

## **Esimerkki vuosilomalain työelämävaikutuksista**

- Yleisesti sovellettava vuosilomalaki (162/2005) tuli voimaan 1.4.2005. Lakia sovelletaan työsuhteessa tehtävän työn lisäksi muissa palvelussuhteissa (virkasuhteet ja viranhaltijat).
- Tavoitteena edistää eri työntekijäryhmien yhdenvertaisuutta; muutoksilla edistetään erityisesti epätyypillistä työtä tekevien asemaan.

## **Yhteiskunnalliset vaikutukset**

*Vaikutus eri kansalaisryhmien asemaan*

### **1. Lain yleinen soveltamisala**

- Työ- ja virkasuhteet saatettiin saman sääntelyn piiriin ja samaan asemaan (myös kuntien, kuntayhtymien ja kirkon viranhaltijat sekä valtion virkamiehet lain soveltamisalaan).
- Vähentää vuosilomaoikeuksiin ja niiden käyttöön liittyviä eroavaisuuksia eri kansalaisryhmien välillä.
- Kun vuosiloman pituus määräytyy palvelussuhteissa samojen periaatteiden mukaisesti, yhdenvertainen kohtelu lisääntyy.
- Epätyypillistä työtä tekevien vuosilomaoikeuksien parantaminen edistää erityisesti naisten asemaa, koska suurin osa osa-aikatyötä tekevistä on naisia.

### **2. Loman ansaintasääntöjen yhtenäistäminen (14 pv tai 35 h) siten, että työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös 35 h:n säännön piirissä oleviin**

- Parantaa epätyypillistä (osa- ja määräaikaista) työtä tekevien vuosilomaoikeuksia, koskee niin loman ansaintaa kuin vuosilomapalkan määrää
- Parantaa samaan työnantajaan toistuvissa määräaikaissa palvelusuhteissa työskentelevien asemaa

### **3. Ansaintasääntöjä täydentää oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen**

- Turvaa ansaintasääntöjen (14 pv tai 35 h) ulkopuolelle jäävien oikeuden lomaa vastaavaan vapaaseen ja lomakorvaukseen (ks. 3. kohta taloudellisissa kustannuksissa)

→ Kahden ansaintasäännön täydentäminen lomaa vastaavalla vapaajärjestelyllä johtaa osin siihen, että tavoite lain yksinkertaisuudesta ei kaikin osin toteudu. Kääntöpuolena on kuitenkin epätyypillistä työtä tekevien vuosilomaoikeuksien parantaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen.

## **Taloudelliset vaikutukset (välittömät ja välilliset) ja niihin vaikuttavat tekijät:**

### **1. Laki on rakenteellisesti samankaltainen vanhan vuosilomalain kanssa.**

- Tämä ratkaisu vähentää uudistuksesta työnantajille palkkahallinnon uudistamisesta aiheutuvia muutosvaatimuksia ja siten uudistusten kustannuksia.

## **2. Vuosilomapalkan ja -korvauksen laskentasääntöjen muutokset sekä ansaintasääntöjen yhtenäistäminen**

- Lisäävät työntajien kustannuksia:
  - Prosenttiperusteisessa laskennassa 0,5 % korotus, korottaa tässä ryhmässä olevien työntekijöiden vuosilomakustannuksia 4,5 / 5,9 %
  - Myös palkkapohjan laajennus (35 h sääntöön työssäolopäivien veroiset päivät/tunnit) lisää työntajien kustannuksia, joiden tarkempi arvio ei ole mahdollista.
  - Normaalisitovissa ja yleissitovissa työehtosopimuksissa on jo sovittu ehdotuksen tasoista vuosilomaetuuksista. Tämän vuoksi laista ei aiheutunut käytännössä näiltä osin lisäkustannuksia.
- Kustannusten lisääntymisen vastapainona on yhdenvertaisuuden lisääntyminen eri työntekijäryhmissä.

## **3. Uusi sääntö; vuosilomaa vastaava vapaa (ansaintasääntöjen ulkopuolella olevien aseman parantaminen)**

Lisää jonkin verran työntajien kustannuksia (lomakorvauksen piiriin myös alle 6 h työsuhteet), joita vaikea arvioida. Tilastokeskuksen vuoden 2002 työvoimatilaston mukaan tähän ryhmään kuuluvia palkansaajia oli alle 48 000 henkilöä, joista 28 000 oli naisia ja 20 000 miehiä.

Lisätietoja vaikutusarvioinneista:

Vuosilomakomitea 2001:n mietintö s.57-68

[Vuosilomakomitea 2001:n mietintö](#)

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 238/2004 vp.) s. 36-41

[Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi](#)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ- ja yrittäjäyys (43/2008): Vuoden 2005 vuosilomalain toimivuus - Vuosilomalain toimivuutta selvittävän kyselyn ja haastattelujen tuloksia

<http://www.tem.fi/index.phtml?C=97984&s=3415&xmid=4071>