



Jätetty lausuntopalvelussa 12.3.2026

VN/13357/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Säästövapaalla tarkoitetaan työntekijän vuosiloman osan siirtämistä pidettäväksi myöhempänä ajankohtana työntekijän ja työnantajan välisen sopimuksen perusteella. Jos työntekijä sopii työnantajan kanssa vuosiloman osan siirtämisestä, lyhenee työntekijän vuosiloman pituus kyseisellä lomakaudella. Näin ollen työntekijä on työssä aikana, jolloin hänellä olisi normaalisti oikeus vuosilomaan.

Hallitus esittää säästövapaata koskevan sääntelyn muuttamisen siten, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita. Muutosta perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiselle ja työllistämisen esteiden purkamisella.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (myöhemmin YKA) vastustaa esitystä: esityksestä ei käy ilmi uskottavasti, että nykyinen säästövapaita koskeva sääntely aiheuttaisi tosiasiallisesti ongelmia, muttei myöskään, että esitetyt muutokset toteuttaisivat tavoitetta vahvistaa pk-yritysten toimintaedellytyksiä. Sen sijaan esitys heikentää työntekijöiden oikeuksia ja säästövapaan tarkoituksen toteutumista.

Liitto kiinnittää huomiota siihen, että esitysluonnoksessa todetaan, ettei säästövapaan käyttöön liittyvistä ongelmista ole saatavissa tilastoitua tietoa. Näin ollen ei ole näyttöä siitä, että ehdotetut muutokset kohdistuisivat todelliseen ongelmaan tai että ne edistäisivät niille asetettuja tavoitteita. Vaikuttaakin siltä, että työntekijän oikeuksiin puuttuvaa sääntelyä valmistellaan työnantajapuolen esiin nostamien huolten perusteella ilman näyttöä ongelman olemassaolosta tai muutosten vaikutuksesta lain tavoitteiden saavuttamiseen.

Kuten vaikutusarvioinnissa todetaan, muutokset voivat vähentää työntekijöiden halukkuutta säästää vuosilomaa. Säästövapaalla voi kuitenkin olla merkittävä työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukeva vaikutus, joita ei ole huomioitu vaikutusarvioinneissa.

Esitys ei huomioi myöskään riittävässä määrin vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työelämäasemaan: säästövapaita hyödynnetään erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, mikä kasaantuu tutkitusti naisille. Säästövapaita hyödynnetään muun muassa perhevapaiden jatkeena, mahdollistamaan päivähoitoon tai omaishoitoon liittyvät sujuvat siirtymät ja lastenhuoltovelvollisuus koulujen loma-ajoilla. Monille kyse on mahdollisuuksien sijaan myös välttämättömyyksistä. Esityksen vaikutusarvioinneista puuttuvat seuraukset sukupuolten tasa-arvoon, mitkä tulisikin siihen ehdottomasti lisätä.

2. Säästövapaan pitämiseen liittyvät ongelmat: Minkälaisia ongelmia käytännössä on havaittu? Ovatko mahdolliset ongelmat lähinnä yksittäisiä vai onko kyse laajemmasta ilmiöstä?

YKA ei tunnista työnantajapuolen esiin nostamia ja perusteluissa kuvattuja ongelmia säästövapaan sijoittamisessa. Voimassa olevassa sääntelyssä työnantajan ja työntekijän on ensisijaisesti sovittava säästövapaan ajankohdasta. Voidaan olettaa, että näin yleensä tapahtuu, sillä sopiminen on erityisesti työnantajan intressissä. Näin ollen kuvatut ongelmat ovat todennäköisesti tapauskohtaisia eikä niitä voida pitää työpaikoilla yleisesti esiintyvinä. Työnantajien kuvaavat ongelmat kohdistuvat selvästi vain tietyille aloille, mutta nyt ehdotetut muutokset tulisivat sovellettavaksi kaikilla aloilla. YKA ei tunnista nykytilan kuvauksessa esiin nostettuja ongelmia, niiden mittaluokkaa eikä siten tarvetta muuttaa voimassa olevaa sääntelyä.

Lainsäädäntömuutoksia ja työntekijän oikeuksien heikentämistä ei voida perustella sillä, että väitetyt ongelmat ilmenee joillakin aloilla. Lisäksi on otettava huomioon, että säästövapaasta on mahdollista sopia työehtosopimuksissa ja julkisella sektorilla näin on tehtykin.

Nykytilan kuvaus antaa ymmärtää, että säästövapaista seuranneet ongelmat ovat työnantajalle nykyisin täysin ennakoimattomia, mikä ei voi pitää paikkaansa, sillä työntekijän tulee ilmoittaa säästöloman pitämisestä vähintään neljää kuukautta aiemmin. Tämä antaa työnantajalle huomattavan pitkän ajan varautua tilanteeseen ja tehdä tarvittavat työaikajärjestelyt.

3. Työntekijöiden kuuleminen: Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet (22 §)

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, jotta työntekijä tietäisi jo ennalta, jos säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita.

Esitetty muutos mitätöi säästövapaan tarkoituksen toteutumisen, sillä työnantajalla olisi näin mahdollisuus rajoittaa ajankohtia, joihin säästövapaa olisi mahdollista sijoittaa. Työntekijä saa tehdä määrittelyn täysin vapaasti. Esityksen perusteluissa todetaan, että säästövapaan ajankohta ratkaistaisiin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla, mutta tämä on käytännössä

mahdollista vain periaatteiden rajoissa. Näin olleen 22 §:ään ehdotettu muutos kaventaa jo it-sessään säästövapaan käyttömahdollisuuksia.

Perusteluiden mukaan säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan. Esitettyä ei voi pitää mitenkään riittävänä huomioiden yksistään jo työntekijöiden vaihtuvuuden, perhevapaat ja pitkät sairauslomat.

4. Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely: Sopimista koskeva lähtökohta, työntekijän säästövapaan pitämistä koskeva pyyntö ja työnantajan perusteltu vastaus (27 a § 1 ja 2 mom.)

Nykyisin säästövapaan ajankohdasta sovitaan. Jos tarkemmasta ajankohdasta ei voida sopia, työntekijän tulee ilmoittaa säästövapaan pitämisestä viimeistään neljää kuukautta aiemmin. Lainsäädäntöä esitetään muutettavaksi niin, että työntekijä voi kieltäytyä säästövapaan pitämisestä. Työnantajan tulisi perustella kieltäytymisensä, mitä YKA kannattaa ja pitää tärkeänä lisänä. Perustelu kannustaa työnantajaa pohtimaan asiaa perinpohjaisesti. Esityksen perusteluissa olisi syytä kuvata myös, mitä työnantajan perustelun laiminlyönnistä voi seurata ja valvojan viranomaisen toimivalta asiassa. Lopuksi YKA ei pidä tarkoituksenmukaisena kirjata pykälään mainintaan tasapuolisuudesta sillä tämä on huomioitu jo 22 §:ssä, ja kohta voisi näin aiheuttaa turhaa sekaannusta.

5. Huomiot työnantajan kieltäytymisoikeudesta (27 a § 3 mom.)

Esitysluonnoksen mukaan ajankohdasta tulisi jatkossakin sopia, mutta työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, taikka jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.

YKA pitää kieltäytymisen perusteena olevaa haitan aiheutumista määrittelyltään liian väljänä. Säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla olennaista. Liitto katsoo lisäksi, että säännökseen tulisi lisätä perusteluissa todettu edellytys, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää. Tämä korostaisi selkeämmin työnantajan velvoitetta arvioida haitan merkitys ja mahdollisuudet tehdä työjärjestelyitä säästövapaan pitämisen onnistumiseksi työntekijän toivomana ajankohtana.

YKA kiinnittää huomiota myös siihen, että esityksen 27 a §:n nojalla tehtävää tapauskohtaista arviointia rajoittaa työnantajan oikeus määritellä työpaikalla sovellettavat periaatteet, jotka rajoittavat säästövapaiden ajankohtaa. Nämä voivat estää säästövapaan sijoittumisen tilanteessa, jossa työntekijän tapauskohtainen tilanne sitä puoltaisikin. Kokonaisuus voi kaventaa säästövapaiden pitämistä tavalla, joka estää säästövapaiden tarkoituksen toteutumisen.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Siirtymäsäännöksen mukaan lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa. YKA katsoo, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle tulee jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat. Olennaista ei ole se, onko ajankohdasta jo sovittu, vaan se, että vuosilomien säästämisestä on ylipäätään sovittu. Vuosilomaa on säästetty oletuksella, että työntekijä saa itse päättää vuosilomansa (tässä tapauksessa säästövapaa) myöhemmän ajankohdan ja on jo saattanut tehdä loman pitämiseen liittyviä suunnitelmia ja niistä on voinut aiheutua myös kustannuksia. On kohtuutonta, että työntekijälle aiheutuu lain muuttamisen vuoksi ongelmia ja mahdollisesti jopa kustannuksia, ja että jo säästettyjen vapaiden pitämisen mahdollisuudet heikkenevät näin olennaisesti.