

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:n ja valtion virkamieslain 32 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia sekä valtion virkamieslakia. Työsopimuslakia ja kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi jatkossa tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen työnantajalle laissa säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden estämättä. Lisäksi valtion virkamieslakia muutettaisiin siten, että työnantajan voisi jatkossa tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen valtion virkamieslaissa säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä.

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa oppisopimuksen avulla saatava ammatillinen koulutus kaikilla toimialoilla, myös sellaisen työnantajan palveluksessa, jolla on osa-aikatyötä tekeviä tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Tavoitteena on lisätä ammatillisesti kouluttautuvien opiskelijoiden mahdollisuuksia saada oppisopimuskoulutustyöpaikka, ja edistää näin ollen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden pääsyä työelämään ja mahdollisuuksia hankkia työmarkkinoilla vaadittavaa osaamista.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 JOHDANTO	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö	3
Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö.....	3
Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle.....	5
Työntekijän takaisin ottaminen.....	7
2.2 Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö.....	8
Euroopan unionin osa-aikatyödirektiivi.....	8
ILO:n suositus n:o 166, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä	8
2.3 Nykytilan arviointi.....	9
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	13
3.1 Tavoitteet.....	13
3.2 Keskeiset ehdotukset.....	13
3.3 Toteuttamisvaihtoehdot	14
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	15
4.1 Yleistä15.....	
4.2 Vaikutukset yrityksiin.....	15
4.3 Työelämävaikutukset	16
4.4 Tasa-arvovaikutukset	18
4.5 Vaikutukset työllisyyteen ja työtunteihin	19
4.6 Vaikutukset julkiseen talouteen	20
5 ASIAN VALMISTELU.....	20
5.1 Valmisteluvaiheet	21
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	21
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ	22
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	23
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT	23
1.1 Työsopimuslaki.....	23
13 luku Erinäisiä säännöksiä	23
1.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta.....	24
1.3 Valtion virkamieslaki.....	25
2 VOIMAANTULO	25
LAKIEHDOTUKSET	26
1. Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta.....	26
2. Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:n muuttamisesta	26
3. Laki valtion virkamieslain 32 §:n muuttamisesta	27

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Keväällä 2017 hallitus antoi eduskunnalle esityksen laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 39/2017 vp). Esityksellä hallitus toteutti hallituksen ohjelmaan kirjatun toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin. Ammatillisesta koulutuksesta annetulla lailla (531/2017) kumotaan ammatillisesta peruskoulutuksesta annettu laki (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annettu laki (631/1998). Ammatillista koulutusta koskevat säännökset kootaan näin ollen yhteen lakiin. Lait tulevat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2018.

Vastaukseen hallituksen esityksestä laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (EV 86/2017 vp) sisältyi eduskunnan lausuma. Eduskunta edellytti, että valtioneuvosto tuo viipymättä eduskunnalle lakiehdotuksen, joka toteuttaa sellaiset työsopimuslain ja virkasuhteita koskevan lainsäädännön muutokset, jotka mahdollistavat oppisopimuksella työskentelyn tasavertaisesti kaikilla toimialoilla, lisätyön tarjoamisvelvoitteen tätä estämättä. Lausuman perustana ovat eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto sekä sivistysvaliokunnan mietintö (TyVL 3/2017 vp, SiVM 7/2017 vp) hallituksen esityksestä. Lausunto- ja mietintöteksteissään valiokunnat mainitsevat hallituksen esitystä koskevissa asiantuntijakuulemisissa esiin tuodun, keväällä 2017 annetun korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 2017:4) ja sen merkityksen työnantajien mahdollisuuksiin ottaa oppisopimusopiskelijoita erityisesti aloilla, joissa työskentelee paljon osa-aikatyöntekijöitä. Valiokunnat pitivät tärkeänä, että oppisopimuskoulutus mahdollistetaan tasavertaisesti kaikilla toimialoilla.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö

Oppisopimuskoulutusta koskevat säännökset sisältyvät vuoden 2017 loppuun asti voimassa olevaan ammatillisesta peruskoulutuksesta annettuun lakiin. Lain mukaan oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, joka perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus) tai virkamiehen ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen (virkamiehen oppisopimus) edellyttäen, että työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat sopineet oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Virkamiehen oppisopimus voidaan tehdä myös virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan henkilön kanssa. Ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi myös ammatillista aikuiskoulutusta voidaan järjestää oppisopimuskoulutuksena ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 4 §:n 3 momentin nojalla.

Vuoden 2018 alusta alkaen oppisopimuskoulutusta koskevat säännökset sisältyvät uuteen ammatillisesta koulutuksesta annettuun lakiin. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotona oppisopimuskoulutus ja sen sisältö säilyvät uudessa laissa pääasiassa ennallaan. Työpaikalla järjestettävää koulutusta koskevat säännökset sisältyvät ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 8 lukuun. Oppisopimuskoulutuksen lisäksi työpaikalla tapahtuvaa koulutusta voidaan järjestää koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena, joka korvaa nykymuotoisen työssäoppimisen. Koulutussopimuksessa opiskelija ei ole työ- tai virkasuhteessa koulutussopimustyöpaikan tarjoavaan työnantajaan.

Uuden ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 70 §:n mukaan oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen taikka virkasuhteessa tai virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen (oppisopimus). Oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.

Oppisopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma siltä osin kuin se koskee oppisopimuskoulutusta. Henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Oppisopimukseen liitettävän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman osan laativat ja hyväksyvät yhdessä koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja työnantaja siten, että se on liitettävissä oppisopimukseen oppisopimusta hyväksyttäessä. Valtioneuvoston asetuksella (673/2017) säädetään tarkemmin oppisopimuksessa soveltavista asioista.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan oppisopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä koskevalla sopimuksella ei voida poiketa siitä, mitä henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on suunniteltu. Koulutuksen järjestäjälle on säädetty lain 74 §:ssä vastuu siitä, että oppisopimuskoulutuksessa käytännön työtehtävät ovat sellaisia, että opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaiset osaamistavoitteet voidaan niitä tekemällä saavuttaa.

Oppisopimuskoulutukselle on asetettu laissa myös muita edellytyksiä. Lain 72 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutustyöpaikalta on nimettävä opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuksen järjestäjältä koulutuskorvausta, jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta. Mikäli julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) säädetty edellytykset täyttyvät, työnantajalla voi myös olla oikeus saada oppisopimuskoulutuksen ajalta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvussa tarkoitettua palkkatukea työttömän palkkaamisesta aiheutuvien palkkakustannusten korvaamiseksi.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 77 §:n nojalla oppisopimukseen sovelletaan työsuhteessa tai virkasuhteessa sovellettavaa lainsäädäntöä. Oppisopimuskoulutuksessa olevaan opiskelijaan sovelletaan siten, mitä työntekijän osalta säädetään työajasta, vuosilomasta, työturvallisuudesta ja työntekijän muusta suojelusta. Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään kuitenkin eräistä työsopimuslakia koskevista poikkeuksista, joita työsopimukseen perustuvaan oppisopimukseen ei sovelleta. Myös oppisopimuksen ja oppisopimuskoulutuksen purkamisesta sekä oppisopimuskoulutuksen keskeytymisestä säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa erikseen.

Koska oppisopimuskoulutuksessa on kysymys työ- tai virkasuhteesta tehtävästä työstä, työnantajan on maksettava oppisopimusopiskelijalle palkkaa tai muuta vastiketta. Työ- tai virkaeh-

työsopimukseen voi sisältyä erityisiä määräyksiä oppisopimusopiskelijalle maksettavasta palkasta. Joillakin aloilla oppisopimusopiskelijaan voidaan soveltaa harjoittelijan palkkaa koskevia määräyksiä.

Ennen määräaikaisen oppisopimuksen solmimista työnantajan on selvitettävä työsopimuslaista johtuvat velvoitteensa suhteessa palveluksessa jo oleviin työntekijöihinsä. Tällaisia työsopimuslaista johtuvia velvoitteita ovat muun muassa työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaista työtä tekeväälle työntekijälle sekä työnantajalle työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Voimassa olevan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 5 §:n 1 momentin mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille lain 6 luvun 6 §:stä riippumatta. Säännöksen 2 momentin mukaan, jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, on työntekijälle annettava tällainen koulutus. Lain esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden tarkoituksena on turvata työnantajan palveluksessa olevien osa-aikatyöntekijöiden asemaa. Työnantajan on tarjottava lisätyötä kaikille niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana oleviin tehtäviin. Jos työsopimus on tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, että hän ei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä, työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan lisätyötä kyseiselle osa-aikaiselle työntekijälle.

Nykyistä työsopimuslakia säädettäessä osa-aikaisten työntekijöiden asemaa parannettiin suhteessa työnantajan irtisanomien takaisinottovelvollisuuden piirissä oleviin työntekijöihin. Työnantajan on tarjottava osa-aikatyöntekijälle lisätyötä riippumatta siitä, onko työnantajalla työntarjoamisvelvollisuus myös työsopimuslain 6 luvun 6 §:n perusteella. Työnantajan palveluksessa olevat osa-aikatyötä tekevät työntekijät ohittavat näin ollen työntarjoamisjärjestyksessä ne tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotut työntekijät, jotka kuuluvat työnantajan takaisinottovelvollisuuden piiriin.

Säännöksen 2 momentin mukaan, jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, on työnantajan annettava työntekijälle tällainen koulutus. Säännöksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan työntekijälle on annettava sellainen koulutus, joka on tarpeellista uuden työn vastaanottamisen kannalta. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että koulutus on työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä. Säännöksen tarkoituksena on korostaa työnantajan velvollisuutta huolehtia osa-aikaisten työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämisestä.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 2 kohdan nojalla työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on lain pakottavuutta koskevasta 13 luvun 6 §:stä poiketen oikeus sopia siitä, mitä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle. Työehtosopimuksissa voidaan siten sopia käänteisestä etusijajärjestyksestä työnantajan lisätyön tarjoamisvelvoitteen ja takaisinottovelvollisuuden välillä.

Työnantajan palveluksessa olevilla osa-aikatyöntekijöillä on oikeus työhön ennen irtisanottuja työntekijöitä tai kokonaan uusia työnhakijoita. Oikeuskäytännössä (KKO 2006:49) on katsottu, että osa-aikatyötä tekevällä työntekijällä on oikeus lisätyöhön myös ennen työnantajan palveluksessa olevia määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Tapauksessa työnantaja oli tehnyt kokoaikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehtävää aikai-

semmin määräaikaisen työsopimuksen perusteella hoitaneen työntekijä B:n kanssa tarjoamatta tehtävää osa-aikaiselle työntekijälleen A:lle. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työnantaja oli menetellyt työsopimuslain 2 luvun 5 §:n vastaisesti. Korkein oikeus perustelee ratkaisuaan siten, että työsopimuslain 2 luvun 5 §:n säännös ei ainoastaan määritä osa-aikaisten työntekijöiden ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien irtisanottujen työntekijöiden keskinäistä järjestystä lisätyötä tarjottaessa, vaan se myös asettaa työnantajan palveluksessa olevat osa-aikaiset työntekijät etusijalle niihin nähden, jotka muutoin pyrkivät lisätyöksi sopivaan tehtävään. Korkeimman oikeuden mukaan lisätyöksi sopivaa tehtävää aikaisemmin määräaikaisen työsopimuksen perusteella hoitanut työntekijä rinnastuu tässä suhteessa ulkopuoliseen työnhakijaan siitä syystä, että työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräaikainen työsopimus päättyy sopimuskauden päättyessä, eikä työnantajalla ole velvollisuutta määräaikaisen sopimuksen jatkamiseen tai sen vakinaistamiseen sopimuskauden aikana tai sen jälkeen silloinkaan, jos sopimuksen määräaikaisuuden peruste lakkaa sopimuskauden aikana. Näin ollen A:lla oli työsopimuslain 2 luvun 5 §:n nojalla etusija hänelle lisätyöksi sopivaan osoitehuoltajan tehtävään suhteessa tehtävää määräaikaisena hoitaneeseen B:hen.

Helmikuussa 2017 annetussa ratkaisussa (KKO 2017:4) korkein oikeus otti kantaa työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaiseen lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen ja työnantajan mahdollisuuden tehdä oppisopimus henkilön kanssa, joka ei ennestään ollut sen palveluksessa. Tapauksessa oli kysymys siitä, oliko oppisopimus koskenut sellaisia työtehtäviä, joita työnantajan olisi tullut tarjota ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeväälle A:lle. Ratkaisun perusteluissa korkein oikeus toteaa, että voimassa olevan ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 17 §:ssä oppisopimus on määritelty pääosin työpaikalla järjestettäväksi koulutukseksi, joka perustuu opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen. Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 18 §:n mukaan oppisopimukseen sovelletaan erikseen mainittuja lainkohtia lukuun ottamatta työsopimuslakia. Korkein oikeus toteaa näin ollen jo laista seuraavan, että oppisopimus on määräaikainen työsopimus, oppisopimuskoulutus toteutetaan pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä ja että työstä maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Korkeimman oikeuden mukaan oppisopimuskoulutus edellyttää, että työnantaja voi tarjota koulutettavalle työtehtäviä. Oppisopimuskoulutuksen taustalla olevat koulutus- ja rahoitusjärjestelyt eivät muuta sitä, että työnantajan kannalta oppisopimuksen pääasiallisena sisältönä on työn tekeminen eikä koulutuksen antaminen.

Korkein oikeus tuo esiin työsopimuslakia koskeneessa hallituksen esityksessä todetun maininnan siitä, että työnantajan velvollisuus tarjota osa-aikatyöntekijälle lisätyötä perustuu pyrkimykseen turvata osa-aikatyöntekijöiden asema. Säännöksen tavoitteiden sekä oppisopimuksen oikeudellisen ja tosiasiallisen sisällön johdosta korkein oikeus katsoo, että lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osalta oppisopimukseen perustuva työsopimus voidaan lähtökohtaisesti rinnastaa muihin sopimuksiin. Korkein oikeus katsoi, että yhtiö oli tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut työsopimuslaista johtuvia velvoitteitaan, kun se ei ollut tarjonnut osa-aikatyössä olleelle A:lle yhtiössä tarjolla ollutta ja hänelle sopivaa lisätyötä.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta seuraa, että työnantaja, jonka palveluksessa on yksi tai useampi osa-aikaista työtä tekevä työntekijä, ei voi palkata oppisopimusopiskelijaa määräaikaiseen työsuhteeseen sellaisiin työtehtäviin, jotka olisivat sopivia osa-aikatyöntekijöille ilman, että työnantaja ensin selvittää palveluksessaan olevien osa-aikatyöntekijöiden halukkuuden lisätyöhön. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus työsopimuslain 2 luvun 5 §:n 2 momentin nojalla.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta säädetään myös virkasuhteita koskevassa lainsäädännössä. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 22 §:n mukaan työnantajan, joka tarvit-

see uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on lain 46 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen edellyttäen, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta on samansisältöinen säännös kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 36 §:ssä. Valtion virkamieslaissa (750/1994) vastaavanlaisista säännöistä viranomaisen velvollisuudesta tarjota kokoaikaista virkaa osa-aikatyötä tekeväälle virkamiehelle ei ole.

Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä lain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. Säännöksen 2 momentissa säädetään takaisinottovelvollisuudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Takaisinottovelvollisuus koskee vastaavalla tavalla liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään ennen luovutushetkeä.

Takaisinottovelvollisuuden kestoa lyhennettiin nykyiseen neljään kuukauteen vuoden 2017 alusta voimaan tulleella lainmuutoksella (1448/2016). Aiemmin takaisinottovelvollisuuden kesto oli yhdeksän kuukautta. Lyhentämisen tarkoituksena oli keventää työnantajan hallinnollista taakkaa ja vähentää työmarkkinoiden jäykkyyttä huolehtien samalla niistä tavoitteista, joita varten takaisinottovelvollisuus on olemassa. Takaisinottovelvollisuuden sisältöä ei muutettu.

Takaisinottovelvollisuutta koskevat säännökset sisältyvät myös valtion virkamieslakiin, kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin sekä kirkkolakiin. Valtiovarainministeriön on tarkoitus antaa joulukuussa 2017 hallituksen esitys takaisinottovelvollisuuden keston lyhentämisestä sekä valtion virkamieslaissa että kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhteturvaa. Lisäksi takaisinottovelvollisuudella estetään väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyisivät työntekijän henkilöön.

Takaisinottovelvollisuuden olennaisena sisältönä on työnantajan velvollisuus tarjota työtä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Säännöksessä ei anneta irtisanotulle työntekijälle oikeutta palata takaisin hänen entiseen työhönsä, vaan siinä annetaan irtisanotulle työntekijälle etuoikeus sellaiseen uuteen työhön, jota irtisanottu työntekijä aiempien työtehtäviensä perusteella voisi tehdä. Takaisinottovelvollisuuden myötä irtisanotulla työntekijällä on oikeus avoimena olevaan tehtävään ennen uusia työntekijöitä. Työsopimuslaissa säädetyistä työntekijöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä johtuen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalla työntekijällä ei kuitenkaan ole etuoikeutta työhön ohi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan palveluksessa olevilla, työsuopimuslain 7 luvun 4 §:n perusteella muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitteen piirissä olevilla työntekijöillä, työsuopimuslain

5 luvun 2 §:n mukaisilla lomautetuilla työntekijöillä sekä lisätyötä haluavilla osa-aikatyöntekijöillä on ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön ennen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevaa irtisanottua työntekijää. Niin sanotussa työntekijöiden keskinäisessä etusijajärjestyksessä takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat tulevat siis viimesijaisina lisätyötä haluavien osa-aikatyöntekijöiden jälkeen.

Tilanteessa, jossa työnantajalla on takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä, työnantaja ei voi tehdä ammatillisesti kouluttautuvan opiskelijan kanssa oppisopimusta samoista tai samankaltaisista tehtävistä, joita irtisanotut tekivät, ennen kuin työnantaja on selvittänyt, ovatko irtisanotut työntekijät edelleen työnhakijoina työ- ja elinkeinotoimistossa ja olisivatko kyseiset työntekijät halukkaita ottamaan kyseisenlaista työtä vastaan. Jos työnantajalla on lisäksi palveluksessaan osa-aikatyötä tekeviä työntekijöitä, olisi tällaisilla työntekijöillä etuoikeus tarjolla olevan työn vastaanottamiseen. Mikäli lainsäädännössä haluttaisiin mahdollistaa oppisopimuksen tekeminen työnantajan lisätyön tarjoamisvelvoitteen tätä estämättä, olisi työntekijöiden keskinäisen etusijajärjestyksen vuoksi perusteltua säätää myös oppisopimuksen tekemisen mahdollisuudesta työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden tätä estämättä.

2.2 Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö

Euroopan unionin osa-aikatyödirektiivi

Euroopan unionin lainsäädännössä osa-aikatyöstä säädetään neuvoston direktiivissä 97/81/EY, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (jäljempänä *osa-aikatyödirektiivi*). Direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on muun muassa osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen. Syrjimättömyyden periaatetta koskevan 4 lausekkeen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 3 kohdan mukaan työnantajien olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden pyynnot siirtyä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai lisätä työaikaansa, jos sellainen mahdollisuus ilmaantuu. Edelleen työnantajien olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon oikea-aikainen tiedottaminen työpaikassa olevista osa-aikaisista ja kokoaikaisista työtehtävistä kokoaikaisesta työstä osa-aikaiseen ja päinvastoin tapahtuvan siirtymisen helpottamiseksi.

Puitesopimuksessa ei säädetä osa-aikatyötä tekevien ja muiden työntekijöiden välisestä etusijajärjestyksestä, vaan ainoastaan työnantajan velvollisuudesta mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon osa-aikatyöntekijöiden pyynnot siirtyä kokoaikatyöhön ja lisätä työaikaansa. Mahdollisuutta poiketa velvollisuudesta tarjota osa-aikatyöntekijöille lisätyötä ehdotetaan tässä esityksessä ulotettavaksi koskemaan vain sellaista tilannetta, jossa työnantaja tekee sopimuksen oppisopimuksesta opiskelijan kanssa. Ehdotettua poikkeusta voidaan siten pitää EU:n osa-aikadirektiivin näkökulmasta varsin rajoitettuna. Ehdotetulla poikkeusmahdollisuudella ei myöskään kiellettäisi työnantajaa tarjoamasta lisätyötä ensisijassa osa-aikatyötä tekevälle työntekijälle.

ILO:n suositus n:o 166, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) suositukseen n:o 166, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, sisältyy työntekijän takaisinottamista koskevia määräyksiä. Suositus täydentää samannimistä yleissopimusta n:o 158 (1982). Suosituksen artikla 24 mukaan niille työntekijöille, joiden palvelussuhde on päätetty taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai samankaltaisista syistä, olisi työvoimaa otettaessa annettava tietty etusija silloin, kun työnantaja ottaa uudelleen palvelukseensa vastaavan pätevyyden omaavia työntekijöitä edellyttäen, että ensin mainitut työntekijät ovat määrätyn ajan kuluessa lähdöstään ilmoittaneet haluavansa palata saman työnantajan palvelukseen. Artiklan 2 kohdan mukaan tällainen etusijan antaminen työhönotossa voitaisiin rajoittaa koskemaan määrätyn pituista aikaa.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi mahdollisuudesta poiketa työnantajan takaisinottovelvollisuudesta vain sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja tekee ammatillisesti kouluttautuvan opiskelijan kanssa oppisopimuksen. Työnantaja ei niin ikään saisi poiketa takaisinottovelvollisuudestaan kenen tahansa uuden työntekijän kohdalla, vaan vain ottaessaan opiskelijan oppisopimuskoulutukseen, mistä aiheutuu työnantajalle myös velvoitteita ja vastuuta. Oppisopimuskoulutus on yksi muoto toteuttaa ammatillista koulutusta, mitä koskee ILO:n yleissopimus n:o 142 ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuudesta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja (1975). Esityksessä ehdotettavaa poikkeamismahdollisuutta työnantajan takaisinottovelvollisuudesta voidaan niin ikään pitää täten varsin rajoitettuna.

2.3 Nykytilan arviointi

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työnantajan tarvitessa lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöille sopiviin tehtäviin työnantajan on tarjottava näitä töitä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöille. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi osa-aikatyöntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työnantajan on annettava työntekijälle tällainen koulutus. Työnantajan on näin ollen tarjottava lisätyötä sitä vastaanottamaan haluavalle osa-aikatyöntekijälle ennen kokonaan uuden työntekijän palkkaamista tai määräaikaissä palvelussuhteessa olevan työntekijän määräaikaisen sopimuksen jatkamista. Työnantajan palveluksessa olevilla osa-aikatyöntekijöillä on niin ikään oikeus tarjolla olevaan lisätyöhön ennen työnantajan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanomia takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Irtisanotuilla työntekijöillä on puolestaan ensisijainen oikeus vastaanottaa irtisanomisen jälkeen työnantajalla ilmenevää samoja tai samankaltaisia tehtäviä sisältävää työtä ennen ulkopuolisia työnhakijoita.

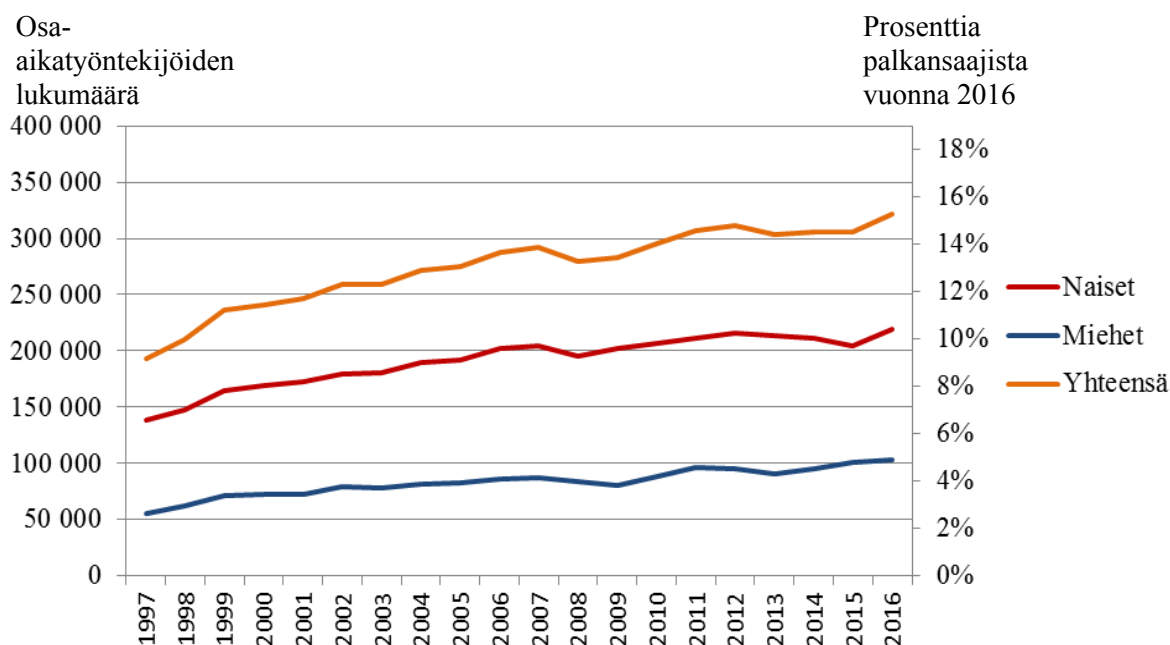
Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 2017:4 todetulla tavalla, koska oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja opiskelijan määräaikaiseen työsuopimukseen taikka virkasuhteessa tai virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen määräaikaiseen sopimukseen, työnantaja ei voi ottaa oppisopimusopiskelijaa palvelukseensa ennen kuin työnantaja on tarjonnut kyseistä työtä siihen soveltuville ja lisätyötä haluaville osa-aikatyöntekijöille. Sanottu koskee myös kuntien ja kirkon viranhaltijoita ottaen lisäksi huomioon kyseisille palvelussuhteille lainsäädännössä asetetut kelpoisuus- ja sopivuusvaatimukset.

Työnantajien mahdollisuudet ottaa oppisopimusopiskelijoita määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voivat vaihdella toimialoitain riippuen siitä, onko kyseisellä toimialalla perinteisesti paljon vai vähän osa-aikatyötä tekeviä työntekijöitä. Aloilla, joilla työskentelee paljon osa-aikatyöntekijöitä, voi käytännössä olla mahdotonta ottaa uutta oppisopimusopiskelijaa tai tehdä määräaikaista oppisopimusta palveluksessa jo olevan määräaikaisen työntekijän kanssa loukkaamatta osa-aikatyöntekijän oikeutta lisätyöhön. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi kaupan ala sekä matkailu-, majoitus- ja ravitsemusala. Toisaalta on huomattava, että työsuopimuslain

mukainen lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia aloja, ja oppisopimusopiskelijan ottaminen voi estyä, jos työnantajalla on yksikin lisätyötä haluava osa-aikatyöntekijä.

Mikäli työnantajalle haluttaisiin antaa mahdollisuus tehdä oppisopimus opiskelijan kanssa ilman velvollisuutta tarjota kyseistä työtä ensin osa-aikatyötä tekevälle työntekijälle, olisi asiaa säädettyä lailla erikseen. Osa-aikatyöntekijöiden ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä johtuen poikkeuksen olisi perusteltua koskea myös työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia säännöksiä. Tätä edellyttää myös takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien oikeus työhön ennen uusia työntekijöitä.

Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden osuus palkansaajista on kasvanut selvästi koko 2000-luvun ajan. Muutoksen selittää varsinkin naisten tekemän osa-aikatyön lisääntyminen. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli osa-aikaisia työntekijöitä yhteensä noin 320 000 vuonna 2016. Kuviosta 1 ilmenee, että naiset työskentelevät huomattavasti miehiä useammin osa-aikaisena.



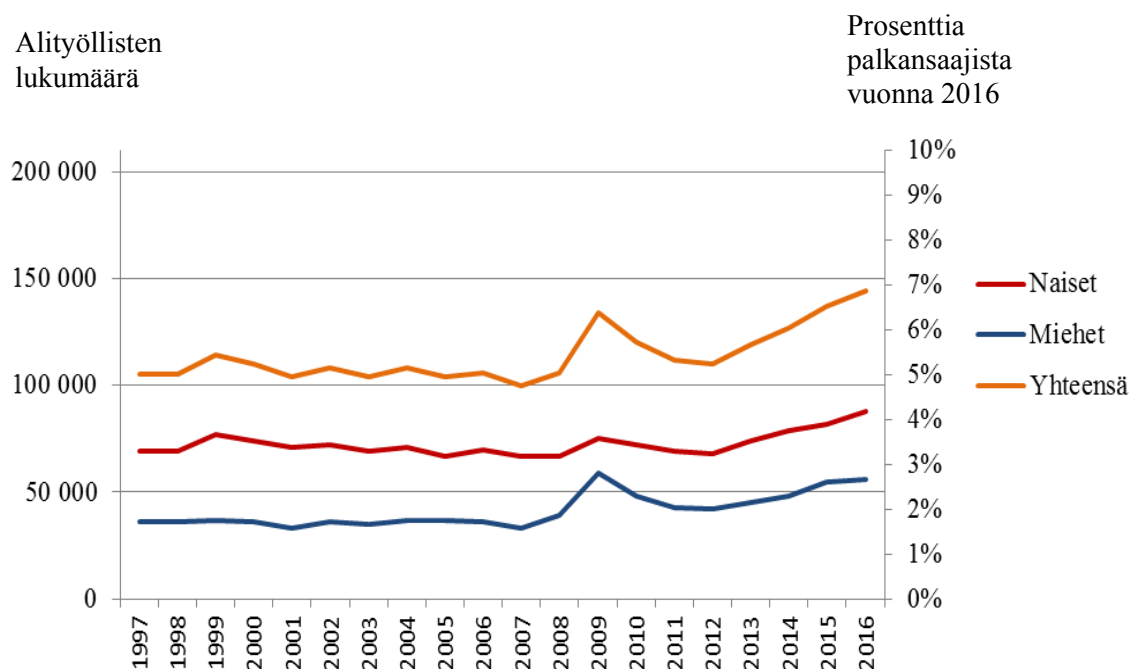
Kuvio 1. Osa-aikatyötä tekevät työntekijät (lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus)

Tilastokeskuksen mukaan sukupuolittaiset erot osa-aikatyön jakautumisessa selittyvät pääsääntöisesti toimialoittaisilla eroilla: naisvaltaisilla aloilla tehdään edelleen huomattavasti enemmän osa-aikatyötä kuin miesvaltaisilla. Naiset ovat myös miehiä useammin vapaaehtoisesti osa-aikatyössä.

Moni tekee osa-aikatyötä, koska koko-aikatyö ei sovi hänen elämäntilanteeseensa. Suurin yksittäinen syy osa-aikatyölle on kuitenkin se, ettei koko-aikatyötä ole tarjolla eli kysymys on vastentahtoisesta osa-aikatyöstä.

Alityöllinen on henkilö, joka itse tahtoi tehdä enemmän töitä, mutta joka työskentelee joko vastentahtoisesti osa-aikaisena tai tekee muuten koko-aikatyötä lyhyempää työviikkoa työnan-

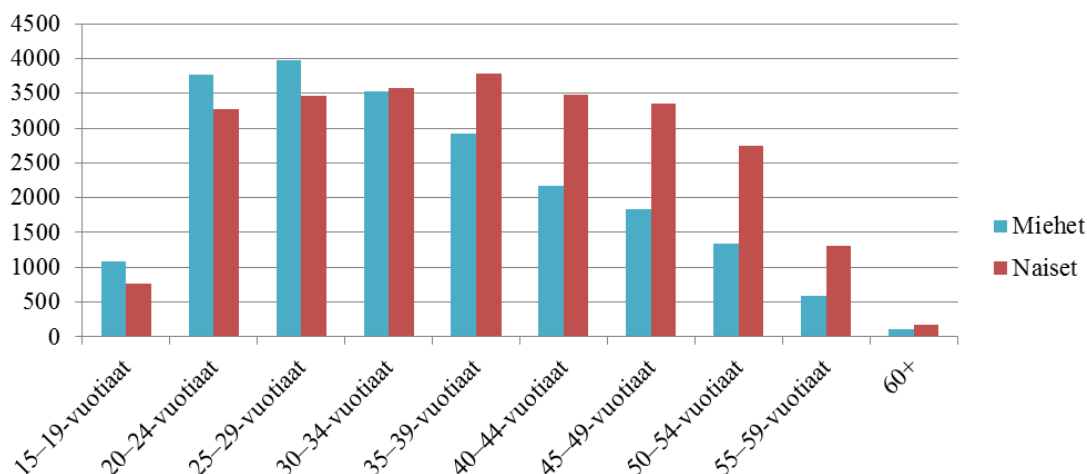
tajan aloitteesta esimerkiksi vähäisten tilausten taikka asiakkaiden puuttumisen takia. Kuviosta 2 ilmenee, että alityöllisten määrä on myös merkittävästi noussut vuodesta 2012 alkaen.



Kuvio 2. Alityölliset sukupuolittain (lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus)

Myös alityöllisyys on hyvin sukupuolittunutta. Alityöllisiä on eniten nuorissa, alle 24-vuotiaissa naisissa. Palkansaajien tutkimuslaitoksen mukaan alityöllisyys on yleisintä vähittäiskaupan alalla, jossa noin puolet osa-aikaisista työntekijöistä ilmoittaa olevansa osa-aikainen vastentahtoisesti eli olevansa alityöllinen.

Vuonna 2016 oppisopimuskoulutuksessa oli yhteensä noin 47 000 henkeä. Oppisopimusopiskelijoiden ikäjakauma eroaa selvästi miesten ja naisten kesken (kuvio 3). Miehet käyvät oppisopimuskoulutuksen tyypillisesti selvästi nuorempina kuin naiset. Miehillä suurin ikäryhmä oppisopimuskoulutuksessa on 25–29-vuotiaat, kun taas naisilla 35–39-vuotiaat. Naisilla oppisopimuksen suorittaminen ei itse asiassa painotu lainkaan työuran alkupäähän, vaan oppisopimuskoulutuksen käyminen jakautuu hyvin tasaisesti eri ikäryhmien kesken. Naisten keskuudessa merkittävä osa, noin 16 prosenttia oppisopimuskoulutuksen käyvistä, suorittaa koulutuksen jopa yli 50-vuotiaana. Miesten keskuudessa vastaava osuus on 10 prosenttia.



Kuvio 3. Oppisopimusopiskelijoiden ikäjakauma sukupuolittain vuonna 2015 (lähde: Opetushallitus)

Enemmistö oppisopimusopiskelijoista suorittaa oppisopimuskoulutusta ensimmäistä kertaa (taulukko 1). Kuitenkin heistä vain reilu kolmannes suorittaa oppisopimuksen avulla ammatillista perustutkintoa. Lähes yhtä monella suorituksen kohteena on joko ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. Noin kolmanneksella oppisopimusopiskelijoista on taustalla ylioppilastutkinto, ja heistä erityisen moni suorittaa oppisopimuskoulutuksena joko ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Oppisopimuskoulutus ei siten ole pelkästään keino kouluttautua uuteen ammattiin, vaan se on myös keino hankkia lisäosaamista tai suunnata osaamista uudelleen myöhemmässä vaiheessa työuran aikana. Kun tavoitteena on osaamisen kartuttaminen, ei aina myöskään ole koulutettavan kannalta tarpeellista suorittaa kokonaista tutkintoa. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen tilastojen mukaan 60–70 prosenttia oppisopimuskoulutuksista johtaa tutkintoon.

Taulukko 1. Uusien oppisopimusopiskelijoiden (2011–2015) koulutustausta ja suoritettava tutkinto (lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

Koulutustausta	Peruskoulu tai vastaava		Ylioppilastutkinto		Yhteensä
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	
Aikaisempi ammatillinen peruskoulutus oppisopimuskoulutuksena					
amatillinen perustutkinto	585	28 342	143	8 555	37 625
ammattitutkinto	879	20 608	309	10 123	31 919
erikoisammattitutkinto	773	14 813	356	15 108	31 050
Yhteensä	2 237	63 763	808	33 786	100 594

Taulukosta 2 ilmenee, että oppisopimusopiskelijoiden sukupuolijakauma on kutakuinkin tasainen. Luvussa 4 esitetään oppisopimusopiskelijoiden jakautuminen tarkemmin toimialoitain.

Taulukko 2. Oppisopimusopiskelijat sukupuolen mukaan (lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

Vuosi	Miehet	%-osuus	Naiset	%-osuus	Yhteensä
2010	23563	49 %	24386	51 %	47949
2011	23031	49 %	24153	51 %	47184
2012	22026	48 %	24123	52 %	46149
2013	20822	47 %	23866	53 %	44688
2014	20277	46 %	23690	54 %	43967

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua oppisopimuksen tekeminen työnantajan ja opiskelijan välillä työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden tätä estämättä. Muutoksen tavoitteena on mahdollistaa oppisopimuksella työskentely ja alalle kouluttautuminen tai uuden osaamisen hankkiminen tasavertaisesti kaikilla eri aloilla, myös sellaisilla, joilla työskentelee paljon osa-aikaisia työntekijöitä. Tavoitteena on parantaa ammatillisesti kouluttautuvien opiskelijoiden mahdollisuuksia saada oppisopimuskoulutustyöpaikka. Oppisopimuskoulutustyöpaikan saamisen helpottamisella pyritään tukemaan erityisesti ammatillista perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden mahdollisuuksia siirtyä oppisopimuksen avulla työelämään samalla, kun opiskelija opiskelee itselleen ammatin. Lisäksi muutoksilla mahdollistetaan muunlaisen uuden ammatillisen osaamisen hankkiminen oppisopimuskoulutuksessa käytännön työtehtäviä tekeillä. Edellä mainittuja tavoitteita silmällä pitäen esityksellä pyritään omalta osaltaan lisäämään oppisopimuskoulutuksena järjestettävän koulutuksen määrää sekä ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyttä ja -lähtöisyyttä, mitkä ovat osa hallituksen toteuttaman ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteista. Esityksellä hallitus toteuttaa eduskunnan vastauksen lausumassa ilmaistun tahtotilan siitä, että valtioneuvosto tuo eduskunnalle viipymättä lakiehdotuksen, joka toteuttaa sellaiset työsopimuslain ja virkasuhteita koskevan lainsäädännön muutokset, jotka mahdollistavat oppisopimuksella työskentelyn tasavertaisesti kaikilla toimialoilla, lisätyön tarjoamisvelvoitteen tätä estämättä.

Jo nykyään oppisopimuskoulutusta on mahdollista käyttää työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen. Mahdollisuus säilyy ammatillisen koulutuksen reformissa ennallaan. Myöskään tässä esityksessä ei esitetä muutoksia tähän mahdollisuuteen.

3.2 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain muuttamista siten, että työnantaja voisi työsopimuslaissa säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden estämättä tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua oppisopimuksen.

Asiasta säädettäisiin työsopimuslain pakottavuutta koskevassa 13 luvun 6 §:ssä, johon lisättäisiin uusi 4 momentti.

Voimassa olevassa 13 luvun 6 §:ssä säädetään jo nyt kunnan, kuntayhtymän, yhdistyksen ja säätiön mahdollisuuksista poiketa tietyin edellytyksin työsopimuslain mukaisista työntarjoamisvelvoitteista voidakseen toteuttaa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädettyjä velvoitteita ja työllistämisen edistämiseksi tarkoitettuja palveluita. Ehdotettu säännös työnantajan mahdollisuudesta poiketa työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetystä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta ja 6 luvun 6 §:ssä säädetystä takaisinottovelvollisuudesta tehdessään oppisopimuksen ammatillisen koulutuksen opiskelijan kanssa sopisi näin ollen loogisesti voimassa olevan lain 13 luvun 6 §:n yhteyteen.

Työsopimuslain lisäksi vastaavasta poikkeamismahdollisuudesta työnantajan työntarjoamisvelvoitteissa ehdotetaan säädettäväksi myös virkasuhteita koskevassa lainsäädännössä. Koska valtion virkamieslaissa ei ole säännöstä työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta, ehdotetaan valtion virkamieslakiin säädettäväksi vain poikkeamismahdollisuus takaisinottovelvollisuudesta. Kirkkolain muuttamisesta säädetään erikseen.

Työsopimuslakia ja valtion virkamieslakia sovelletaan myös Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 18 §:n 1 momentin 14 kohdan mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on kuitenkin lainsäädäntövalta oppisopimusta koskevissa asioissa. Työsopimuslain ja valtion virkamieslain muuttamista koskevissa lakiehdotuksissa viitattaisiin tämän vuoksi Ahvenanmaan oppisopimusta koskevaan maakuntalainsäädäntöön.

3.3 Toteuttamisvaihtoehdot

Esityksen valmisteluvaiheessa yhtenä vaihtoehtona oli ehdottaa lisätä työsopimuslakiin säännös, jonka mukaan työnantaja olisi voinut tehdä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen vain työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden estämättä. Esitystä valmisteltaessa kuitenkin todettiin, että työläinsäädännössä säädetty työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden etusijajärjestys työnantajan palveluksessa olevien osa-aikatyöntekijöiden ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden välillä puoltaa poikkeamismahdollisuuden ulottamista myös takaisinottovelvollisuuden piirissä oleviin työntekijöihin. Edelleen, mikäli työnantajalle haluttaisiin säätää laissa mahdollisuus ottaa oppisopimusopiskelija takaisinottovelvollisuuden estämättä, olisi siitä säädettävä laissa erikseen.

Mikäli työnantajan takaisinottovelvollisuudesta poikkeamisen mahdollisuutta ei haluttaisi sisällyttää esitykseen, olisi yhtenä vaihtoehtona rajata oppisopimusopiskelijan kanssa tehtävä sopimus vain tilanteisiin, joissa työnantajalla ei ole takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että oppisopimusta ei olisi mahdollista tehdä silloin, kun työnantaja on irtisanonut työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein ja takaisinottovelvollisuus aika ei ole vielä päättynyt. Tässä vaihtoehtoisesa mallissa mahdollisuus poiketa työnantajan velvollisuudesta tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä säilyisi ennallaan.

Esityksessä ehdotettavasta työnantajan mahdollisuudesta poiketa työsopimuslaissa säädettävästä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta ja takaisinottovelvollisuudesta voitaisiin työsopimuslain pakottavuutta koskevan 13 luvun 6 §:n sijasta säätää vaihtoehtoisesti myös lisätyön tarjoamisvelvollisuutta koskevassa 2 luvun 5 §:ssä ja takaisinottovelvollisuutta koskevan lain 6 luvun 6 §:ssä. Kuten edellä on todettu, työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä säädetään jo nyt työnantajina toimivan kunnan, kuntayhtymän, yhdistyksen ja säätiön mahdollisuudesta poiketa

eräistä työsopimuslain mukaisista työntarjoamisvelvoitteista tietyissä tilanteissa. Tässä esityksessä ehdotetun säännöksen voidaan tästä syystä katsoa sopivan loogisesti voimassa olevan 13 luvun 6 §:n yhteyteen. Myös lain ymmärrettävyyden kannalta voidaan pitää perusteltuna, että poikkeuksista lain muutoin pakottavista säännöksistä säädetään samassa pykälässä.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Yleistä

Esityksen arvioidaan edistävän ammatillisesti kouluttautuvien pääsyä oppisopimuskoulutukseen aloilla, joilla on lisätunteja haluavia osa-aikatyötä tekeviä työntekijöitä. Tällaisia aloja arvioidaan olevan etenkin kaupan ala, mutta myös matkailu- ja ravintola-ala sekä mahdollisesti myös hallinto- ja tukipalvelut sekä koulutussektori. Erityisesti näillä aloilla kyseisen työntekijän palveluksessa olevien osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuudet saada itselleen lisätunteja todennäköisesti heikkenevät. Koska osa-aikatyötä tekevät työntekijät ovat useimmiten naisia, muutokset saattavat jossain määrin leventää sukupuolten välistä kuilua työmarkkinoilla. Yritysten näkökulmasta esitys lisää niiden liikkumavaraa oppisopimusopiskelijoiden ottamisessa. Vaikutukset työllisyyteen arvioidaan positiivisiksi, vaikka alityöllisten osuus vastavasti kasvaneekin. Esityksen kokonaisvaikutukset arvioidaan kuitenkin varsin rajallisiksi.

4.2 Vaikutukset yrityksiin

Esityksen myötä oppisopimusopiskelijan palkkaaminen olisi jatkossa mahdollista myös sellaisilla työpaikoilla ja aloilla, joilla työn luonteen vuoksi käytetään paljon osa-aikaista työvoimaa.

Ehdotettujen lakimuutosten voidaan nähdä lisäävän yritysten liikkumavaraa oppisopimusopiskelijoiden ottamisessa. Yrityksen intressit palkata oppisopimuskoulutettava voivat liittyä muihin eriin asioihin. Tavoitteena voi olla esimerkiksi kouluttaa uusia työntekijöitä yrityksen erityistarpeisiin tai alakohtaiseen työvoimapulaan. Ehdotetut muutokset myös mahdollistavat sisällöltään erilaisten työsopimusmuotojen käyttämisen yritysten omien tarpeiden mukaisesti nykyistä laajemmin. Erilaisten henkilöstöresurssien avulla yritysten on helpompi reagoida esimerkiksi tavaroiden tai palvelujen kysynnässä sekä henkilöstön työtilanteessa ilmeneviin muutoksiin.

Nykyisin työnantajan on ensin tarjottava osa-aikaisille työntekijöille lisätunteja, ennen kuin hän pystyy ottamaan oppisopimusopiskelijoita osa-aikatyöntekijöille sopiviin tehtäviin. Yrityksellä saattaa kuitenkin olla intressi pitää osa-aikatyöntekijöistä osa-aikaisina, jotta näille voisi tarvittaessa ruuhkahuippujen aikaan tarjota lisätuntia. Edellisen rajoituksen poistuessa yritys voi näin ollen edelleen pitää osa-aikaisia työntekijöitä, vaikka he haluaisivat lisätunteja, ja ottaa oppisopimusopiskelijan oppisopimuskoulutukseen. Alasta ja työtehtävistä sekä oppisopimusopiskelijan osaamistasosta riippuen oppisopimusopiskelijat voivat siten kilpailla samoista työtehtävistä osa-aikaisten työntekijöiden kanssa.

Työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä, joiden perusteella oppisopimusopiskelijalle tai alan opiskelijalle maksettava palkka on niin sanotusti tavallisen työntekijän palkkaa alhaisempi. Joillakin aloilla oppisopimusopiskelijaan sovelletaan harjoittelijoita koskevia palkkamääräyksiä. Työnantajan kustannuksia alentavat niin ikään mahdollisuus saada koulutuksen järjestäjältä koulutuskorvausta oppisopimuskoulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. Lisäksi työnantajan voi olla mahdollista saada oppisopimusopiskelijan palkkaamisesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun mukaista palkkatukea. Lisätuntien tarjoaminen osa-

aikaiselle työntekijälle voi siten olla työnantajan palkkakustannusten kannalta oppisopimusta kalliimpi vaihtoehto.

Oppisopimusopiskelijan kouluttamisesta syntyy toisaalta yritykselle kustannuksia. Tämä hilitsee kannusteita ottaa oppisopimusopiskelijoita tavallisten työntekijöiden sijaan. Yrityksen tulee panostaa oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen resursseja, ja tästä aiheutuu kustannuksia, vaikka työnantajan saamat julkiset tuet otettaisiin huomioon. Työsuhteesta johtuvien työnantajavelvoitteiden lisäksi yritykselle tulee velvoitteita oppisopimusopiskelijan ohjaamisesta ja mahdollisen näytön järjestämisestä. Työnantajan on niin ikään sitouduttava tarjoamaan oppisopimusopiskelijalle työtehtäviä keskimäärin vähintään 25 viikkotyötunnin verran. Työnantaja ei ylipäänsä voisi tehdä opiskelijan kanssa oppisopimusta ilman, että työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat sopineet kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Lisäksi koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijan työtehtävät oppisopimuskoulutuksen aikana ovat sellaisia, että opiskelija voi niitä tekemällä saavuttaa henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa asetetut tavoitteet. Oppisopimusopiskelijoiden käyttämisen systemaattisena työvoiman muotona yrityksissä voidaan näin ollen olettaa olevan epätodennäköistä.

Ehdotettu poikkeus sallia oppisopimuksen tekeminen työnantajan takaisinottovelvollisuuden estämättä tarkoittaisi käytännössä etusijan antamista oppisopimusopiskelijoille ohitse taloudellisin tai tuotannollisin syin irtisanottujen, takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden. Poikkeuksen säätäminen työnantajan takaisinottovelvollisuuteen mahdollistaisi sen, että yritys voisi taloudellisen tilanteen kohentuessa tämän ajan sisällä palkata oppisopimusopiskelijan sen sijaan, että se ottaisi takaisin kyseisestä tehtävästä irtisanotun työntekijän. Tämä lisää vähäisissä määrin yritysten liikkumavaraa työntekijän palkkaamisessa.

Koska lakimuutos jossain määrin lisää yritysten joustavuutta niiden valitessa taloudellisesti kannattavinta yhdistelmää erilaisia työsuhdemuotoja, voi muutos joissain tapauksissa johtaa yritysten palkkakustannusten maltilliseen alenemiseen. Esityksellä ei ole mainittavia vaikutuksia yritysten sääntelytaakkaan.

4.3 Työelämävaikutukset

Esityksessä oppisopimuksen tekeminen opiskelijan kanssa olisi poikkeus työnantajan lisätyön tarjoamisvelvoitteeseen. Uudistus vahvistaisi oppisopimuskoulutukseen hakeutuvien asemaa ja edistäisi heidän mahdollisuuksiaan päästä oppisopimuksen kautta työelämään tai lisätä omaa ammatillista osaamistaan. Vastaavasti lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta poikkeaminen heikentää niiden työnantajan palveluksessa olevien asemaa, jotka haluaisivat lisätunteja. Tältä osin lisätunteja haluavien osa-aikatyötä tekevien palkansaajien asema heikkenisi. Se, missä määrin osa-aikaisten työntekijöiden asema uudistuksen myötä heikkenee, riippuu viime kädessä siitä, kuinka paljon oppisopimusten määrä tulee lisääntymään. Tässä yhteydessä on huomioitava oppisopimusopiskelijoiden ohjausvelvollisuus, mikä sitoo olemassa olevaa työvoimaa yrityksessä. Joka tapauksessa on todennäköistä, että uudistus tulee jossain määrin vähentämään osa-aikaisten työntekijöiden saamien lisätyötuntien määrää.

Työvoimatutkimuksessa osa-aikatyö nähdään vastentahtoisena, jos henkilö ilmoittaa osa-aikatyön syyksi sen, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Nämä työntekijät siis haluaisivat itselleen lisätunteja. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2016) mukaan Suomessa on vastentahtoisessa osa-aikatyössä noin 106 000 henkilöä, mikä vastaa 33 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä.

Vastentahtoisesti osa-aikaisia työntekijöitä työskentelee erityisen paljon kaupan alalla. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2013) mukaan kaupan alan vastentahtoisesti osa-aikaiset

muodostavat 10 prosenttia kaikista osa-aikaisista palkansaajista, ja noin puolet kaupan alan osa-aikaisista ovat osa-aikaisia vastentahtoisesti. Opetushallinnon tilastopalvelun mukaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala on taas suurin yksittäinen ala oppisopimusopiskelijoiden määrällä mitattuna. Tällä hetkellä kaikista oppisopimusopiskelijoista noin 14 prosenttia työskentelee kaupan alalla, mutta tämä osuus voi lakimuutoksen myötä kasvaa. Täten on odotettavissa, että osa-aikaisten työntekijöiden asema heikkenee erityisesti kaupan alalla. Vastaava riski on myös majoitus- ja ravitsemusalalla, mikä on kuitenkin kooltaan kaupan alaa pienempi. Ala kouluttaa tällä hetkellä noin 4 prosenttia oppisopimusopiskelijoista. Mikäli oppisopimuskoulutuksen rooli selkeästi kasvaa muutoksen myötä, voi se uhata osa-aikaisten asemaa myös hallinto- ja tukipalveluissa (sisältää muun muassa siivouksen ja vartiointin) sekä koulutussektorilla. Myös näillä aloilla vastentahtoisesti osa-aikaista työtä tekevien osuus työvoimasta on merkittävä (6–7 %).

Muista aloista paljon osa-aikaisia on sosiaali- ja terveystaloudessa, mutta heistä varsin harva (noin 15 %) on vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevä. Sosiaali- ja terveystaloudessa työskentelee noin 12 prosenttia oppisopimusopiskelijoista. Tekniikan ja liikenteen alalla koulutetaan merkittävästi oppisopimuksella, mutta tällä alalla taas on vain vähän vastentahtoisesti osa-aikaisia työntekijöitä. Julkisissa palveluissa työskentelee paljon oppisopimusopiskelijoita (noin 15 %), mutta myös siellä vastentahtoisesti osa-aikaisia työntekijöitä on erittäin vähän.

Taulukko 1. Vastentahtoisesti osa-aikaisten palkansaaajien ja oppisopimusopiskelijoiden jakautuminen toimialoittain

Toimiala	Vastentahtoisesti osa-aikaisten jakautuminen toimialoittain (v. 2013)	Vastentahtoisesti osa-aikaisten osuus kaikista palkansaaajista toimialoittain	Oppisopimusopiskelijoiden jakautuminen toimialoittain (v. 2014)
Tuntematon	600 (1 %)	6 %	800 (2 %)
Maa-, metsä- ja kalatalous	1300 (1 %)	2 %	800 (2 %)
Teollisuus	3240 (3 %)	1 %	4700 (10 %)
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, rakentaminen	600 (1 %)	0 %	3200 (7 %)
Tukku- ja vähittäiskauppa	33300 (31 %)	9 %	6900 (14 %)
Kuljetus ja varastointi	2600 (2 %)	2 %	1200 (2 %)
Majoitus ja ravitsemustoiminta	9800 (9 %)	10 %	1700 (4 %)
Informaatio ja viestintä	3200 (3 %)	2 %	1400 (3 %)
Rahoitus, vakuutus- ja kiinteistöalan toiminta	1300 (1 %)	2 %	3600 (7 %)
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	2600 (2 %)	1 %	1100 (2 %)
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	9200 (9 %)	7 %	1600 (3 %)
Julkinen hallinto	650 (1 %)	0 %	7400 (15 %)
Koulutus	15600 (15 %)	6 %	1300 (3 %)

Terveys- ja sosiaalipalvelut	12400 (12 %)	2 %	6100 (12 %)
Taiteet, viihde ja virkistys	2600 (2 %)	4 %	600 (1 %)
Muut (mm. järjestötoiminta)	8500 (8 %)	11 %	6500 (13 %)

Lähteet: Työolotutkimus 2013, Tilastokeskus & Opetushallituksen rekisteriaineistot 2010–2014

Oppisopimusopiskelijoiden asettaminen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden edelle työvoiman palkkaamisessa voidaan vähäisessä määrin arvioida heikentävän irtisanotun työntekijän irtisanomissuojaa, mutta vastaavasti helpottavan uusien, ammattiin koulutautuvien, tai alan osaamista hankkivien työntekijöiden tuloa alalle. Vaikutusta ei arvioida erityisen suureksi, sillä tämänkaltaisen tilanne vaatisi selkeää muutosta parempaan yrityksen taloudessa irtisanomista seuraavan neljän tai kuuden kuukauden aikana, jotta yritys ylipäänsä pystyisi ottamaan oppisopimusopiskelijan koulutettavakseen. Takaisinottovelvollisuuden kohdentumisesta aloittain on hyvin vaikea esittää luotettavaa arviota, sillä irtisanomisten kohdentuminen vaihtelee huomattavasti vuosittain ja taloussuhdanteiden mukaan.

Merkittävä osa oppisopimuskoulutuksen aloittavista on jo työllisiä ennen kuin he aloittavat oppisopimuskoulutuksen. Heillä motiivina voi olla uuteen ammattiin kouluttautuminen tai ammatillisen osaamisen vahvistaminen. Ammattikoulujen tilastojen mukaan noin puolet oppisopimuskoulutuksen aloittavista on työsuhteessa ennen koulutuksen alkamista. Kaikki oppisopimuskoulutuksen aloittavat eivät siis ole täysin uusia tulijoita alalla, vaan osa heistä on voinut olla ennen oppisopimuskoulutuksen alkua esimerkiksi osa-aikaisena samalla alalla. Heidän kohdallaan lakimuutos edesauttaa ammatillisen osaamisen kartuttamista, mikä edistää heidän mahdollisuuksiaan pysyä työelämässä myös tulevaisuudessa. On myös mahdollista, että osa on jo ennen oppisopimuksen alkamista työsuhteessa samaan työnantajaan, jonka palveluksessa ja ohjauksessa he suorittavat oppisopimuskoulutuksen. Tämä mahdollisuus säilyisi myös jatkossa.

4.4 Tasa-arvovaikutukset

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2016) mukaan vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevästä työntekijöistä naisia on noin 69 prosenttia. Oppisopimusopiskelijoista naisten osuus on taas viime vuosina ollut noin 54 prosenttia. Osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva haitallinen vaikutus tulee siten kohdistumaan selvästi useammin naisiin kuin miehiin. Vaikka myös oppisopimusopiskelijoiden enemmistö on naisia, on ero kuitenkin varsin pieni. Muutos voi siis vähentää naisten tekemiä työtunteja suhteessa miesten tekemiin työtunteihin, mikä jossain määrin leventäisi sukupuolten välistä kuilua työmarkkinoilla.

Sekä oppisopimuskoulutuksessa olevat että osa-aikaista työtä tekevät ovat tyypillisesti nuoria. Osa-aikatyöllisissä palkansaajissa 15–24-vuotiaiden joukko on kuitenkin hyvin merkittävä. Oppisopimusopiskelijoista tämän ikäryhmän suhteellinen osuus on pienempi. Moni käy oppisopimuskoulutuksen myöhemmällä aikuisiällä. Oppisopimuskoulutuksen käyvät naiset ovat keskimäärin vanhempia kuin oppisopimuskoulutuksen käyvät miehet. Muutos voi siis tarkoittaa aivan nuorimpien, 15–24-vuotiaiden työmarkkina-aseman heikkenemistä, ja johtaa heidän tekemiensä työtuntien vähentymiseen suhteessa muihin ikäryhmiin.

Osa-aikatyöntekijöiden köyhyysriski on kasvanut merkittävästi Suomessa 2000-luvun aikana. Palviaisen (2014, Työssäkäyvien köyhyys Suomessa 1990–2010, Palkansaajien tutkimuslaitos) mukaan osa-aikaisten köyhyysriski on kasvanut vuosina 2000–2010 noin 6 prosentista 12

prosenttiin. Vielä suurempi köyhyysriski on niissä kotitalouksissa, joissa vain toinen on työssäkäyvä, ja tekee osa-aikatoittoa: näissä kotitalouksissa köyhyysriski on kasvanut vastaavana ajanjaksona 10 prosentista 20 prosenttiin.

Osa-aikatyöntekijöiden köyhyysriski on erityisen ongelmallinen niiden palkansaajien osalta, jotka ovat osa-aikaisia vasten tahtaan eli niiden osalta, jotka eivät ole saaneet koko-aikaista työtä. Lakimuutos voi lisätä heidän köyhyysriskiään entisestään. Koska tämä ryhmä on hyvin naisvaltainen (n. 69 %), lisännee lakimuutos samalla naisten osuutta köyhyysrajan alapuolella elävistä. Toisaalta tällä hetkellä enemmistö köyhimmistä suomalaisista on miehiä. Tilastokeskuksen tulonjakotilaston mukaan miesten osuus pienituloisista on naisia suurempi, kun pienituloisuusrajana käytetään 40 prosenttia tai 50 prosenttia koko väestön mediaanituloista. Naisten osuus kasvaa niukasti miehiä suuremmaksi, jos pienituloisuusrajana käytetään 60 prosenttia koko väestön mediaanituloista. Tässä ryhmässä naisten osuus todennäköisesti kasvaa jos-sain määrin lakimuutoksen seurauksena.

Vaikka lakimuutoksen voitaisiin arvioida maltillisesti lisäävän osa-aikaisten palkansaajien köyhyysriskiä, ei ole kuitenkaan erityistä syytä olettaa pienituloisten osuuden kasvavan kokonaisluudessaan. Mikäli esitys johtaa työllisyyden vahvistumiseen, voi esitys päinvastoin kaventaa tuloeroja nykyisestä.

4.5 Vaikutukset työllisyyteen ja työtunteihin

Lakiesityksellä voi olla positiivisia vaikutuksia työllisyysasteeseen, mikäli yritykset alkavat hyödyntää ehdotuksen tuomia mahdollisuuksia oppisopimusopiskelijoiden ottamisessa ja mikäli lisäys oppisopimuskoulutuksessa johtaa myös uusien oppisopimusopiskelijoiden työllistymiseen. Kumpaakin oletusta voidaan pitää uskottavana. Vastaavasti lakimuutos vähentänee osa-aikaisten työtunteja ja lisännee vastentahtoisesti osa-aikaisten työntekijöiden määrää. Työllisyysaste siis kasvanee lakimuutoksen myötä, mutta vastaavasti kasvaa myös alityöllisten osuus työvoimasta. Alityöllisten osuus kasvaa, jos osa-aikaisille työntekijöille tarjotaan vähemmän työtunteja.

Työllisyysasteen kasvu lisää kaikkien kansantaloudessa tehtävien työtuntien määrää, mutta alityöllisyyden lisääntyminen vastaavasti vähentää niitä. Mikäli oletetaan tehokkaat ja kilpailulliset työmarkkinat, olisi vaikutus työtunteihin klassisen talousteorian pohjalta positiivinen, kun yritysten valinnanvapaus työvoiman palkkaamisessa paranee. Toisaalta työmarkkinoiden on usein havaittu toimivan monilta osin talousteorian näkökulmasta epätäydellisesti, mikä tuo arvioon epävarmuutta. Ei ole kuitenkaan syytä olettaa, että tehtävien työtuntien määrä ehdotusten myötä ainakaan vähenisi. Oppisopimusopiskelijoiden lisääntymisen välitön vaikutus työtunteihin lienee lähellä nollaa, sillä esityksellä ei ole mainittavia vaikutuksia työvoiman kokonaiskysyntään. Kuitenkin pitkällä aikavälillä vaikutus voi olla positiivinen, mikäli oppisopimuskoulutuksen lisääntyminen parantaa ihmisten työelämävalmiuksia ja siten tehostaa työmarkkinoiden toimintaa.

Työllisyys voi kasvaa myös sitä kautta, että oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuus lisääntyy, mikä voi puolestaan edistää nuorten siirtymistä työmarkkinoille. On olemassa näyttöä siitä, että oppisopimuskoulutus on tehokas työvoimapolitiittinen toimenpide (Hämäläinen & Tuomala (2016): Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi, työministeriö). Tutkimuksen mukaan oppisopimuskoulukseen osallistuvien työllisyysosuus ylittää kaltaistettua verrokkiryhmän työllisyysosuuden vuoden aikajänteellä oppisopimuksen aloittamisesta, ja vaikutus kasvaa ajassa pidempien oppisopimusjaksojen päättyessä. Suurimmillaan oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden todennäköisyys olla työllisenä on yli 20 prosenttiyksikköä korkeampi kuin tutkimuksen verrokkiryhmässä. Myös kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa

nessa on havaittu samansuuntaisia vaikutuksia. Kun oppisopimuskoulutuksen suorittaneiden määrä kasvaa, tarkoittaisi se siis samalla keskimäärin nopeampaa siirtymää työelämään myös oppisopimuskoulutuksen päätyttyä. Täten oppisopimuskoulutuksen lisääminen voi parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa ja sitä kautta lisätä työllisyyttä. On toki huomattava, että läheskään kaikki oppisopimusopiskelijat eivät ole uusia tulijoita työmarkkinoille. Oppisopimuskoulutuksen voidaan kuitenkin katsoa parantavan heidänkin työmarkkinanäkymiään osaamisen kehittymisen kautta.

Ehdotukset voivat kasvattaa työllisten lukumäärää myös sitä kautta, että oppisopimuskoulutuksen mahdollistaminen aiempaa useammissa tilanteissa saattaa lisätä sen osuutta muusta ammatillisesta koulutuksesta. Kun oppisopimuskoulutettavat ovat koulutuksen ajan työsuhteessa, kasvattaa se työllisyysastetta. Tilastokeskus määrittelee oppisopimuksella opiskelevat työllisiksi, ja he näkyvät virallisessa työllisyysasteessa. Vaikka alityöllisten osuus kasvaisikin lakimuutoksen myötä, ei sillä ole merkittävää vaikutusta viralliseen työllisyysasteeseen, sillä osa-aikaiset työntekijät ovat joka tapauksessa työvoimatutkimuksessa työllisiä. Toisaalta on kuitenkin huomioitava, että noin puolet oppisopimusopiskelijoista on työllisiä jo ennen oppisopimuksen alkamista.

Ehdotusten voidaan siis kokonaisuutena arvioida kasvattavan työllisyyttä, joskin todennäköisesti varsin maltillisesti. Vaikutuksen suuruusluokka riippuu täysin siitä, kuinka laajasti työnantajat jatkossa hyödyntävät mahdollisuutta ottaa oppisopimuskoulutettavia. Jokainen uusi oppisopimusopiskelija kasvattaa työllisten lukumäärä yhdellä koko koulutusjakson ajan, mikäli hän ei muuten päätyisi tuona aikana työlliseksi. Sen lisäksi oppisopimusopiskelijoiden verokkiryhmäänsä noin 20 prosenttiyksikköä parempi työllistyminen koulutusjakson jälkeen lisää työllisyyttä. Oletetaan, että tämä vaikutus pysyy samana myös oppisopimuskoulutuksen yleistyessä. Oletetaan lisäksi, että 30 prosenttia uusista oppisopimusopiskelijoista ei olisi työllisiä koulutusaikana ilman oppisopimusta, vaan he olisivat esimerkiksi opiskelijoita tai työttömiä. Mikäli oletetaan oppisopimuskoulutuksessa olevien lukumäärän kasvavan uudistuksen myötä pysyvästi 1000 hengellä, tarkoittaisi se 10 vuoden ajanjaksolla edellisillä oletuksilla 1300 työllistä enemmän perusuraan verrattuna, mikäli jokainen uusi oppisopimus olisi kestoletaan kaksi vuotta. Arvio perustuu kuitenkin lukuisiin epävarmoihin oletuksiin. Lisäksi tämän vastapainoksi osa-aikaisten työtunnit kuitenkin todennäköisesti jossain määrin vähenevät. Täten kokonaisvaikutus tehtiin työtunteihin tulee olemaan pienempi kuin vaikutus työllisten lukumäärään. Etukäteen on kuitenkin vaikeaa arvioida, kuinka paljon oppisopimuskoulutus tulee lakimuutoksen myötä yleistymään.

4.6 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksellä voi olla maltillisia vaikutuksia julkiseen talouteen. Vaikutukset julkisen talouden menoihin voivat realisoitua erityisesti työttömyysturvamenojen kautta. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrän lisääntyminen voi aiheuttaa kasvua soviteltua työttömyyspäivärahaa saavien määrään. Toisaalta oppisopimusopiskelijoiden työllistyminen, ja sitä kautta työttömyyden väheneminen, vähentää työttömyysturvamenoja. Lisäksi esityksessä arvioitu työllisyyden kasvu lisäisi toteutuessaan valtion verotuloja.

On todennäköisempää, että esityksen myötä julkisyhteisöjen rahoitusasema tulisi pitkällä aikavälillä vahvistumaan kuin heikkenemään, joskin muutoksen merkitys lienee kokonaisuudessaan pieni. Lyhyellä aikavälillä vaikutus rahoitusasemaan voi olla myös negatiivinen, muttei merkittävästi. Vaikutukset riippuvat ennen kaikkea siitä, kuinka paljon oppisopimuskoulutuksen määrä lisääntyy ja millä tavalla muutokset vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden asemaan.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet

Esitys perustuu eduskunnan lausumaan, jonka eduskunta antoi vastauksessaan hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (EV 86/2017 vp). Lausumassaan eduskunta edellytti, että valtioneuvosto tuo viipymättä eduskunnalle lakiehdotuksen, joka toteuttaa sellaiset työsopimuslain ja virkasuhteita koskevan lainsäädännön muutokset, jotka mahdollistavat oppisopimuksella työskentelyn tasavertaisesti kaikilla toimialoilla, lisätyön tarjoamisvelvoitteen tätä estämättä.

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön koolle kutsumassa epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina valtiovarainministeriö sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Järjestöistä valmistelussa ovat olleet mukana Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos.

Valmistelun aikana tulivat esiin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen eroavat näkemykset esityksessä ehdotettavista toimenpiteistä. Palkansaajapuoli piti tärkeänä, että oppisopimusten käytön mahdollisuuksia lisätään nuorten työllistymisen edistämiseksi. Hallituksen esityksessä ehdotetut toimenpiteet eivät kuitenkaan ole oikeita keinoja edistää mainittua tavoitetta. Työnantajapuoli piti nyt esitettäviä muutoksia tärkeinä ja tarkoituksenmukaisena, mutta katsoi, että oppisopimusopiskelijan palkkaamisen tulisi olla mahdollista myös, vaikka työnantajalla olisi lomautettuja tai irtisanomisuhan alaisia työntekijöitä.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esitysluonnoksesta on järjestetty neljän viikon pituinen lausuntokierros. Lausuntokierroksen pituus oli tavanomaista lyhyempi lakihankkeen kiireellisyydestä johtuen. Toimeksiannossaan eduskunta edellytti valtioneuvoston valmistelevan lainsäädäntömuutokset viipymättä. Tavanomaista lyhyempää lausuntoaikaa voitiin pitää perusteltuna myös esityksen koosta johtuen (esitykseen sisältyy vain kolme lakiehdotusta).

Työ- ja elinkeinoministeriö sai esitysluonnoksesta yhteensä 14 lausuntoa. Esityksestä lausui- vat opetus- ja kulttuuriministeriö, valtiovarainministeriö, tasa-arvovaltuutettu, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry, Palkansaajien tutkimuslaitos sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitus.

Lausunnonantajien näkemykset esitysluonnoksen hyväksyttävyydestä vaihtelivat. Työntekijäjärjestöt eivät pitäneet esitysluonnosta hyväksyttävänä. Työntekijäjärjestöt pitivät oppisopimuskoulutuksen käytön lisäämistä sinänsä hyväksyttävänä tavoitteena työntekijöiden työmarkkina-aseman parantamisen näkökannalta, mutta vastustivat osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden ja työnantajan takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien irtisanottujen työntekijöiden aseman heikentämistä tavoitteen saavuttamiseksi. Työnantajajärjestöt puolestaan lähtökohtaisesti puolsivat esityksen antamista, mutta halusivat, että työnantajan olisi niin ikään mahdollista ottaa oppisopimusopiskelija ilman, että työnantajan olisi tarjottava työtä lomaute- tulle tai irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle. Myös valtiovarainministeriö, Ahvenanmaan maakuntahallitus, Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry sekä Palkansaajien tutki- muslaitos puoltavat esitysluonnoksen antamista joko sellaisenaan tai ehdollisena. Opetus- ja

kulttuuriministeriön mukaan esitysluonnosta voidaan pitää hyväksyttävänä, kunhan sen perusteluihin ja vaikutuksiin kiinnitetään erityistä huomiota.

Moni lausunnonantaja ilmaisi huolensa esityksen vaikutuksista osa-aikatyöntekijöiden asemaan sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvovaltuutetun ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n mukaan työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta poikkeamisen tulisi olla mahdollista lähinnä vain yrityksen palveluksessa jo olevien alityöllisten tai vammaisten kouluttautumisen ja työllistymisen edistämiseksi.

Jatkovalmistelussa esityksen yleisperusteluita, erityisesti vaikutusarviointeja, on täsmennetty. Lisäksi esityksen lakiehdotuksissa ja yksityiskohtaisissa perusteluissa on otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan lainsäädäntövalta oppisopimusta koskien. Esitysluonnoksessa esitettyä vaihtoehtoista tapaa rajoittaa oppisopimuksen tekeminen tilanteisiin, joissa työnantajalla ei ole takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä, ei saanut lausuntokierroksella kannatusta tai siihen ei otettu kantaa. Hallitus katsoo, että lainsäädännön nykytilassa havaitut epäkohdat mahdollisuuksissa järjestää oppisopimuskoulutusta tasavertaisesti kaikilla toimialoilla, kuten myös tavoitteena oleva oppisopimuskoulutuksen lisääminen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työelämään pääsyn edistämiseksi ja uuden ammatillisen osaamisen hankkimiseksi puoltavat esityksen antamista ehdotetussa muodossaan.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Valtiovarainministeriön on tarkoitus antaa joulukuussa 2017 eduskunnalle hallituksen esitys takaisinottovelvollisuuden keston lyhentämisestä valtion virkamieslaissa sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi valtion virkamieslain 32 §:ää, mikä on huomioitava esitysten eduskuntakäsittelyvaiheessa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

13 luku Erinäisiä säännöksiä

6 §. Säännösten pakottavuus. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Säännösten pakottavuus on lain lähtökohta ja siitä poikkeaminen edellyttää nimenomaisia säännöksiä työnantajan ja työntekijän sopimisoikeudesta tai vastaavasti valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen oikeudesta poiketa muutoin pakottavista säännöksistä.

Pykälän 2 momentissa säädetään mahdollisuuksista poiketa eräistä työnantajan työntarjoamisvelvollisuutta koskevista, pitkälti pakottavista säännöksistä. Momentissa mainittuja työntarjoamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä ovat lain 2 luvun 5 § (velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijälle), 5 luvun 2 § (velvollisuus tarjota työtä lomautetulle) ja 6 luvun 6 § (velvollisuus tarjota työtä takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle).

Momentin 1 kohdan mukaan edellä mainittujen työntarjoamisvelvollisuutta koskevien säännösten estämättä kunta saa palkata työsuhteeseen täyttääkseen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyn työllistämismääräyksen, ei kuitenkaan tehtävään, josta se on samaan aikaan lomauttanut työntekijänsä tai josta se on antanut työntekijälleen lomautusilmoituksen. Momentin 2 kohdan mukaan mainittujen työntarjoamisvelvollisuuksien estämättä yhdistys tai säätiö saa ottaa palvelukseensa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetun työttömän henkilön. Edelleen momentin 3 kohdan mukaan momentissa mainittujen työntarjoamisvelvollisuuksien estämättä kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö saa ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun palkkatuetettuun työsuhteeseen henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa. Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa eräistä työnantajan työntarjoamisvelvollisuuksista poikkeaminen kunnalle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetyn työllistämismääräyksen toteuttamiseksi sekä vaikeasti työllistettävien aseman ja työhön pääsyn helpottamiseksi.

Edellä mainittujen työntarjoamisvelvollisuuksia koskevien poikkeusten lisäksi pykälän 3 momentissa säädetään kunnan, kuntayhtymän, yhdistyksen tai säätiön mahdollisuudesta ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työkokeiluun henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa myös niissä tilanteissa, joissa kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö on lomauttanut omaa henkilöstöään lain 5 luvun 2 §:n nojalla.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi pykälään uusi 4 momentti. Ehdotetun säännöksen mukaan lain 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä työnantaja voisi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua oppisopimusta. Oppisopimuksen tulisi täyttää sisällöltään ja tavoitteiltaan sille ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetyt vaatimukset. Tavoitteena tulisi olla opiskelijan ammatillisen koulutuksen saaminen työpaikalla käytännön työtehtävissä oppimalla.

Ehdotetun säännöksen nojalla työnantajan olisi mahdollista palkata oppisopimusopiskelija määräaikaiseen työsuhteeseen ilman, että työnantajan olisi ensin tarjottava kyseistä työtä pal-

veluksessaan olevalle osa-aikatyöntekijälle. Momentissa tarkoitettu määräaikainen sopimus opiskelijan kanssa voitaisiin tehdä myös lain 6 luvun 6 §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden estämättä. Momentin nojalla ei sen sijaan voitaisi ohittaa lain 7 luvun 4 §:ssä ja 5 luvun 2 §:ssä säädettyä velvollisuutta. Oppisopimusopiskelijan palkkaamisella ei siten voitaisi ohittaa työnantajan velvollisuutta tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta työtä tai työn vastaanottamisen edellyttävää koulutusta eikä myöskään työnantajan velvollisuutta tarjota työtä lomautetulle työntekijälle. Työnantaja ei voisi poiketa velvollisuudestaan tarjota työtä palveluksessaan olevalle osa-aikatyöntekijälle tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle työntekijälle oppisopimuksen määräajan päättymisen jälkeen. Määräaikaisen oppisopimuksen päätyttyä työnantajan olisi jälleen noudatettava lain 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan.

Ahvenanmaan itsehallintolain 18 §:n 1 momentin 14 kohdan mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on lainsäädäntövalta oppisopimusta koskevista asioista. Säännöksessä viitattaisiin tämän vuoksi Ahvenanmaan maakunnan oppisopimusta koskevaan maakuntalainsäädäntöön. Ahvenanmaan maakunnassa oppisopimuksesta säädetään seuraavissa maakuntalaeissa: Landskapslag (2011:13) om gymnasieutbildning ja Landskapslag (1998:59) om läroavtalsutbildning.

1.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

22 §. *Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan.* Pykälän 1 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle kokoaikatyötä, jos työnantaja tarvitsee uusia viranhaltijoita kokoaikatyöhön ja viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen.

Työnantajan takaisinottovelvollisuudesta puolestaan säädetään 46 §:ssä. Jos viranhaltija on irtisanottu 37 §:n taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestäväan virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä töitä ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotulle kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee liikkeenluovutuslaitteissa luovutuksensaajaa, silloin kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi pykälään uusi 2 momentti. Ehdotetun säännöksen mukaan pykälän 1 momentissa säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden ja 46 §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden estämättä työnantaja voisi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen. Oppisopimuksen tulisi sisältöltään ja tavoitteiltaan täyttää sille ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetty vaatimukset. Tavoitteena tulisi olla opiskelijan ammatillisen koulutuksen saaminen työpaikalla käytännön työtehtävissä oppimalla.

Ehdotetun säännöksen nojalla työnantajan olisi mahdollista ottaa oppisopimusopiskelija määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman, että työnantajan olisi ensin tarjottava kyseistä työtä palveluksessaan olevalle osa-aikaiselle viranhaltijalle. Oppisopimusopiskelija voitaisiin ottaa myös lain 46 §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden estämättä. Ehdotetun uuden momentin nojalla ei sen sijaan voitaisi ohittaa 30 §:ssä ja 37 §:n 1 momentissa säädettyä velvollisuutta. Oppisopimusoppilaan ottamisella ei siten voitaisi ohittaa työnantajan velvollisuutta irtisanomisuhan alaisen viranhaltijan uudelleen sijoittamiseen tai velvollisuutta muun työn tarjoamiseen ja uuden tehtävän edellyttämää koulutusta eikä myöskään työnantajan velvollisuutta tarjota työtä lomautetulle viranhaltijalle. Työnantaja ei voisi poiketa velvollisuudestaan tarjota

työtä palveluksessaan olevalle osa-aikaisessa virkasuhteessa olevalle viranhaltijalle tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle viranhaltijalle oppisopimuksen määräajan päättymisen jälkeen. Määräaikaisen oppisopimuksen päätyttyä työnantajan olisi jälleen noudatettava lain 22 §:n 1 momentissa ja 46 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan. Ehdotettu uusi säännös vastaisi edellä työsopimuslain 13 luvun 6 §:ään ehdotettua poikkeusta työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädetystä työnantajan työntarjoamisvelvollisuudesta. Oppisopimusopiskelija voitaisiin ottaa määräajaksi virkasuhteeseen 22 §:n 1 momentissa säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden ja 46 §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden estämättä. Oppisopimuskoulutusta voitaisiin nykyiseen tapaan järjestää myös siten, että määräaikainen oppisopimus solmittaisiin työnantajan palveluksessa jo olevan viranhaltijan kanssa.

1.3 Valtion virkamieslaki

32 §. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi pykälään uusi 4 momentti. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantaja voisi tehdä pykälässä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen ja nimittää hänet virkasuhteeseen. Momentti vastaa edellä työsopimuslain 13 luvun 6 §:ään ehdotettua poikkeusta työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetystä työntarjoamisvelvollisuudesta.

Oppisopimusopiskelija voitaisiin ottaa oppisopimuskoulutukseen ja nimittää virkasuhteeseen pykälässä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä. Oppisopimuskoulutusta voitaisiin nykyiseen tapaan järjestää myös siten, että määräaikainen oppisopimus solmittaisiin työnantajan palveluksessa jo olevan virkamiehen kanssa.

Ahvenanmaan itsehallintolain 18 §:n 1 momentin 14 kohdan mukaan Ahvenanmaan maakunnalla on lainsäädäntövalta oppisopimusta koskevista asioista. Säännöksessä viitattaisiin tämän vuoksi oppisopimusta koskevaan Ahvenanmaan maakunnan maakuntalainsäädäntöön. Ahvenanmaan maakunnassa oppisopimuksesta säädetään seuraavissa maakuntalaeissa: Landskapslag (2011:13) om gymnasieutbildning ja Landskapslag (1998:59) om läroavtalsutbildning.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Lakien voimaantultua työnantaja voisi työsopimuslain 2 luvun 5 §:n ja 6 luvun 6 §:n estämättä tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen. Työnantajan mahdollisuus poiketa työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädettyistä työntarjoamisvelvollisuuksista koskisi sellaisia oppisopimuksia, jotka tehdään lain voimaantulon jälkeen. Tästä ei tarvitsisi erikseen säätää siirtymäsäännöksellä. Vastaava koskisi myös kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia ja valtion virkamieslakia. Työnantaja voisi ottaa opiskelijan määräaikaiseen virkasuhteeseen tai nimittää virkasuhteeseen lakien tultua voimaan.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 6 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1458/2016,
uusi 4 momentti seuraavasti:

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

6 §

Säännösten pakottavuus

Edellä 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä
työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa
(531/2017) tai Ahvenanmaan maakuntalainsäädännössä tarkoitetun oppisopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

2.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 22 §:ään uusi 2 momentti
seuraavasti:

22 §

Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan

Edellä 1 momentissa säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden ja 46 §:ssä säädetyn takaisinot-
tovelvollisuuden estämättä työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuk-
sesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitetun oppisopimuksen ja ottaa opiskelijan määrääjäksi
virkasuhteeseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

3.

Laki

valtion virkamieslain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään valtion virkamieslain (750/1994) 32 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1548/2011,
uusi 4 momentti seuraavasti:

32 §

Tässä pykälässä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tai Ahvenanmaan maakuntalainsäädännössä tarkoitetun oppisopimuksen ja nimittää opiskelijan virkasuhteeseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 2017

Pääministeri

Juha Sipilä

Työministeri Jari Lindström