

KIRJALLINEN KYSYMYS 961/2014 vp

Työajan joustavuuden lisääminen työelämässä

Eduskunnan puhemiehelle

Suomalaisilla ihmisillä on hyvin erilaisia elämäntilanteita, jotka vaihtelevat niin iän, kotipaikkakunnan, perhetilanteen kuin monen muunkin tekijän seurauksena. Silti työelämässämme tuntuu pääsääntöisesti olevan valittavana vain kaksi vaihtoehtoa: voi olla joko täysipäiväisesti töissä tai työttömänä. Osa-aikatyötä ja lyhennettyä työaikaa pidetään usein kielteisenä asiana. Tähän tulee saada muutos. Työelämämme kaipaa lisää joustoa.

Osa-aikatyötä tekevällä henkilöllä tarkoitetaan sellaista työntekijää, jonka työaika on samassa työssä muuten noudatettavaa säännöllistä työaikaa lyhyempi. Tilanteesta riippuen töitä voidaan tehdä päivittäin lyhyemmällä tuntimäärällä tai vaikkapa neljänä päivänä viikossa viiden sijaan. Työntekijän kannalta lyhennetyt työviikon tekeminen voi tuoda kaivattua helpotusta arkeen, kun esimerkiksi perheelle ja lastenhoidolle tai opiskelulle jää enemmän aikaa.

Työnantajille lyhennetyt työviikon käyttöönotto puolestaan mahdollistaa säästöjä palkkakustannuksissa tilanteessa, jossa pärjätään hieman pienemmälläkin työpanoksella. Työnantaja voi mahdollisesti välttää irtisanomisia, mikäli käyttöön voidaan ottaa lyhennetty työviikko. Varsinkin julkisella sektorilla tämä mahdollisuus on pitkälti jätetty käyttämättä.

Työelämän joustoista puhuttaessa on samalla kuitenkin huolehdittava, että työntekijälle kuuluvista lakisääteisistä oikeuksista pidetään kiinni. Työntekijää ei saa pakottaa vastoin tahtoaan lyhennettyyn työviikkoon, vaan järjestelyn on perustuttava sekä työntekijän että työnantajan yhteisymmärrykseen. Joustomahdollisuuksia ei myöskään saa käyttää väärin lisäämällä kokopäiväistä työtä tekevien kollegoiden työtaakkaa.

Jotta työelämän joustavuutta saataisiin lisättyä työntekijöiden oikeuksia polkematta, tulisi hallituksen panostaa asiasta tiedottamiseen ja esille tuomiseen yhteiskunnassa. Samoin voidaan kehittää malleja ja toimintatapoja, jotta työnantajien ja -tekijöiden on mahdollisimman helppoa hyödyntää joustomahdollisuuksia ilman turhaa byrokratiaa tai paperisotaa.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Mitä hallitus aikoo tehdä, jotta suomalaiseseen työelämään saadaan lisättyä sekä työntekijöitä että työnantajaa hyödyttäviä joustomahdollisuuksia työajan suhteen?

Helsingissä 11 päivänä joulukuuta 2014

Antti Kaikkonen /kesk

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimitaneet asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Antti Kaikkosen /kesk näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 961/2014 vp:

Mitä hallitus aikoo tehdä, jotta suomalaiseseen työelämään saadaan lisättyä sekä työntekijöitä että työntekijä hyödyttäviä joustomahdollisuuksia työajan suhteen?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Vuoden 2012 Eurobarometrin mukaan joustavat työajat ovat Suomessa yleisempiä kuin missään muussa EU-maassa.

Työelämässä on jo nykyisten säännösten mukaan useita mahdollisuuksia joustaviin työaikoihin. Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun perhevapausäännökset antavat pienten lasten vanhemmille monia eri mahdollisuuksia työajasta sopimiseen ja käyttämiseen perheiden tarpeita vastaavasti. Osittainen vanhempainvapaa samoin kuin osittainen hoitovapaa helpottavat työ- ja perhe-elämän yhdistämistä työaikaa lyhentämällä. Osittainen vanhempain- ja hoitovapaa voidaan toteuttaa vuorokautisena tai viikoittaisena työajan lyhentämisenä työntekijän perheen ja työnantajan tarpeet huomioon ottaen. Osittaiseen vanhempain- ja hoitovapaaseen liittyvästä osa-aikatyöstä on sovittava työnantajan kanssa.

Vuoden 2014 alusta tuli voimaan laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta (975/2013), jolla alle kolmi-vuotiaiden lasten vanhemmille maksettava osittainen hoitoraha on korvattu uudella joustavalla hoitorahalla. Lakimuutoksen tarkoituksena on lisätä työnteon kannustavuutta. Lakimuutoksen

tarkoituksena on lisätä pienten lasten vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia ja edistää kotihoidon tukea saavien siirtymistä työelämään. Joustava hoitoraha parantaa työelämän ja perheen yhteensovittamista, lyhentää kokoaikaisia työstä poissaolojaksoja sekä kannustaa molempia vanhempia lastenhoidon jakamiseen.

Työaikalaki (605/1996) mahdollistaa sopimukseen perustuvan lyhennetyn työajan. Kun työntekijä haluaa sosiaalisista ja terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voisi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa joko säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisenä. Menettelyn toteuttaminen edellyttää aina sopimusta ja se voidaan tehdä määräaikaisena, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa olevana järjestelynä.

Jos työntekijä haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle, työnantajan on työaikalain mukaan pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta.

Lisäksi työsopimuslaki mahdollistaa osa-aikatyösopimuksen tekemisen aina, kun osapuolet ovat siitä yksimielisiä. Työsopimuslaissa säädetty syrjimättömyyden periaate turvaa osa-aikaiselle työsuhde-etujen määräytymisen sovelletta- van työajan suhteessa.

Työaikalaki antaa laajat mahdollisuudet työaikalaki järjestelyistä toisin sopimiseen työehtosopimuksilla. Työaikalaki ja työehtosopimukset mahdollistavat myös työpaikkakohtaiset työaika- ratkaisut.

Työ- ja elinkeinoministeriön syksyllä 2014 julkaistun vuoden 2013 työolobarometrin mukaan työajat ovat Suomessa entistä joustavampia. Viime vuonna 70 prosentilla palkansaajista oli joustavan työajan järjestelmä käytössään. Osuus on kasvanut kahdeksan vuoden aikana kymmenellä prosenttiyksiköllä. Yleinen ja lisääntyvä käytäntö on, että työaika joustaa sekä yrityksen että työntekijän tilanteen ja tarpeiden mukaan. Variaatio työajoissa on hitaasti lisääntynyt. Noin kolmella palkansaajalla neljästä työ-

aika oli 35—40 tuntia viikossa vuonna 2013. Vajaa viidennes työskenteli alle 35 tuntia viikossa ja noin joka kymmenennellä palkansaajalla työviikot olivat yli 40-tuntisia.

Hallitus on tiedottanut ja levittänyt tietoa lainsäädännön mahdollistamista mahdollisuuksista erilaisilla tavoilla muun muassa ministeriöiden nettisivuilla, erilaisilla kampanjoilla esimerkiksi neuvoloissa. Monista mahdollisuuksista huolimatta Suomessa edelleen useimmiten valitaan kokoaikatyö osa-aikatyön sijaan.

Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 2014

Työministeri Lauri Ihalainen

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Herr talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 961/2014 rd undertecknat av riksdagsledamot Antti Kaikkonen /cent:

Vad tänker regeringen göra för att öka möjligheterna till arbetstidsflexibilitet i det finländska arbetslivet, så att det gagnar såväl arbetstagarna som arbetsgivarna?

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Enligt Eurobarometern 2012 är flexibla arbetstider vanligare i Finland än i något annat EU-land.

I arbetslivet finns redan enligt de nuvarande bestämmelserna många möjligheter till flexibla arbetstider. Bestämmelserna om familjeledighet i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) ger småbarnsföräldrar många olika möjligheter att komma överens om arbetstiden och använda den på ett sätt som motsvarar familjernas behov. Partiell föräldraledighet liksom partiell vårdledighet gör det lättare att kombinera arbete och familj genom att förkorta arbetstiden. Den partiella föräldra- och vårdledigheten kan genomföras som förkortning av arbetstiden per dygn eller per vecka med beaktande av de behov som arbetstagarens familj och arbetsgivaren har. Det deltidsarbete som hänförs till partiell föräldra- och vårdledighet ska överenskommas med arbetsgivaren.

Vid ingången av 2014 trädde i kraft en lag om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (975/2013). Genom lagändringen ersätts den partiella vårdpenning som utbetalas till föräldrar med barn under 3 år av en ny flexibel vårdpenning. Syftet med lagändringen är att

sporra till arbete. Den ska också öka småbarnsföräldrarnas möjligheter till deltidsarbete och främja övergången till arbetslivet för mottagarna av hemvårdsstöd. Den flexibla vårdpenningen gör det lättare att kombinera arbete och familj, förkortar frånvaroperioderna i deltidsarbete samt uppmuntrar bägge föräldrarna till att dela på vården av barnen.

Arbetstidslagen (605/1996) möjliggör en avtalsbaserad, förkortad arbetstid. Om en arbetstagarare av sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagararen kan utföra deltidsarbete. Förkortningen av arbetstiden kan genomföras så att den ordinarie arbetstiden antingen per dygn eller per vecka förkortas. Förfarandet förutsätter alltid ett avtal, som kan ingås för viss tid så att det gäller högst 26 veckor åt gången.

Om en arbetstagarare för att övergå till deltidsarbete vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen försöka ordna arbetet så att arbetstagararen kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagararen avtalar om med beaktande av arbetstagararens behov samt produktions- och serviceverksamheten.

Dessutom möjliggör arbetsavtalslagen att avtal om deltidsarbete ingås, alltid när parterna är ense om det. Principen om icke-diskriminering i arbetsavtalslagen garanterar att deltidsanställdas anställningsförmåner bestäms i proportion till den arbetstid som tillämpas.

Arbetstidslagen ger stora möjligheter att komma överens om avvikande arbetstidsarrangemang genom kollektivavtal. Arbetstidslagen och kollektivavtalen möjliggör också arbetsplatsvisa arbetstidslösningar.

Enligt arbetslivsbarometern 2013, som arbets- och näringsministeriet publicerade hösten 2014 har arbetstiderna i Finland blivit alltmer flexibla. I fjol hade 70 procent av löntagare ett system med flexibel arbetstid till sitt förfogande. Andelen har på åtta år ökat med tio procentenheter. Allmän och allt vanligare praxis är att arbetstiden flexar enligt såväl företagets som arbetstidarens situation och behov. Variationen i arbetstiderna har långsamt ökat. Cirka tre löntagare av fyra hade en arbetstid på 35—40 timmar per

vecka år 2013. En knapp femtedel arbetade mindre än 35 timmar per vecka och ungefär var tionde löntagare hade arbetsveckor som översteg 40 timmar.

Regeringen har informerat och spridit information om de möjligheter som lagstiftningen ger på olika sätt, bl.a. på ministeriernas webbplatser och genom olika kampanjer, t.ex. på rådgivningsbyråerna. Trots de många möjligheterna väljer man i Finland fortsättningsvis oftast heltidsarbete i stället för deltidsarbete

Helsingfors den 18 december 2014

Arbetsminister Lauri Ihalainen