Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 1/4.1/19
Asiantuntijakuuleminen 15.1.2019 14.1.2019

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 158/2018 vp

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa, joten neuvottelukunnan lausunto keskittyy sukupuolten tasa-arvoon liittyviin näkökulmiin.

Hallituksen esityksen keskeinen sisältö
Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä ottaa huomioon EU:n työaikadirektiivin vaatimukset.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin sekä toisaalta helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Jaksotyön ja säännöllisesti teetettävän yötyön käyttöalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Lakiin ehdotetaan otettavaksi työaikadirektiiviin perustuvat enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikoja koskevat säännökset.

Työaikalainsäädäntö olisi edelleen pakottavaa oikeutta, mutta se kuitenkin sallisi laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Sukupuolivaikutukset
Työaikalaki vaikuttaa lähes kaikkiin suoraan tai välillisesti. Kuten HE:ssä työaikalaiksi todetaan, on se keskeinen sukupuolten tasa-arvon kannalta, etenkin työntekijöiden mahdollisuuksiin sovittaa työtä ja perhettä, työtä ja yksityiselämää yhteen.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää myönteisenä, että HE 158/2018 vp tarkastellaan tasa-arvovaikutuksia sivuilla 59-62. Työaikalainsäädännöllä on jo suomalaisten työmarkkinoiden segregoitumisesta johtuen erilaiset vaikutukset sukupuoliin. Lainsäädännön arviointineuvosto totesi lausunnossaan 12.6.2018, että sukupuolivaikutuksia tulisi arvioida tarkemmin. Arviointineuvoston mukaan luonnoksessa oli lähinnä kuvattu tämänhetkistä tilannetta, ei niinkään lain aiheuttamaa muutosta. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tarkastelee esitystä työaikalaiksi sukupuolten tasa-arvon kannalta paikallisen sopimisen, ylitöiden, jaksotyön ja seurannan osalta.

Paikallinen sopiminen
Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietinnössä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017) on todettu sukupuolivaikutusten arviointia käsittelevässä osuudessa seuraavaa: Paikallisen sopimisen lisääminen työaikakysymyksissä mahdollistaa tuotannon ja henkilöstön tarpeiden huomioimisen. Naisten

Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto
Käyntiosoite Kirkkokatu 14, 00170 Helsinki
Puhelin 0295 16001 / vaihde
Sähköpostiosoite etunimi.sukunimi@stm.fi
www.tane.fi
www.facebook.com/tasaarvo

kohdalla paikalliseen sopimiseen tuo omat haasteensa se, että naiset työskentelevät miehiä useammin pienillä työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä. Tämä heikentää paikallisen sopimisen edellytyksiä. Toisaalta suuri osa naisista työskentelee julkisella sektorilla, jossa on hyvä sopimusten kattavuus ja toimivat osallistumisjärjestelmät. (s. 78)

Hallituksen esityksestä on poistettu viittaus siihen, että naiset työskentelevät useammin työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta toteaa, että paikalliseen sopimiseen vaikuttaa luottamusmiehen puuttuminen, ei pelkästään työpaikan pienuus. Maininta luottamusmiehen puuttumisesta on syytä palauttaa hallituksen esitykseen.

Ylityö
Hallituksen esityksen sivulla 62 tarkastellaan ylityön enimmäismäärän kasvattamisen tasa-arvovaikutuksia. Esityksessä todetaan ylityön tekemisen olevan hyvin sukupuolittunut ilmiö työmarkkinoilla: ylityötä tekevät tyypillisesti miehet enemmän kuin naiset. HE:ssä todetaan edelleen, että vaikka esitys mahdollistaa entistä suurempien ylityömäärien tekemisen, ei tällä kuitenkaan ajatella olevan olennaista vaikutusta ylityön ja kotityön jakautumiseen sukupuolten kesken. Perusteeksi esitetään, että hyvin harva työntekijä tekee ylitöitä niiden enimmäismäärän. Esityksessä todetaan edelleen, että muiden joustomahdollisuuksien lisääminen vähentää ylitöiden tekemistä, ja täten tasapainottaa tilannetta. Näistä syistä johtuen esityksellä ei tältä osin arvioida olevan olennaisia sukupuolivaikutuksia.

HE:ssä todetaan edelleen, että voi kuitenkin olla niin, että nämä muutokset kohdistuvat eri työntekijäryhmiin: jo nyt hyvin paljon ylitöitä tekevien joukossa ylitöiden tekeminen voi lisääntyä entisestään ja muissa työntekijäryhmissä se voi vähentyä.

HE:ssä esitetään siis, että vaikka uusi työaikalaki mahdollistaisi entistä suurempien ylityömäärien tekemisen, tällä seikalla ei arvioida olevan olennaisia sukupuolivaikutuksia. Ylitöitä tekevät nykyään erityisesti pienten lasten isät. HE:ssä todetaan, että jo nyt hyvin paljon ylityötä tekevien joukossa ylitöiden tekeminen voi lisääntyä entisestään ja muissa työntekijäryhmissä se voi vähentyä. Näin ollen on myös mahdollista, että ylitöiden tekeminen lisääntyy niiden isien osalta, joilla on pieniä lapsia. Tällä puolestaan voi olla vaikutuksia siihen, että kotityöt jakautuvat tuntimääräisesti entistä enemmän naisten vastuulle. Ylitöiden lisääntymiseen liittyy tasa-arvoriski.

Taulukko 1. Vanhempien viikoittainen ylitöiden tekeminen viimeisen vuoden aikana 2012, % (työssäkäyvät: palkansaajat ja yrittäjät) [1]

	Äidit		Isät	
	Alle 7-v lapsia	7–17-v lapsia	Alle 7-v lapsia	7–17-v lapsia
Rahallinen korvaus	6**	7***	11	15(')
Korvaus vapaana	15	15	16	14
Ilman korvausta	10	12	17**	22***'
Kotona työajan jälkeen	22	23	25	32***'
Jotain yllä mainituista	36	36	46**	47***
N	382–400	954–1016	408–424	530–563

* Äitien ja isien välinen ero tilastollisesti merkitsevä
' Ero lasten iän mukaan tilastollisesti merkitsevä (p<.06)

Lähes puolet isistä tekee viikoittain ylitöitä, äideistä reilu kolmasosa - riippumatta lasten iästä. Ylitöiden tekemisen on todettu moninkertaistavan todennäköisyyden kokea laiminlyövänsä kotiasioita [2] . Tältä pohjalta

[1] Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna: Lapsiperheiden vanhemmat työelämässä. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.): Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: THL, 26–35

ei ole perusteltua olettaa, että isien runsas ylitöiden tekeminen ei vaikuttaisi kotitöiden jakautumiseen sukupuolten kesken.

Koska ylitöitä tehdään yleisimmin kotona työajan jälkeen, on vaikea ymmärtää väitettä, että ”muiden joustomahdollisuuksien lisääminen vähentää ylitöiden tekemistä”.

Alla olevassa taulukossa on tietoa lapsiperheiden vanhempien käytettävissä olevista joustomahdollisuuksista.

Taulukko 2. Työn ja perheen yhdistämistä tukevat käytännöt vanhempien työpaikoilla 2012 ja 2006, % (työssäkäyvät: palkansaajat ja yrittäjät) [3]

	Alle 7-vuotiaita lapsia				Lapset 7–17-vuotiaita			
	Äidit		Isät		Äidit		Isät	
Käytännössä mahdollista	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006
Liukuva työaika	39	43	54*	50	39	39	51*	47*
Vapaa-aikaa ylitöistä	50	54	51	48	50	49	49	45
Etätyö	19’	14	25*	18	14	8	24*	17*
Omien asioiden hoitaminen työaikana	43	45	69*	60*	47	46	66*	65*
N	415	206	428	250	1021	935	560	745

*Äitien ja isien välinen ero tilastollisesti merkitsevä, p<.05
’ Ero lapsen iän mukaan tilastollisesti merkitsevä, p<.05

Parhaimmillaankin vain noin puolella vanhemmista oli käytettävissään liukuva työaika tai mahdollisuus saada vapaa-aikaa ylitöistä. Näissä mahdollisuuksissa ei ollut tapahtunut kovin suuria lisäyksiä vuodesta 2006 vuoteen 2012. Mahdollisuudet käyttää liukuvaa työaikaa tai saada vapaa-aikaa ylitöistä vaihtelevat toimialoittain, monilla naisvaltaisilla aloilla ei ole lainkaan mahdollisuuksia joustoihin.

Jaksotyö

Miehet tekevät enemmän yötyötä kuin naiset, jotka tekevät miehiä enemmän jaksotyötä. Hallituksen esityksessä työaikalaiksi esitetään jaksotyön soveltamisalan laajentamista. Uudet jaksotyöalat ovat hallituksen esityksen mukaan pääasiassa työntekijämäärältään pieniä miesvaltaisia aloja. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 24 % naispalkansaajista, mutta vain 11 % miespalkansaajista teki jaksotyötä. Sitä tehdään eniten sosiaali- ja terveysalalla, mutta myös ravitsemus- ja majoitusalalla sekä kuljetuksen ja varastoinnin aloilla. Hoitoalalla jaksotyö on voimassa olevan lain mukaan sallittu sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja koko vuorokauden toimivissa päiväkodeissa. Jaksotyön soveltamisalaa laajennetaan esityksen mukaan koskemaan mm. varhaiskasvatuspalveluita, jotka edellyttävät yötyötä sekä pääosan vuorokaudesta toimivia sosiaali- ja terveyspalveluita, työn tekemisen paikasta riippumatta. Lisäksi jaksotyö olisi sallittua kyseisten tehtävien ja toimintojen tukipalveluissa.

Jaksotyö on työaikasuojelultaan yleistyöaikaa huonompi ja ylityökorvauksiltaan heikompi, joka asettaa jaksotyötä tekevät heikompaan asemaan vuorotyötä tekeviin nähden. Jaksotyö säästää tuotantokustannuksia, koska ylitöitä ei juuri tule, vaikka työpäivät venyvät. Koska naiset tekevät miehiä enemmän jaksotyötä kasvavat erot vuosiansioissa sekä eläkkeissä nais- ja miesvaltaisten alojen välillä.

---

[2] Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2011) Job quality, Work– FamilyTensions and Well-being: TheFinnish case.In: Sonja Drobnič& Ana M. Guillén (ed) Work–Life Balance in Europe. TheRole of Job Quality. Basingstoke: PalgraveMacmillan, 120–146

[3] Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna: Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.): Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: THL, 38–51

Jaksotyössä säännöllinen työaika määritellään kahden tai kolmen viikon työaikajaksoissa. Työvuorojen pituutta rajoittavat ainoastaan määräykset vuorokausilevosta. Hallituksen esityksessä esitetään jaksotyön vuorokausilevon pidentämistä nykyisestä yhdeksästä tunnista 11 tuntiin. Yhdentoista tunnin vuorokausilepo voitaisiin kuitenkin jaksotyössä lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä yhdeksään tuntiin ja jatkuvan toiminnan kannalta välttämättömissä tilanteissa viiteen tuntiin. Työvuoron pituus voi näin olla 13, 15 tai jopa 19 tuntia, kun se yleistyöajassa olisi kahdeksan tuntia.

Jaksotyöaloilla yötyö olisi aina sallittua ilman työntekijän antamaa erillistä suostumusta. Hallituksen esityksessä ei arvioida, kuinka paljon uusi työaikalaki lisäisi vuoropäivähoidon tarvetta. Jaksotyön laajentaminen uusille aloille ja yötyön sääntelyn osittainen purkaminen eivät helpota työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Suomessa jaksotyönä tehtävä työ on työaikadirektiivin mukaista vuorotyötä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kysyy, onko jaksotyöskentelylle enää perusteita, kun työaikalakia päivitetään 2020-luvulle. Eikö työaikalain 7 § säännelty työ voitaisi teettää vuorotyönä, etenkin kun muissa Euroopan maissa ei ole käytössä jaksotyötä vastaavaa työaikamuotoa.

Seuranta
Valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt voivat sopia työaikalaista poikkeamisen työ- ja virkaehtosopimuksilla. Työajoista voidaan myös sopia paikallisesti. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää tärkeänä seurata, miten työaikajärjestelyjen sukupuolivaikutukset kehittyvät käytännössä – miten työntekijöiden mahdollisuudet sovittaa työtä ja perhettä, työtä ja yksityiselämää kehittyvät uuden työaikalain tultua voimaan.

Hannele Varsa
Pääsihteeri