



PAREMPI TYÖAIKA

Suomen kommunistisen puolueen aloite
työajan lyhentämiseksi 6 tuntiin päivässä ja
30 tuntiin viikossa ansiotasoa alentamatta

Hyväksytty SKP:n keskuskomitean kokouksessa 20.4.2024.

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan yleisen työajan lyhentämistä kuuteen tuntiin vuorokaudessa ja 30 tuntiin viikossa ansiotasoa alentamatta. Ehdotukseen liittyy aloite laiksi ansiotason säilyttämisestä yleistä työaikaa lyhennettäessä. Ehdotuksen myötä yhteensopivia muutoksia esitetään myös nuorista työntekijöistä annettuun lakiin. Uusien työpaikkojen syntyminen edistämiseksi aloitteeseen liittyvät erilliset esitykset laiksi kunnille ja hyvinvointialueille työajan lyhentämisen vuoksi maksettavista korvauksista sekä laiksi työajan lyhentämiseen liittyvistä huojennuksista työnantajille. Aloitteeseen liittyy myös ehdotus koulutusmäärärahojen osoittamisesta ammatillisen koulutuksen järjestämiseen valmiuksien lisäämiseksi työajan lyhentämisen seurauksena avautuvien työpaikkojen vastaanottamiseen.

YLEISET PERUSTELUT

Yli sata vuotta vanha kahdeksan tunnin työaika on kypsä muutettavaksi

Ensimmäiset määräykset työajan rajoittamisesta säädettiin Suomessa vuonna 1868. Asetus kaupasta ja elinkeinoista rajoitti alle 12 vuotta olevien lasten työajan kuuteen tuntiin päivässä. Muita rajoituksia työajasta ei vielä ollut.

Vuoden 1879 elinkeinoasetus rajoitti 15 vuotta nuorempien lasten työajan kahdeksaan tuntiin päivässä.

Vuonna 1889 säädettiin asetus teollisuusammateissa olevien työntekijöiden suojelemisesta. Asetus rajoitti lasten työajan 6 ½ tuntiin päivässä ja nuorten työajan 12 tuntiin.

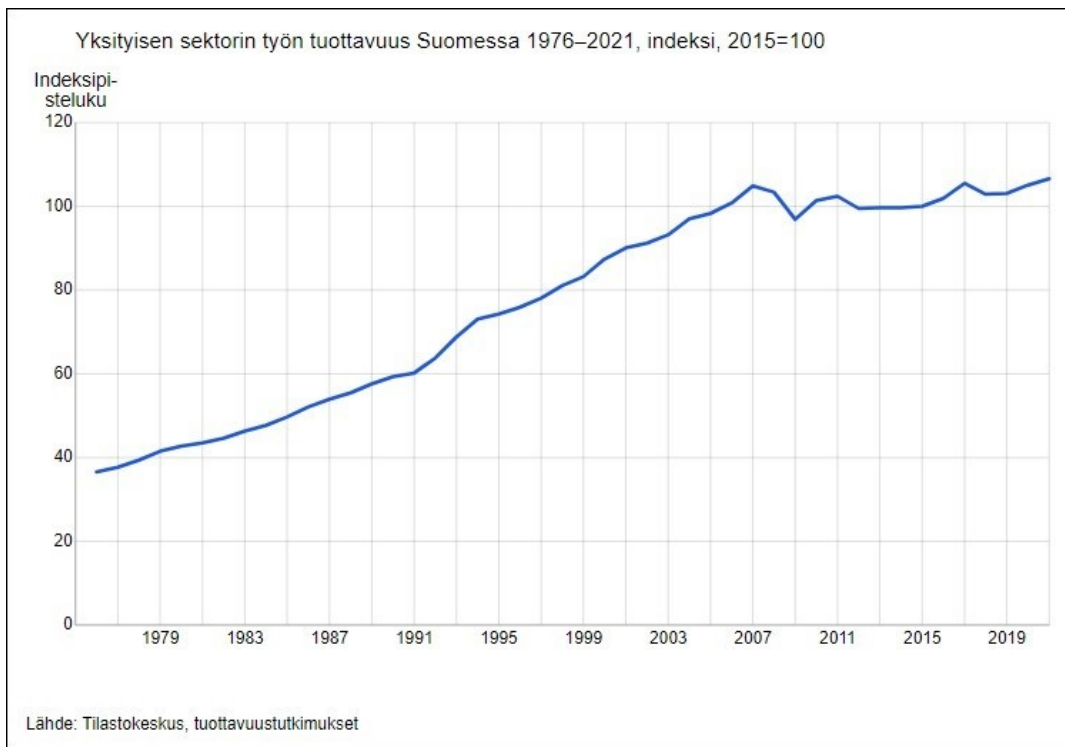
Aikuisten työaikaa ei säädelty. Tavallisia työaikoja olivat 10 ja 12 tunnin työajat; monesti enemmänkin.

Aikuisia koskeva työaikalaki saatiin vasta vuonna 1917. Vasemmistoenemmistöinen eduskunta hyväksyi 14.7.1917 lain kahdeksan tunnin työajasta. Silloin vallassa ollut Venäjän väliaikainen hallitus kuitenkin hajotti eduskunnan ja jätti lain vahvistamatta.

Marraskuun 1917 suurlakko pakotti uuden porvarienemmistöisen eduskunnan hyväksymään uudelleen jo kertaalleen heinäkuussa hyväksytyyn lain. Venäjä ei enää puuttunut asiaan, koska siellä valtaan oli noussut 7.11.1917 työläisten ja sotilaiden edustajien neuvosto, joka oli valinnut Venäjän uudeksi hallitukseksi Venäjän tasavallan kansankomissaarien neuvoston.

Vaikka viikkotyöaika on 1960-luvun lopulla lyhentynyt 40 tuntiin ja vuosittain tehtävien työtuntien määrä on vähentynyt, päivittäinen työaika on edelleen sama kahdeksan tuntia, josta säädettiin jo yli sata vuotta sitten.

Näiden yli sadan vuoden aikana työn tuottavuus on moninkertaistunut ja yhteiskunta on muuttunut aivan toisenlaiseksi. Edellytykset ja tarpeet työajan merkittäväksi lyhentämiseksi ovat olemassa.



Taulukko 1.

Tuottavuuden kasvu vuodesta 1976 on ollut merkittävä, vaikka kasvu onkin jonkin verran vaihdellut viimeisen 15 vuoden aikana. Vuositasolla työn tuottavuus on silti joitakin vuosia lukuun ottamatta aina kasvanut. Vuoden 2018 työaikalain säätämisen ajoista kasvu on tietenkin ollut vielä hurjempi.

Terveys ja tapaturmat

Työajan pituudella on selvä vaikutus sairastavuuteen ja tapaturmiin. Erityisesti vuorotyö, yötyö ja aikaiset aamuvuorot on todettu tapaturma-alttiutta aiheuttaviksi ja myös sairastavuuden on todettu lisääntyvän (Työterveyslaitos).

Työnantajat ovat viimeisten vuosikymmenten aikana määrätietoisesti vähentäneet työntekijöiden määrää ja siirtäneet töiden tekemisen yhä harvemman työntekijän harteille. Työn voimaperäistymisen lisäksi myös ylitöiden tekeminen on selvästi lisääntynyt. Seurauksena on ollut jatkuvasti korkeana pysyvä työttömyys sekä työuupumuksen lisääntyminen lähes uudeksi kansantaudiksi.

Päivittäisen työajan lyhentäminen kuuteen tuntiin ja viikkotyöajan lyhentäminen 30 tuntiin vähentää merkittävästi tapaturmia ja sairauspoissaoloja ja työstä johtuvaa pahaa oloa. Kansantaloudellekin hyöty on merkittävä, kun työttömyys ja sairauspoissaolot ja niistä aiheutuvat kustannukset vähenevät.

Työntekijä tarvitsee paremman työajan

Työajan lyhentäminen vähentää työuupumusta ja parantaa työssä jaksamista. Työntekijöille jää enemmän vapaa-aikaa, mahdollisuuksia sivustaa itseään, harrastaa sekä parantaa ja monipuolistaa myös ammattitaitoaan. Tämä on tärkeää mm. siksi, että nykyisin useimmat ammatit vaativat jatkuvaa lisä- ja uudelleenkoulutusta.

Työaika lyhentämällä voidaan antaa enemmän aikaa perheelle, lapsille ja ystäville. Se auttaa vähentämään monia perheiden ja nuorten vaikeuksia sekä sosiaalisia ongelmia. Nykyisestä yhdestä työvuorosta kahteen 6 tunnin työvuoroon siirtyminen lisäisi myös erilaisissa palveluissa aukioloa ja siten useampien ihmisten mahdollisuuksia hyödyntää palveluja ja muun muassa asioida virastoissa.

Yleistä työaika lyhentämällä monien nykyisin erilaisissa epätyypillisissä ja alipalkatuissa työsuhteissa olevien asemaa voidaan parantaa soveltamalla lyhennetyt työpäivän normeja yleisten työehtojen tason kohottamiseen. Myös demokratian, työntekijöiden ja ay-liikkeen vaikutusmahdollisuuksien kannalta siirtyminen kuuden tunnin työpäivään ja 30 tunnin työviikkoon olisi tärkeä edistysaskel. Se vähentäisi työnantajapuolen mahdollisuuksia kiristää työehtoja suurtyöttömyyden tai yhteiskunnallisen tilan tai kriisin aiheuttamaan epävarmuuteen nojaten. Tämä hyödyttäisi sekä työssä olevia että työttömiä.

Työn jakaminen ja uudet työpaikat tukevat omalta osaltaan nuorten työllisyyttä sekä toivottavaa kehitystä, jossa eläköityville työntekijöille avautuu parempia mahdollisuuksia olla tekemättä palkkatyötä eläkkeellä ja nauttia eläkkeestä täysimääräisesti. Samalla 6 tunnin työpäivä ja 30 tunnin työviikko tuo mukanaan etuja ja joustoja työn kuormittavuuden vähentämisen myötä työssäkäyville eläkeläisille sekä osatyökykyisille.

Luovat työt

Eryistä luovuutta vaativat työt tietotyön tai kulttuurin aloilla eivät ole sellaisia, joita olisi aina helppoa sovittaa työaikaraameihin. Silti yleinen työajan lyhennys hyödyttäisi myös luovien töiden tekijöitä, sillä se muuttaa tutkimustenkin mukaan vähemmän tuottavan työajan vapaa-ajaksi ja parantaa siten keskittymistä luovaan työhön itse työajalla.

Missä tahansa työssä uupumisen ennaltaehkäisyn ja palautumisen merkitys on oleellinen työssäjaksamisen kannalta. Palautumisen tehtävä työssä onnistumisen näkökulmasta korostuu luovilla kulttuurin ja tietotyön aloilla.

Ympäristökin hyötyy paremmasta työajasta

Työajan lyhentäminen parantaisi edellytyksiä ympäristöä säästäville ratkaisuille. Muun muassa joukkoliikenteen palvelujen käyttöä voitaisiin kehittää tasaisemmin. Erilaisten investointien käyttöaika voitaisiin myös lisätä ja hyödyntää tehokkaammin esimerkiksi muuttamalla kahdeksan tunnin työaika kahdeksi kuuden tunnin työvuoroksi.

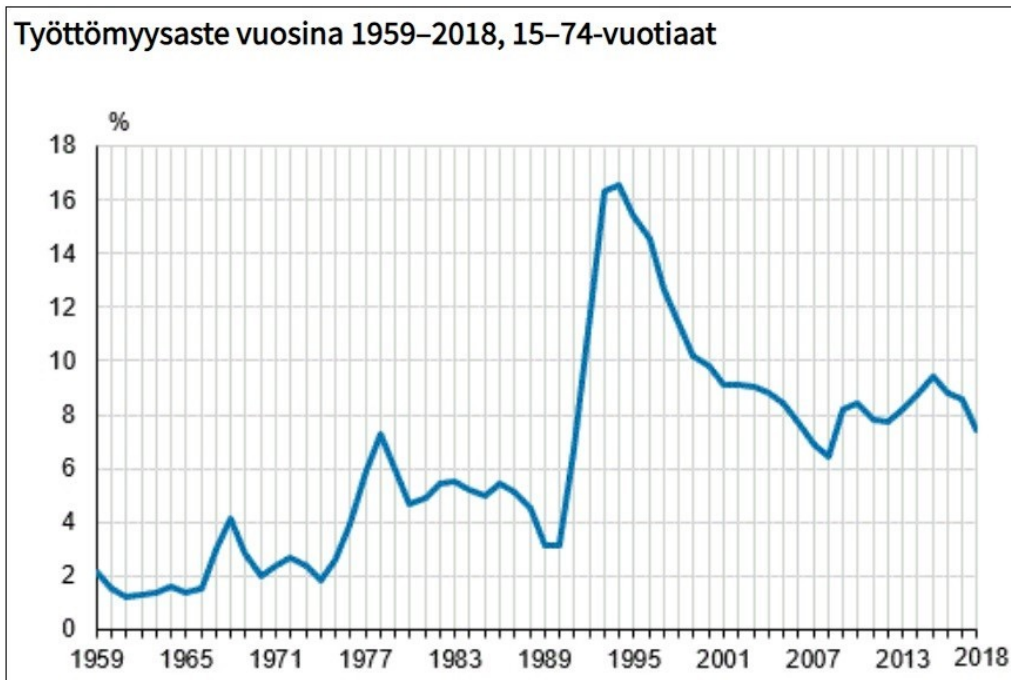
Tutkimukset ovat osoittaneet työajan lyhentämisellä olevan vahvoja positiivisia vaikutuksia ekologisuuden hyväksi. Yksittäisen työntekijän kuormituksen vähentäminen kohtuullistamalla työaika helpottaa ympäristölle haitallisen, kapitalismin ruokkiman ylituotannon - eli materiaalin tuottamisen yli todellisen tarpeen - lopettamista.

Työajan lyhentäminen tarkoittaa työntekijälle lisää vapautta siihen asemaan, jossa yhteiskunta näkee työntekijän työajan ulkopuolella. Kun tällä hetkellä kapitalistinen yhteiskunta ohjaa työntekijöitä olemaan vapaa-ajallaan lähinnä kuluttajia, on työntekijällä työajan lyhentämisen jälkeen enemmän mahdollisuuksia käyttää lisääntyntä vapaa-aikaa esimerkiksi perheen ja ystävien kanssa ajan viettämiseen, ulkoiluun sekä aineettomiin elämyksiin. Tällä on hyvät mahdollisuudet näkyä positiivisina ympäristövaikutuksina monien ihmisten kulutuksen kohtuullistumisen kautta, kun lisääntyneen vapaa-ajan ja omaehtoisuuden myötä ihmisten tarve tyydyttää inhimillisiä tarpeita aineellisella kuluttamisella

vähenee. Toisaalta tilanne saattaa hyvin ohjata ihmisiä ympäristöystävällisempiin valintoihin aineellisessa kuluttamisessa ja liikkumismuodoissa kiireen vähentyessä.

Ympäristön kuormituksen vähentäminen on työntekijöiden hyvinvoinnin rinnalla yksi tärkeimmistä työajan lyhentämistä puoltavista näkökulmista. Ympäristökriisin ratkaiseminen on ihmiskunnan tulevaisuuden kohtalonkysymys. Ratkaisu vaatii suurta muutosta yhteiskunnan rakenteisiin ja ajatteluun. Työajan lyhentäminen toimisi yhtenä väylänä ratkaisevien muutosten toteuttamiseksi työelämän osalta.

Luvassa on paljon uusia työpaikkoja



Taulukko 2. Lähde: Tilastokeskus.

Työttömyyttä pitkällä aikavälillä esittävä Tilastokeskuksen kuva näyttää miten korkeasta työttömyydestä on muodostunut Suomessa pysyvä ongelma. Helmikuussa 2024 työttömyysaste oli Tilastokeskuksen mukaan 7,7% ja työttömiä 220 000. Oikeasti työttömiä on paljon enemmän, kun lasketaan mukaan erilaisille kurseille ja muihin tilastonsiivoustoimintoihin pakotetut.

Työaikojen joustot, joita on tarjottu erääksi työttömyyden vähentämisen keinoksi, ovat johtaneet lisääntyvästi epätyypillisten työsuhteiden käyttöön, ylitöiden tekemiseen ja keskimääräisen viikoittaisen työajan pidentymiseen. Työssä olevat nääntyvät työtaakan alla ja toisaalla työttömät syrjäytyvät koko yhteiskunnasta.

Työttömyyden poistaminen ja työhyvinvoinnin parantaminen edellyttävät radikaaleja yhteiskunnallisia uudistuksia, kuten uuden teknologian ja työn tuottavuuden kasvun tulosten jakamista tasaisemmin lyhentämällä yleistä työaikaa ansiotasoa alentamatta.

Monissa kriittisissä työajan lyhentämistä ruotivissa arvioissa on mietitty uudistuksen toteuttamisen mahdollisuuksia aloilla, joissa on työvoimapula. Työelämän selvät edistysaskeleet ja työntekijöiden etua ajavat muutokset ovat välttämättömiä ammattialojen vetovoiman, uusien alalle koulututtavien ja

työnsä aloittavien, lisäämisen kannalta, mutta myös pitovoiman, eli heikoista työolosuhteista tai työehdoista johtuvan alanvaihdon ennaltaehkäisyyn, puolesta. Työajan lyhentämisen kaltaisilla rohkeilla uudistuksilla suomalainen työelämä nostaa kiinnostavuuttaan myös kansainvälisesti. Koulutus- ja työllisyyspolitiikan on tärkeää tehdä yhteistyötä yleistä työajan lyhentämistä valmisteltaessa ja sitä toteuttaessa.

Tuottavuudesta

Työn tuottavuus voi kasvaa useasta eri syystä. Syynä voi olla yksinkertaisesti työntekijöiden hiostuksen lisääminen. Usein pelkkä työttömyyden uhka tarjoaa otollisen maaperän hiostuksen lisäämiselle ja siihen alistumiselle.

Työntekijöiden osaamisen ja uuden teknologian kehitys ovat kuitenkin tärkein syy työn tuottavuuden voimakkaaseen kasvuun. Kun uuden teknologian käyttöönotto saa aikaan joukkotyöttömyyden, kysymys on yksinkertaisesti siitä, että uutta teknologiaa otetaan käyttöön hallitsemattomalla tavalla. Työn tuottavuuden kasvun aiheuttamaa "jakovaraa" ei käytetä palkkojen ja hyvinvoinnin parantamiseen tai työajan lyhentämiseen, tai molempiin.

Tekoälyn käytön yleistyminen ja robotisaation laajeneminen mahdollistaisivat työntekijän resurssien vapautumista oman työn parempaan organisointiin ja työn mielekkyyden lisäämiseen sekä avaisivat lisää tilaisuuksia työajan lyhentämiseen. On koko työväenliikkeen ja ay-liikkeen asia vaikuttaa ja pitää huolta, että tekoälyn ja robotisaation edut otettaisiin käyttöön yrityksissä ja työpaikoilla nimenomaan työntekijöitä ja ammattialoja hyödyttävällä tavalla.

Yleisen työajan lyhentämisestä saataisiin merkittäviä säästöjä myös tuotannossa ja palveluissa, koska yhä useampi työntekijä käyttäisi samoja koneita, laitteita ja työtiloja. Erityisesti tämä toteutuu tapauksissa, jolloin kahdeksan tunnin työaika muutetaan kahdeksi kuuden tunnin työvuoroksi tai 24 tunnin keskeytymätön vuorotyö muutetaan kolmesta kahdeksan tunnin jaksosta neljäksi kuuden tunnin työvuoroksi.

Tällöin tarpeet sijoittaa varoja pysyvään pääomaan vähenisivät. Näin vapautuisi varoja työllistämiseen ja hyvinvointiin. Toisaalta työn tuottavuuden kasvu korostaa sosiaalisesti ja ekologisesti mielekkään työn sekä luonnonvarojen säästämisen merkitystä.

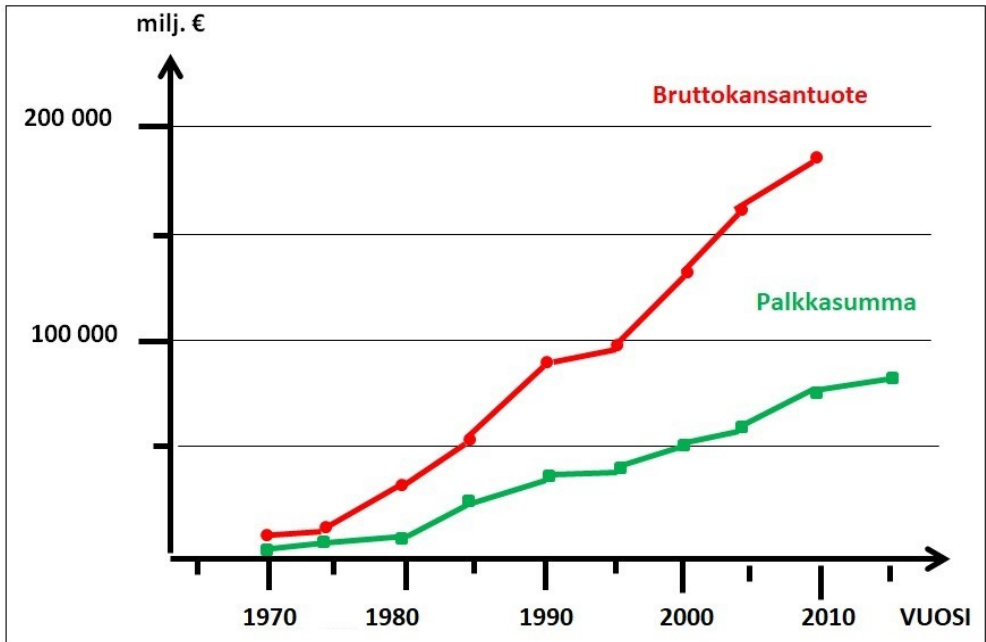
Oikeudenmukaisempi tulonjako

Edellä todetun perusteella on välttämätöntä, että työtä jaetaan uudelleen ja että myös tuloja jaetaan uudelleen. Toisin sanoen: työaika on lyhennettävä ansiotasoa alentamatta. Ellei näin menetellä, talouteen aiheutetaan pahoja vaurioita, monien ihmisten toimeentulo vaikeutuu eikä työllisyys parane toivotulla tavalla.

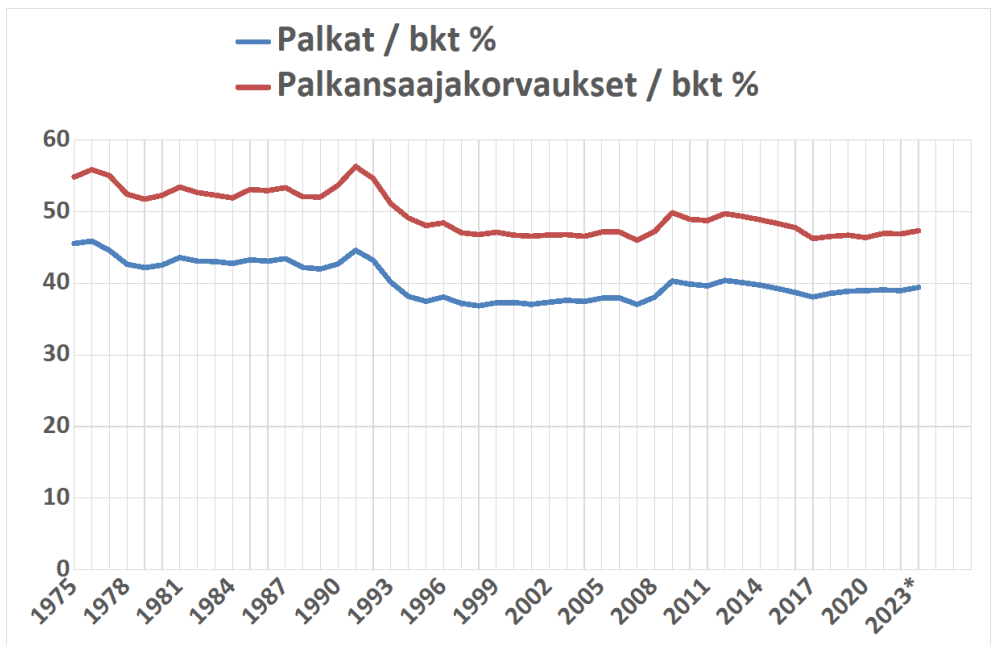
Tuotannon pääomavaltaistuminen ja siitä seurannut joukkotyöttömyys ja työn tuottavuuden kasvu huomattavasti reaali-palkkoja nopeammin ovat kääntäneet yhteiskunnallista tulonjakoa voimakkaasti pääomatulojen hyväksi palkkatulojen kustannuksella. Esimerkiksi vuonna 1975 palkkojen osuus bruttokansantuotteesta oli 47 prosenttia. Vuonna 2000 se oli enää 37 prosenttia. Pitkän ajan keskiarvo ennen 1990-luvun lamaa oli 44 prosenttia. Siihen verrattuna palkkoja maksettiin vuonna 2000 lähes 14

miljardia euroa (noin 56 miljardia markkaa) liian vähän. Vuonna 2010 palkkojen osuus bkt:stä oli noussut 39,8 prosenttiin, mutta laskenut vuoteen 2022 38,8 prosenttiin.

Voittojen osuus bruttokansantuotteesta oli vuonna 1975 noin 20 prosenttia ja pitkän ajan keskiarvo ennen lamaa oli lähes samaa luokkaa. Vuonna 2000 voittoihin suunnattiin kuitenkin jo yli 25 prosenttia bruttokansantuotteesta. Se on pitkän ajan keskiarvoon verrattuna lähes 13 miljardia euroa (noin 53 miljardia markkaa) enemmän. Vuoden 2022 lukujen valossa voitot olivat kasvanut vuoden 2010 tasosta määrällisesti lähes 20 miljardia euroa.



Taulukko 3. Bruttokansantuotteen ja palkkojen kehitys miljoonina euroina. Lähde: Tilastokeskus.



Taulukko 4. Palkkojen ja palkansaajakorvausten suhde bruttokansantuotteeseen vuosina 1975–2023. Lähde: Tilastokeskus. Palkansaajakorvaukset sisältävät palkkojen lisäksi työnantajan maksamat sosiaalivakuutusmaksut.

Palkkojen osuus bruttokansantuotteesta on jäänyt pahasti jälkeen viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana. Sadan vuoden ajalta jälkeenjääneisyys on tietenkin vielä paljon suurempi.

Työajan lyhentäminen ansiotasoa alentamatta tervehdyttäisi tulonjakoa niin, että palkkatulojen osuus kasvaa ja pääomatulojen osuus pienentyy. Tämä lisää ostovoimaa ja verotuloja. Näin myös hyvinvointipalvelujen turvaamiseen ja parantamiseen saadaan lisää varoja. Kansainvälisen talouskehityksen epävarmuus korostaa kotimarkkinoiden vahvistamisen merkitystä.

Kansainväliset kokemukset

Ammattiyhdistysliike on asettanut työajan lyhentämisen kansainvälisesti keskeiseksi tavoitteeksi. Esimerkiksi Euroopan Metallityöläisten Yhteisjärjestö on toiminut 35 tunnin työviikon toteuttamiseksi koko eurooppalaisessa metalliteollisuudessa. Se on perustellut asiaa työelämän inhimillistämällä, demokratisoimisella ja muuttamisella innovoivammaksi. Erityisesti se on korostanut, että työajan lyhentäminen on tehokas ase työttömyyttä vastaan.

Euroopassa ja maailmanlaajuisesti monet työläisten oikeuksien ja ay-toiminnan puolesta toimivat järjestöt ovat antaneet tukensa kamppailulle työajan lyhentämiseksi sekä kannustaneet keskustelun voimistamiseen teemasta. Parempaan työaikaan tähtääviä lausuntoja on kuultu esimerkiksi eurooppalaisten ammattiliittojen järjestöltä ETUC:lta, Euroopan vasemmistolta sekä Maailman ammattiyhdistysten liitolta WFTU:lta.

Islannissa on aikaansaatu yksi aikojemme merkittävimmistä menestystarinoista liittyen työajan lyhentämiseen. Maassa järjestettiin 35–36 tunnin työajan kokeiluja ansiotasoa alentamatta julkisella sektorilla vuosina 2015–2019 sekä julkisessa hallinnossa vuosina 2017–2021 paremman työajan (Betri vinnutími) nimellä. Kokeiluihin osallistui yli 2500 työntekijää ja sen tulokset olivat työntekijöille mieluisia. Tuottavuus tai työpaikkojen suorituskyky ei kärsinyt. Islannin ay-liikkeen taistelun tuloksena tämä pienimuotoisempi, vaikkakin huomattava, kokeilu oli mahdollista laajentaa työehtosopimuksilla vuonna 2021 käynnistyneeksi valtakunnalliseksi malliksi, jossa on mukana 86 prosenttia Islannin työvoimasta. Joistakin yksityiskohdista esimerkiksi taukojen suhteen eri ammattialoilla on sovittu erikseen paikallisesti. Paremman työajan mallin suunnitteluun ja päätöksentekoon toteutettiin työpaikkademokratiaa.

Ranskassa on säädetty laki yleisen työajan lyhentämisestä 39 viikkotunnista 35 tuntiin ansioita alentamatta. Sen seurauksena on syntynyt runsaasti uusia työpaikkoja. Laki säädettiin Jospinin hallituksen toimesta, jossa Ranskan kommunistit olivat mukana. Eri hallitusten aikana työaika on yritetty pidentää useampaan otteeseen ja 35-tuntiselta työviikolta pyritään koko ajan viemään pohjaa teettämällä ylitöitä. Ylityötuntien rajaa on nostettu ja ylityökorvauksia leikattu myös sosialistipuolueen vetämän hallituksen toimesta. Vaikka työlainsäädäntöä on aikojen saatossa heikennetty, työläiset ovat onnistuneet estämään pyrkimykset yleisen lakiin kirjatun työajan pidentämiseksi.

Saksan metallityöväen liitto ja Euroopan suurin ammattiliitto IG Metall on ajanut läpi 35-tuntisen työviikon ansioita alentamatta ja pyrkii seuraavaksi 32-tuntiseen työviikkoon. Jo nyt IG Metall:n taistelun myötä metallityöläisillä on mahdollisuus edelleen lyhennettyyn 28-tuntiseen työviikkoon kahdeksi vuodeksi, mikäli henkilöllä on hoidettavanaan lapsi tai iäkäs tai sairas läheinen. Saksassa aloitettiin helmikuussa 2024 puolen vuoden kokeilu neljän päivän työviikosta ansiotasoa alentamatta 45 yrityksessä.

Ruotsissa on saatu hyviä kokemuksia kuuden tunnin työpäivän kokeiluista, joita on toteutettu monilla eri ammattialoilla, sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Lyhennys on edistänyt työn laatua ja tuottavuutta, ja lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus on vähentynyt ja vointi kohentunut. Työntekijöillä on ollut työajan lyhentämisen myötä aikaisempaa enemmän energiaa työpäivän jälkeen, ja tämä on parantanut etenkin sote-alalla työskentelevien jaksamista ja hyvinvointia. Ruotsin kokemukset sairaaloissa toteutetuista työajan lyhentämisistä kumoaa sen väitteen, jonka mukaan työajan lyhentämistä ei voitaisi toteuttaa vuorotyössä.

Britanniassa toteutettiin vuonna 2022 isoa mediahuomiotakin saanut nelipäiväisen työviikon tutkimus, joka todisti ja osoitti monia työajan lyhentämisen etuja, jotka ovat tulleet esiin lukuisissa aiemmissä kokeiluissa ja tutkimuksissa ympäri maailman. Puoli vuotta kestäneessä tutkimuksessa mukana olleiden työntekijöiden stressi ja uupumus vähenivät. Myös työn tuottavuus kasvoi. Suurimmassa osassa 61:stä tutkimukseen osallistuneista organisaatioista ei palata enää viisipäiväiseen työviikkoon.

Liettuassa julkisen sektorin perheelliset työntekijät ovat voineet vuodesta 2021 alkaen lyhentää viikkotyöaikaansa 32 tuntiin ansiotasoa alentamatta, mikäli heillä on alle 3-vuotias lapsi.

Belgiassa vuoden 2022 loppupuolelta alkaen työntekijät ovat voineet valita nelipäiväisen työviikon viisipäiväisen sijasta. Lyhyempää työviikkoa voi ensin kokeilla kuuden kuukauden ajan, jonka jälkeen työntekijä voi päättää jatkosta. Tässä mallissa viikkotyöaika ei kuitenkaan lyhene vaan nelipäiväisellä työviikolla yksittäiset työpäivät pitenevät. Hallitus halusi luoda "majakan taloudelle, joka on innovatiivisempi, kestävämpi ja digitaalisempi." Samalla säädettiin liittovaltion viranhaltijoille oikeus olla vastaamatta työnantajan yhteydenottoihin työajan ulkopuolella – aiemmin liittovaltion viranhaltijoilla ei ollut vastaavaa selvää oikeutta.

Yhdistyneissä arabimiraateissa työviikkoa lyhennettiin vuoden 2022 alusta hallinnon työntekijöillä 4,5-päiväiseksi, jolloin viikonloppuvapaat alkavat jo perjantaina puolenpäivän jälkeen.

Työajan lyhentäminen on ollut esillä tai kokeiluissa myös monissa muissa maissa – esimerkiksi Alankomaissa, Australiassa, Brasiliassa, Espanjassa, Etelä-Afrikassa, Italiassa, Japanissa, Kanadassa ja Portugalissa. SKP on keskustellut aiheesta myös Kiinan ammattiliittojen edustajien kanssa.

Suomalaista historiaa, kokeiluja ja tutkimuksia

Kahdeksan tunnin työpäivään siirryttiin Suomessa vuosisadan alussa suurlakon tuloksena lainsäädäntöteitse. Viikkotyöajaksi tuli 48 tuntia. Työaika lyhennettiin ansiotasoa alentamatta. Tuolloin olivat käytössä pääosin päivä- ja viikkopalkkajärjestelmät.

Seuraava mittavampi työaika lyhentävä ratkaisu syntyi 1960-luvun jälkipuoliskolla ay-liikkeen aloittaman laajan kampanjan seurauksena. Lauantaipäivästä tuli asteittain vapaapäivä. Työviikosta tuli 40-tuntinen. Sitten se kirjattiin myös lainsäädäntöön. Palkkataso korjattiin osittain lainsäädännöllä ja asteittain myös työehtosopimuksilla ja työpaikkakohtaisilla ns. liukumilla.

1980-luvun lopulla työaika lyhennettiin teollisuudessa ja joillakin muillakin aloilla työehtosopimuksilla, jolloin ns. pekkaspäiviksi nimetyillä ylimääräisillä vapaapäivillä lyhennettiin vuotuista työaika. Pekkaspäivistä sovittiin työehtosopimuksilla maksettavaksi erillinen korvaus. Lisäksi vuotuista työaika on lyhennetty vuosilomalaila ja vuosilomista tehdyillä sopimuksilla. Työllisyyteen on vaikuttanut myönteisesti myös varhais- ja työttömyyseläkeiän alentaminen.

1990-luvulla kuuden tunnin työpäivää kokeiltiin valtion tuella julkisella sektorilla kunnissa ja monissa teollisuusyrityksissä. Työaikakokeilu oli yhteydessä ajankohtaiseen työmarkkinatilanteeseen, jossa vallitsi korkea työttömyys ja työn jakamisen nähtiin yhdeksi keinoksi alentaa työttömyyttä. Kokeilut järjestettiin vuosina 1996–1999 ja niiden tuloksia seurattiin ja tutkittiin työministeriön toimesta. Toteutustapoina olivat kahteen kuuden tunnin vuoroon siirtyminen 6+6-mallilla sekä vapaiden antaminen kokonaisina työpäivinä (nelipäiväinen viikko) tai pidempinä vapaina (vapaita viikkoja). Nämä kokeilut osoittivat, että työajan lyhentäminen on mahdollista toteuttaa ja niistä oli pelkkiä myönteisiä tuloksia sekä työntekijöille että monessa suhteessa myös työnantajille. Tuottavuuden kasvu oli selvää ja osassa teollisuusyrityksiä tuotekohtaiset tuotantokustannukset laskivat. Positiivisia huomioita oli myös muun muassa tiimityön kehittyminen, työntekijöiden voimaantuminen ja siirtyminen hierarkkisesta johtamisesta kohti itseohjautuvuutta. Julkisella sektorilla etenkin uusien työntekijöiden palkkaaminen ja työllisyyden kasvu oli tavoitteena, ja siinä onnistuttiin selvästi. Julkisella sektorilla työntekijät pitivät kokeilun tuloksia myönteisinä varsinkin itselleen ja oman vapaa-ajan suhteen. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottui ja työuupumus väheni merkittävästi. Kokeilun virheenä oli se, että terveydenhuollossa työajan lyhennys johti samalla palkan alentumiseen.

Tästä kaikesta huolimatta ministeriön johtamia kokeiluja ei jatkettu eikä lyhyemmän työajan käytäntöjä pyritty vakiinnuttamaan tai laajentamaan yhteiskunnallisesti vaan työministeriö käytännössä lakkautti nämä kokeilut. Myös työnantajien vastustus jatkui kovana. Kokeiluissa mukana ollut Orthex Oy oli jo ennen kokeiluja ottanut kuuden tunnin työvuorot käyttöön oma-aloitteisesti, jonka vuoksi se oli erotettu työnantajaliitosta.

Työ- ja elinkeinoministeriö selvitti helmi-maaliskuussa 2023 vaihtoehtoja työajan lyhentämisen kokeilujen toteuttamiseksi. Selvityksessä otettiin huomioon monet kansainväliset sekä 1990-luvun työministeriön vetämät kokeilut ja niiden tulokset, vaikka kriittisissä huomioissa pyriteltiin kysymyksiä, joihin on työajan lyhentämisen yhteiskunnallisissa keskusteluissa aiemmin jo vastattu ja tarjottu ratkaisuja. Selvitys pohti kokeilujen toteuttamista kolmen eri reitin näkökulmasta; lakikokeiluina, sopimuksellisina tai ohjelmallisina kokeiluina.

Työajan lyhentämisen kokeilut ovat jatkaneet ja tulevat jatkamaan kiinnostavuuttaan työpaikoilla ja yrityksissä ympäri maata. Kokeiluja on viime aikoina järjestetty useilla työpaikoilla oma-aloitteisesti erilaisilla raameilla ja ehdoilla. Osassa kokeiluja ansiotasoa ei ole alennettu työajan lyhentämisen yhteydessä, osassa on toimittu toisin. Nämä lukuisat kokeilut ovat osoittaneet, miten tuottavuutta on kyetty ylläpitämään tai parantamaan sekä edistämään merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Työntekijät ovat pystyneet hyödyntämään lisääntynyttä vapaa-aikaa levon kautta tapahtuvan palautumisen lisäksi myös esimerkiksi jatkokoulutautumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Tämä on jälleen yksi osoitus työajan lyhentämisen eduista sekä työntekijän henkilökohtaisen elämän että yhteiskunnan kannalta.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK asetti edustajakokouksessaan vuonna 1996 tavoitteeksi keskimäärin 30 tunnin työviikon ja työajan lyhentämisen Euroopan etummaisten maiden tahtiin. SAK:n strategiassa 2020–2024 sanotaan, että tuottavuuden kasvun myötä säännöllisen työajan lyhentäminen on perusteltu tavoite. Toinen keskusjärjestö STTK esitti vuonna 1997 työajan lyhentämistä keskimäärin 12,5 prosentilla viikossa sekä on väläytellyt lyhyemmän työajan mallien mahdollisuuksista useaan otteeseen myös viime vuosina. Työttömien liike on nostanut asian tärkeälle sijalle. Se on myös naisliikkeessä kansainvälisesti esillä tärkeänä keinona edistää tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa.

Työministeriön johtamien 1990-luvun suomalaisten kokeilujen myönteisiä kokemuksia käsitellään muun muassa Raija Julkusen ja Jouko Nätin tutkimuksesta *The Modernization of Working Times*. Seuraavassa on kaksi julkaistusta suomennettua yhteenvetotaulukkoa.

Taulukko 5. Teollisuusyritykset, jotka olivat mukana kuuden tunnin vuorotyöselvityksessä. Lähde: Pekka Peltola.

Yhtiö/ tuotteet	Työaika- malli	Kokeiluun osallistu- neet (miehet/ naiset)	Koko henki- löstö	Kokeilun aloitus	Muutos palkkauk- sessa	Työn tuottavuus	Muita hyötyjä yhtiölle	Vaikutus työllisyy- teen
Orthex Muovi- tuotteet	4 x 6	8 naista	77	1987	Palkka pysyi samana	Ei arvioitu	Parempi laatu	Ei arvioitu
Essilor Silmälasi- linssit	6 + 6	16 naista 30 miestä	46	1994	Palkka pysyi samana	Kustannus linssiä kohti laski 25 % (v. 1993–1995)	Tuotanto- kapasiteetti nousi	7 uutta työnteki- jää
Wallas-Marin Veneily- laitteita	6 + 6	16 miestä	27	1995 (3 kuu- kautta)	Palkka pysyi samana	Tuotanto-määrä laski 8 % Kustannus tuotetta kohti laski 4 ... 5 %	Ylityöt vähenivät	Ei vaikutusta
Nokian Renkaat Autojen renkaat	6 + 6 ja 6 + 6 + 6	20 miestä	1 278	1995	Palkka pysyi samana	Tuottavuus tuntia kohti nousi 30 % Yksikkökustannus nousi 2 %	Tuotanto- kapasiteetti nousi Poissaolot vähenivät	8 uutta työnteki- jää
KWH Pipe Muovi- putket	4 x 6	20 miestä	150	1996	Palkka pysyi samana	Tuottavuus nousi 42 % Yksikkökus-tannus laski 21 %	Poissaolot vähenivät Parempi laatu	Ei arvioitu
Ou-Ra Rakenta- minen	6 + 6	12 ... 23 miestä	78	1996– 1998	Palkka pieneni 15 ... 26 %	Tuottavuus nousi 5,4 %	Ylityöt vähenivät	Irtisano- miset vältettiin
Imatra steel Billnäs Metalli- teollisuus	3 x 6 ja 4 x 6	37 miestä	125	1996	Palkka pysyi samana	Tuottavuus tuntia kohti nousi 21 ... 25 %	Toimitukset nopeutuivat	8 uutta työnteki- jää
Otava Kirjan- kustannus	6 + 6 + 6	19 miestä	136	1996	Palkka pieneni 5 ... 10 %	Tuottavuus tuntia kohti nousi 10–20 %	Suurempi joustavuus viikoittaisessa tuotannossa	Vältettiin 12 irti- sanomista

Taulukko 6. Työaikakokeilut teollisuudessa ja kunnallisissa palveluissa. Lähde: Timo Anttila ja Jouko Nätti.

Tarkasteltu toimenpide	Teollisuusyritykset	Kunnalliset palvelut
Rahoitus	Ei avustuksia	Valtion avustus kunnalle
Työn luonne	Tuotantotyö	Hoivatyö ja muita palveluita
Pääasialliset työntekijäryhmät	Tuotantotyöntekijät metalli- ja kemian teollisuudessa	Terveystyö, sosiaaliset palvelut
Perustelut	Kysynnän vaihtelu	Työn jakaminen

työaikakokeilulle	Sopeutumisstrategia Investointien parempi käyttöaste	Parempi työkyky Palvelun saatavuusajan pidentäminen
Paikallinen sopiminen	Helppoa	Hankalaa
Työaikamalli	6 tunnin työvuorot	Lyhyempi työaika Nelipäiväinen työviikko Kolmeviikkoinen työkuukausi
Palkkaus	Tavallisesti entinen palkka	Vähennystä 0 ... 13 %
Tauot	Lyhennetty merkittävästi	Pieniä muutoksia
Toiminta-aika	Tavallisesti lisätty	Pieniä muutoksia
Vaikutukset työllisyyteen	Positiivinen tai neutraali	Lisää työntekijöitä valtionavun vuoksi Tavallisesti yksi uusi työntelija kolmea lyhennettyä työaikaa tekevää työntekijää kohti
Uusien palkattujen työntekijöiden asema	Täysi palkka	Useimmiten palkattu osa-aikaiseksi
Mahdollisuudet tuottavuuden parantamiseksi	Hyvät mahdollisuudet, kun samaan aikaan on toteutettu ryhmätyö ja palkkojen laskentajärjestelmän uudistaminen	Työn luonteen vuoksi pienet mahdollisuudet

Työajan lyhentämisen vaikutuksia on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti. Useimmissa tutkimuksissa on päädytty siihen, että työajan lyhentäminen on uuden teknologian oloissa tärkeä keino jakaa töitä ja tuloja yhteiskunnassa tasaisemmin ja oikeudenmukaisemmin. Työajan lyhentäminen on todettu vaikuttavan myönteisesti myös moniin työelämään, hyvinvointia ja tasa-arvoa koskeviin asioihin.

Taloudelliset vaikutukset

Siirtyminen kuuden tunnin työpäivään ja 30 tunnin työviikkoon lisäisi työpaikkoja varovaisen arvion mukaan noin 250 000–300 000. Työllisyysvaikutukset riippuvat paljon siitä, miten laajasti työntekijät ja ay-liike voivat vaikuttaa töiden organisointiin, miten estetään hiostus ja miten turvataan ansiotaso. Näistäkin syistä on tärkeää kuulla tätä lakia valmisteltaessa ammattiliittoja sekä parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla, yrityksissä ja laitoksissa.

Kun työajan lyhentäminen toteutetaan ansiotasoa alentamatta ja uusia työpaikkoja luoden, kansantalouden palkkasumma kasvaisi suunnilleen samalla määrällä, jolla palkkojen osuutta kansantuotteesta pitäisi nostaa 1990-luvun lamaa edeltäneiden vuosikymmenten keskiarvoon (noin 44 prosenttia) pääsemiseksi.

Palkkasumman kasvu ja tulonjaon muutos pääomatuloista palkkatulojen suuntaan lisäisi julkisen sektorin verotuloja merkittävästi. Kun joukkotyöttömyys tulisi käytännöllisesti katsoen poistetuksi, julkisen sektorin ei enää tarvitsisi maksaa juuri lainkaan työttömyysturvamenoja.

Eräitä yksityiskohtaisia muutoksia

Tässä esityksessä on nojaututtu pääosin voimassa olevaan työaikalakiin esittämällä sitä muutettavaksi

työajan pituutta koskevilta osilta. Päivittäisiä taukoja esitetään sovitettaviksi parempaan työaikaan työntekijöiden terveyttä ja jaksamista tukevalla ja vahvistavalla tavalla.

Lähinnä eräiden työaikajousten ja ylityötä koskevien normien osalta esitetään lisäksi eräitä muutoksia, koska nykyisen lain soveltaminen on johtanut monilla aloilla työntekijöiden ja työllisyyden kannalta kielteisiin seurauksiin mm. työajan pidentymiseen ja ylitöiden lisääntymiseen.

Lähteitä, lisätietoja

Työterveyslaitos. Työaikojen kuormittavuus.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/työaikojen-kuormittavuuden-arviointi>

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työvoimatilastoja 60 vuotta.

https://www.stat.fi/til/tyti/2018/16/tyti_2018_16_2019-12-03_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. StatFin / Työvoimatutkimus / 13lx -- Väestö työmarkkina-aseman ja maakunnan mukaan, 15-74-vuotiaat, neljännesvuositiedot, 2009Q1-2023Q4.

Tilastokeskus. StatFin / Kansantalouden vuositilinpito / 11yx -- Tulot ja menot sektoreittain, vuosittain, 1975-2022.työ

Raija Julkunen ja Jouko Nätti. The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. SoPhi. Jyväskylä 1999. 220 s.

Samuli Sinisalo. Työajan lyhentämisen ekologiset vaikutukset. Kalevi Sorsa -säätiö. 2020.

<https://sorsafoundation.fi/samuli-sinisalo-työajan-lyhentämisen-ekologiset-vaikutukset/>

Pekka Peltola. Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa 1996–1999 – 6+6-malli oli menestys. Kalevi Sorsa -säätiö. 2021.

https://issuu.com/sorsafoundation/docs/kss_peltola_tyoaika_web

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

3 § Työaika

Esitämme tähän pykälään muutosta, joka laajentaa työajan käsitettä eräissä tilanteissa. Kun työntekijä joutuu työnantajan määräämän työtehtävän vuoksi matkustamaan, hän on sidottu siihen tehtävään matkustamisenkin aikana. Siksi matkustamiseen käytetty aikakin on luettava työajaksi. Tämä on erityisen perusteltua nykyisenä kansainvälistymisen aikana, kun monet työntekijät joutuvat matkustamaan usein pitkiä matkoja. Matkustamisaikaa käytetään muutenkin hyvin laajalti työasioiden hoitoon.

5 § Yleistyoaika

Nykyisen lain mukaan työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Toisen momentin mukaan työtä voidaan kuitenkin tehdä useampana kuin viitenä päivänä viikossa, kunhan päivittäisestä kahdeksan tunnin rajasta pidetään kiinni ja kun työaika tasoittuu vuoden sisällä keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

Useat tutkimukset ovat osoittaneet kiireen ja stressin ja sen seurauksena terveyshaittojen lisääntymisen, kun töitä pyritään tekemään entistä pienemmillä työntekijämäärillä. Seurauksena on myös työttömyysasteen pysyminen korkeana. Automaatio ja työn tuottavuuden lisääntyminen ovat muutenkin vähentäneet tarvittavien työntekijöiden määrää.

Työstä aiheutuvaan kohtuuttomaan rasitukseen ja joukkotyöttömyyteen auttaa työajan lyhentäminen. Tutkimusten mukaan päivittäisen työajan lyhentäminen kuuteen tuntiin on lisännyt tuottavuutta niin, että työnantajan kustannukset eivät ole lisääntyneet, vaikka työntekijöille on maksettu aikaisemman suuruiset korvaukset työn tekemisestä. Myös julkisten palveluiden parantumisesta ja saavutettavuudesta on saatu kokeiluissa hyviä tuloksia, kun palvelut on järjestetty kahteen peräkkäiseen kuuden tunnin vuoroon.

Lakia esitetään muutettavaksi siten, että säännöllinen työaika on enintään kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa.

Säännöllisestä 30 tunnin viikkotyöajasta voidaan poiketa, kunhan tasoittuminen tapahtuu keskimäärin 30 viikkotuntiin kohtuullisen lyhyen ajan (9 viikon) kuluessa. Nykyisen lain 52 viikkoa on aivan liian pitkä jakso eikä laissa ole säädöstä maksimitunneille. 2. momentti ehdotetaan muutettavaksi niin, että tasoitusjako on 9 viikkoa ja että vuorokautisille ja viikoittaisille tunneille asetetaan rajat (9 tuntia ja 45 tuntia).

Joillakin työpaikoilla tai aloilla voidaan suosia ennemmin nelipäiväistä työviikkoa 6 tunnin työpäivän sijaan. Pykälän toisen momentin myötä mahdollistetaan myös 30 tunnin viikkotyöajan järjestäminen nelipäiväisenä työviikkona, jolloin työpäivät ovat 7,5-tuntisia.

Samaan aikaan työaikalain muuttamisen kanssa esitetään hyväksyttäväksi laki ansiotason säilyttämisestä työaika lyhennettäessä. Tarkoituksena on varmistaa, että työajan lyhentäminen tapahtuu työntekijöiden ansiotasoa alentamatta. Siksi tämän pykälään ehdotetaan lisättäväksi valvontaa koskeva uusi momentti.

7 § Jaksotyöaika

Kahden ja kolmen viikon jaksoja koskevat sallitut enimmäistunnit muuttuvat, kun siirrytään 6 tunnin työpäivään ja 30 tunnin työviikkoon.

9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettaminen on erittäin vaativaa ja jatkuvaa valppautta vaativaa työtä. Jo tarkkaavaisuuden herpaantuminen sekunniksi tai pariiksi voi aiheuttaa vakavan tapaturman kuljettajalle itselleen tai muille tiellä liikkujille. Tämä näkyy vuosittain yli kahtenasatana liikenteessä kuolleena. Liikennepoliittisena tavoitteena on oltava pidempien kuljetusten enenevä siirtäminen maanteiltä

sähköistetyille raiteille rautatieverkoston laajentamisen kautta, jolloin matka-ajat lyhenevät, maanteiden kuluminen ja liikenne kevenee sekä kuljetukset ovat ekologisempia.

Pitkien matkojen tavaraliikenteen ollessa nyt merkittävästi riippuvainen maanteillä ajettavista kuljetuksista sekä logistiikkakeskusten välisten etäisyyksien ollessa pitkiä, moottoriajoneuvon kuljettajien ottaminen yleistyöajan piiriin ei ole realistista työaikalain voimalla. Esitämme kuitenkin moottoriajoneuvojen kuljettajien päivittäisen enimmäistyöajan lyhentämistä 11 tunnista 9 tuntiin, työajan pidentämiseen 13 tuntiin jatkossa vaadittavan perusteltua ja painavaa syytä sekä 48 tunnin aikana enimmäistyöajan lyhentämistä 20 tuntiin. Lisäksi esitämme säädettäväksi työsuojeluviranomaisille valvontavastuun kuljettajan työajan pidentämisen perusteiden täyttymisestä.

11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Rajoitetaan pidennysmahdollisuus yhteen tuntiin ja tasoittumisvaatimus 30 viikkotuntiin. Tasoittumisjakso saa olla enintään neljä viikkoa ja viikoittainen työaika enintään 35 tuntia. Nykyinen työaikalaki sallii suullisen sopimuksen työajan pidentämisestä alle kahden viikon määräaikaisissa tapauksissa; esityksessämme sopimus on tehtävä aina kirjallisesti.

12 § Liukuva työaika

Kun normaali työaika lyhennetään kuuteen tuntiin, on perusteltua rajoittaa liukuma kolmeen tuntiin. Työajan lyhentämisen seurauksena keskimääräinen viikkotyöaika seurantajakson aikana saa olla enintään 30 tuntia.

Sallittujen ylitysten ja alitusten on oltava tasapainossa; sopiva määrä on 30 tuntia.

Vapaa-aika on annettava kokonaisina työpäivinä työntekijän sitä pyytäessä. Jos työnantajan on vain pyrittävä antamaan kokonaisia päiviä, ei mahdollisiin epäkohtiin päästä käytännössä puuttumaan.

13 § Joustotyöaika

2 momentissa 40 tuntia muuttuu 30 tunniksi työajan yleisen lyhentämisen seurauksena.

16 § Lisä- ja ylityö

Työajan lyhentäminen kuuteen tuntiin päivässä ja 30 tuntiin viikossa vaatii muutoksia tämän pykälän tuntimääriin.

17 § Työntekijän suostumus

Vaikka lähtökohtana onkin, että ylityöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus, nykyinen laki on kirjoitettu niin, että suostumuksen epäminen on käytännössä hankalaa. Siksi tähän pykälään esitetään useita muutoksia.

18 § Työajan enimmäismäärä

Nykyisen lain mukaan työaika saa olla keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden aikana ylityöt mukaan lukien. Kun normaali työaika on 40 tuntia viikossa, tämä tarkoittaa kahdeksaa tuntia ylitöitä

viikossa. Kun työviikkoja lasketaan olevan vuodessa 48, ylitöitä saisi näin ollen teettää työntekijällä peräti 384 tuntia vuodessa. Tämä on merkittävästi enemmän kuin vuoden 1996 työaikaissa (605/1996) sallittu 250 tunnin vuosittainen enimmäismäärä.

Ylitöiden tiedettyjen terveyshaittojen vuoksi ja massatyöttömyyden oloissa tuntimäärien lisääminen ei ole mitenkään perusteltua. Työaikalain uudistamista vuonna 2017 ehdottaneen työryhmän muistiossakin todetaan, että pitkillä työajoilla on havaittu olevan työntekijän terveyden kannalta haitallisia vaikutuksia. Lisätyötunnit vähentävät liikuntaan käytettyä aikaa (Courtemanche 2009) ja lisäävät sydän- ja verisuonitautien sekä diabeteksen riskiä (van der Hulst 2003). Lisäksi ne lisäävät työtapaturmien riskiä (Dembe ja muut 2005).

Aikoinaan 27.11.1917 säädettyssä laissa kahdeksan tunnin työajasta sallitaan ylityötä enintään 200 tuntia vuodessa (lain 3 §). Ei voida hyväksyä lakia, joka on työntekijöiden kannalta huonompi kuin yli sata vuotta sitten säädetty laki.

19 § Hätätyö

Kun työnantajalla ei ole riittävää kunnossapitohenkilökuntaa tai kunnollista varallaolojärjestelmää, työnantaja turvautuu liian herkästi tarvittavan lisätyön julistamiseen hätätyöksi myös silloin, kun oikeaa hätää ei ole olemassa.

Jotta työnantaja voisi pakottaa työntekijöitä ylitöihin heidän tahtonsa vastaisesti, kysymyksessä on oltava oikea henkeä, terveyttä tai ympäristöä koskeva hätätilanne. Vaikka yksittäinen tapahtuma voikin olla yllättävä, työnantajan on varauduttava siihen, että erilaisia rikkoutumisia tai muita ongelmia aika ajoin ilmenee toiminnan aikana. Työnantajan on varauduttava yllättävän tapahtuman aiheuttavan normaalin toiminnan keskeytymisen tai omaisuuden tärvelymisen uhkaan riittävällä henkilökunnalla ja kunnossapitojärjestelmällä sekä tarvittaessa varallaolojärjestelmällä.

Käytännössä työnantaja on saattanut julistaa tarvittavan ylityön hätätyöksi, koska työnantajalla ei ole ollut riittävää henkilökuntaa eikä varautumista ajoittaisiin yllättäviin tilanteisiin. Hätätyö ei ole tällaiseen tarkoitettu ja siksi pykälää on täsmennettävä. Väärinkäytösten estämiseksi on tarpeen vaatia myös, että työntekijöiden edustaja (luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu) on työnantajan kanssa samaa mieltä siitä, että kysymyksessä on aito hätätilanne.

Vaikka hätä olisikin, työntekijöille on varattava tilaisuus työaikalain edellyttämiin taukoihin. Lain mukaan hätätyötä voi olla mahdollista teettää kahden viikon ajan. Jos tauoista ei pidetä huolta, seurauksena tulee olemaan tapaturmien todennäköisyyden merkittävä lisääntyminen. Siksi poikkeuksia lepoajoista (pykälät 24 ... 27) ei voida sallia.

22 § Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Yleisen työajan lyhentämisen vuoksi 40 tuntia on korvattava 30 tunnilla.

24 § Päivittäiset tauot

Nykyisessä työaikaissa tauoista määrätään vain, kun päivittäinen työaika ylittää kuusi tuntia. Kun yleinen työaika lyhennetään kuuteen tuntiin, on tauotuskin määriteltävä uudelleen. Tauot parantavat

esityksessä työntekijöiden terveyttä sekä tukevat jaksamista. Esitämme kahvitaukojen kirjaamista lakiin - tähän saakka kahvitauoista on sovittu vain työehtosopimuksissa.

44 § Työaikarikkomus

Lain noudattamisen kannalta rangaistusten on oltava tuntuvia. Rikoslakiin liittyvänä päivitystarpeena näemme, että työaikarikkomukseen syyllistyneen työnantajan tai tämän edustajan rangaistuksia on kiristettävä.

EHDOTETUT MUUTOKSET TYÖAIKALAKIIN 872/2019

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Työnantajan määräämiin työtehtäviin liittyvää matkustamiseen käytettyä aikaa on pidettävä työaikana.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaoloa saa olla enintään 8 tuntia kerrallaan kerran kuukaudessa.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

5 § Yleistyöaika

Säännöllinen työaika on enintään kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 30 tunniksi enintään 9 viikon ajanjakson aikana. Tällöin vuorokautinen työaika ei saa missään vaiheessa olla yli 9 tuntia eikä viikkotyöaika yli 45 tuntia.

Lain voimaantulon jälkeen työsuojeluviranomaiset ja paikalliset ammattiyhdistykset valvovat, että siirtyminen lyhyempään työaikaan tapahtuu aikaisempaa ansiotasoa alentamatta.

7 § Jaksotyöaika

1 mom: Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 90 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 60 tuntia:

1) ...

2 mom: Työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 180 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 95 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 65 tuntia.

9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 9 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti ja tarve työajan pidentämiselle on perusteltu ja painava, saadaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 20:ta tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

Työsuojeluviranomaiset valvovat kuljettajan työajan pidentämisen perusteiden täyttymistä.

11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

1 mom: Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 30 tunniksi enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 35 tuntia.

2 mom: Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

...

12 § Liukuva työaika

...

2 mom: Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 30 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumaraajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 30 tuntia ja alitusten määrä enintään 30 tuntia.

3 mom: Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä annettava vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

...

13 § Joustotyöaika

...

2 mom: Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 30 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

...

14 § Työaikapankki

1 mom: Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työaikapankki on otettava työpaikalla käyttöön, mikäli henkilöstö tai henkilöstöryhmä niin haluavat. Työnantaja ja luottamushenkilö tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä sopivat yhdessä kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

...

15 § Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle taikka tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

16 § Lisä- ja ylityö

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Yleistyöaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kuusi tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 30 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 30 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 30 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 30 viikkotuntiin saakka.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Käytettäessä liukuvaa työaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kuusi tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 30 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä joustotyöaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kuusi tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

17 § Työntekijän suostumus

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi enintään kahden viikon mittaiseksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös enintään kahden viikon ajaksi kerrallaan.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

18 § Työajan enimmäismäärä

Ylityötä saadaan teettää enintään 100 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 200 tuntia kalenterivuodessa.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 55:tä tuntia.

19 § Häätötyö

Työnantaja saa teettää hätötyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma vakavasti uhkaa johtaa hengen, terveyden tai ympäristön vaarantumiseen eikä uhkaa voida torjua riittävän kunnossapito-organisaation tai varallaolojärjestelmän avulla.

Hätötyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätötyössä saa poiketa siitä, mitä 8 ja 17 §:ssä säädetään. Hätötyön päätyttyä työaika

on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Ilmoituksessa on oltava mukana luottamushenkilön tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetun kannanotto. Jos työntekijöiden edustajan kannanotto on kielteinen, hätätyön saa aloittaa vain, jos työsuojeluviranomainen arvioi sen tarpeelliseksi.

22 § Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

1 mom: Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 30 tuntiin viikossa, on laskettava, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 30:tä tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta on maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

...

23 § Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

...

2 mom: Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja tai voitto- tai muita vastaavia palkkioita, ne otetaan huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa.

...

24 § Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on neljää tuntia pidempi, kuitenkin enintään kuusi tuntia, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään 30 minuuttia kestävä ruokatauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Ruokataukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun.

Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ollessa kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä ruokatauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Ruokataukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa kahdeksan tuntia, on työntekijällä lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä ruokatauko kuuden tunnin työskentelyn jälkeen, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan.

Työehtosopimuksella voidaan sopia ruokatauot pidettäväksi joutuisasti työn ohessa.

Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ollessa vähintään kolme tuntia, kuitenkin enintään kuusi tuntia, on työntekijälle annettava lisäksi vähintään 15 minuutin kahvitauko. Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijällä oikeus toiseen vähintään 15 minuutin kahvitaukoon.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 4 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 40 minuutin pituinen ruokatauko tai kaksi 20 minuutin pituista taukoa.

25 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 12 tunnin keskeytymätön lepoaika.

28 § Viikkolevosta poikkeaminen

Tämä pykälä poistetaan.

33 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön.

Tämän muutoksen myötä pykälät 34–37 jäävät tarpeettomiksi.

LAKI ANSIOTASON SÄILYTTÄMISESTÄ TYÖAIKAA LYHENNETTÄESSÄ

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan lyhennettäessä työaika työaikalain perusteella.

Tätä lakia sovelletaan myös lyhennettäessä työaika sopimuksella.

2 § Palkka työajan lyhennyksen osalta

Työnantajan on maksettava lyhennetyltä työajalta samansuuruinen veron ennakonpidätystä vastaavalla määrällä vähennetty palkka ja muu vastike, kuin mitä olisi tullut maksaa, jos työntekijä olisi tehnyt työtä kyseisen ajan tai olisi muuten siihen oikeutettu.

Kyseistä palkkaa laskettaessa käytetään soveltuvin osin mitä on määrätty työaikalain 25 pykälässä lisä- ja ylityökorvauksen laskemisesta.

3 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan samanaikaisesti työaikalain muutoksiin sisältyvän siirtymäsäännöksen kanssa.

ESITYS NUORISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA

4 § Säännöllinen työaika

18 vuotta nuoremman henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kuutta tuntia vuorokaudessa eikä 30 tuntia viikossa.

Työntekijän, joka on velvollinen suorittamaan perusopetuslaissa tarkoitettua perusopetuksen oppimäärää, päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään kuusi tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

6 § Enimmäistyöaika

Nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 45 tuntia viikossa. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 30 tunniksi enintään neljän viikon ajanjakson aikana.

8 § Lepoajat

...

3 mom: Jos nuoren työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on neljää tuntia pidempi, kuitenkin enintään kuusi tuntia, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään 30 minuuttia kestävä ruokatauko, jonka aikana nuori työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Ruokataukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun.

Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ollessa kuutta tuntia pidempi, on nuorelle työntekijälle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä ruokatauko, jonka aikana nuori työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Ruokataukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa kahdeksan tuntia, on nuorella työntekijällä lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä ruokatauko kuuden tunnin työskentelyn jälkeen, jonka aikana nuori työntekijä saa poistua työpaikaltaan.

Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ollessa vähintään kolme tuntia, kuitenkin enintään kuusi tuntia, on nuorelle työntekijälle annettava lisäksi vähintään 15 minuutin kahvitauko. Vuorokautisen yhtäjaksoisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, on nuorella työntekijällä oikeus toiseen vähintään 15 minuutin kahvitaukoon.

...

15 § Poikkeusluvut

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla sallia:

- 1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa, jos kyseinen toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen;
- 2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu tärkeä syy sitä edellyttää.

Aluehallintovirasto ei kuitenkaan voi antaa lupaa teettää nuorella työntekijällä 5 §:ssä sallitun ylityötuntimäärän enempää ylityötä kalenterivuodessa eikä myöntää poikkeusta 8 §:n lepoaikaa koskevista säännöksistä.

LAKI KORVAUKSISTA KUNNILLE JA HYVINVOINTIALUEILLE TYÖAJAN LYHENTÄMISEN JA LISÄTYÖVOIMAN PALKKAAMISEN HYVITTÄMISEKSI

1 § Soveltamisala

Tämä laki koskee työaikalain perusteella toteutetun työajan lyhentämisen ja lisätyövoiman palkkaamisen johdosta kunnalle, kunnalliselle laitokselle, kuntayhteisölle ja hyvinvointialueelle aiheutuvien lisäkustannusten hyvittämistä valtion varoin.

2 § Valtion korvaukset

Toteutettaessa työaikalain mukainen työajan lyhentäminen valtio korvaa sen johdosta palkatun lisätyövoiman palkkakustannuksista 80 prosenttia.

3 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan samanaikaisesti työaikalain muutoksiin sisältyvän siirtymäsäännöksen kanssa.

LAKI ERÄISTÄ TYÖAJAN LYHENTÄMISEN YHTEYDESSÄ ANNETTAVISTA HUOJENNUKSISTA

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan siirtymäkautena toteutettaessa työajan lyhentäminen työaikalain perusteella ja palkattaessa lisätyövoimaa muissa kuin julkisyhteisöiksi luettavissa yrityksissä, joiden työntekijämäärä ei ylitä 250.

2 § Yrityksille työajan lyhentämisen yhteydessä annettava huojennus

Tässä laissa tarkoitettulle työnantajalle, joka toteuttaa työaikalain mukaisen työajan lyhentämisen ja palkkaa samalla lisätyövoimaa, myönnetään valtion varoista tukea työaikalain ensimmäisen voimassaolovuoden loppuun. Tuen määrä on 15 prosenttia kuukausittaisista kohtuullisiksi katsotuista palkkauskustannuksista jokaista sellaista työntekijää kohden, joka on palkattu työajan lyhentämisen seurauksena ja jolle työnantaja antaa ammatillista koulutusta.

3 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan samanaikaisesti työaikalain muutoksiin sisältyvän siirtymäsäännöksen kanssa.

ESITYS KOULUTUSMÄÄRÄRAHOJEN OTTAMISESTA VALTION BUDJETTIIN TYÖLLISTÄMISEKSI JA AMMATTITÄIDON PARANTAMISEKSI

Työajan lyhentämisen johdosta avautuvien työpaikkojen täyttämisen helpottamiseksi valtion budjettiin otetaan erityismääräraha työttömien ja työtehtäviä vaihtamaan joutuvien ammatillisen, jatko- ja täydennyskoulutuksen edistämiseksi työaikalain siirtymäaikana ja voimaan astuessa.