

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuorotteluvapaalakeita siten, että vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys korotetaan 16 vuoteen ja vuorotteluvapaan kesto 100—360 kalenteripäivään. Vuorottelijalle säädettäisiin yläikäraja, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella. Lisäksi lakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä.

Samalla ehdotetaan, että vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttaminen olisi mahdollista, jos uudesta ajankohdasta sovitaan ennen jakson alkamista. Vuorottelukorvausta ei maksettaisi siltä vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista. Lakia ehdotetaan muutettavaksi myös siten, että vuorottelukorvaukseen olisi oikeus tilanteessa, jossa vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää.

Vuorottelusijaiselle säädettyjä edellytyksiä ehdotetaan muutettaviksi. Sijaiseksi olisi palkattava työtön työnhakija, joka on ollut työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voitaisiin kuitenkin palkata alle 30-vuotias työtön työnhakija, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi taikka työtön työnhakija, joka vuorotteluvapaan alkaessa on alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Esityksessä ehdotetaan myös, että vanhentuneet viittaussäännökset työvoimatoimistoon muutettaisiin.

Esitys liittyy hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi. Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä syyskuuta 2014. Lain mukaista vuorottelijan yläikärajaa ei sovellettaisi ennen vuotta 1957 syntyneisiin.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYS	2
1 NYKYTILA	3
1.1 Vuorotteluvapaajärjestelmän tausta ja vapaan käyttö.....	3
1.2 Vuorotteluvapaalaki.....	3
1.3 Vuorotteluvapaan kustannukset.....	4
2 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	5
3 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	5
3.1 Taloudelliset vaikutukset ja vaikutukset työllisyyteen.....	5
3.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	6
3.3 Vaikutukset vuorottelijan kannalta.....	7
3.4 Vaikutukset työnantajien kannalta.....	7
3.5 Vaikutukset sijaisen kannalta	7
3.6 Esityksen vaikutusten seuranta.....	8
4 ASIAN VALMISTELU	8
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	9
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT	9
2 VOIMAANTULO	14
LAKIEHDOTUS.....	15
Laki vuorotteluvapaalain muuttamisesta	15
LIITE.....	18
RINNAKKAISTEKSTI	18
Laki vuorotteluvapaalain muuttamisesta	18

YLEISPERUSTELUT

1 Nykytila

1.1 Vuorotteluvapaajärjestelmän tausta ja vapaan käyttö

Vuorotteluvapaajärjestelmä tuli voimaan vuoden 1996 alusta. Vuorotteluvapaakokielusta annettu laki (1663/1995) oli voimassa vuoden 2002 loppuun. Voimassa oleva vuorotteluvapaalaki (1305/2002) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003 siten, että laki oli ensin voimassa vuoden 2007 loppuun, minkä jälkeen lain voimassaoloa jatkettiin lailla 1127/2007 vuoden 2009 loppuun. Vuorotteluvapaajärjestelmä säädettiin pysyväksi lailla 1191/2009 vuoden 2010 alusta lukien.

Vuorotteluvapaan edellytyksiä on määräaikaisten lakien jatkamisen ja vuorotteluvapaajärjestelmän vakinaistamisen yhteydessä muutettu. Esimerkiksi työhistoriaedellytys säädettiin 10 vuoteen vuonna 2003 voimaan tullessa laissa, kun sitä ennen vuorottelijalta edellytettiin vain 12 kuukauden työssäolon täyttymistä. Toisaalta samassa yhteydessä vuorottelukorvauksen taso nostettiin 60 prosentista nykyiselle tasolle. Sen sijaan esimerkiksi vuorotteluvapaan enimmäiskesto on ollut sama vuorotteluvapaajärjestelmän alusta lähtien.

Kansaneläkelaitoksen (Kela) tilastojen mukaan vuorottelukorvausta saaneiden määrä on vuosina 2005—2012 vaihdellut 16 800 ja 22 500 henkilön välillä. Syitä määrän vaihtelulle ei ole tutkittu. Voidaan kuitenkin olettaa, että esimerkiksi taloudellisen laskusuhdanteen aikana vuorotteluvapaan käyttö vähenee ja taloudellisesti parempina aikoina vuorotteluvapaan käyttö vastaavasti lisääntyy. Laskusuhdanteessa yritykset eivät todennäköisesti ole yhtä halukkaita sopimaan vuorotteluvapaasta varsinkaan, jos yritykseen on vireillä työvoiman vähentämiseen tärkeitä toimenpiteitä. Toisaalta taloudellisesti epävarmassa tilanteessa työntekijöiden huoli työstä ja toimeentulosta voi vähentää kiinnostusta vuorotteluvapaan käyttöön. Työttömyyden kasvaessa mahdollisia sijaisia kuitenkin on enemmän, mikä voi puolestaan

edesauttaa vapaajärjestelyjä ja vuorotteluvapaan työllistämistarkoitusta.

Naiset jäävät selvästi useammin vuorotteluvapaalle kuin miehet. Sen sijaan vuorotteluvapaalle jääneiden työhistoriasta ei ole saatavilla luotettavaa tietoa. Vuorotteluvapaan yleisintä julkisella sektorilla. Toimialoista vuorotteluvapaalle jääetään eniten terveyden- ja sairaanhoidossa, sihteeri- ja toimistotyössä, opetuslalla ja sosiaalialalla. Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän työnvälitystilaston mukaan vuonna 2012 vuorotteluvapaalle jäi keskimäärin 1 011 henkilöä terveyden- ja sairaanhoitoalalla, 551 henkilöä opetuslalla, 525 henkilöä sihteeri- ja toimistotyössä ja 306 henkilöä sosiaalialalla.

Työnvälitystilaston mukaan valtaosalla vuorotteluvapaasijaisista työttömyys on kestänyt alle yhden viikon. Sijainten suurimmat ikäryhmät vuoden 2012 tilastojen mukaan olivat 25—29- ja 30—34-vuotiaat. Naiset ovat vuorottelusijaisina selvästi miehiä useammin.

Vuorotteluvapaan kesto jakautuu melko taiseesti. Työnvälitystilaston mukaan kolmen kuukauden pituiselle vuorotteluvapaalle jäi vuonna 2012 noin 3 100 henkilöä, 3—6 kuukauden pituiselle vuorotteluvapaalle noin 2 700 henkilöä ja yli kuuden kuukauden pituiselle vuorotteluvapaalle noin 2 000 henkilöä (luvut vuosikeskiarvoja). Vuorotteluvapaan pidetään useimmiten yhdessä jaksossa, ja jakson kesto on keskimäärin 105 arkipäivää.

Vuorotteluvapaalle jääneiden kuukausipalkka ennen vuorotteluvapaata oli keskimäärin 3 107 euroa. Vuorotteluvapaalle jääneiden naisten kuukausipalkka oli keskimäärin 2 886 euroa ja miesten 3 607 euroa.

1.2 Vuorotteluvapaalaki

Voimassa olevan vuorotteluvapaalain 1 §:n mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisten työkokemuksen avulla. Vuorotteluvapaan kesto on 90—359 kalenteripäivää.

kestävä vapaajakso, joka perustuu vuorottelijan työnantajansa kanssa tekemään vuorottelusopimukseen. Vuorotteluvapaan ajaksi työntekijä vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta. Työnantaja sitoutuu vuorotteluvapaata vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työttömänä työnhakijana olevan.

Vuorotteluvapaalle voi jäädä kokoaikainen työntekijä ja työntekijä, jonka työaika on yli 75 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Vuorotteluvapaalakia sovelletaan myös henkilöön, joka on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön. Päätoiminen yrittäjä ei voi jäädä vuorotteluvapaalle.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on lain 4 §:n mukaan, että henkilö on hankkinut työssäloloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 10 vuotta. Työssäloloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella. Neljännes työhistoriasta voi olla laissa tarkoitettua työhön rinnastettavaa aikaa. Vuorottelijan on lain 5 §:n mukaan tullut olla saman työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti 13 kuukautta ennen vuorotteluvapaan alkamista kuitenkin siten, että 13 kuukauden aikaan voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta vapaata.

Uuden vuorotteluvapaan edellytyksenä on viiden vuoden työhistorian täytyminen edellisen vuorotteluvapaan päättymisen jälkeen.

Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta vuorotteluvapaaseen, vaan vuorottelusta on sovittava työnantajan kanssa. Vuorottelija ja työnantaja sopivat vapaan yksityiskohdista kirjallisella vuorottelusopimuksella. Vuorottelusopimus sekä selvitys vuorottelusijaisen palkkaamisesta on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työ- ja elinkeinotoimistolle.

Vuorotteluvapaa voidaan sopia pidettäväksi yhdenjaksoisesti tai jaksoissa. Lain 7 §:n mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Kunkin vuorotteluvapaajakson vähimmäiskesto on 90 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan pidentämisestä on so-

vittava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä. Vuorotteluvapaa on pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen aloittamisesta, eikä vapaan yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto.

Työnantaja sitoutuu vuorottelusopimuksella palkkaamaan vuorottelusijaiseksi työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vuorottelija on tehnyt. Sijaiseksi on palkattava ensisijaisesti alle 25-vuotias työtön tai henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana 12 kuukautta taikka korkeakoulu- tai ammatitutkinnon äskettäin suorittanut työtön, jos henkilön ammattitaito voidaan arvioida riittäväksi haettavaan tehtävään. Arvion tekevät työnantaja ja työ- ja elinkeinoviranomainen yhdessä. Toissijaisesti on palkattava sellainen työtön työnhakija, jonka työnsaannin tarve on suurin ja jonka työllistymisedellytysten arvioidaan parantuvan sijaisuuden avulla.

Työntekijällä on oikeus saada vuorotteluvapaan ajalta vuorottelukorvausta, jos korvauksen saamisen edellytykset täyttyvät. Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, jonka työntekijä saisi työttömäksi jäädessään. Jos työntekijällä on työhistoriaa vähintään 25 vuotta, vuorottelukorvaus on 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta.

Vuorotteluvapaan päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä tai jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan on tarjottava vuorotteluvapaalta palaavalle aikaisempaa työtä vastaavaa työnsopimuksen mukaista taikka muuta sopimuksen mukaista työtä. Vuorottelijalla ei ole erityistä irtisanomissuojaa, vaan vuorotteluvapaalla oleva voidaan irtisanoa, jos laissa säädetyt irtisanomisperusteet täyttyvät.

1.3 Vuorotteluvapaan kustannukset

Vuorotteluvapaajärjestelmä rahoitetaan työttömyysvakuutuksesta. Vuorottelukorvaus rahoitetaan samassa suhteessa kuin sitä vastaava työttömyyspäiväraha. Valtio korvaa työttömyyskassalle kustakin ansiopäivärahasta peruspäivärahaa vastaavan määrän. Perus-

päiväraha puolestaan rahoitetaan valtion varoista sekä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työttömyyskassan osuus vuorottelukorvauksesta on 5,5 prosenttia, ja loppuosaa rahoitetaan Työttömyysvakuutusrahastosta.

Vuonna 2012 työttömyyskassat maksoivat vuorottelukorvauksia noin 120,1 miljoonaa euroa, mikä oli yli 30 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Perusturvassa vuorottelukorvauksia maksettiin vuonna 2012 noin 0,35 miljoonaa euroa. Vastaavat korvaukset vuonna 2011 olivat 91,8 miljoonaa euroa ja 0,35 miljoonaa euroa. Keskimääräinen päiväkoraus ansioturvassa vuonna 2012 oli 55,76 euroa ja perusturvassa 22,55 euroa.

Vuodesta 2005 lähtien työeläkejärjestelmässä on kompensoitu palkattomia poissaoloja. Vuodesta 2010 lukien eläkkeen perusteena on 55 prosenttia vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta. Vuorotteluvapaajärjestelmästä aiheutuvat eläkekustannukset vuonna 2012 olivat 31,2 miljoonaa euroa.

Vuonna 2012 vuorottelukorvausten bruttomenot olivat siten kokonaisuudessaan noin 151,7 miljoonaa euroa.

Vuorotteluvapaajärjestelmän täsmällisiä nettokustannuksia on vaikea arvioida. Nettokustannuksia laskettaessa on otettava huomioon sijaisten työttömyyskorvauksista syntyvät säästöt, sikäli kun sijainen ei vuorottelusijaisuuden sijasta onnistuisi löytämään muuta työtä. Toisaalta laskelmissa on huomioitava muun muassa se, että ansiotuloista kertyy valtiolle enemmän verotuloja kuin vuorottelukorvauksista.

2 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Vuorotteluvapaalakia ehdotetaan muutettavaksi työhistoriaedellytystä, vuorotteluvapaajaksojen ajankohtien muuttamista, vuorottelusopimusta ja vuorottelukorvauksen maksamista sekä vuorottelusijaista koskevilta osin. Lisäksi lakiin ehdotetaan säännöstä vuorottelijan yläikärajasta.

Esitys liittyy pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen 29.8.2013 päivättyyn rakennepoliittiseen ohjelmaan talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kes-

tävyysvajeen umpeen kuromiseksi. Rakennepoliittisen ohjelman mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän uudistus valmistellaan siten, että järjestelmän käyttöä rajoitetaan muun muassa saantiedellytyksiä tiukentamalla. Tällä esityksellä toteutetaan rakennepoliittisen ohjelman vuorotteluvapaata koskevat toimenpiteet.

Lisäksi esityksellä saatettaisiin toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä vakuutettuna olleet henkilöt yhdenvertaiseen asemaan Suomessa työskennelleiden kanssa vuorotteluvapaan työhistoriaedellytystä laskettaessa.

Säännökset, joissa viitataan työvoimatoimistoon, muutettaisiin viittaamaan työ- ja elinkeinotoimistoon. Tämän vuoksi lain 3 §:n 1 kohta, 9 §:n 3 momentti, 11 §:n 2 kohta ja 18 § ehdotetaan muutettavaksi. Kyse on teknisistä muutoksista.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Taloudelliset vaikutukset ja vaikutukset työllisyyteen

Ehdotuksen taloudellisia sekä työllisyysvaikutuksia koskevat laskelmat ovat suuntaantavia. Vuorotteluvapaasta ei ole tarkkoja tilastoja esimerkiksi vuorottelijoiden työhistoriasta, uusijoiden määrästä ja vuorottelusijaisista. Laskelmien pohjana on käytetty Kelan tilastoja vuorottelukorvauksen maksamisesta sekä työnvälitystilastoa, jossa on tietoa muun muassa vuorotteluvapaalle jääneistä ja vuorottelusijaisista.

Vuorottelukorvausta sai vuonna 2012 noin 20 000 henkilöä (Kela, 2012). Työnvälitystilaston mukaan vuorotteluvapaalle vuonna 2012 jäi noin 16 000 henkilöä, ja keskimääräinen vapaan kesto oli noin 28 viikkoa.

Ehdotuksen taloudellisia vaikutuksia koskevat laskelmat pohjautuvat suurelta osin vuorotteluvapaan käyttäjien ikäjakaumiin. Vaikutuksissa tulee olemaan koulutustasojen välillä eroja, joita ei ole laskelmissa kuitenkaan pystytty tarkasti määrittelemään.

Vuorottelukorvausta saaneiden ikäjakauma on seuraava: alle 30-vuotiaat 0,1 %, 30–39-vuotiaat 12 %, 40–49-vuotiaat 30 %, 50–59-

vuotiaat 51 % ja yli 60-vuotiaat 6 % (Kela, 2012). Vuorotteluvapaan käyttö painottuu vanhempiin ikäluokkiin. Lisäksi suurimmalle osalle vuorotteluvapaata käyttäneistä voi olla mahdollista jäädä uudelle vuorotteluvapaalle työuransa aikana.

Vuorottelijoita koskevat muutosehdotukset vähentäisivät erityisesti alle 40-vuotiaiden ja toisaalta yli 60-vuotiaiden vuorotteluvapaan käyttöä. Alle 40-vuotiaiden osalta työllisten määrä voisi lisääntyä vuositason noin 550 henkilötyövuodella. Arvio perustuu olettaen, että sijaiset työllistyisivät muihin töihin. Tilastojen mukaan suurin osa sijaisista on ollut vain vähän aikaa työttömänä ennen vuorotteluvapaasijaisuutta. Oletuksena lisäksi on, että vuorotteluvapaan käytössä ei muuten tapahdu muutosta. Yläikärajan säätäminen estäisi yli 60-vuotiailta vuorotteluvapaan käytön. Työllisyys voisi lisääntyä vuositason 650 henkilötyövuodella. Toimenpiteiden vaikutuksia 40—60-vuotiaiden osalta ei ole pystytty täsmällisesti arvioimaan. Karkean arvion mukaan toimenpiteet lisääisivät työllisyyttä vuositason vähintään 1 200 henkilötyövuodella.

Vuorotteluvapaasijaista koskevien ehtojen muuttaminen puolestaan vähentäisi vuorotteluvapaan käyttöä aloilla, joilla on vähän pitkäikäistyöttömyyttä. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi opetusala sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoala. Kuitenkin mahdollisuus ottaa sijaiseksi alle 30-vuotias vastavalmistunut taikka alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias työtön työnhakija vähentäisi sijaisen 90 kalenteripäivän työttömyyden kestolle asetetun ehdon vaikutuksia. Karkean arvion mukaan sijaista koskevien ehtojen muutos lisäisi työllisyyttä noin 600 henkilötyövuodella.

Yhteensä ehdotetut vuorotteluvapaata koskevat muutokset lisääisivät työllisyyttä vähintään 1 800 henkilötyövuodella.

Ehdotuksen taloudelliset vaikutukset on arvioitu vuoden 2012 tilastojen mukaan. Jos vapaan käyttö vähenisi 1 800 henkilötyövuodella, vuorottelukorvausmenot pienenisivät noin 20 prosentilla. Valtion budjettisäästönä tämä merkitsisi vuositason 10—12 miljoonaa euroa ja kokonaissäästönä 22—26 miljoonaa euroa.

3.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Viranomaisten tehtävät vuorotteluvapaajärjestelmässä on jaettu siten, että työ- ja elinkeinotoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon vuorottelukorvauksen laissa erikseen luetelluista edellytyksistä, ja Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassat vastaavat vuorottelukorvauksen maksamisesta. Vuorotteluvapaajärjestelmän toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää puolestaan työ- ja elinkeinoministeriö.

Esityksellä on vähäisiä vaikutuksia työ- ja elinkeinotoimiston sekä työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen tehtäviin.

Osana työvoimapolitiittista lausuntoa työ- ja elinkeinotoimiston tulee lakiehdotuksen mukaan selvittää, täyttyykö 5 a §:n mukainen vuorottelijan yläikärajaa koskeva edellytys. Tämän selvittäminen ei kuitenkaan lisää työ- ja elinkeinotoimiston työmäärää, sillä vuorottelija ilmoittaa syntymäaikansa vuorottelusopimuksessa. Myös yläikärajaa voidaan laskea helposti.

Vuorotteluvapaajaksojen ajankohtien muuttamista koskeva ehdotus ei myöskään lisää työ- ja elinkeinotoimistojen työmäärää. Päinvastoin on arvioitu, että lain täsmentäminen tältä osin vähentää työ- ja elinkeinotoimistojen neuvontatyötä, sillä vuorotteluvapaan jaksottamisesta ja jaksojen ajankohtien siirtämisestä tiedustellaan työ- ja elinkeinotoimistoilta usein.

Vuorotteluvapaasijaista koskevat ehdotukset lisäävät työ- ja elinkeinotoimistojen työtä vähäisessä määrin. Voimassa olevan lain mukaan työ- ja elinkeinotoimiston tulee antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitova lausunto muun muassa lain 9 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista sijaista koskevista edellytyksistä. Lausunnon antamiseksi tarvittavien selvitysten hankkimista ei ole käytännössä pidetty työläänä.

Ehdotuksen mukaan työ- ja elinkeinotoimisto antaisi lausunnon myös siitä, täyttyykö sijaisen työttömyydelle asetettu 90 kalenteripäivän vähimmäiskesto ja toisaalta siitä, onko kyseessä ehdotetun 9 §:n 2 momentin mukainen tilanne, jossa työttömyydedellytyksestä voidaan poiketa. Sijaisen työttömyyden

kesto voidaan selvittää työ- ja elinkeinotoimistoissa käytössä olevasta URA-järjestelmästä. Sijaiseksi palkattavan iän selvittäminen ei myöskään edellytä uusien järjestelmien käyttöön ottoa. Selvityksen ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta toimittaisi työ- ja elinkeinotoimistolle sijaiseksi palkattava henkilö.

Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan tulee vuorottelijan hakemuksen mukaan arvioida, missä määrin ulkomailla tehtyä työtä voidaan pitää 4 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työhön rinnastettavana aikana. On arvioitu, että näitä hakemuksia on käytännössä vain muutamia vuodessa. Näin ollen ehdotus ei merkittävästi lisää Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen tehtäviä.

3.3 Vaikutukset vuorottelijan kannalta

Vuorotteluvapaan on koettu edistävän työsä jaksamista ja pysymistä työssä pidempään. Toisaalta objektiivista näyttöä ei ole siitä, että pidetyt vuorotteluvapaat pidentäisivät työuraa. Huolimatta julkisessa keskustelussa vuorotteluvapaaseen yhdistetyistä positiivisista, työhyvinvointia ja työntekijöiden jaksamista edistävästä vaikutuksista ja mielikuvista, vuorotteluvapaa ei vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen (Junka ym.: Vuorotteluvapaan työllisyysvaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 36/2009) mukaan ole lisännyt vapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä. Tutkimuksen kohteena olivat 1996—2003 vuorotteluvapaalla olleet henkilöt sekä heille tutkimuksessa tarkemmin määritellyin tavoin valikoitu verrokkiryhmä. Tutkimuksen mukaan vielä kahdeksan vuotta vuorotteluvapaan jälkeen vuorotteluvapaalla olleiden työllisyysaste oli noin kuusi prosenttiyksikköä pienempi kuin vertailuryhmällä. Näin ollen vuorotteluvapaajärjestelmä ei tämän tutkimuksen mukaan ole täyttänyt kaikkia sille asetettuja tavoitteita.

Esityksellä tiukennetaan vuorotteluvapaalle jäämisen ehtoja. Näin ollen vuorotteluvapaan käyttö tulee vähenemään nykyisestä. Noin 70 prosenttia vuorotteluvapaan käyttäjistä on naisia, ja vuorotteluvapaata käytetään eniten naisvaltaisilla aloilla, kuten terveyden- ja sairaanhoitoalalla, opetuslalla, sihteerin- ja toi-

mistotyössä sekä sosiaalialalla. Vuorotteluvapaan ehtojen tiukentaminen vähentää siten erityisesti naisten suosiman järjestelmän käyttöä.

Vuorotteluvapaan ehdot ovat samat kaikilla toimialoilla. On kuitenkin mahdollista, että vuorotteluvapaan käyttö vähenee joillakin aloilla enemmän kuin toisilla. Vaikutukset riippuvat ennen muuta siitä, onko alalla vuorottelusijaiselle säädetty edellytykset täyttyviä työttömiä työnhakijoita. On arvioitu, että esimerkiksi terveyden- ja sairaanhoitoalalla sekä opetuslalla vuorotteluvapaan käyttö tulee vähenemään, jos vuorottelusijaiselle asetettuja edellytyksiä tiukennetaan.

Ehdotuksen mukaan 90 kalenteripäivän työttömyyседелlytys laskettaisiin vuorotteluvapaata edeltäneiden 14 kuukauden ajalta. Lisäksi työttömyyседелlytystä koskevan ehdon estämättä sijaiseksi voidaan palkata alle 30-vuotias vastavalmistunut, alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias työtön työnhakija. Arvioiden mukaan mainitut säännökset mahdollistavat vuorotteluvapaan joustavan käytön myös aloilla, joilla työttömyys on pääsääntöisesti lyhytaikaisempaa tai kohdentuu tiettyihin vuodenaikoihin.

3.4 Vaikutukset työnantajien kannalta

Vuorotteluvapaan käyttö edellyttää vuorottelijan ja työnantajan välistä sopimusta vuorotteluvapaalle jäämisestä. Vuorotteluvapaalle jäädään lähes yhtä usein kuntasektorin ja yksityisten yritysten palveluksesta. Vuonna 2012 kuntasektorilta vuorotteluvapaalle jäi keskimäärin 3 600 henkilöä ja yritysten palveluksesta keskimäärin 3 000 henkilöä.

Ehdotus ei lisää työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi on arvioitu, että vuorotteluvapaan käytön vähentyessä työnantajien tarve sijaisuusjärjestelyihin vähenee.

3.5 Vaikutukset sijaisen kannalta

Vuorotteluvapaasijaisen tilannetta on selvitetty vuonna 2005 tehdyssä tutkimuksessa (Nätti ym.: Vuorotellen virkeäksi. Vuorotteluvapaan seuranta tutkimus. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki 2005), jonka mukaan 62 prosenttia sijaisista oli ollut useamman kerran työttömänä viimeisen vii-

den vuoden aikana. Lähes puolet sijaisista ei ollut koskaan työskennellyt vakituisessa palvelussuhteessa.

Vuorotteluvapaajärjestelmällä on vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan myönteisiä vaikutuksia sijaisten työllistymiseen. Tutkimuksen kohteena olivat vuosina 1996—2003 vuorottelusijaisina olleet henkilöt sekä heille sekä tutkimuksessa tarkemmin määritellyin tavoin valikoitu verokkir ryhmä. Tutkimuksen mukaan vuorottelusijaisten työllisyysaste oli 10 prosenttiyksikköä vertailuryhmän työllisyysastetta korkeampi vielä kahdeksan vuotta sijaisuuden jälkeen. Tutkimuksessa sijaisia koskeva analyysi rajattiin henkilöihin, joiden työttömyys oli kestänyt vähintään kaksi viikkoa otantahetkeen mennessä.

Esityksellä tiukennetaan vuorottelusijaisten säädettyjä edellytyksiä. Tavoitteena on, että vuorotteluvapaajärjestelmällä parannettaisiin pidempään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymisedellytyksiä. Toisaalta ehdotuksen mukaiset mahdollisuudet poiketa 90 kalenteripäivän työttömyysedellytyksestä kannustavat työnantajia palkkaamaan sijaiseksi vastavalmistuneita nuoria sekä alle 25-vuotiaita ja yli 55-vuotiaita työttömiä työnhakijoita.

Vuorotteluvapaasijaisista lähes 70 prosenttia on naisia, ja sijaiset ovat yleisimmin 25—34-vuotiaita. Näin ollen sijaiselle säädettyjä edellytyksiä koskeva ehdotus saattaa heikentää nuorten naisten mahdollisuuksia työllistyä vuorotteluvapaasijaisuuksien avulla.

3.6 Esityksen vaikutusten seuranta

Esityksen vaikutuksia ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Arvioinnissa otetaan huomioon myös vuorotteluvapaajärjestelmän tavoitteet. Arviointi tehdään kolmikantaisesti.

4 Asian valmistelu

Lakiehdotus on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä, jossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, valtiova-

rainministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Valtion työmarkkinalaitos, KT Kuntatyönantajat, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto sekä Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö TYJ ry.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen 29.8.2013 päivätyssä rakennepoliittisessa ohjelmassa talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi todetaan, että vuorotteluvapaajärjestelmän uudistus valmistellaan siten, että järjestelmän käyttöä rajoitetaan muun muassa saantiedellytyksiä tiukentamalla.

Kolmikantainen työryhmä antoi marraskuussa 2013 hallitukselle esityksen vuorotteluvapaajärjestelmän uudistamiseksi. Työryhmä ehdotti vuorotteluvapaalakiin muutoksia muun muassa siltä osin kuin kyse on työhistoriaedellytyksestä, toisessa EU- tai ETA-maassa tehdystä työstä, vuorotteluvapaan kestosta, vuorotteluvapaasopimuksessa sovitujen jaksojen ajankohtien muuttamisesta ja työsuhteen päättymisen vaikutuksista vuorottelukorvauksen maksamiseen. Lisäksi työryhmä esitti säädettäväksi yläikärajan vuorottelijalle.

Hallituksen 29.11.2013 päivätyssä päätöksessä rakennepoliittisen ohjelman toimeenpanosta todetaan, että vuorotteluvapaauudistus toteutetaan kolmikantaisen esityksen ja hallituksen linjauksen pohjalta. Erityisesti tarkastellaan sijaisuuden ehtojen tiukentamista.

Kirjauksen perusteella vuorotteluvapaalain uudistusta valmistellut kolmikantainen työryhmä esitti vuorotteluvapaalain muuttamista aikaisemmin tekemänsä ehdotuksen mukaisesti kuitenkin niin, että työhistoriaedellytys olisi 16 vuotta ja lisäksi säädettäisiin vuorottelusijaisten 90 kalenteripäivän työttömyysedellytys. Työttömyysedellytyksestä voitaisiin kuitenkin poiketa tietyissä laissa säädetyissä tilanteissa, kuten silloin, kun sijaiseksi valittaisiin vastikään ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittanut nuori, alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias henkilö.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

4 §. *Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys.* Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi. Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytyksenä olisi, että vuorottelija on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 16 vuotta. Työssäoloaika laskettaisiin edelleen työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkeläiden alaiten ansioiden perusteella. Muutoksella rajoitettaisiin vuorotteluvapaan käyttöä.

4 a §. *Ulkomaantyön huomioiminen.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä ulkomaantyön laskemisesta työhistoriaan.

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytykseen laskettaisiin mukaan myös työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä. Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen perusteella Euroopan unionin jäsenmaiden lisäksi myös Norjassa, Islannissa tai Liechtensteinissa tehty työ tai työhön rinnastettava aika laskettaisiin mukaan työssäoloaikaan.

Näyttövelvollisuus tehdystä työstä tai ajasta, joka rinnastetaan työssäoloaikaan, olisi vuorottelijalla. Selvittäessä työssäoloaika ja aikaa, joka rinnastetaan työssäoloaikaan, voitaisiin soveltuvin osin hyödyntää esimerkiksi Euroopan unionin sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisen puitteissa Euroopan komission hyväksymiä lomakkeita.

Työhistorian laskemisessa voitaisiin hyväksyä muukin selvitys kuin työtodistukset tai viranomaisen antamat todistukset. Esimerkiksi henkilön selvitys palkkatuloista voidaan hyväksyä työssäoloajaksi samalla tavoin kuin Suomessa, jos palkkamäärä suhteessa ansaintamaan yleiseen palkkatasoon vastaa sitä, mitä edellytetään Suomessa tehdyn työn laskemisessa työssäoloehtoon.

Vuorottelijan olisi niin ikään esitettävä selvitys työssäoloaikaan rinnastettavasta ajasta ulkomailla. Kyseeseen voisi tulla esimerkiksi selvitys ulkomailla maksetusta äitiys-, isyytai vanhempainrahasta taikka ulkomaisen

työnantajan selvitys kyseisen maan lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvalla hoitovapaalla olosta. Vastaavasti työssäoloaikaan rinnastettavaa aikaa koskevana selvityksenä voitaisiin hyväksyä esimerkiksi todistus varusmies- tai siviilipalveluksen suorittamisesta ulkomailla.

Annettujen selvitysten perusteella Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa arvioisi vuorottelukorvauksen maksajana, missä määrin aikaa ulkomailla voidaan pitää lain 4 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työhön rinnastettavana aikana.

5 a §. *Vuorottelijan yläikäraja.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi vuorottelijan yläikärajaa koskeva pykälä.

Jotkut vuorottelijat aikaistavat työelämästä poistumista ennen vanhuuseläkkeen alkamista olemalla välittömästi ennen eläkkeen alkamista vuorotteluvapaalla. Koska yksi vuorotteluvapaan tarkoituksista on lain 1 §:n mukaan tukea työntekijän työssä jaksamista, vuorotteluvapaan käyttö välittömästi ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä on ristiriidassa tarkoituksen kanssa.

Ottaen lisäksi huomioon työurien pidentämistä koskevat tavoitteet lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuorotteluvapaalle jäävälle säädettäisiin yläikäraja, jonka täyttyään henkilö ei enää voisi jäädä vuorotteluvapaalle. Ikäraja laskettaisiin työntekijän eläkelain mukaisesta vanhuuseläkkeen alaikärajasta. Vuorotteluvapaata ei voisi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella.

Yläikäraja olisi sama kaikille riippumatta siitä, minkä eläkejärjestelmän piiriin henkilö kuuluu. Näin ollen sama yläikäraja tulisi sovellettavaksi paitsi yksityisellä sektorilla myös julkisella sektorilla työskentelevien osalta. Tällä hetkellä voimassa olevan työntekijän eläkelain mukaan laskettuna yläikäraja vuorotteluvapaalle jäävälle olisi 60 vuotta (työntekijän eläkelain mukainen vanhuus-

eläkkeen alaikäraja 63 vuotta vähennettynä kolmella vuodella).

Työmarkkinoilla on vielä henkilöitä, jotka voivat siirtyä vanhuuseläkkeelle niin sanotun ammatillisen eläkejärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmän perusteella jo ennen kuin työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaikäraja täyttyy. Näiden henkilöiden eläkeikä on siten alempi kuin voimassa olevan työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaraja. Kun ehdotettu yläikäraja vuorotteluvapaalle jäävälle laskettaisiin työntekijän eläkelain mukaan, henkilö, jonka eläkeikä on esimerkiksi ammatillisen eläkejärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmän ehtojen mukaan alempi kuin työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaikäraja, voisi jäädä vanhuuseläkkeelle suoraan vuorotteluvapaalta.

Yläikärajaa sovellettaisiin sekä yhdenjaksoisissa että jaksotetuissa vuorotteluvapaissa. Jaksotetussa vuorotteluvapaassa ensimmäinen jakso tulisi aloittaa samalla tavalla kuin yhdenjaksoisessa vuorotteluvapaassa. Jaksotetun vuorotteluvapaan myöhemmät vapaajaksot voitaisiin pitää yläikärajan täyttymisestä huolimatta kuitenkin niin, että vuorotteluvapaa tulisi lain 7 §:n mukaan pitää kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa vapaan alkamisesta.

6 §. Vuorotteluvapaan kesto. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuorotteluvapaan kesto olisi vähintään 100 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 360 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan vähimmäiskeston pidentämisellä 90 kalenteripäivästä 100 kalenteripäivään parannettaisiin vuorottelusijaisen työllistymismahdollisuuksia tarjoamalla sijaiselle pidempiä yhdenjaksoisia työkokemuksia. Lisäksi vuorotteluvapaan vähimmäiskeston muuttaminen 100 kalenteripäivään helpottaisi vuorotteluvapaasta aiheutuvia sijaissäilytystä työpaikoilla.

Vuorotteluvapaan enimmäiskeston nostamisella lähimpään tasakymmenlukuun eli 360 kalenteripäivään yksinkertaistettaisiin lakia. Voimassa olevan lain mukainen vuorotteluvapaan enimmäiskesto on perustunut sittemmin muutettuun eläkelainsäädäntöön.

7 §. Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen. Pykä-

län *1 momentti* ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuorotteluvapaa jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus olisi 100 kalenteripäivää. Jakson vähimmäispituus vastaisi lain 6 §:n mukaista vuorotteluvapaan vähimmäiskestoja. Vuorotteluvapaa voitaisiin näin ollen pitää enintään kolmessa jaksossa.

Vuorotteluvapaan pidentämistä koskevan *2 momentin* mukaan vuorotteluvapaan pidentämisestä olisi jatkossakin sovittava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Pykälän *3 momentiksi* ehdotetaan säännöstä vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttamisesta.

Voimassa olevan lain mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorottelusopimuksessa sovitujen vuorotteluvapaajaksojen ajankohtaa ei voida muuttaa enää sen jälkeen, kun ensimmäinen vuorotteluvapaajakso on alkanut. Ajankohdan muuttaminen ei ole mahdollista siinäkään tilanteessa, että vuorottelija ja työnantaja ovat muuttamisesta yhtä mieltä.

Voimassa oleva säännös on käytännön tilanteissa aiheuttanut tulkintaepäselvyyksiä, kuten kysymyksiä siitä, voidaanko vuorotteluvapaajakson ajankohtaa muuttaa vuorottelijan sairastumisen tai työnantajan toimintaan liittyvien painavien syiden perusteella. Vuorotteluvapaan jaksottamista koskevaa säännöstä on myös pidetty jäykkänä. On kuitenkin tilanteita, joissa jaksojen ajankohtien muuttaminen olisi sekä vuorottelijan että työnantajan kannalta tarkoituksenmukaista.

Vuorotteluvapaan käytön joustavoittamiseksi lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuorotteluvapaan jaksottamisesta olisi edelleen sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vuorotteluvapaan alkamista, mutta vuorottelija ja työnantaja voisivat sopia vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttamisesta myös vuorotteluvapaan aloittamisen jälkeen, kuitenkin ennen kyseessä olevan vapaajakson alkamista.

Myös erimittaisten vuorotteluvapaajaksojen keskinäisen järjestyksen muuttaminen olisi mahdollista. Vuorotteluvapaan kestoja koskevista säännöksistä seuraa, että vuorotteluvapaa voitaisiin pitää enintään kolmessa jaksossa. Näin ollen jaksojen keskinäisen jär-

jestyksen muuttaminen vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen voisi käytännössä koskea järjestyksessä toista ja kolmatta jaksoa. Jos vuorotteluvapaa pidetään kolmessa jaksossa, toisen ja kolmannen jakson pitämisyjärjestyksen muuttamisesta olisi sovittava ennen toisen vapaajakson alkamista.

Mahdollisuus sopia vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttamisesta koskisi vain jaksettua vuorotteluvapaata. Jos vuorotteluvapaa on vuorottelusopimuksessa sovittu pidettäväksi yhdenjaksoisena, vuorottelija ja työnantaja eivät voisi enää vapaan alkamisen jälkeen jaksottaa sovittua vapaata. Vuorotteluvapaan ennakkoajasta päättymisestä ja tilapäisestä työhön paluusta säädetään voimassa olevan lain 10 §:ssä.

Jakson ajankohdan muuttamiselle ei säädetä syyperustetta, vaan jakson muuttaminen perustuisi vuorottelijan ja hänen työnantajansa väliseen sopimukseen. Vuorotteluvapaajakson ajankohtaa ei voisi muuttaa yksipuolisesti. Jos vuorottelija ja työnantaja eivät pääsisivät ajankohdasta sopimukseen, vuorotteluvapaajakset tulisi pitää alkuperäisen sopimuksen mukaisesti.

Vuorottelijan ja työnantajan välinen vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttamista koskeva sopimus olisi toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen kyseessä olevan vapaajakson alkamista. Työ- ja elinkeinotoimistolle olisi toimitettava myös selvitys siitä, että vuorotteluvapaajakson ajaksi on palkattu sijainen. Työ- ja elinkeinotoimisto tutkisi, täyttyykö oikeus korvaukseen vapaan ajankohdan muuttamisen jälkeenkin ja antaisi vapaan ajankohdan muuttamisesta työvoimapolitiittisen lausunnon siten kuin lain 17 §:ssä säädetään.

Voimassa olevaa 3 momenttia ehdotetaan 4 momentiksi sellaisenaan. Näin ollen myös vuorotteluvapaajakson ajankohtaa muutettaessa vuorotteluvapaa olisi kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta eikä vapaan yhteenlaskettu kesto saisi ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto.

8 §. Vuorottelusopimus. Voimassa olevan lain mukaan vuorottelusopimus ja työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamis-

ta. Oikeuskäytännössä (ks. esim. TTLK 7.2.2007, 5677/6/V ja TTLK 14.3.2007, 6346/6/V) on katsottu, että työ- ja elinkeinotoimisto voi antaa 17 §:n mukaisen työvoimapolitiittisen lausunnon vuorotteluvapaalle jäävälle aikaisintaan siitä ajankohdasta lukien, kun mainitut asiakirjat on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle. Myös oikeus vuorottelukorvaukseen alkaa vasta siitä, kun asiakirjat on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle.

Ottaen huomioon, että vuorottelijalla ei yleensä ole oikeutta saada haltuunsa sijaisen työsopimusta eikä työvoimapolitiittisen lausunnon antamisen ajankohta tältä osin ole vuorottelijan vaikutuspiirissä, pykälää ehdotetaan muutettavaksi siltä osin kuin kyse on työsopimuksen tai sijaisen palkkaamista koskevan muun luotettavan selvityksen toimitamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle.

Ehdotuksen mukaan vuorottelusopimus olisi toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle aina ennen vuorotteluvapaan alkamista. Sen sijaan sijaisen työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi olisi toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista tai viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen. Työsopimuksen tai muun luotettavan selvityksen sijaisen palkkaamisesta katsottaisiin toimitetun viipymättä, jos vuorotteluvapaan alkamisesta olisi kulunut noin viikko.

Oikeudesta vuorottelukorvaukseen säädetäisiin 13 §:ssä.

9 §. Sijainen. Voimassa olevan lain mukaan vuorotteluvapaan sijaiseksi on palkattava työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettu työtön työnhakija, jota ei kuitenkaan pidetä työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana. Etusija on annettava sellaiselle työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevalle alle 25-vuotiaalle tai henkilölle, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana taikka korkeakoulu- tai ammattitutkinnon äskettäin suorittaneelle, jonka ammattitaito arvioidaan riittäväksi haettuun tehtävään. Arvioinnin suorittavat työ- ja elinkeinoviranomainen ja työnantaja yhdessä.

Tilastojen mukaan vuorotteluvapaan sijaisista yli puolet on ollut alle kaksi viikkoa ja yli 80 prosenttia enintään kolme kuukautta

työttömänä työnhakijana ennen vuorotteluvapaan alkamista. Sijaisen valinnassa noudattavasta etusijasäännöksestä huolimatta vuorotteluvapaan sijaisiksi ei siten ole käytännössä palkattu pitkään työttöminä olleita.

Jotta vuorotteluvapaajärjestelmä parantaisi pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymisedellytyksiä, vuorotteluvapaasijaiselle säädettyjä edellytyksiä ehdotetaan muutettavaksi. Ehdotuksen mukaan voimassa olevasta etusijasäännöksestä luovuttaisiin ja sijaisen työttömyyden kestolle säädettyä edellytystä tiukennettaisiin. Lisäksi ehdotetaan, että työttömyyden kestolle säädetystä edellytyksestä voitaisiin poiketa kolmessa tilanteessa.

Ehdotetun *1 momentin* mukaan vuorotteluvapaan sijaiseksi voitaisiin valita sellainen työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva, joka on ollut työttömyys-turvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettuna työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana.

Työttömyyden keston laskettaisiin vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiltä 14 kuukaudelta kaikki ne kalenteripäivät, jolloin henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana. Työttömyyden kesto laskettaessa huomioitaisiin siten sekä yksittäiset työttömyyspäivät että pidempikestoiset työttömyysjaksot vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden ajalta. Sijaiseksi voitaisiin tällöin valita henkilö, jolla työttömyyspäiviä on vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana ollut vähintään 90 kalenteripäivää.

Työttömyyden vähimmäiskestolle säädetyn edellytyksen lisäksi sijaiseksi palkattavan olisi oltava työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Laissa ei enää säädettäisi etusijajärjestyksestä sijaisen palkkaamisesta tilanteessa, jossa mahdollisia sijaisia on useampia. Päätöksen sijaisen valinnasta tekisi viime kädessä työnantaja sijaiselle säädetty edellytykset huomioon ottaen.

Ottaen huomioon muun muassa työllisyys-tilanne eri toimialoilla ehdotetaan *2 momentiksi* säännöstä poikkeuksista, joissa 90 ka-

lenteripäivän työttömyyседellytystä ei sovellettaisi.

Sijaiseksi voitaisiin 90 kalenteripäivän työttömyyседellytyksen estämättä palkata ensinnäkin alle 30-vuotias työtön työnhakija, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään yksi vuosi. Poikkeuksen tarkoituksena on voimassa olevan lain tavoin edistää nuorten vastavalmistuneiden työllistymistä. Sijaiseksi palkattavan olisi esitettävä työ- ja elinkeinotoimistolle selvitys ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta.

Lisäksi 90 kalenteripäivän työttömyyседellytystä ei sovellettaisi, jos sijaiseksi valitaan alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias työtön työnhakija. Tutkimusten mukaan koulutusta vail-la olevien nuorten ja toisaalta yli 55-vuotiaiden henkilöiden työllistyminen on vaikeaa. Ehdotuksella edistetään yhtäältä nuorten asemaa työmarkkinoilla ja toisaalta ikääntyvien uudelleentyöllistymistä muun muassa tilanteessa, jossa henkilö on jäänyt työttömäksi yrityksen vähentäessä työvoimaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Myös poikkeuksia koskevissa tilanteissa sijaiseksi valittavan olisi oltava työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Voimassa olevaa 2 ja 3 momenttia ehdotetaan *3 ja 4 momentiksi*.

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa lain 17 §:n mukaan työvoimapolitiittisen lausunnon muun muassa lain 9 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettuista vuorottelukorvauksen edellytyksistä. Jatkossa työ- ja elinkeinotoimisto tutkisi mainittujen seikkojen lisäksi myös sen, täytyvätkö 9 §:n 1 momentin mukaiselle sijaisen työttömyyden kestolle tai siitä 9 §:n 2 momentin mukaiselle poikkeamiselle säädetty edellytykset.

13 §. *Oikeus vuorottelukorvaukseen.* Pykälän *1 momenttia* ei ehdoteta muutettavaksi. Pykälän *2 momentiksi* ehdotetaan säännöstä sijaisen palkkaamisen vaikutuksesta vuorottelijan oikeuteen saada vuorottelukorvausta.

Lain soveltamisessa on toisinaan syntynyt tilanteita, joissa työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle vasta vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen, vaikka sijaisen työsuhde on alkanut samaan aikaan

vuorotteluvapaan alkamisen kanssa. Usein syynä työsopimuksen tai sijaisen palkkaamista koskevan muun luotettavan selvityksen myöhäiselle toimittamiselle on ollut se, että työnantaja on tehnyt päätöksen sijaisen palkkaamisesta vasta muutamia päiviä ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Voimassa olevan lain mukaan vuorottelukorvausta maksetaan aikaisintaan siitä lukien, kun vuorottelusopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle. Näin ollen vuorottelukorvauksen maksaminen on saattanut alkaa vasta muutamia päiviä tai viikkoja vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen.

Vuorottelijalla ei myöskään ole yleensä oikeutta saada haltuunsa sijaisen työsopimusta eikä vuorottelukorvauksen alkamisajankohta tältä osin ole vuorottelijan vaikutuspiirissä. Sen vuoksi lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, ettei työsopimuksen tai sijaisen palkkaamista koskevan muun luotettavan selvityksen toimittaminen viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen estäisi vuorottelukorvauksen maksamista. Vuorottelukorvausta ei kuitenkaan maksettaisi siltä vuorotteluvapaasopimuksen mukaiselta vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista.

Lain 8 §:n mukaan vuorottelusopimus olisi toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista ja työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta ennen vuorotteluvapaan alkamista tai viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen. Työ- ja elinkeinotoimisto antaisi voimassa olevan lain 17 §:n mukaisen työvoimapoliittisen lausunnon vuorottelukorvauksen edellytyksistä vasta tarvittavat asiakirjat saatuaan. Oikeudesta vuorottelukorvaukseen voitaisiin kuitenkin lausua takautuvasti siten, että oikeus vuorottelukorvaukseen olisi siltä vuorottelusopimuksen mukaisen vuorotteluvapaan ajalta, jolle on palkattu sijainen.

Sen sijaan siltä vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista, vuorottelukorvausta ei maksettaisi.

Pykälän 3 momentiksi ehdotetaan voimassa olevaa 2 momenttia, joka koskee oikeutta vuorottelukorvaukseen sijaisen palvelussuhteen päättyessä.

Pykälän 4 momentiksi ehdotetaan säännöstä oikeudesta vuorottelukorvaukseen niissä tilanteissa, joissa vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaalle säädetty vähimmäiskesto täyttyy. Muutoksella turvattaisiin vuorottelijan asema tilanteissa, joissa vuorotteluvapaa ei vuorottelijasta riippumattomista syistä toteudu työsuhteen päättymisen takia vuorottelusopimuksessa sovitulla tavalla.

Voimassa olevan lain 19 §:ssä säädetään vuorottelukorvauksen takaisinperinnästä. Pykälää voidaan soveltaa muun muassa tilanteissa, jossa työsuhde päättyy ennen kuin vuorotteluvapaalle säädetty vähimmäiskesto täyttyy. Kohtuullista ei kuitenkaan ole, että vuorottelijalta peritään takaisin vuorottelukorvaus silloin, kun vuorottelija ei ole itse voinut vaikuttaa työsuhteensa päättymiseen. Tämän vuoksi oikeutta vuorottelukorvaukseen ehdotetaan täsmennettäväksi.

Momenttia sovellettaisiin muun muassa silloin, kun vuorottelijan työsuhde päättyy työnantajan konkurssiin taikka tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tapahtuvaan irtisanomiseen. Kyseeseen voisivat tulla myös muut tilanteet, joissa työsuhteen päättymisen ei johdu vuorottelijasta.

Jos työsuhde päättyisi vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää, vuorottelukorvausta maksettaisiin työsuhteen päättymiseen asti.

Jos työsuhteen päättymistä ja työvuorottelua koskevan järjestelyn tarkoituksena olisi kuitenkin ollut osapuolten yhteisymmärrykseen perustuen siirtää työvoiman vähentämisestä aiheutuvia kustannuksia vuorottelukorvauksella katettavaksi, vuorottelukorvauksen takaisinperintä voisi tulla voimassa olevan lain 19 §:n mukaan harkittavaksi.

Ehdotuksella ei muutettaisi säännöksiä, jotka koskevat sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutuksia vuorotteluvapaaseen. Näin ollen sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset vuorotteluvapaaseen määräytyisivät voimassa olevan lain 11 §:n mukaan.

17 §. *Työvoimapoliittinen lausunto.* Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi siten, että työ- ja elinkeinotoimisto antaisi Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa si-

tovan lausunnon kaikista 9 §:ssä säädettyistä vuorottelusijaiselle säädettyistä edellytyksistä. Ehdotettu 9 §:n 1 momentti koskisi sijaisen työttömyydelle asetettua 90 kalenteripäivän vähimmäiskestoa, 2 momentti tilanteita, joissa työttömyyden kestosta voitaisiin poiketa, 3 momentti rajausta, jonka mukaan sijaiseksi ei voida valita päätoimista opiskelijaa ja 4 momentti sijaisen työtajalle säädettyjä edellytyksiä.

Lisäksi 1 momentista ehdotetaan poistettavaksi viittaus lain 11 §:ään. Voimassa olevan lain 11 § koskee sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutuksia. Lain sanamuodosta huolimatta työ- ja elinkeinotoimisto ei anna työvoimapolitiittista lausuntoa 11 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa.

Pykälän 2 momenttia, joka koskee työvoimapolitiittiseen lausuntoon sovellettavaa lakia, ei ehdoteta muutettavaksi.

2 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä syyskuuta 2014.

Lain 5 a §:n mukaista yläikärajaa ei sovellettaisi ennen vuotta 1957 syntyneisiin. Näin ollen lain voimaan tullessa niiden vuorottelijoiden, jotka ovat syntyneet vuonna 1957 tai sen jälkeen, tulisi täyttää yläikärajaa koskeva edellytys.

On mahdollista, että työntekijä on jo aloittanut vuorotteluvapaan ennen lain voimaantuloa tai sopinut vuorotteluvapaan alkavaksi lain tultua voimaan. Tällaisia tilanteita varten ehdotetaan, että ennen lain voimaantuloa alkaneisiin vuorotteluvapaihin sovellettaisiin nykyisin voimassa olevia säännöksiä myös ehdotetun lain tultua voimaan.

Jos vuorottelusopimus on tehty ennen ehdotetun lain voimaantuloa ja sopimuksen mukainen vuorotteluvapaa alkaa viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2014, vuorotteluvapaaseen sovellettaisiin nykyisiä säännöksiä. Nykyisiä säännöksiä sovellettaisiin myös mainituilla ajanjaksoilla sovittuihin jaksotettuihin vuorotteluvapaihin. Näin ollen esimerkiksi vuorotteluvapajaksojen ajankohtia ei voisi näissä vuorotteluvapaisissa muuttaa, koska ehdotettuja säännöksiä jaksojen ajankohtien muuttamisesta ei sovellettaisi kyseisiin vuorotteluvapaihin.

Voimaantuloa koskevan säännöksen tarkoituksena on turvata vuorotteluvapaan aloittaneiden ja ennen lain voimaantuloa vuorottelusopimuksen tehneiden asema ja toisaalta välttää se, että vuorottelusopimusten määrä kasvaisi voimakkaasti välittömästi ennen lain voimaantuloa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

*Lakiehdotus***Laki****vuorotteluvapaalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuorotteluvapaalain (1305/2002) 3 §:n 1 kohta, 4 §:n 1 momentti, 6—9, 11, 13, 17 ja 18 §,
 sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 1 kohta sekä 7 ja 8 § laissa 1127/2007, 4 §:n 1 momentti laissa 1254/2006, 9 § laeissa 1127/2007, 925/2012 ja 1002/2012 sekä 17 § laeissa 1127/2007 ja 1054/2008, sekä
lisätään lakiin uusi 4 a ja 5 a § seuraavasti:

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vuorotteluvapaalla* järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työttömänä työnhakijana olevan;

4 §

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilö on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 16 vuotta. Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työssäoloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella.

4 a §

Ulkomaantyön huomioiminen

Edellä 4 §:ssä tarkoitettuun työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä, jos henkilö esittää työskentelystään tai työhön rinnastettavasta ajasta riittävän ja luotettavan selvityksen.

5 a §

Vuorottelijan yläikäraja

Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella.

6 §

Vuorotteluvapaan kesto

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 100 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 360 kalenteripäivää.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovitava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus on 100 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovitava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaajakson ajankohtaa voidaan siirtää sopimalla uudesta ajankohdasta ennen jakson alkamista.

Vuorotteluvapaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoä.

8 §

Vuorottelusopimus

Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. Vuorottelusopimus on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista. Lisäksi työ sopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi, on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista tai viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen. Vastaavat tarvittavat selvitykset on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla.

9 §

Sijainen

Sijaiseksi on palkattava sellainen työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva, joka on ollut työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi palkattavan on oltava työttömänä työnhakija-

na välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, sijaiseksi voidaan palkata alle 30-vuotias työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulu- nut enintään yksi vuosi taikka työtön työnhakija, joka vuorotteluvapaan alkaessa on alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

Sijaisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Jos työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työ- ja elinkeinotoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työ- ja elinkeinotoimistoon ilmoittautunut työtön työnhakija työ sopimuslain 2 luvun 5 §:n estämättä. Tällöin näiden työntekijöiden yhteisen työajan lisäyksen tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen.

11 §

Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset

Jos sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä, palvelussuhteen päättymistä ei ole pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos:

1) työnantaja viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa sijaisen palvelussuhteen päättymisestä palkkaa tilalle 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen; tai

2) työ- ja elinkeinotoimisto ei voi osoittaa soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.

13 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Vuorottelukorvausta ei makseta siltä vuorotteluvapaasopimuksen mukaiselta vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista.

Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu kuitenkin sopimuksen mukaisesti, jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

Jos vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää, vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen työsuhteen päättymiseen asti.

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5–9 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä.

Työvoimapoliittiseen lausuntoon sovelletaan, mitä työttömyysturvalaissa ja sen nojalta säädetään, jollei tästä laista muuta johdu.

18 §

Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työ- ja elinkeinotoimistolle sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä tämän palvelussuhteen olennaisista muutoksista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Mitä lain 5 a §:ssä säädetään, ei sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin.

Jos vuorottelija on aloittanut vuorotteluvapaan tai sen jakson ennen tämän lain voimaantuloa, mutta vuorotteluvapaata ei ole pidetty kokonaan tämän lain voimaan tullessa, vuorotteluvapaaseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos vuorottelija on tehnyt vuorottelusopimuksen ennen tämän lain voimaantuloa ja aloittaa vuorotteluvapaan viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2014, vuorotteluvapaaseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Helsingissä 10 päivänä huhtikuuta 2014

Pääministeri

JYRKI KATAINEN

Työministeri *Lauri Ihalainen*

Laki**vuorotteluvapaalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuorotteluvapaalain (1305/2002) 3 §:n 1 kohta, 4 §:n 1 momentti, 6—9, 11, 13, 17 ja 18 §,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 1 kohta sekä 7 ja 8 § laissa 1127/2007, 4 §:n 1 momentti laissa 1254/2006, 9 § laeissa 1127/2007, 925/2012 ja 1002/2012 sekä 17 § laeissa 1127/2007 ja 1054/2008, sekä

lisätään lakiin uusi 4 a ja 5 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Määritelmät

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vuorotteluvapaalla* järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömyysturvain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työttömänä työnhakijana olevan;

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vuorotteluvapaalla* järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan *työ- ja elinkeinotoimistossa* työttömyysturvain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työttömänä työnhakijana olevan;

4 §

4 §

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilö on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 10 vuotta. Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työssäoloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilö on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 16 vuotta. Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työssäoloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella.

4 a §

Ulkomaantyön huomioiminen

Edellä 4 §:ssä tarkoitettuun työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työssäoloaikaan rinnastettava aika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä, jos henkilö esittää työskentelystään tai työhön rinnastettavasta ajasta riittävän ja luotettavan selvityksen.

5 a §

Vuorottelijan yläikäraja

Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella.

6 §

Vuorotteluvapaan kesto

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovitava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovitava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen

6 §

Vuorotteluvapaan kesto

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 100 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 360 kalenteripäivää.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovitava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus on 100 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovitava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaajakson ajankohtaa voidaan siirtää sopimalla uudesta ajankohdasta ennen jakson alkamista.

Vuorotteluvapaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa

alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoä.

sen alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoä.

8 §

Vuorottelusopimus

Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. Tämä sopimus sekä työsooimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi, on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle. Vastaavat tarvittavat selvitykset on toimitettava työvoimatoimistolle jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla.

8 §

Vuorottelusopimus

Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. *Vuorottelusopimus on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista. Lisäksi työsooimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi, on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista tai viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen.* Vastaavat tarvittavat selvitykset on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla.

9 §

Sijainen

Sijaista palkattaessa on etusija annettava sellaiselle työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevalle alle 25-vuotiaalle tai henkilölle, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana taikka korkeakoulu- tai ammattitutkinon äskettäin suorittaneelle, jonka ammattitaito arvioidaan riittäväksi haettuun tehtävään. Työ- ja elinkeinoviranomaisen ja työnantajan on suoritettava arviointi yhteistyössä. Jos haettuun tehtävään ei ole sopivaa edellä tarkoitettua työtöntä työnhakijaa, vuorotteluvapaasijaiseksi on mahdollisuuksien mukaan palkattava sijainen, jonka työnsaannin tarve on suurin ja jonka työllistymisedellytyksien voidaan arvioida parantuvan määräaikaisen työn avulla.

Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

Sijaisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Jos

9 §

Sijainen

Sijaiseksi on palkattava sellainen työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva, joka on ollut työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi palkattavan on oltava työttömänä työnhakijana välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, sijaiseksi voidaan palkata alle 30-vuotias työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinon suorittamisesta on kulunut enintään yksi vuosi taikka työtön työnhakija, joka vuorotteluvapaan alkaessa on alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

Sijaisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Jos

työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työvoimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työnhakija työsopimuslain 2 luvun 5 §:n estämättä. Tällöin näiden työntekijöiden yhteisen työajan lisäyksen tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen.

työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana *työ- ja elinkeinotoimistossa* ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön *työ- ja elinkeinotoimistoon* ilmoittautunut työtön työnhakija työsopimuslain 2 luvun 5 §:n estämättä. Tällöin näiden työntekijöiden yhteisen työajan lisäyksen tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen.

11 §

Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset

Jos sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä, palvelussuhteen päättymistä ei ole pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos:

1) työnantaja viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa sijaisen palvelussuhteen päättymisestä palkkaa tilalle 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen; tai

2) työvoimatoimisto ei voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.

11 §

Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset

Jos sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä, palvelussuhteen päättymistä ei ole pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos:

1) työnantaja viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa sijaisen palvelussuhteen päättymisestä palkkaa tilalle 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen; tai

2) *työ- ja elinkeinotoimisto* ei voi osoittaa soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.

13 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu sopimuksen mukaisesti silloinkin, kun vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

13 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Vuorottelukorvausta ei makseta siltä vuorotteluvapaasopimuksen mukaiselta vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista.

Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu *kuitenkin* sopimuksen mukaisesti, jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

Jos vuorottelijan työsuhte päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää, vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen työsuhteen päättymiseen asti.

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5–8 §:ssä, 9 §:n 2 ja 3 momentissa, 11 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä.

Työvoimapoliittiseen lausuntoon sovelletaan, mitä työttömyysturvalaissa ja sen nojalla säädetään, jollei tästä laista muuta johdu.

18 §

Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työvoimatoimistolle sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä tämän palvelussuhteen olennaisista muutoksista.

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5–9 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä.

Työvoimapoliittiseen lausuntoon sovelletaan, mitä työttömyysturvalaissa ja sen nojalla säädetään, jollei tästä laista muuta johdu.

18 §

Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työ- ja elinkeinotoimistolle sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä tämän palvelussuhteen olennaisista muutoksista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Mitä lain 5 a §:ssä säädetään, ei sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin.

Jos vuorottelija on aloittanut vuorotteluvapaan tai sen jakson ennen tämän lain voimaantuloa, mutta vuorotteluvapaata ei ole pidetty kokonaan tämän lain voimaan tullessa, vuorotteluvapaaseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos vuorottelija on tehnyt vuorottelusopimuksen ennen tämän lain voimaantuloa ja aloittaa vuorotteluvapaan viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2014, vuorotteluvapaaseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.
