

LAKIALOITE 37/2010 vp

Laki vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnalle

Vuorotteluvapaajärjestelmä vakinaistettiin vuoden 2010 alusta lukien. Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa kokoaikatyössä ollut työntekijä siirtyy työnantajansa kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti vuorotteluvapaalle ja työnantaja palkkaa samaksi ajaksi henkilön, joka on työtön työnhakija.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijän kokoaikainen (yli 75 %) tosiasiallinen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tähän 13 kuukauden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa tai osa-aikatyötä. Vain sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan työssäoloon 13 kuukauden työssäoloaikaa laskettaessa. Vuorotteluvapaan edellytykset eivät näin ollen täyty, jos henkilö on ollut esim. äitiys- tai vanhempainvapaalla työstään.

Opiskelun ohella vuorotteluvapaan ottamisen merkittävimpiä syitä on ajan varaaminen perheelle ja lasten hoitoon. Koska hoivatyö näyttää muodostuneen yhdeksi keskeisimmistä vuorotteluvapaan käyttötarkoituksista, on vuorotteluvapaoikeuden rajaaminen pois äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavilta epätarkoituksenmukaista. Lapsiperheet ovat lujilla. Suomalaiset vanhemmat kaipaavat joustavia työjärjestelyitä, jotka takaavat lisää perheen yhteistä aikaa. Ajankäyttö perheen hyväksi on opiskelun lisäksi yhteiskunnan kannalta toivottavin tapa käyttää vuorotteluvapaasta saatu aika. Lainmuutoksella edistetään pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia viettää aikaa lastensa kanssa ja perheiden hyvinvointia.

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun vuorotteluvapaalain (1305/2002) 5 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1127/2007, seuraavasti:

5 §

Työssäoloedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista tai välittömästi ennen vuorotteluvapaata edeltäneen äitiys-, isyys- tai vanhem-

painvapaan tai hoitovapaan alkamista vähintään 13 kuukautta, johon voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

— — — — —
Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20__.

Helsingissä 19 päivänä toukokuuta 2010

Päivi Räsänen /kd