Työneuvosto on lausunnossaan n:o 482 tarkentanut voimassa olevaa työaikalain 13 §:n 2 momenttiin perustuvaa vuorotyön käsitettä. Sen mukaan säännös vuorojen vaihtumisesta on käsitetty niin, että vuorojen tulee liittyä toisiinsa sillä tavoin, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen vuoro alkaa ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä kolmas vuoro alkaa. Samoin vuorojen tulee säännöllisesti vaihtua niin, että kuhunkin vuoroon kuuluvien työntekijöiden on tultava säännöllisesti työtuntijärjestelmän edellyttämällä tavalla edellisenä vuorona työssä olleiden työntekijöiden sijaan työhön. Työntekijöiden on lisäksi eri vuoroissa suoritettava samanlaista työtä, jotta kyseessä olisi työaikalaissa tarkoitettu vuorotyö.

Vuorotyöhön rinnastettavana työnä voidaan pitää myös sellaisessa työaikajärjestelmässä tehtyä työtä, jossa vuorot menevät jonkin verran lomittain tai vuorojen väliin jää lyhyehkö aika. Tämän vuoksi pykäläehdotuksen 1 momenttiin on tehty lisäys, jonka mukaan vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti myös silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työehtosopimuksissa on voitu sopia ja voidaan edelleen sopia vuorotyön määrittelystä laista poikkeavasti.

Epämukavasta työajasta aiheutuu kohdassa 1.1.3. tarkemmin esitettyjä haittoja työntekijöille. Haittojen torjuminen lainsäädännön keinoin ei ole kaikilta osin mahdollista. Eri aloja koskevassa säädöksissä voidaan yleensä vain osittain ottaa huomioon yksittäisten alojen erityistarpeet. Tämän vuoksi epäsäännölliseen työaikaan liittyviä epäkohtia selvitelleiden tutkimusten johtopäätösten perusteella voidaan todeta vain eräiden keskeisten työntekijöiden suojelunäkohtien olevan sellaisia, jotka on mahdollista ottaa huomioon myös työaikalainsäädännössä. Tässä tarkoituksessa yövuoroista johtuvien haittojen vähentämiseksi ehdotetun 14 §:n 2 momentin mukaan 6 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijällä saisi työtuntijärjestelmän mukaan teettää peräkkäin enintään viisi yövuoroa, jollei asiasta ole sovittu toisin 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa. Ehdotuksen mukaan yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan vähintään kolmen tunnin ajan. Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro tai työvuorojen välistä lepoaikaa pidempi vapaa-aika. Tällainen vapaa-aika voisi olla esimerkiksi viikkolepo, vuosiloma, vuorotyötuntijärjestelyihin liittyvä tasoittumisvapaa tai työehtosopimuksissa sovittujen työajan lyhennysten toteuttamiseksi annettava vapaa-aika. Säännösehdotus ei siten estäisi jatkuvaa yövuoron tekemistä, jos yövuoroja tehtäisiin peräkkäin enintään viisi edellyttäen, että tämän jälkeen olisi vähintään yhden yön sisältävä edellä mainittu vapaa-aika.

Säännösehdotuksen mukaan 6 §:ssä tarkoitetussa työssä työtuntijärjestelmä tulisi laatia siten, että työntekijällä saa teettää peräkkäin enintään viisi yövuoroa. Työnantaja ei voisi suunnitella työntekijälle työtuntijärjestelmään yli viittä peräkkäistä yövuoroa. Yövarallaoloaikaa ei katsottaisi yövuoroksi. Käytännössä työntekijä voisi kuitenkin tehdä yli viisi peräkkäistä yövuoroa. Tällöin kysymyksessä voisi olla esimerkiksi ylityö, josta olisi pääsääntöisesti sovittava työntekijän kanssa ja jota ei voida sisällyttää etukäteen laadittuun työtuntijärjestelmään. Koska joillakin aloilla saattaa olla yleistä tarvetta teettää työntekijällä peräk-

käin yli viisi yövuoroa ja työntekijät voivat alakohtaisesti toteutettavin järjestelyin tämän hyväksyä, voitaisiin ehdotuksen 14 §:n 2 momentin mukaan valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välillä työehtosopimuksella asiasta sopia toisin.

16 b §. Työaikalain 5 §:ssä tarkoitetussa työssä työvuorot ovat pääsääntöisesti käytännössä 8 tunnin mittaisia ja työvuorojen välit ovat kohtuullisen pitkät. Erityisesti periodityötä tekevillä aloilla työvuorojen pituus vaihtelee ja joissakin tapauksissa työvuorojen väliin jäävä lepoaika voi olla varsin lyhyt. Jotta työelämässä kiinnitettäisiin erityistä huomiota siihen, että periodityötä tekevien työntekijöiden työvuorojen väliin jäisi riittävä lepoaika, ehdotetaan työaikalakiin lisättäväksi uusi 16 b §. Sen mukaan työaikalain 6 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijälle olisi annettava vähintään 9 tunnin yhtämittainen lepoaika työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin kuluessa, jollei työaikajärjestely perustu poikkeuslupaan tai kysymyksessä ole varallaolon aikana tehty työ.

Säännösehdotuksen tarkoituksena on turvata työntekijälle vuorokautinen vähimmäislepoaika. Tämä tarkoittaa sitä, että aina kun se töiden järjestelyjen puitteissa on mahdollista, työntekijälle olisi pyrittävä antamaan tätä vähimmäislepoaikaa pitempi yhdenjaksoinen lepoaika.

Periodittyön rasittavuus korostuu erityisesti silloin, kun poiketaan käytössä olevasta työtuntijärjestelmästä. Poikkeaminen voi johtua esimerkiksi ylityön tekemisestä tai työtuntijärjestelmän äkillisestä muuttamisesta. Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Sen sijaan työntuntijärjestelmän tilapäinen muuttaminen töiden järjestelyjen kannalta perustellusta syystä ei voimassa olevien työehtosopimusten mukaan aina välttämättä edellytä työntekijän suostumusta. Työntekijä voi siten joutua käytännössä työskentelemään varsin pitkän työjakson ilman, että hänelle turvataan riittävä lepoaika ennen seuraavaa työvuoroa.

Säännösehdotuksen mukaan työntekijän tällaisen poikkeuksellisen työvuoron kokonaispituus voisi olla enintään 15 tuntia, minkä jälkeen hänellä tulisi olla vähintään 9 tunnin yhtämittainen lepoaika. Koska olosuhteet eri aloilla vaihtelevat huomattavasti, on valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille annettu 2 momentin mukaan mahdollisuus sopia työehtosopimuksessa työvuorojen välisestä lepoajasta toisin.

Säännösehdotuksella ei ole 3 momentin mukaan tarkoitettu puuttua moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisiin lepoaikoihin. Työaikalain 16 a §:ssä oleva asiaa koskeva viittaussäännös ehdotetaan sijoitettavaksi 16 b §:ään.

20 §. Työnantajan on työaikalain mukaan laadittava jokaista lain alaista työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Työaikalain 20 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluhallitus voi myöntää vapautuksen työtuntijärjestelmän laatimisesta, milloin sen laatiminen ei työn laatuun nähden ole mahdollista. Muuten työaikalain säännösten noudattamisesta vapautuksen tai poikkeusluvan myöntää työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto. Säännösehdotuksen mukaan myös vapautuksen myöntäminen työtuntijärjestelmän laatimisesta siirrettäisiin työsuojeluhallitukselta työpaikkojen paikalliset olosuhteet tuntevalle poikkeuslupajaostolle. Myönnettäessä vapautusta työtuntijärjestelmän laatimisesta olisi nykyisen käytännön mukaisesti edelleen selvitettävä, voisiko vapautus olla osittainen täydellisen vapautuksen sijasta. Usein on mahdollista laatia työtuntijärjestelmä, josta ilmenee työn alkamisajat ja lepopäivät, vaikka täydellisen työtuntijärjestelmän tekeminen ei onnistuisi. Myös momentin sanamuotoa ehdotetaan kielellisesti tarkistettavaksi siten, että työtuntijärjestelmän laatimisvelvoitteista voisi saada vapautuksen silloin, kun sen laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa.

20 b §. Työaikalaissa ei ole säännöstä siitä, milloin tulevasta työtuntijärjestelmästä on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille. Työneuvosto on lausunnossaan n:o 1091 todennut, että äärimmäisenä aikarajana voidaan pitää viimeisen aikaisemman työtuntijärjestelmän mukaisen työvuoron päättymishetkeä. Tämä tulisi kysymykseen kuitenkin vain silloin, kun järjestelmän nähtäville paneminen ei työn laadusta johtuen ole ollut aikaisemmin mahdollista. Toisaalta eri alojen työehtosopimuksissa on työtuntijärjestelmää ja siitä ilmoittamista koskevia määräyksiä.

Koska työntekijöiden kannalta on kohtuullista, että työpaikalla käyttöön tulevasta seuraavasta työtuntijärjestelmästä ilmoitetaan työntekijöille riittävän ajoissa, ehdotetaan työaikalakiin lisättäväksi uusi 20 b §. Ehdotuksen 1 momentin mukaan työtuntijärjestelmä olisi silloin, kun se koskee 6 §:ssä tarkoitettua työtä

tai vuorotyötä, saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, mutta kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntijärjestelmää voitaisiin muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työtuntijärjestelmän ennakkoilmoitusvelvollisuus koskee vain periodityötä ja vuorotyötä varten laadittua työtuntijärjestelmää. Säännösehdotuksessa tarkoitetaan siten näissä töissä paitsi erityisiä työajan tasoittamiseksi laadittavia työtuntijärjestelmiä myös lain 20 §:ssä tarkoitettuja työajan aloittamis- ja päättymisaikoja sekä lepoaikoja koskevia työtuntijärjestelmiä.

Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työtuntijärjestelmän laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen. Nämä ovat yllättäviä tekijöitä, joita työnantaja ei ole voinut ottaa huomioon mitoittaessaan työvuorojen henkilöstöä. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijöiden sairastumis- tai muut ennalta arvaamattomat poissaolot, jolloin laadittua työtuntijärjestelmää ei voida aina toteuttaa sellaisenaan. Työtuntijärjestelmää voitaisiin tällöin ilmoitusajan jälkeenkin muuttaa. Muuttaminen voisi olla siten mahdollista mainittujen edellytysten täyttyessä paitsi viikon ilmoitusajan aikana myös siten, että se koskee käytössä olevaa työtuntijärjestelmää. Sen sijaan säännösehdotus ei merkitse sitä, että ennalta ilmoitettua työtuntijärjestelmää voitaisiin pääsääntöisesti muuttaa pelkästään esimerkiksi ennakoitujen töiden puuttumisella. Säännöstä sovellettaessa on lisäksi muun muassa otettava huomioon asianomaisen alan luonne ja työn laatu. Myöskään se seikka, että työntekijälle olisi muodostumassa ylityötä, ei olisi sellaisenaan painava syy työtuntijärjestelmän muuttamiseen. Vuorotyössä muutokset ovat yleensä luonteeltaan tilapäisiä niin, että muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla voidaan siirtyä takaisin työpaikalla käytössä olevaan työtuntijärjestelmään. Periodityössä tällaiset muutokset saattavat muuttaa koko työtuntijärjestelmän. Työtuntijärjestelmää voitaisiin näistä edellytyksistä riippumatta muuttaa myös sopimalla asiasta työntekijän kanssa.

Muussa kuin vuorotyössä ja 6 §:ssä tarkoitetussa työssä eli niin sanotussa päivätyössä työtuntijärjestelmän ennakkoilmoitusaika ja työtuntijärjestelmän muuttamisedellytykset säilyisivät ennallaan. Päivätyössä työtuntijärjestelmän muutokset voidaan tilanteesta riippuen edelleen toteuttaa voimassa olevan oikeuskäytännön mukaisesti paitsi työntekijäin suostumuksella ja työsuhteen ehtojen muuttamismenettelyä noudattaen sekä joissakin, lähinnä vähäisissä työtuntijärjestelmän muutoksissa myös työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa.

Pykäläehdotuksen 2 momentin mukaan voitaisiin asiasta sopia toisinkin työaikalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella, joten ehdotus ei rajoittaisi työehtosopimuskäytäntöä.

Ehdotuksella ei olisi myöskään tarkoitus muuttaa voimassa olevien työehtosopimusten työtuntijärjestelmien muuttamista ja sisältöä koskevia määräyksiä.

23 §. Koska työaikalakiin ehdotetaan lisättäväksi työ- ja lepoaikaa koskevia säännöksiä, ehdotetaan samat lisäykset tehtäväksi myös lain rangaistussäännökseen. Samalla ehdotetaan otettavaksi käyttöön nimikkeet työaikarikkomus ja työaikarikos. Rangaistusasteikot pysyisivät ennallaan.

25 §. Naisten yötyötä koskeva sosiaali- ja terveysministeriön päätös edellyttää, että työantajan on tietyin edellytyksin järjestettävä poikkeusluvalla yötyötä tekeville naisille työmatkakuljetus. Kuljetus tulee järjestää, milloin työmatka paikkakunnalla tavalliset työmatkat huomioon ottaen edellyttää kuljetusta eikä reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana ole työntekijän käytettävissä. Työnantaja voi periä järjestämästään kuljetuksesta työntekijältä yleisen kulkuneuvon käytöstä suoritettavaa maksua vastaavan maksun. Työaikalain 25 §:n uudeksi 2 momentiksi ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan valtioneuvosto voi tarvittaessa antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekevälle työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

Säännösehdotuksen tarkoituksena on turvata toisaalta nykyinen tilanne siltä osin kuin naisten yötyökielto ehdotetaan kumottavaksi ja poikkeusluvan alaista yötyötä tekevien naisten työmatkakuljetuksista on säädetty asianomaisessa sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä sekä toisaalta saattaa myös yötyötä tekevät miehet saman sääntelyn piiriin.

Valtioneuvoston päätöksen sisältöä harkittaessa tulisi ottaa huomioon, että työnantajan velvollisuus järjestää työntekijälle kuljetus työpaikalle voi tulla kysymykseen vasta siinä tapauksessa, ettei yleisiä liikennepalveluita ole käytettävissä tai niitä ei voida kohtuudella vaatia käytettävän esimerkiksi yleisten kulkuneuvojen harvan liikennetiheyden vuoksi. Työnantajan kuljetuksen järjestämisvelvollisuutta määriteltäessä olisi lisäksi otettava huomioon myös työntekijän mahdollisuus oman kulkuneuvon, esimerkiksi auton käyttöön. Asia tulisi käsitellä lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä.

1.2. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki

11 §. Yötyö. Koska kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki on eräiltä osin, esimerkiksi yötyön ja vuorotyön määritelmien suhteen, samanlainen kuin työaikalaki, ehdotetaan kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakiin tehtäväksi vastaavat muutokset kuin työaikalakiin. Ehdotetut 11 §:n muutokset vastaavat työaikalain 13 ja 14 §:ään tehtyjä muutosehdotuksia.

12 c §. Luetteloista tiedottaminen. Lain 12 §:n mukaan työnantajan on laadittava jokaista työpaikkaa varten työtuntiluettelo, milloin se työn laatuun nähden on mahdollista. Luettelosta on käytävä ilmi aika, milloin säännöllinen työaika alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaissa ei ole säännöstä siitä, milloin tulevasta 12 §:ssä tarkoitetusta työtuntiluettelosta on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille. Vallitsevaa oikeuskäytäntöä, joka koskee myös kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia, on selvitetty edellä työaikalain 20 b §:n perustelujen yhteydessä.

Koska työntekijöiden kannalta on kohtuullista, että työpaikalla käyttöön tulevasta seuraavasta työtuntiluettelosta ilmoitetaan työntekijöille riittävän ajoissa, ehdotetaan lakiin lisättäväksi uusi 12 c §. Ehdotuksen 1 momentin mukaan työtuntiluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, mutta kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen sen tarkoittaman ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntiluetteloa voitaisiin muuttaa voimassa olevan oikeuskäytännön mukaisesti työntekijän suostumuksella ja työsuhteen ehtojen muuttamismenettelyä noudattaen sekä joissakin, lähinnä vähäisissä työtuntijärjestelmän muutoksissa myös työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa. Lisäksi työtuntiluetteloa voitaisiin lakiin otetun erityissäännöksen mukaan muuttaa myös töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä silloin, kun työpaikan aukiolo-, käynti- tai palveluaika on pitempi kuin työntekijän työaika. Niissä tapauksissa, joissa yrityksen toiminta-aika ja työntekijöiden työaika työtuntiluettelossa tarkoitettuna ajanjaksona ovat samat, työtuntiluettelon muuttamismenettelyyn ei tulisi muutosta. Työnantaja ei voisi näissä tapauksissa siten vedota töiden järjestelyihin liittyvään painavaan syyhyn halutessaan muuttaa kulloinkin käytössä olevaa työtuntiluetteloa.

Säännösehdotuksessa tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus koskee työtuntiluettelon saattamista työntekijöiden tietoon vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkua sekä työtuntiluettelon muuttamista tämän ajanjakson aikana. Säännöksellä ei olisi tarkoitus vaikuttaa muita ajanjaksoja varten tehtävien työtuntiluetteloiden laadintaan.

Säännösehdotuksen mukaan silloin, kun yrityksen toiminta-aika on pitempi kuin työntekijän henkilökohtainen työaika, ennakkoon ilmoitetun työtuntiluettelon muuttaminen olisi mahdollista vain töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Työtuntiluetteloa voitaisiin muuttaa myös sopimalla asiasta työntekijän kanssa. Painavalla syyllä tarkoitetaan samoja seikkoja ja tilanteita, joita on esitetty edellä työaikalain 20 b §:n perusteluissa.

Työtuntiluettelon muuttamista koskeva säännösehdotus ei vaikuttaisi työntekijän ja työnantajan sopimiin yksilöllisiin työaikajärjestelyihin. Työnantajalla ei siten olisi mahdollisuutta vedota töiden järjestelyihin liittyvään painavaan syyhyn esimerkiksi työntekijän ollessa työsopimuslain 34 d §:ssä (284/88) tarkoitetulla osittaisella hoitovapaalla, vaikka yrityksessä muuten työntekijöiden työaika ja työpaikan toiminta-aika eivät olisi yhtä pitkät.

Pykäläehdotuksen 2 momentin mukaan voitaisiin asiasta sopia toisinkin lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella, joten ehdotus ei rajoittaisi työehtosopimuskäytäntöä. Ehdotuksella ei olisi myöskään tarkoitus muuttaa voimassa olevien työehtosopimusten työtuntijärjestelmien muuttamista koskevia määräyksiä.

1.3. Leipomotyölaki

2 ja 3 §. Leipomotyölain 2 §:n 3 momentin ja 3 §:n 2 momentin mukaan niissä tarkoitettua yötyötä voidaan teettää vain miespuolisilla työntekijöillä. Esityksen yleisperusteluihin viitaten ehdotetaan, että miehet ja naiset asetetaan samaan asemaan leipomotyölaissa tarkoitetun yötyön tekemisen suhteen.

1.4. Työturvallisuuslaki

10 a §. Työpaikan työolosuhteista ja työn järjestämiseen liittyvistä seikoista säädetään työturvallisuuslaissa. Työterveyshuoltolain edellyttämiä työpaikkaselvityksiä suoritettaessa työterveyshuollon ammattihenkilöstön on kiinnitettävä erityistä huomiota työpaikan henkilösijoituksiin yö- ja vuorotyössä.

Yötyöhön ei tulisi sijoittaa henkilöitä, joiden sairauden oireita yötyön tekeminen voisi olennaisesti pahentaa. Tällaisia sairauksia voivat olla esimerkiksi epilepsia, jossa yötyö saattaa lisätä kohtausriskiä ja siten huonontaa myös työturvallisuutta. Sokeritautia sairastavan sokeritasapaino saattaa yötyössä häiriintyä ja seurauksena on mahdollinen jopa tajunnan häiriytymiseen johtava tila. Insuliinihoidossa olevaa sokeritautia sairastavaa henkilöä ei tulisi sijoittaa yötyöhön. Muiden terveysominaisuuksien merkitys yötyöhön sopivuudelle on harkittava yksilökohtaisesti.

Raskauden alkuvaiheessa yötyön mahdolliset haitalliset vaikutukset on arvioitava yksilöllisesti. Raskauden viimeisen kolmanneksen aikana yötyön rasittavuutta voidaan eräiden työntekijöiden osalta varsinkin raskaissa töissä pitää niin suurena, että päivätyöhön siirto on terveydellisistä syistä usein perusteltua, ja se työpaikan olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista.

Yötyötä tekevien terveydentilaa tulisi seurata normaalin työterveyshuollon puitteissa ja tarvittaessa suorittaa terveystarkastuksia mahdollisten haittavaikutusten varhaiseksi toteamiseksi ja terveyden säilyttämiseksi tarkoitettujen neuvojen ja ohjeiden antamiseksi. Yötyöhön soveltuvuus arvioidaan tarkastuksissa yötyötä aloitettaessa.

Edellä olevan johdosta työturvallisuuslakiin ehdotetaan otettavaksi 10 a §:n 1 momenttiin säännös, jonka mukaan yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, milloin tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijälle aiheuttaman erityisen tapaturma- tai terveyden menettämisen vaaran torjumiseksi.

Säännösehdotuksen tarkoituksena on turvata yötyötä tekevän työntekijän terveys. Yötyöstä saattaa aiheutua työntekijälle hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa huomioon ottaen erityistä terveyden menettämisen vaaraa. Tällainen vaara voidaan joissakin tapauksissa välttää siirtämällä työntekijä muihin työtehtäviin tai muuhun työvuoroon kuin yötyöhön. Työnantajan mahdollisuuteen järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle muuta työtä kuin yötyötä, esimerkiksi päivätyötä tai vaihtaa joko kokonaan tai osittain yötyötä tekevän työntekijän työtehtäviä, vaikuttaa yritystoiminnan laajuus ja työpaikan koko sekä yleensä työpaikan olosuhteet kokonaisuudessaan sekä muiden työntekijöiden valmius siirtyä korvaavasti yötyöhön. Pienissä yrityksissä yötyöhön lääkärintodistuksen mukaan soveltumattoman työntekijän sijoittaminen muihin työtehtäviin saattaa olla huomattavasti vaikeampaa kuin suurissa yrityksissä. Työntekijän työkyvyttömyys on selvitettävä siirtomahdollisuuksien tavoin kussakin tapauksessa erikseen. Käytännössä yötyötä tekeviä, raskaana olevia naisia on pidetty tilapäisesti työkyvyttöminä ja siirretty sairaslomalle ennen varsinaisen äitiysloman alkua, mikäli yötyön jatkamista ei ole pidetty äidin tai sikiön terveyden kannalta mahdollisena. Tällaisissa tapauksissa yötyötä tekevän työntekijän terveyttä ei ole voitu turvata myöskään työtehtävien vaihtamisella tai muuhun työhön kuin yötyöhön, esimerkiksi päivätyöhön siirtymisellä.

Raskaana oleville naisille, jotka työssään altistuvat raskaudelle tai sikiölle haitallisille kemiallisille, fysikaalisille tai biologisille altisteille, on sairausvakuutuksen erityiskorvaukset -työryhmän muistiossa (STM työryhmämuistio 1985:27) ehdotettu myönnettäväksi tarvittaessa niin sanottua erityisäitiyslomaa, jollei siirto turvalliseen työhön ole mahdollista. Loma voisi alkaa jo ennen äitiyslomaa heti, kun se katsotaan tarpeelliseksi.

Vuoden 1989 valtion tulo- ja menoarvioon liittyen hallituksen tarkoituksena on yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää, kuin-

ka riskialttiissa työssä työskentelevälle raskaana olevalle naiselle voidaan työpaikkakohtaisesti järjestää tilapäisesti turvallisempia työtehtäviä ja parantaa työolosuhteita. Niissä tapauksissa, joissa näillä toimenpiteilläkään ei voida turvata sikiön terveyttä, selvitetään mahdollisuudet yhteiskunnan tukitoimiin.

Valtaosa työpaikoista on järjestetyn työpaikkaruokailun piirissä. Naisten yötyötä koskevassa sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä työpaikkaruokailun järjestäminen yötyötä tekeville naisille on ollut eräs yötyön tekemisen edellytys. Terveellisen aterioinnin on todettu vähentävän ihmiselle yötyöstä aiheutuvia haittoja. Näiden haittojen vähentämiseksi ehdotetaan 10 a §:n 2 momentissa säädettäväksi, että työnantajan tulisi, jos työaika pituutensa puolesta edellyttää ruokailua, järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana siinä laajuudessa kuin tarvetta siihen esiintyy ja aterian järjestäminen olosuhteet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voisi säännösehdotuksen mukaan periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

Pykäläehdotuksen 2 momentin mukaan työnantajan tulisi pääsääntöisesti järjestää yötyötä tekeville työntekijöille mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yön aikana edellyttäen, että työ kestää valtaosan työaikalain 13 §:ään ehdotetusta yötyön ajasta eli kello 22:n ja 6:n välisestä ajasta. Työnantajan velvollisuutta järjestää terveellinen ateria saattaa rajoittaa yötyön luonne, kuten liikkuvat työt, samoin kuin tilapäiset ja lyhytaikaiset yötyöt. Säännösehdotuksessa tarkoitettu aterian järjestämisvelvollisuus voidaan toteuttaa monella tavalla. Pääasia on, että yötyötä tekevillä työntekijöillä on yleensä mahdollisuus terveellisen aterian, jonka ei siis tarvitse välttämättä olla lämmin, saamiseen yötyön aikana.

1.5. Laki nuorten työntekijäin suojelusta

7 §. Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n 1 momentin mukaan viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työntekijän työaika on sijoitettava kello 6:n ja kello 21:n väliseen aikaan. Säännöksellä on luonnollinen yhtymäkohta työaikalain yötyön määritelmään. Tarkoituksena on ollut nuorten yötyön rajoittaminen. Käytännössä säännös on rajoittanut jossakin määrin nuorten työnsaantimahdollisuuksia muutenkin, erityisesti työssä, jossa työaika päättyy illalla kello 21:n jälkeen. Koska työaikalain yötyön määritelmää on ehdotettu muutettavaksi, ehdotetaan, että myös nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n 1 momentin aikaraja kello 21 muutettaisiin vastaavasti kello 22:een.

Voimassa olevan lain 7 §:n 3 momentin mukaan vain miespuolista nuorta työntekijää voidaan hänen ammattikehityksensä sitä välttämättä vaatiessa pitää poikkeusluvalla kolmivuorotyössä. Vastaavasti kuin työaikalakia ehdotetaan myös nuorten työntekijäin suojelusta annettua lakia muutettavaksi tältä osin siten, että sukupuolet ovat keskenään samassa asemassa.

2. Voimaantulo

Väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä annettu laki on voimassa vuoden 1988 loppuun. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiehdotukset tulisivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1989.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki
työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 2 päivänä elokuuta 1946 annetun työaikalain (604/46) 16 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 20 päivänä helmikuuta 1976 annetussa laissa (189/76),

muutetaan 1 §:n 2 momentin 5 ja 11 kohta, 3 §:n 2 momentti, 6 §:n 1 momentin 5, 7 ja 8 kohta, 7 §:n 2 momentin johdantokappale ja 3 momentti, 12 §:n 1 momentti, 4 luvun otsikko, 13 ja 14 §, 20 §:n 1 momentti sekä 23 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 2 momentti 11 päivänä helmikuuta 1955 annetussa laissa (89/55), 6 §:n 1 momentin 5 kohta 21 päivänä kesäkuuta 1973 annetussa laissa (534/73), 6 §:n 1 momentin 7 ja 8 kohta, 7 §:n 2 momentin johdantokappale ja 3 momentti ja 13 § 30 päivänä joulukuuta 1965 annetussa laissa (713/65), 12 §:n 1 momentti ja 20 §:n 1 momentti 9 päivänä heinäkuuta 1976 annetussa laissa (620/76), sekä

lisätään 6 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on muutettuna mainituilla 30 päivänä joulukuuta 1965, 21 päivänä kesäkuuta 1973 ja 20 päivänä helmikuuta 1976 annetuilla laeilla, uusi 9 kohta, lakiin uusi 16 b ja 20 b § ja 25 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

1 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Lain alaisia eivät kuitenkaan ole:

— — — — — — — — — — — — — — —

5) lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettu perhepäivähoito;

— — — — — — — — — — — — — — —

11) liikkeet, laitokset ja yritykset sekä työt, joissa noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty tai jotka jonkin muun työaikaa koskevan lain alaan kuuluvina on siinä vapautettu työajan rajoituksista.

— — — — — — — — — — — — — — —

3 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Sellaiseen työntekijään, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa taikka valvottaviensa työntekijäin työhön, sovelletaan tätä lakia, kuitenkin lukuun ottamatta 10 ja 13 §:n säännöksiä.

— — — — — — — — — — — — — — —

6 §

Sen estämättä, mitä 5 §:ssä on säädetty säännöllisestä vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta sekä ennakolta laaditusta työtuntijärjestelmästä, voidaan säännöllinen työaika seuraavissa liikkeissä, laitoksissa, yrityksissä ja töissä järjestää niin, että se kolmen viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

— — — — — — — — — — — — — — —

5) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;

— — — — — — — — — — — — — — —

7) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, paitsi ravinnon ja virvokkeiden myyntikojuissa;

8) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa; sekä

9) kotitaloustyössä.

— — — — — — — — — — — — — — —

7 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 5 §:n säännöksistä silloin, kun:

— — — — — — — — — — — — — — —

Jos muissa kuin 6 §:ssä mainituissa töissä havaitaan välttämättömäksi siinä tarkoitettu työajan järjestely, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi määräämillään ehdoilla antaa siihen luvan.

12 §

Kun luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai

yrityksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi, saa, siinä määrin kuin mainitut syyt vaativat, pitentää 5, 6 ja 7 §:n mukaan määräytyviä säännöllisiä työaikoja sekä 5 a §:n mukaan määräytyviä pisimpiä työaikoja sekä poiketa 14 §:n 2 momentin ja 16 a sekä 16 b §:n säännöksistä, ei kuitenkaan kauemmin kuin neljän viikon aikana. Tällaisesta työajan pitennyksestä sekä sen syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta työnantajan on viivytyksettä tehtävä kirjallinen ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin pitennyksen rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

— — — — — — — — — — — — —

4 Luku

Yö- ja vuorotyö

13 §

Työ, jota tehdään kello 22:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Sitä on lupa teettää seuraavissa tapauksissa:

1) työssä, johon sovelletaan 6 §:n säännöksiä;

2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon;

3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello yhteen asti, paitsi yleisten teiden, katujen ja lentokenttien sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapitoja puhtaanapitotyössä, jossa tällainen yötyö saa jatkua yli sanotun ajankohdan;

4) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeissä, laitoksissa tai yrityksissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi;

5) sanomalehtien jakelutyössä;

6) 12 §:ssä mainitussa hätätyössä;

7) työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn teknillinen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat; sekä

8) työssä, josta niin on sovittu 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa.

14 §

Vuorotyössä tulee vuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin, jollei työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto ole myöntänyt poikkeusta tai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset tekemässään työehtosopimuksessa ole toisin sopineet. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Edellä 6 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijällä saa työtuntijärjestelmän mukaan teettää peräkkäin enintään viisi 13 §:ssä tarkoitettuun yöaikaan sijoittuvaa yövuoroa, jollei asiasta ole sovittu toisin 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan vähintään kolmen tunnin ajan.

16 b §

Työntekijälle on annettava 6 §:ssä tarkoitetussa työssä vähintään 9 tunnin yhtämittainen lepoaika työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin kuluessa, jollei työaikajärjestely perustu poikkeuslupaan tai kysymyksessä ole varallaolon aikana tehty työ.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista säännöksistä voidaan poiketa 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta lepoajasta säädetään 16 a §:ssä.

20 §

Jokaista tämän lain alaista työpaikkaa varten työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy, sekä ruokailu- ja lepoajat. Milloin työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi hakemuksesta myöntää siitä vapautuksen.

— — — — — — — — — — — — —

20 b §

Vuorotyötä ja 6 §:ssä tarkoitettua työtä koskeva työtuntijärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Tämän pykälän säännöksistä voidaan poiketa 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.

23 §

Työnantaja, joka rikkoo 5—16 b §:ssä olevia työaikaa koskevia säännöksiä taikka muusta syystä kuin maksukyvyttömyyden johdosta laiminlyö 17 tai 18 §:ssä säädetyn ylityö-, hätätyö- tai sunnuntaityökorvauksen suorittamisen, on tuomittava *työaikarikkomuksesta* sakkoon. Milloin rikkomus on tapahtunut työsuojeluviranomaisen huomautuksesta huolimatta tai asianhaarain ollessa muutoin raskauttavat, työnantaja on tuomittava *työaikarikoksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

— — — — — — — — — — — — — — —

25 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekevälle työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Lailla kumotaan väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä 29 päivänä joulukuuta 1972 annettu laki (955/72) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä tässä laissa tarkoitetuista asioista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.

2.

Laki

kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 26 päivänä toukokuuta 1978 annetun kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/78) 11 §:n 1 momentin johdantokappale, 2 kohta ja 2 momentti, sekä

lisätään 11 §:ään uusi 3 momentti sekä lakiin uusi 12 c § seuraavasti:

11 §

Yötyö

Työ, jota tehdään kello 22:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Sitä saadaan teettää seuraavissa tapauksissa:

— — — — — — — — — — — — — — —

2) työssä, jota sen luonteen vuoksi pääsääntöisesti tehdään kello 22:n ja 6:n välisenä aikana;

— — — — — — — — — — — — — — —

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetussa työssä tulee vuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin, jollei työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto ole myöntänyt poikkeusta tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset tekemässään työehtosopimuksessa ole toisin sopineet. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Edellä 4 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijällä saa työtuntijärjestelmän mukaan teettää peräkkäin enintään viisi 1 momentissa tarkoitettuun yöaikaan sijoittuvaa yövuoroa, jollei asiasta ole sovittu toisin 5 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan vähintään kolmen tunnin ajan.

12 c §

Luetteloista tiedottaminen

Edellä 12 §:ssä tarkoitettu työtuntiluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntiluetteloa voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä silloin, kun työpaikan aukiolo-, käynti- tai palveluaika on pitempi kuin työntekijän työaika.

Tämän pykälän säännöksistä voidaan poiketa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä tässä laissa tarkoitetuista asioista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.

3.

Laki

leipomotyölain 2 ja 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 9 päivänä kesäkuuta 1961 annetun leipomotyölain (302/61) 2 §:n 3 momentti ja 3 §:n 2 momentti, niistä 2 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on 18 päivänä maaliskuuta 1983 annetussa laissa (264/83), näin kuuluviksi:

2 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, saadaan työ työnantajain ja työntekijöiden yhdistysten, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, sopimuksella ja työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla järjestää tehtäväksi kolmessa tai useammassa vuorossa ruokaleivän valmistuksessa teollisuuslaitoksessa, leipomossa tai sellaisen osassa, jonka tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle.

— — — — — — — — — — — — — — —

3 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Jos 1 momentissa mainitun tuotannon tarkoituksenmukaisen järjestelyn tai jonkin pakottavan syyn vuoksi on tarpeen teettää työtä kello 23:n ja 5:n välisenä aikana, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi antaa siihen määräämillään ehdoilla luvan, milloin tehtaan taikka teollisuuslaitoksen tai leipomon erillisen osaston tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle.

— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

4.

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti lisätään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annettuun työturvallisuuslakiin (299/58) uusi väliotsikko ja 10 a § seuraavasti:

Yötyö

10 a §

Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, milloin tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Työnantajan tulee, jos työaika pituutensa puolesta edellyttää ruokailua, järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana siinä laajuudessa kuin tarvetta siihen esiintyy ja aterian järjestäminen olosuhteet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

5.

Laki

nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (669/67) 7 §:n 1 ja 3 momentti näin kuuluviksi:

7 §

Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työntekijän työaika on sijoitettava kello 6:n ja kello 22:n väliseen aikaan.

— — — — — — — — — — — — — — —

Edellä 1 momentissa olevan säännöksen estämättä saadaan yrityksissä, joissa on käytössä kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetty työ, kuusitoista vuotta täyttänyttä nuorta työntekijää, jos hänen ammattikehityksensä sitä välttämättä vaatii, pitää työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen tarkemmin määräämin ehdoin työssä yön aikana.

— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Helsingissä 21 päivänä lokakuuta 1988

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Matti Puhakka*

Liite

1.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 2 päivänä elokuuta 1946 annetun työaikalain (604/46) 16 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 20 päivänä helmikuuta 1976 annetussa laissa (189/76),

muutetaan 1 §:n 2 momentin 5 ja 11 kohta, 3 §:n 2 momentti, 6 §:n 1 momentin 5, 7 ja 8 kohta, 7 §:n 2 momentin johdantokappale ja 3 momentti, 12 §:n 1 momentti, 4 luvun otsikko, 13 ja 14 §, 20 §:n 1 momentti sekä 23 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 2 momentti 11 päivänä helmikuuta 1955 annetussa laissa (89/55), 6 §:n 1 momentin 5 kohta 21 päivänä kesäkuuta 1973 annetussa laissa (534/73), 6 §:n 1 momentin 7 ja 8 kohta, 7 §:n 2 momentin johdantokappale ja 3 momentti ja 13 § 30 päivänä joulukuuta 1965 annetussa laissa (713/65), 12 §:n 1 momentti ja 20 §:n 1 momentti 9 päivänä heinäkuuta 1976 annetussa laissa (620/76), sekä

lisätään 6 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on muutettuna mainituilla 30 päivänä joulukuuta 1965, 21 päivänä kesäkuuta 1973 ja 20 päivänä helmikuuta 1976 annetuilla laeilla, uusi 9 kohta, lakiin uusi 16 b ja 20 b § ja 25 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
1 §	
Lain alaisia eivät kuitenkaan ole:	
5) kotitalous;	5) *lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettu perhepäivähoito;*
11) liikkeet, laitokset ja yritykset, joissa noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty tahi jotka jonkin muun työaikaa koskevan lain alaan kuuluvina on siinä vapautettu työajan rajoituksista.	11) liikkeet, laitokset ja yritykset *sekä työt,* joissa noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty *tai* jotka jonkin muun työaikaa koskevan lain alaan kuuluvina on siinä vapautettu työajan rajoituksista.
3 §	
Sellaiseen työntekijään, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa taikka valvottaviensa työntekijäin työhön, sovelletaan tätä lakia, kuitenkin lukuun ottamatta 10, 13 *ja 14 §:n* säännöksiä.	Sellaiseen työntekijään, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa taikka valvottaviensa työntekijäin työhön, sovelletaan tätä lakia, kuitenkin lukuun ottamatta 10 ja 13 §:n säännöksiä.
6 §	
Sen estämättä, mitä 5 §:ssä on säädetty säännöllisestä vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta sekä ennakolta laaditusta työtuntijär-	

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
jestelmästä, voidaan säännöllinen työaika seuraavissa liikkeissä, laitoksissa, yrityksissä ja töissä järjestää niin, että se kolmen viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:	
— — — — — — — — — — — — — —	
5) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, huolto- ja ojennuslaitoksissa sekä vankiloissa;	5) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, *koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa,* huolto- ja *muissa vastaavissa* laitoksissa sekä vankiloissa;
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
7) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, paitsi ravinnon ja virvokkeiden myyntikojuissa; *sekä* 8) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.	7) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, paitsi ravinnon ja virvokkeiden myyntikojuissa; 8) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa; *sekä* *9) kotitaloustyössä.*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	7 §
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Työneuvosto tai, milloin on kysymys valtion omistamasta liikkeestä, laitoksesta tai yrityksestä, työneuvoston esityksestä valtioneuvosto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 5 §:n säännöksistä silloin, kun:	*Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto* voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 5 §:n säännöksistä silloin, kun:
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Jos muissa kuin 6 §:ssä mainituissa töissä havaitaan välttämättömäksi siinä tarkoitettu työajan järjestely, työneuvosto voi määräämillään ehdoilla antaa siihen luvan.	Jos muissa kuin 6 §:ssä mainituissa töissä havaitaan välttämättömäksi siinä tarkoitettu työajan järjestely, *työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto* voi määräämillään ehdoilla antaa siihen luvan.
12 §	12 §
Kun luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toiminnassa tahi vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi, saa, siinä määrin kuin mainitut syyt vaativat, pitentää 5, 6 ja 7 §:n mukaan määräytyviä säännöllisiä työaikoja sekä 5 a §:n mukaan määräytyviä pisimpiä työaikoja sekä poiketa 16 a §:n säännöksistä, ei kuitenkaan kauemmin kuin neljän viikon aikana. Tällaisesta työajan pitennyksestä sekä sen syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestävyydestä on työnantajan viivytyksettä tehtävä kirjallinen ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi,	Kun luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toiminnassa *tai* vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi, saa, siinä määrin kuin mainitut syyt vaativat, pitentää 5, 6 ja 7 §:n mukaan määräytyviä säännöllisiä työaikoja sekä 5 a §:n mukaan määräytyviä pisimpiä työaikoja sekä poiketa *14 §:n 2 momentin ja* 16 a *sekä 16 b §:n* säännöksistä, ei kuitenkaan kauemmin kuin neljän viikon aikana. Tällaisesta työajan pitennyksestä sekä sen syystä, laajuudesta ja todennäköisestä *kestosta työnantajan on* viivytyksettä tehtävä kirjallinen ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomai-

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
tutkittuaan asian, joko jättää sen tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin pitennyksen rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.	selle. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin pitennyksen rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.
4 Luku	4 Luku
Yötyö	**Yö- *ja vuorotyö***
13 §	13 §
Työ, jota tehdään kello 21 ja 6 välisenä aikana, on yötyötä. Sitä on lupa teettää seuraavissa tapauksissa:	Työ, jota tehdään kello *22:n* ja *6:n* välisenä aikana, on yötyötä. Sitä on lupa teettää seuraavissa tapauksissa:
1) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon; (Ks. ehdotettua 2 kohtaa)	1) työssä, johon sovelletaan 6 §:n säännöksiä; (Ks. voimassa olevaa 4 kohtaa)
2) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1.00 asti, paitsi yleisten teiden, katujen ja lentokenttien sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä, jossa tällainen yötyö saa jatkua yli sanotun ajankohdan; (Ehdotettu 3 kohta)	2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon; (Voimassa oleva 1 kohta)
3) *saunoissa ja kylpylöissä, kuitenkin enintään kello 22.00 asti;*	3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello yhteen asti, paitsi yleisten teiden, katujen ja lentokenttien sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä, jossa tällainen yötyö saa jatkua yli sanotun ajankohdan; (Voimassa oleva 2 kohta)
4) työssä, johon sovelletaan 6 §:n säännöksiä; (Ehdotettu 1 kohta)	4) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeissä, laitoksissa tai yrityksissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi; (Voimassa oleva 5 kohta)
5) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi; (Ehdotettu 4 kohta)	*5) sanomalehtien jakelutyössä;*
6) 12 §:ssä mainitussa hätätyössä;	6) 12 §:ssä mainitussa hätätyössä;
7) työneuvoston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn teknillinen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat; sekä	7) *työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston* luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn teknillinen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat; sekä
8) työssä, josta niin on sovittu 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa.	8) työssä, josta niin on sovittu 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa.
Edellä 1 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitetuissa töissä tulee vuorojen, jollei työneuvosto ole myöntänyt poikkeusta tai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset tekemässään työehtosopimuksessa ole toisin sopineet, säännöllisesti vaihtua ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttua. (Ehdotettu 14 §:n 1 momentti)	
14 §	14 §
Naisten pitäminen työssä kello kahdenkymmenenyhden ja kuuden välisenä aikana olkoon kielletty muissa kuin 6 ja 12 §:ssä sekä 13 §:n 1 momentin 2, 4 ja 6 kohdassa tarkoitetuissa töissä ja tapauksissa.	*Vuorotyössä tulee vuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin, jollei työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto ole myöntänyt poikkeusta tai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetut*

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
Mitä 1 momentissa on säädetty, ei koske naisten pitämistä leipomotyölaissa tarkoitetuissa töissä. *Jos erikoiset syyt niin vaativat, olkoon työneuvostolla valta määräajaksi, kauintaan kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan, myöntää poikkeuksia 1 momentissa säädetystä kiellosta.*	*yhdistykset tekemässään työehtosopimuksessa ole toisin sopineet. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.* *Edellä 6 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijällä saa työtuntijärjestelmän mukaan teettää peräkkäin enintään viisi 13 §:ssä tarkoitettuun yöaikaan sijoittuvaa yövuoroa, jollei asiasta ole sovittu toisin 7 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan vähintään kolmen tunnin ajan.*
	16 §
— — — — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — — — —
Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta lepoajasta säädetään 16 a §:ssä.	(kumotaan)
— — — — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — — — —
	16 b § *Työntekijälle on annettava 6 §:ssä tarkoitetussa työssä vähintään 9 tunnin yhtämittainen lepoaika työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin kuluessa, jollei työaikajärjestely perustu poikkeuslupaan tai kysymyksessä ole varallaolon aikana tehty työ.* *Edellä 1 momentissa tarkoitetuista säännöksistä voidaan poiketa 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.* *Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta lepoajasta säädetään 16 a §:ssä.*
20 § Jokaista tämän lain alaista työpaikkaa varten on työnantajan laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy, sekä ruokailu- ja lepoajat. Milloin *edellä tarkoitetun* työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden ei ole mahdollista, työsuojeluhallitus voi hakemuksesta myöntää siitä vapautuksen.	20 § Jokaista tämän lain alaista työpaikkaa varten työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy, sekä ruokailu- ja lepoajat. Milloin työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden *on erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto* voi hakemuksesta myöntää siitä vapautuksen.
— — — — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — — — —
	20 b § *Vuorotyötä ja 6 §:ssä tarkoitettua työtä koskeva työtuntijärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen*

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.
	Tämän pykälän säännöksistä voidaan poiketa 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.
23 §	23 §
Työnantajaa, joka rikkoo 5—16 §:ssä olevia työaikaa koskevia säännöksiä taikka muusta syystä kuin maksukyvyttömyyden johdosta laiminlyö 17 tai 18 §:ssä säädetyn ylityö-, hätätyö- tai sunnuntaityökorvauksen suorittamisen, rangaistakoon sakolla. Milloin rikkomus on tapahtunut ammattientarkastusviranomaisen huomautuksesta huolimatta tai asianhaarain ollessa muutoin raskauttavat, olkoon rangaistus vähintään kymmenen päiväsakkoa tai enintään kuusi kuukautta vankeutta.	Työnantaja, joka rikkoo 5—*16 b* §:ssä olevia työaikaa koskevia säännöksiä taikka muusta syystä kuin maksukyvyttömyyden johdosta laiminlyö 17 tai 18 §:ssä säädetyn ylityö-, hätätyö- tai sunnuntaityökorvauksen suorittamisen, *on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.* Milloin rikkomus on tapahtunut *työsuojeluviranomaisen* huomautuksesta huolimatta tai asianhaarain ollessa muutoin raskauttavat, *työnantaja on tuomittava työaikarikoksesta sakkoon* tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	25 §
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekevälle työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .
	Lailla kumotaan väliaikaisista poikkeuksista naisten yötyökieltoa koskevista säännöksistä 29 päivänä joulukuuta 1972 annettu laki (955/72) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.
	Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä tässä laissa tarkoitetuista asioista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.

2.

Laki

kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 26 päivänä toukokuuta 1978 annetun kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/78) 11 §:n 1 momentin johdantokappale, 2 kohta ja 2 momentti, sekä

lisätään 11 §:ään uusi 3 momentti sekä lakiin uusi 12 c § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
11 §	11 §
Yötyö	*Yötyö*
Työ, jota tehdään kello 21.00 ja 6.00 välisenä aikana, on yötyötä. Sitä saadaan teettää seuraavissa tapauksissa:	Työ, jota tehdään kello *22:n* ja *6:n* välisenä aikana, on yötyötä. Sitä saadaan teettää seuraavissa tapauksissa:
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2) työssä, jota sen luonteen vuoksi pääsääntöisesti tehdään kello 21.00 ja 6.00 välisenä aikana;	2) työssä, jota sen luonteen vuoksi pääsääntöisesti tehdään kello *22:n* ja *6:n* välisenä aikana;
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetussa työssä tulee vuorojen, jollei työneuvosto ole myöntänyt poikkeusta tai 5 §:ssä tarkoitetussa työehtosopimuksessa ole toisin sovittu, säännöllisesti vaihtua ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttua.	Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetussa työssä tulee vuorojen *vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin,* jollei *työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto* ole myöntänyt poikkeusta tai 5 §:n *1 momentissa tarkoitetut yhdistykset tekemässään* työehtosopimuksessa ole *toisin sopineet. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.* *Edellä 4 §:ssä tarkoitetussa työssä työntekijällä saa työtuntijärjestelmän mukaan teettää peräkkäin enintään viisi 1 momentissa tarkoitettuun yöaikaan sijoittuvaa yövuoroa, jollei asiasta ole sovittu toisin 5 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työehtosopimuksessa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan vähintään kolmen tunnin ajan.*
	12 c §
	Luetteloista tiedottaminen
	Edellä 12 §:ssä tarkoitettu työtuntiluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntiluetteloa voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai töiden

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä silloin, kun työpaikan aukiolo-, käynti- tai palveluaika on pitempi kuin työntekijän työaika. *Tämän pykälän säännöksistä voidaan poiketa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella.*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 . *Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä tässä laissa tarkoitetuista asioista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.*

3.

Laki

leipomotyölain 2 ja 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 9 päivänä kesäkuuta 1961 annetun leipomotyölain (302/61) 2 §:n 3 momentti ja 3 §:n 2 momentti, niistä 2 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on 18 päivänä maaliskuuta 1983 annetussa laissa (264/83), näin kuuluviksi:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
2 §	
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, saadaan työ työnantajain ja työntekijöiden yhdistysten, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, sopimuksella ja työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla järjestää tehtäväksi kolmessa tai useammassa vuorossa *miespuolisten työntekijöiden osalta* ruokaleivän valmistuksessa teollisuuslaitoksessa, leipomossa tai sellaisen osassa, jonka tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle.	Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, saadaan työ työnantajain ja työntekijöiden yhdistysten, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, sopimuksella ja työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla järjestää tehtäväksi kolmessa tai useammassa vuorossa ruokaleivän valmistuksessa teollisuuslaitoksessa, leipomossa tai sellaisen osassa, jonka tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
3 §	
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Jos 1 momentissa mainitun tuotannon tarkoituksenmukaisen järjestelyn tai jonkin pakottavan syyn vuoksi on tarpeen teettää työtä	Jos 1 momentissa mainitun tuotannon tarkoituksenmukaisen järjestelyn tai jonkin pakottavan syyn vuoksi on tarpeen teettää työtä

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
kello kahdenkymmenenkolmen ja viiden välisenä aikana, työneuvosto voi, milloin tehtaan taikka teollisuuslaitoksen tai leipomon erillisen osaston tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle, antaa siihen määräämillään ehdoilla luvan *miespuolisten työntekijöiden osalta.*	kello *23:n* ja *5:n* välisenä aikana, *työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto* voi antaa siihen määräämillään ehdoilla luvan, milloin tehtaan taikka teollisuuslaitoksen tai leipomon erillisen osaston tekniset laitteet ja työolot ovat sellaiset, ettei yötyön teettämisestä aiheudu työntekijöille erityistä haittaa tai vaaraa terveydelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

4.

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti lisätään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annettuun työturvallisuuslakiin (299/58) uusi väliotsikko ja 10 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	Yötyö
	10 a §
	Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, milloin tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.
	Työnantajan tulee, jos työaika pituutensa puolesta edellyttää ruokailua, järjestää yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana siinä laajuudessa kuin tarvetta siihen esiintyy ja aterian järjestäminen olosuhteet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

5.

Laki

nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (669/67) 7 §:n 1 ja 3 momentti näin kuuluviksi:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
7 §	7 §
Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työntekijän työaika on sijoitettava kello 6:n ja kello 21:n väliseen aikaan.	Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työntekijän työaika on sijoitettava kello 6:n ja kello *22:n* väliseen aikaan.
Edellä 1 momentissa olevan säännöksen estämättä saadaan yrityksissä, joissa on käytössä kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetty työ, kuusitoista vuotta täyttänyttä *miespuolista* nuorta työntekijää, milloin hänen ammattikehityksensä sitä välttämättömästi vaatii, pitää työneuvoston luvalla ja sen tarkemmin määräämin ehdoin työssä yön aikana.	Edellä 1 momentissa olevan säännöksen estämättä saadaan yrityksissä, joissa on käytössä kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetty työ, kuusitoista vuotta täyttänyttä nuorta työntekijää, *jos* hänen ammattikehityksensä sitä *välttämättä* vaatii, pitää *työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston* luvalla ja sen tarkemmin määräämin ehdoin työssä yön aikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .