

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuorotteluvapaalaksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi vuorotteluvapaalaki vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain tilalle. Esitys pohjautuu pitkälti vuorotteluvapaakokeilusta annettuun lakiin. Keskeiset uudistukset koskevat vuorotteluvapaan edellytyksiä ja vuorottelusijaisen valintaa.

Esityksen mukaan vuorotteluvapaan tarkoituksena olisi edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta. Sitä sovellettaisiin työ- ja virkasuhteessa oleviin ja sen voisi pitää edelleenkin haluamallaan tavalla. Vuorotteluvapaan edellytyksenä olisi, että työntekijä on ollut oman työnantajansa palveluksessa työssä ennen vuorotteluvapaan alkamista 12 kuukautta ja että lisäksi työntekijällä on työeläkelakien mukaista työhistoriaa vähintään kymmenen vuotta. Toistamiseen vuorotteluvapaalle lähettäessä työhistoriaa tulisi olla viisi vuotta edellisen vapaan päättymisestä. Kaikki työeläkettä kartuttava työskentely ja siten myös yrittäjätyö luettaisiin työhistoriaan. Lisäksi perhevapaiden aika luettaisiin osaksi työhistoriaa.

Esityksen mukaan vuorotteluvapaasijaiseksi tulisi vastaavasti palkata ensisijaisesti nuori tai äskettäin ammattiin valmistunut työtön henkilö taikka pitkäaikaistyötön. Työtöntä ei tarvitsisi palkata samoihin tehtäviin, joista vuorottelija on lähtenyt. Säännös ei kuitenkaan olisi ehdoton, sillä jos haettuun tehtävään ei löytyisi sopivaa edellä tarkoitettua työtöntä, toissijaisesti sijaiseksi olisi palkat-

tava henkilö, jonka työnsaannin tarve on suurin. Arvio tulisi tehdä yhteistyössä työnantajan ja työvoimaviranomaisten kanssa.

Vuorottelukorvaus olisi edelleen 70 prosenttia kunkin henkilön työttömyysturvasta. Esityksen mukaan korvaus olisi kuitenkin porrastettu siten, että se olisi 80 prosenttia, jos vuorottelijalla olisi työhistoriaa ennen vapaalle lähtöä vähintään 25 vuotta. Korvaus määräytyisi samalla tavalla kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa on säädetty ja se rahoitettaisiin aikaisempaan tapaan kuten työttömyysetuudet. Esityksen mukaan korvaus voitaisiin maksaa myös siinä tapauksessa, että työnantaja kustantaa vuorottelijan koulutuskustannuksia, jos niitä ei lueta vuorottelijan veronalaiseksi tuloksi.

Esitykseen sisältyy myös vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain toimeenpanosta saatujen kokemusten johdosta tiettyjä tarkennuksia ja lakitekniisiä muutoksia.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003 ja olemaan voimassa 31 päivään joulukuuta 2007. Lakia sovellettaisiin vuorotteluvapaisiin, joita koskeva vuorottelusopimus tehdään lain voimassa ollessa, jos vuorotteluvapaa pidetään 31 päivään joulukuuta 2008 mennessä. Jos vuorottelusopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovellettaisiin siihen vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöksiä riippumatta siitä milloin se pidetään vuoden 2003 aikana.

Esitys liittyy valtion vuoden 2003 talousarvioesitykseen.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto	3
2. Nykytila.....	3
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
Vuorotteluvapaan edellytykset.....	3
Vuorotteluvapaan pituus	4
Työttömän palkkaaminen vapaan ajaksi	4
Vuorotteluvapaa-ajan edut vapaata käyttävälle.....	4
Vuorotteluvapaan käyttö	6
Opiskelu vuorotteluvapaalla.....	6
Vuorotteluvapaan kustannuksista	7
2.2. Kansainvälinen kehitys.....	8
Muut maat.....	8
2.3. Nykytilan arviointi.....	9
Vuorotteluvapaalla olleiden kokemukset	9
Vuorotteluvapaasijaisten ja työnantajien kokemukset.....	9
Työvoimatoimistojen ja työttömyyskassojen näkemykset.....	10
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	10
4. Esityksen vaikutukset	12
4.1. Taloudelliset vaikutukset	12
4.2. Vaikutukset vuorottelijan kannalta	12
4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset	12
5. Asian valmistelu	12
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	13
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	14
1. Lakiehdotuksen perustelut.....	14
LAKIEHDOTUS.....	24
Vuorotteluvapaalaki.....	24

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Vuorotteluvapaakokeilusta annettu laki (1663/1995) on ollut voimassa määräaikaisena vuoden 1996 alusta ja sen voimassaolo päättyy vuoden 2002 lopussa. Vuoden 2001 loppuun mennessä vuorotteluvapaa oli aloittanut yli 55 000 henkilöä, mikä vastaa vuorotteluvapaan käytön määrästä tehtyjä vaikutusarvioita. Vuorotteluvapaasta saadut kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä ja lain tavoitteiden voidaan arvioida toteutuneen kohtuullisen hyvin. Tämän vuoksi näyttää edelleen tarpeelliselta jatkaa vuorotteluvapaan käyttömahdollisuuksia.

Järjestelmästä saatujen kokemusten perusteella on kuitenkin tärkeää kehittää vuorotteluvapaata siten, että se toisaalta tukisi paremmin jo pitempään työssä olleiden työssä jaksamista ja että toisaalta sen työvoimapolitiittinen vaikutus paranisi. Lain soveltamisesta saatujen käytännön kokemusten perusteella lain sisältöä ja sen rakennetta olisi muutoinakin tarpeen täsmentää. Myös muussa lainsäädännössä tapahtuneet muutokset on otettava teknisinä tarkistuksina huomioon. Tämän vuoksi vuorotteluvapaajärjestelmästä tulisi säätää uudella vuorotteluvapaalalla.

Työvoiman saatavuutta koskevien ennusteiden ja vuorotteluvapaajärjestelmän kehittämistä koskevien erilaisten näkemysten johdosta laki tulisi säätää määräaikaiseksi.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Vuorotteluvapaakokeilusta annettu laki on määräaikainen ja se tuli voimaan vuoden 1996 alusta. Lain voimassaoloa jatkettiin ensin 31 päivään joulukuuta 2000 ja myöhemmin 31 päivään joulukuuta 2002. Sitä sovelletaan työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin. Vuorotteluvapaata voi pitää 31 päivään joulukuuta 2003 saakka, kunhan vuorottelusopimus on tehty 31 päivään joulukuuta 2002 mennessä.

Vuorotteluvapaan tavoitteena on siitä ane-

tun lain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 136/1995 vp) perustelujen mukaan mahdollistaa työssä oleville koulutus ja kuntoutus aiempaa paremmin ja antaa mahdollisuus turvalliseen, väliaikaiseen poissaoloon työmarkkinoilta henkilökohtaisista syistä. Samalla vuorotteluvapaa tarjoaisi työelämän ulkopuolella oleville työttömille uuden sisääntuloväylän. Perusteluissa korostettiin erityisesti nuorten mahdollisuutta saada määräaikaisen työn kautta puuttuvaa työelämän kokemusta ja pitkäaikaistyöttömien auttamista ylläpitämään taitojaan ja uskoa omiin kykyihinsä. Työvuorottelu tarjoaisi lisäksi mahdollisuuden tuoda joustavuutta ja uutta osaamista yrityksiin, koska näin ammatillinen vuorovaikutus työyhteisössä lisääntyisi ja niiden rakenne joustavoituisi. Työnantajalla olisi myös mahdollisuus palkata jo osittain koulutettua henkilöstöä tarvitessaan myöhemmin mahdollisesti lisätyövoimaa. Yhteiskunnan osalta työvuorottelun katsottiin merkitsevän sitä, että työttömyyden hoitoon suunnatusta tuesta aikaisempaa suurempi osa tukisi suoraan tai välillisesti työvoiman taitojen ylläpitämistä ja kehittämistä ja että näin tuki olisi nykyistä selvemmin samalla investointi tulevaisuuteen pelkän toimeentulon turvaamisen lisäksi.

Vuorotteluvapaan edellytykset

Vuorotteluvapaa on 90—359 kalenteripäivän vapaajakso, jonka aikana työntekijän palvelussuhde on lepotilassa. Tältä ajalta työntekijällä on oikeus saada vuorottelukorvausta, mikäli sen saamisen edellytykset täyttyvät. Työnantajan tulee palkata vuorotteluvapaan ajaksi työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö.

Vuorotteluvapaa perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta vuorottelusopimuksella. Sopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön, tehdään kirjallisesti.

Vuorotteluvapaalle voi jäädä kokoaika-työntekijä ja työntekijä, jonka työaika on yli

75 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Lisäksi edellytetään, että työntekijän työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan aloittamista. Tähän vuoden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Tällöin työntekijän on tullut olla viimeisten 13 kuukauden aikana työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan työssäoloon vuoden työssäoloa laskettaessa.

Vuorotteluvapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tähän paluuoikeuteen ei liity erityistä irtisanomissuojaa, joten vuorotteluvapaan aikanakin työntekijä voidaan irtisanoa laillisin perustein.

Vuorotteluvapaan pituus

Vuorotteluvapaan on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään 90 kalenteripäivää ja sen enimmäispituus on 359 kalenteripäivää. Vapaan voi sopia pidettäväksi myös useammassa jaksossa, mutta jokaisen jakson on oltava vähintään 90 kalenteripäivää. Uuden vuorotteluvapaan voi aloittaa aikaisintaan vuoden kuluttua edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovitava ennen vapaan alkamista. Erityisestä syystä siitä voi sopia myöhemminkin, esimerkiksi koulutusjärjestelyihin tai muuttuneeseen elämäntilanteeseen liittyvien syiden vuoksi.

Vuorotteluvapaan voi keskeyttää vain sopimalla tästä työnantajan kanssa. Vuorotteluvapaa päättyy äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkaessa ja tilanteissa, joissa työntekijä saa erityishoitorahaa.

Työttömän palkkaaminen vapaan ajaksi

Vuorotteluvapaan ajaksi työnantajan palkkaaman työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön ei tarvitse olla työvoimatoimiston osoittama, eikä hänen työttömyyden kestolle ole asetettu vaatimuksia.

Työtön on palkattava kokoaikatyöhön, jos-

sa työaika on vähintään vuorotteluvapaalle jäävän työntekijän työajan pituinen. Vuorotteluvapaan voi toteuttaa myös niin, että työnantaja siirtää vuorottelun johdosta vapautuvaan kokoaikatyöhön sellaisen osa-aikatyöntekijänsä, joka on kokoaikatyön hakijana työvoimatoimistossa. Vapautuvaan osa-aikatyöhön työnantajan on tällöin palkattava työtön työnhakija työvoimatoimistosta. Tässä tapauksessa vuorotteluvapaan ajaksi palkattavien työntekijöiden yhteenlasketun työajan lisäyksen on oltava vähintään yhtä pitkä kuin vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllinen työaika.

Työtöntä ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vapaalle siirtyvä on hoitanut. Työllisyysasetuksen (1363/1997) 31 §:n mukaan työllistämistukea voidaan myöntää määräajaksi tehdyn työsopimuksen perusteella poikkeuksellisesti myös yritykselle, joka palkkaa pitkäaikaistyöttömän vuorotteluvapaasijaiseksi. Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavaan työttömään noudatetaan määräaikaista työ- tai virkasuhdetta koskevia säännöksiä ja työ- tai virkaehtosopimusten määräyksiä.

Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde päättyy jostakin syystä ennen vapaan päättymistä, vuorotteluvapaa jatkuu normaalisti. Työnantajan tulee tällöin palkata viivytyksettä uusi työvoimatoimistossa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautunut henkilö jäljellä olevaksi vuorotteluvapaan ajaksi lukuun ottamatta poikkeuksellisia tilanteita, joissa palkkaaminen ei ole jäljellä olevan ajan lyhyden, työvoiman saatavuuden tai muun asiallisesti hyväksyttävän syyn vuoksi mahdollista.

Vuorotteluvapaa-ajan edut vapaata käyttävälle

Vuorotteluvapaan ajalta Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa maksaa vuorottelukorvausta. Koulutus- ja erorahasto tai valtiokonttori maksaa ammatilliseen koulutukseen osallistuvalla osittaista ammatikoulutusrahaa. Koska työ- tai virkasuhde on lepotilassa, muun muassa vuosilomaa ei kerry. Eläketurvan osalta sovelletaan työeläkelakeja. Pääsäännön mukaan työeläkettä karttuu, jos työsuhteen jatkuessa työnteko ja palkanmaksu

ovat yhdenjaksoisesti keskeytyneenä enintään vuoden ajan, koska työsuhteen katsotaan tällöin jatkuneen yhdenjaksoisesti. Vapaan pitäminen voi kuitenkin vaikuttaa eläkkeen määrään, sillä eläkkeen perusteena olevaa palkkaa laskettaessa jätetään huomioimatta vain sellaiset vuodet ja ansiot, joina vuosina ansioiden keskimäärä on vähemmän kuin 50 prosenttia kaikkien valintavuosien työansioiden keskimäärästä.

Vuorotteluvapaan ajalta maksettavan vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon työntekijällä olisi oikeus työttömäksi jäädessään ilman lapsikorotuksia. Korvaus on veronalaisista tuloa. Korvauksen perusteena oleva työttömyyspäiväraha lasketaan poikkeuksellisesti vuorotteluvapaata edeltävän 52 viikon ansiotulojen perusteella.

Jos työntekijä on ollut yli kymmenen kuukautta työttömyyskassan jäsenenä välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista, korvaus lasketaan ansiosidonnaisesta päivärahasta ja korvauksen maksaa työttömyyskassa. Muissa tapauksissa korvaus lasketaan peruspäivärahasta ja korvauksen maksaa Kansaneläkelaitos.

Omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva voi saada vuorottelukorvauksen lisäksi osittaista ammattikoulutusrahaa, jonka suuruus on määrätty Koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten osalta eräraha-asetuksessa. Se on 185 euroa koulutuskuukaudelta eikä se ole veronalaista tuloa.

Vaikka muun työn tekeminen vuorotteluvapaan aikana voi olla ristiriidassa järjestelmän tarkoituksen kanssa, tilapäistä ja satunnaisista työn tekemistä muulle kuin omalle työnantajalle ei ole kielletty. Tosin vuorottelukorvausta vähentävät vapaan aikana saadut ansiotulot siten, että korvauksen perusteeksi tulee niin sanottu soviteltu päiväraha. Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät vaikuta esimerkiksi perhe-eläkkeet, asumistuki, lapsilisät tai toimeentulotuki.

Vuorottelukorvausta ei makseta lainkaan ajalta, jona henkilö

1) saa vuorottelusopimuksen osapuolena olevalta työnantajaltaan palkkaa. Työnantajan kustantamaa lyhytaikaista koulutusta ei pidetä palkkana, jos etuus ei ole veronalaista tuloa. Lyhytaikaisella koulutuksella tarkoite-

taan enintään muutamien viikkojen pituista koulutusta;

2) suorittaa varusmies- tai siviilipalvelusta;

3) suorittaa vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa;

4) on vähintään kuukauden kestävässä ko-koaikatyössä;

5) harjoittaa päätoimista yritystoimintaa;

6) saa kansaneläkettä tai työeläkelakien mukaista varhennettua vanhuuseläkettä tai yksilöllistä varhaiseläkettä taikka täyteen eläkkeeseen oikeuttavien palvelusvuosien perusteella vanhuuseläkettä tai työttömyyseläkettä;

7) saa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaista sairauspäivärahaa, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka jolle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka saa erityishoitorahaa;

8) saa työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (763/1990) mukaista aikuiskoulutustukea;

9) saa kuntoutusrahalain (611/1991) tai työntekijäin eläkelain (395/1961) 8 §:n 4 momentissa tarkoitettujen lakien mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetyksen korvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai sotilasvammalain (404/1948) kuntoutusta koskevien säännösten perusteella; tai

10) saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa tai eläkelakien mukaista työkyvyttömyyseläkettä.

Vuorottelukorvauksen hakemiseksi työnantajan on toimitettava ennen vapaan alkamista alkuperäinen vuorottelusopimus ja luotettava selvitys työttömän palkkaamisesta vapaan ajaksi sille työvoimatoimistolle, jonka alueella vapaalle jäävän työpaikka on. Hakemuksen voi jättää ennen vuorotteluvapaan alkamista. Takautuva hakuaika on kolme kuukautta. Kun korvausta on haettu, työvoimatoimisto antaa lausunnon vuorottelukorvauksen maksamisen edellytyksistä työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle, joka tekee päätöksen vuorottelukorvauksesta. Päätöksestä voi valittaa työttömyysturvalautakuntaan, jonka päätöksestä on edelleen valitusoikeus vakuutusosastoille.

Vuorottelukorvausta saavan on viipymättä ilmoitettava Kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle työstä, yritystoiminnasta, sai-

raudesta tai muista seikoista, jotka vaikuttavat korvauksen maksamiseen. Liikaa maksettu korvaus peritään takaisin. Työnantajan on ilmoitettava viipymättä työvoimatoimistolle vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhteesta tapahtuvista olennaisista muutoksista.

Vuorotteluvapaan käyttö

Vuodesta 1996 vuoden 2001 loppuun oli vuorotteluvapaan aloittanut yli 55 000 henkilöä. Vuoden 2001 aikana vuorotteluvapaan aloitti 13 548 henkilöä ja vapaalla oli keskimäärin noin 7 700 henkilöä. Vuoden 2002 aikana elokuun loppuun mennessä vuorotteluvapaan oli aloittanut runsaat 8 800 henkilöä. Vuorotteluvapaan käyttäjistä hieman yli 70 prosenttia oli naisia. Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli noin seitsemän kuukautta.

Vuonna 2001 vuorotteluvapaata käytettiin eniten kuntasektorilla (50,6 % kaikista käyttäjistä) ja toiseksi eniten yksityisellä sektorilla (41,2 % kaikista käyttäjistä). Vuorotteluvapaata käyttävät eniten 35—54 -vuotiaat (vuonna 2001 vuorotteluvapaalle jääneistä oli 20—29 -vuotiaita 4,8 %, 30—34 -vuotiaita 10 %, 35—39 -vuotiaita 18,2 %, 40—44 -vuotiaita 20,6 %, 45—49 -vuotiaita 19,2 %, 50—54 -vuotiaita 19,7 % ja 55—64 -vuotiaita 7,5 %). Vuorotteluvapaan käyttäjiä on kaikissa ammattiryhmissä, mutta eniten sitä käyttävät korkeakoulutuksen ja keskiasteen koulutuksen saaneet henkilöt. Terveystieteiden alalla vuorotteluvapaan aloitti vuonna 2001 yli 4 300 henkilöä eli lähes kolmannes kaikista aloittaneista. Teollisuustyössä aloittaneita oli lähes 1 900 ja koulutuksen alalla yli 1 000 henkilöä.

Sijaiset ovat useimmiten 25—44 -vuotiaita (15—19 -vuotiaita 1,8 %, 20—29 -vuotiaita 38,1 %, 30—34 -vuotiaita 16,2 %, 35—39 -vuotiaita 13,4 %, 40—44 -vuotiaita 10,7 %, 45—49 -vuotiaita 9,3 %, 50—54 -vuotiaita 7 % ja 55—64 -vuotiaita 3,5 %). Sijaisten työttömyys on kestänyt keskimäärin seitsemän viikkoa ennen heidän työllistymistään, naisilla seitsemän ja miehillä yhdeksän viikkoa. Kaikista sijaisista alle viikon on ollut työttömänä 35 prosenttia, 1—2 viikkoa 20,7 prosenttia, 3—4 viikkoa 9,1 prosenttia, 5—8

viikkoa 10,1 prosenttia, 9—12 viikkoa 6,8 prosenttia, 13—26 viikkoa 9,6 prosenttia, 27—39 viikkoa 3,4 prosenttia, 40—52 viikkoa 1,2 prosenttia, 53—78 viikkoa 1,1 prosenttia, 79—104 viikkoa 0,4 prosenttia ja yli 104 viikkoa 3 prosenttia. Siten pitkäaikaisyöttömiä vuorottelusijaisista on ollut varsin vähän. Osa sijaisista on sellaisia lyhyen aikaa työttöminä olleita henkilöitä, jotka ovat olleet ennen työttömyyttään jo saman työnantajan palveluksessa jossakin muussa määräaikaissa tehtävässä kuten esimerkiksi perhevapa- tai opintovapaasijaisina.

Opiskelu vuorotteluvapaalla

Vuorottelukorvausta saavalla henkilöllä ei ole oikeutta yleiseen opintotukeen. Sen sijaan osittaista ammattikoulutusrahaa voi saada vuorottelukorvauksen ohella. Sitä voi saada 185 euroa kuukaudessa henkilö,

1) joka on 30—60 -vuotias ennen koulutuksen alkamista;

2) jonka nykyinen palvelussuhde on kestänyt vähintään vuoden ja joka on ollut yhteensä vähintään viisi vuotta päätoimisissa työtai virkasuhteissa suomalaisen työnantajan palveluksessa;

3) jolle työnantaja ei maksa palkkaa tai palkan sijaan tulevaa etuutta koulutuksen ajalta;

4) joka ei saa työvoimapolitiittista aikuis-koulutustukea;

5) joka on saanut kyseessä olevaa koulutusta koskevan opiskeluoikeuden tai -paikan ensimmäisen kerran 1 päivä tammikuuta 1996 jälkeen.

Osittaista ammattikoulutusrahaa myönnetään omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, joka on päätoimista ja kokoaikaista sekä kestää vähintään kuukauden. Koulutusta pidetään kokoaikaisena ja päätoimisena, jos opetusohjelman mukainen tuntimäärä on keskimäärin 25 tuntia viikossa ja lähiopetusta on koulutusohjelmassa vähintään 25 prosenttia. Tuettavan koulutuksen on oltava ammatillista koulutusta julkisen viranomaisen valvomassa ammatillisessa oppilaitoksessa, aikuiskoulutuskeskuksessa tai kansanopistojen ammatillisilla linjoilla tai tutkintoon johtavaa opiskelua ammattikorkeakouluissa ja yliopistossa taikka yliopiston täydennyskoulutus-

keskuksessa suoritettavaa ammatillista lisäkoulutusta. Tuettavaa koulutusta ei ole yleisivistävä tai harrastusluonteinen koulutus.

Osittaista ammattikoulutusrahaa koskevia perus- ja jatkohakemuksia oli vuonna 2001 yhteensä 1 473 kappaletta ja ratkaisuja tehtiin 1 538, joista myönteisiä oli 1 270. Myönnettujen osittaisten ammattikoulutusrahojen määrä on noin 10 prosenttia vuoden aikana alkaneista vuorotteluvapaista. Vuonna 2001 osittaista ammattikoulutusrahaa maksettiin lähes 8,5 miljoonaa markkaa. Koulutuksen kesto oli keskimäärin kuusi kuukautta.

Edellä sanotun lisäksi vuorotteluvapaan aikana opiskellaan myös vapaamuotoisesti, jolloin opiskelu ei yleensä täytä tuettavan koulutuksen ehtoja.

Vuorotteluvapaan kustannuksista

Vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 12 §:ssä säädetään järjestelmän rahoituksesta. Säännöksen mukaan vuorottelukorvauksesta työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat kustannukset rahoitetaan noudattaen, mitä työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja työttömyysturvalain (602/1984) 37 §:ssä säädetään työttömyyspäivärahasta. Tämän mukaan Kansaneläkelaitoksen maksamat vuorottelukorvaukset rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työttömyyskassojen maksamat vuorottelukorvaukset rahoitetaan valtionosuudella, työttömyysvakuutusmaksuilla ja työttömyyskassalain mukaisilla jäsenmaksuilla.

Ansioon suhteutettujen työttömyyspäivärahojen rahoitusta vastaavasti valtionosuutena työttömyyskassalle maksetaan työttömyysturvalain mukaista peruspäivärahaa vastaava suhteellinen osuus. Työttömyyskassan oma osuus on 5,5 prosenttia. Loppuosa rahoitetaan työnantajan ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla.

Vuonna 2001 vuorottelukorvauksia maksettiin yhteensä lähes 375 miljoonaa markkaa, josta työttömyyskassaan kuuluvien ansiopäivärahan saajien korvaukset olivat 372,9 miljoonaa markkaa ja Kansaneläkelaitoksen suorittamat korvaukset lähes 1,9 miljoonaa markkaa. Maksuosuudet jakautuivat siten, et-

tä valtion osuus oli noin 171 miljoonaa markkaa (45,6 %), työnantajien osuus 141,6 miljoonaa markkaa (37,8%) ja palkansaajien osuus mukaan luettuna työttömyyskassojen osuus 62,1 miljoonaa markkaa (16,6 %). Vuorottelukorvaus oli keskimäärin noin 4 160 markkaa kuukaudessa ja 193,5 markkaa päivässä. Saajista vajaa prosentti sai alle 120 markan suuruisia päiväkorkausta ja kahdeksan prosenttia vähintään 240 markan suuruisia korvausta. Valtionosuus työttömyyspäivärahoihin ja vuorottelukorvauksiin ansioturvassa oli kokonaisuudessaan vuonna 2001 noin 3,1 miljardia markkaa.

Vuorotteluvapaajärjestelmän nettokustannukset ovat kuitenkin bruttokustannuksia pienemmät, koska vuorotteluun palkattavan työttömän työttömyyskorvaus samalla säästyy. Mikäli vuorotteluun palkattava sijainen olisi muuten työttömänä koko vuorottelukauden ajan ja hänen työttömyyskorvauksensa olisi samansuuruinen kuin vuorottelukorvaus, olisi järjestelmä kustannusneutraali. Jos sijaiselle maksettaisiin työttömänä keskimääräistä ansiopäivärahaa, niin silloin vuorottelukorvaus olisi tätä pienempi ja nettokustannukset alenisivat kaikkien rahoittajien osalta. Jos taas vuorottelukorvaus on korkea, vain valtion nettokustannukset alenevat, koska valtio rahoittaa kokonaan työttömien perusturvan ja ansioturvassa peruspäivärahaa vastaavan osuuden, mutta vuorottelukorvauksista peruspäivärahan suhteellisen osuuden henkilön ansiopäivärahasta. Näin ollen mitä suuremmalla ansiopäivärahalla sijainen on ollut ja mitä alhaisempi vuorottelukorvauksen taso on, sitä enemmän kaikki rahoittajat voittavat vuorotteluvapaajärjestelmässä. Käytännössä tilanne on ollut todennäköisesti se, että sijaisen päivärahan taso on ollut keskimäärin alempi ja vuorotteluvapaalle siirtyvät ovat olleet melko hyväpalkkaisia, minkä vuoksi vuorottelukorvauksen taso on suhteellisen korkea.

Kun ainakin osan vuorottelusijaisista voidaan olettaa työllistyvän ilman tätä sijaisuuttakin, niin edellä esitetty on varsin teoreettinen laskelma. Jos oletetaan, että sijaisten työllistyminen vastaisi kaikkien työttömien työllistymistä, voidaan vuorotteluvapaan nettokustannuksia arvioida myös tältä pohjalta. Esimerkiksi vuoden 2000 tasolla noin 300

miljoonan vuorottelukorvauksen bruttoneoista olisi syntynyt työttömyysturvasäästöjä lähes 122 miljoonaa markkaa ja valtion rahoitusosuudeksi olisi jäänyt lähes 65,5 miljoonaa markkaa, työnantajien osuudeksi 74,5 miljoonaa markkaa ja palkansaajien osuudeksi noin 40 miljoonaa markkaa.

Nettokustannuksia ei kuitenkaan voida luotettavasti arvioida. Edellä kuvatuissa laskelmissa ei ole otettu huomioon osittaisesta ammattikoulutusrahasta työnantajille aiheutuvia kustannuksia, joiden vaikutus kokonaismenoon on tosin varsin pieni. Laskelmissa ei myöskään ole otettu huomioon niitä mahdollisia säästöjä, jotka aiheutuvat sairauspoissaolojen vähentymisestä työkyvyn ja työssä jaksamisen parantuessa tai työn tuottavuuden tehostumisesta koulutustason noustessa. Vuorotteluvapaalla on lisäksi merkitystä ikääntyville työntekijöille, koska se saattaa myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Toisaalta on otettava huomioon, että järjestelmän perusteella ei työpaikkojen määrässä tapahdu kasvua.

Vuorotteluvapaakokeilusta eläkejärjestelmälle aiheutuvia kustannuksia on vaikea arvioida. Kustannuksia syntyy siitä, että vuorotteluvapaalla oloaika alle vuoden pituisena luetaan yleensä eläkettä kartuttavaan aikaan, mutta siitä ei peritä eläkemaksuja. Työeläkejärjestelmä menettää saamatta jääneinä maksuina arviolta noin 20 miljoonaa markkaa vuodessa.

2.2. Kansainvälinen kehitys

Pohjoismaat

Ruotsissa tuli voimaan 1 päivänä helmikuuta 2002 määräaikainen asetusta vapaavuodesta, jota kokeillaan kymmenellä paikakunnalla. Kokeilu kestää vuoden 2004 loppuun. Sen mukaan henkilö, jonka palvelussuhde on kestänyt vähintään kaksi vuotta, voi sopia työnantajansa kanssa vapaavuodesta edellytyksin, että työtön otetaan vapaan pitäjän sijaiseksi normaalein työehdoin. Läänin työlautakunta voi ohjata henkilön tämän hakemuksesta työmarkkinapoliittiseen ohjelmaan. Jos henkilö osoitetaan tämän ohjelman piiriin, hän saa valtiolta korvausta vapaan

ajalta, joka on 85 prosenttia hänen työttömyyskorvauksestaan. Korvaus on kuitenkin enintään 578 kruunua päivässä ensimmäiseltä 100 päivältä ja sen jälkeen enintään 493 kruunua päivässä. Vapaan aikana henkilö ei saa tehdä työtä, mutta hän voi opiskella tai aloitella omaa yritystoimintaa.

Tanskassa luovuttiin vuonna 1999 Suomen vuorotteluvapaajärjestelmää muistuttavasta niin sanotusta sapattivapaajärjestelmästä. Keskeisenä lakkauttamisen syynä oli pelko työvoimapulasta. Järjestelmän mukaan vapaata käyttävä henkilö sai vapaansa aikana 60 prosenttia työttömyyspäivärahasta edellyttäen, että työnantaja palkkasi sijaiseksi pitkäaikaistyöttömän. Vuonna 1994 korvauksen taso oli 80 prosenttia, vuonna 1995 se laskettiin 70 prosenttiin ja 1997 sanottuun 60 prosenttiin.

Muut maat

Belgiassa on ollut käytössä jo 1980-luvun puolivälistä niin sanottu ”uratauko” (career break), jonka aikana työtön työnhakija tulee ottaa taukoa hyödyntävän tilalle. Sijaisen työttömyyden kestolle ei ole asetettu edellytyksiä. Vapaan voi pitää joko kokoaikaisena tai osa-aikaisena. Vapaan aikana henkilö saa lasten lukumäärästä riippuen korvausta, joka on noin 280—350 euroa kuukaudessa. Jos vapaa pidetään osa-aikaisena, korvaus suhteutetaan työaikaan.

Monissa EU-maissa on kokeiltu ja kokeillaan työn kiertoa (jobrotation), jota tuetaan työllisyyden hoitoon varatuilla määrärahoilla ja jonka yhtenä tavoitteena on toteuttaa elinikäisen oppimisen periaatetta osana aktiivista työvoimapolitiikkaa. Tällöin yksi tai useampi vakituinen työntekijä on koulutuksessa joko työpaikan ulkopuolella tai työssä lisää oppien ja hänen tai heidän sijallaan työskentelee työtön, jonka palkkakustannuksiin työnantaja saa tukea. Tällaisesta toiminnasta kokemukset ovat olleet pääasiassa myönteisiä, koska näin vakituisen työntekijän ammattitaito on kehittynyt ja sen myötä hänen mahdollisuutensa pysyä työssä ovat parantuneet samalla kun yritys on saanut tehokkaan rekrytointikanavan, erityisesti aloilla, joissa on esiintynyt pullonkaulaongelmia työllistämässä. Toisaalta kokeilujen yhteydessä on todettu,

että järjestelmä tällaisenaan ei synnytä uusia työpaikkoja, ellei yrityksessä samalla tapahdu myös muuta kehitystoimintaa.

2.3. Nykytilan arviointi

Vuorotteluvapaalla olleiden kokemukset

Vuorotteluvapaan toteutumista on seurattu sen käyntiinlähtöselvityksen jälkeen lähinnä tilastojen valossa: minkä ikäiset käyttävät vuorotteluvapaata ja millä alalla sitä käytetään ja vastaavasti minkä ikäisiä sijaiset ovat ja kuinka kauan heidän työttömyytensä on kestänyt ennen vuorottelusijaisuuden alkamista. Myös vuorotteluvapaan bruttokustannuksia on seurattu.

Vuonna 1997 tehdyn vuorotteluvapaan seurantatutkimuksen loppuraportin mukaan yleisimmät motiivit vuorotteluvapaalle jäämiseen olivat opiskelu (18 %), lisääjän tarve perheelle ja hoivatyölle (15 %), stressi ja työpaikan huono ilmapiiri (15 %), kuntoutuksen tai levon tarve (13 %) sekä harrastukset (9 %). Vuorotteluvapaan käyttäjät kokivat vapaan vaikutukset yleensä varsin positiivisina.

Huhtikuussa vuonna 2000 valmistuneen opettajien vuorotteluvapaakokemuksia kartoittaneen tutkimuksen mukaan vapaasta kiinnostumisen tärkein syy oli lisääntynyt työuupumus ja toiseksi tärkein lisääjän tarve perheelle. Vuorottelijoiden keski-ikä oli 45 vuotta ja he olivat useimmiten vakituksessa virassa olevia naisia. Opettajien osalta tutkimuksessa pyrittiin selvittämään myös vuorotteluvapaan vaikutuksia heidän omien kokemusten pohjalta. Sen mukaan muun muassa 85 prosenttia tunsivat itsensä virkeämmäksi, 70 prosenttia katsoi vapaan auttaneen työuupumukseen, 64 prosentilla työmotivaatio ja 50 prosentilla fyysinen kunto parantui ja heillä oli tasapainoisempi olo. Näistä myönteisistä kokemuksista huolimatta opettajista vain yhdeksän prosenttia ilmoitti vuorotteluvapaan myöhentävän eläkehalukkuutta. Esimiesten käsityksiä vuorotteluvapaan vaikutuksista oli vaikeampi arvioida, sillä lähes 70 prosentissa tapauksista asiasta ei oltu keskusteltu työpaikalla. Noin neljännes esimiehistä arvioi vaikutukset työkykyyn positiiviksi ja kielteiseksi vain muutama.

Tutkimusta, jolla olisi selvitetty vuorotteluvapaan vaikutuksia laajemmin työkykyyn tai työssä pitempään jaksamiseen, ei ole tehty.

Vuorotteluvapaasta saatuihin käyttäjien kokemuksiin pohjautuen olisi perusteltua jatkaa vuorotteluvapaata siten, että se tukee työssä jaksamista lyhytkestoisen työstä poisolon avulla. Vuorotteluvapaalla on myös sen käyttäjän kannalta muita järjestelmiä kuten perhevapaiden, opintovapaan ja sairauden sekä työkyvyttömyyden aikaisia tukijärjestelmiä täydentävä merkitys. Tämän tavoitteen toteuttaminen edellyttää, että vuorotteluvapaata kehitettäisiin jo työssä pitempään olleiden työssä jaksamista edistäväksi edellyttämällä vuorotteluvapaalle lähtevältä tietyt pituista työhistoriaa. Näin järjestelmään tulisi myös vapaan ansaintaan liittyviä piirteitä, mikä on perustelua, kun vuorotteluvapaan voisi käyttää vapaasti haluamallaan tavalla. Edellä sanottuja tavoitteita tukisi se, että vuorottelukorvaus porrastettaisiin siten, että jo varsin pitkään työssä olleet saisivat korkeamman korvauksen.

Vuorotteluvapaasijaisten ja työnantajien kokemukset

Edellä mainitun vuonna 1997 suoritettua seurantatutkimuksen mukaan vuorotteluvapaalla oli tarjonnut työttömälle mahdollisuuden päästä tai pysyä työmarkkinoilla. Vuorottelusijaisuuden hyvinä puolina korostuivat mahdollisuus päästä työhön, työkokemuksen saaminen, ammattitaidon ylläpito, toimeentulon parantuminen sekä itsetunnon kohoaminen. Huonoina puolina nähtiin työn määräaikaisuus ja lyhytkestoisuus. Sijaisuuden päätymisen jälkeen 58 prosenttia oli edelleen saman työnantajan palveluksessa, toiseen työhön oli siirtynyt 14 prosenttia ja uudelleen työttömäksi 17 prosenttia. Opiskelemaan tai muutoin työelämän ulkopuolelle oli siirtynyt 11 prosenttia.

Työnantajan kannalta hyvinä puolina nähtiin vuorottelun ehkäisevän henkilöstön uupumista ja tuovan uusia tuulia organisaatioon. Hyötyä nähtiin myös uusien työntekijöiden sisäänajomahdollisuudessa. Vuorottelun haittapuolina noin kolmannes työnantajista piti sijaisten hankkimista ja perehdyttä-

misen työläyttä. Kuitenkin kaikkien työnantajasektoreiden työnantajat painottivat enemmän hyötyjä kuin haittoja.

Työnantajat eivät kuitenkaan hyödyntäneet vuorotteluvapaajärjestelmän tarjoamaa joustavuutta kovinkaan laajasti, sillä useimmiten (73 %) sijainen oli palkattu samoihin tehtäviin kuin vuorottelija. Tosin tähän on voinut vaikuttaa se, että vuorotteluvapaasijaiseksi on tarvittu samat ammattitaitovaatimukset täyttävä henkilö kuten opettaja tai terveydenhuollon ammattihenkilö. Vuorottelusijaisiksi työnantajat ottivat mieluiten henkilön, jolla oli työkokemusta ja joka oli aikaisemminkin ollut työnantajan palveluksessa. Myös aiemman työttömyyden lyhytkestoisuutta painotettiin ja joillakin aloilla kuten esimerkiksi teollisuudessa nuoresta iästä oli hyötyä.

Vuorotteluvapaan tarkoitus huomioon ottaen on tarpeen saatuihin kokemuksiin perustuen kiinnittää huomiota vuorottelusijaisten työllistymisedellytysten parantamiseen ja työttömyyden keston lyhentämiseen määräaikaisen työn avulla. Vuorotteluvapaasijaisia valittaessa tulisikin etusija antaa nuorille työttömille, vastikään korkeakoulu- tai ammattitutkinnon suorittaneille tai pitkäaikaisyöttömille ottaen kuitenkin huomioon heidän ammattitaitonsa haettuun tehtävään.

Työvoimatoimistojen ja työttömyyskassojen näkemykset

Vuoden 1997 seurantatutkimuksen mukaan viranomaisten näkökulmasta vuorotteluvapaa oli varsin vaivaton hallinnoida eikä se aiheuttanut lisätyövoiman tarvetta. Vuorotteluvapaan tavoitteiden kannalta sen sijaan nähtiin hankalaksi se, että pitkäaikaistyöttömiä syrjivät toimintakäytännöt heijastuivat myös viranomaistyöhön. Pitkäaikaistyöttömiä ei haluta eikä tarjota sijaiseksi ja jotta työnantaja saisi mieleisensä sijaisen, työttömänäoloa on tulkittu joiltakin osin väljästi.

Työministeriön asettama kolmikantainen työvuorottelun seurantar ryhmä teki huhtikuussa vuonna 2000 vuorotteluvapaajärjestelmän hallinnoijille kyselyn vuorotteluvapaajärjestelmän toimivuudesta. Kokemukset ovat pääasiassa olleet myönteisiä. Työntekijöiden kannalta vapaan katsottiin edistävän työssä jaksamista ja työn ja perhe-elämän yh-

teensovittamista. Kielteisenä nähtiin muun muassa korvauksen taso, kesto ja jaksotukseen liittyvät ongelmat. Sijaisten osalta kokemukset olivat samat kuin jo edellä mainitut. Sijaiset arvostivat erityisesti työn kokoaikaisuutta ja ”oikeaa työtä”. Työnantajat arvostivat sitä, että sijaisjärjestelyt ovat joustavia ja että sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin. Toisaalta työnantajat kokivat kielteisenä hankalat sijaisjärjestelyt ja perehdyttämisen.

Vuorotteluvapaajärjestelmän tavoitteiden katsottiin toteutuneen melko hyvin. Työvoimapolitiittisen tavoitteen katsottiin toteutuneen heikoimmin, sillä vähän yli seitsemän prosenttia katsoi sen toteutuneen huonosti ja hyvin tai melko hyvin sen katsoi toteutuneen 34,2 prosenttia. Parhaiten vuorotteluvapaan katsottiin tukevan työssä jaksamista (85,6 %) ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista (77,8 %). Lähes 60 prosenttia katsoi ammatillista koulutusta ja muuta opiskelua koskevan vuorotteluvapaatavoitteen toteutuneen hyvin tai melko hyvin.

Ylivoimaisesti suurin osa työvoimatoimistoista ja työttömyyskassoista ilmoitti kannattavansa vuorotteluvapaajärjestelmän jatkamista joko nykyisellään tai muutettuna.

Työvuorottelujärjestelmästä saatujen kokemusten perusteella sitä tulisi jatkaa. Vaikka järjestelmä tarjoaa aidon työpaikan työttömälle ja saattaa siten lisätä hänen työllistymisedellytyksiään tuettuja tukitoita paremmin, olisi järjestelmän työvoimapolitiittista vaikuttavuutta kuitenkin perusteltua tehostaa järjestelmän tavoite ja erityisesti sen rahoitus pohja huomioon ottaen. Tämä toteutuisi parhaiten antamalla sijaista palkattaessa etusija sellaisille työttömille, joiden työn tarve on suurin. Siksi työvoimaviranomaisten olisikin ensisijaisesti tarjottava työnantajille sijaisiksi tällaisia työttömiä työnhakijoita. Muutoinkin työvoimaviranomaisen ja vuorotteluvapaata käyttävän työntekijän työnantajan välistä yhteistyötä tulisi tiivistää sijaista palkattaessa.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Väestöennusteiden mukaan työikäisten suomalaisten lukumäärä alkaa vähetä jo ku-

luvan vuosikymmenen vaihteessa, mikä johdattaa myös työvoiman vähenemiseen. Siksi Suomen työikäisen väestön työterveyden, työkyvyn ja elämisen laadun parantaminen myös lainsäädännöllä on perusteltua. Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa työelämä globalisaation vaikutuksesta muuttuu entistä nopeammin ja henkilöstön suoritevaatimukset kasvavat. Siksi on tärkeää kehittää myös keinoja, jotka tukevat palkansaajien työssä jaksamista ja joiden avulla vanhenevat ikäluokat jaksavat myös jatkaa työelämässä nykyistä pidempään. Työvuorottelukokeilusta saadut kokemukset tukevat osaltaan tätä tavoitetta.

Siksi ehdotetaan, että vuorotteluvapaajärjestelmää jatkettaisiin siitä säädettävällä uudella työvuorottelulla, joka pitkälti pohjautuisi aikaisempaan työvuorottelukokeilusta annettuun lakiin.

Vuorotteluvapaan voisi käyttää edelleenkin haluamallaan tavalla. Mutta koska vapaan tarkoituksena olisi edistää lyhytkestöisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista, ei olisi tavoitteiden mukaista, että vapaalle jäävä siirtyisi muuhun työhön. Toisaalta ei myöskään ole syytä ehdottomasti kieltää kaikkea työskentelyä vuorotteluvapaan aikana. Tämän vuoksi vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain mukaisesti vuorotteluvapaan aikana hankitut ansiotulot ja vuorottelukorvaus yhteensovitettaisiin pääsääntöisesti samoin periaattein kuin työttömyyspäivärahaajärjestelmässä menetellään.

Lakia sovellettaisiin sekä työ- ja virkasuhteisiin. Vuorotteluvapaa edellyttäisi aikaisempaan tapaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimista ja lisäksi työnantajan tulisi sitoutua palkkaamaan vuorotteluvapaasijaiseksi työvoimatoimistossa työttömänä oleva työnhakija. Jotta järjestelmä tukisi tavoitteensa mukaisesti työssä jaksamista, olisi kuitenkin tarpeen säätää laissa tarkemmin niistä edellytyksistä, jolloin henkilö voisi saada vuorotteluvapaata. Siksi ehdotetaan, että aikaisempaan tapaan työntekijän olisi tullut olla oman työnantajansa palvelussa nimenomaan työssä ennen vuorotteluvapaan alkamista 12 kuukautta. Lisäksi ehdotetaan, että työntekijällä tulisi olla työeläkelakien mukaista työhistoriaa vähintään kymmenen vuotta ja toistamiseen vuorotteluvapaalle

lähettäessä uutta työhistoriaa viisi vuotta. Työeläkettä kartuttava kaikki työskentely luettaisiin mukaan, mikä tarkoittaisi sitä, että myös yrittäjätyö otettaisiin huomioon. Lisäksi tasa-arvosyistä ehdotetaan, että esimerkiksi perhevapaiden aika luettaisiin osaksi työhistoriaan.

Jotta vuorotteluvapaa osaltaan edistäisi myös työtehtäviin liittyvää koulusta, ehdotetaan, että vuorottelukorvaus voitaisiin maksaa myös siinä tapauksessa, kun työnantaja kustantaa vuorottelijan koulutuskustannuksia, jos niitä ei lueta vuorottelijan veronalaiseksi tuloksi. Osittainen ammattikoulutusraha loppuisi.

Vuorotteluvapaan toinen keskeinen tarkoitus liittyy työttömän työllistymiseen määräaikaisessa tehtävässä vuorotteluvapaasijaisena. Tätä tavoitetta on pidetty siinä määrin keskeisenä, että vuorottelukorvaukset rahoitetaan työttömyysturvan määrärahoilla. Järjestelmän rahoitus säilyisikin entisellään, mutta vuorotteluvapaajärjestelmän työvoimapoliittista merkitystä korostettaisiin sijaisen palkkaamisessa. Tästä syystä vuorotteluvapaasijaiseksi tulisi palkata ensisijaisesti pitkäaikaistyötön tai nuori taikka äskettäin ammattiin valmistunut työtön henkilö. Työtöntä ei tarvitsisi palkata samoihin tehtäviin, joista vuorottelija on lähtenyt. Jollei edellä tarkoitettuja henkilöitä ole työttöminä työnhakijoina, ei vuorotteluvapaa voisi toteutua vuorotteluvapaalle haluavan ja työnantajan välisestä sopimuksesta huolimatta. Siksi säännös ei olisi ehdoton. Järjestelmän työvoimapoliittisen vaikuttavuuden parantamiseksi kuitenkin ehdotetaan, että tällaisissakin tapauksissa työnantajat ja työvoimaviranomaiset veloitettaisiin yhteistyössä antamaan etusija sellaiselle työttömälle, joka tarvitsee eniten työtä ja joka kuitenkin täyttää tehtävän ammattitaitovaatimukset.

Vuorottelukorvaus määräytyisi ehdotuksen mukaan samalla tavalla kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa ja sen määrä olisi 70 prosenttia kunkin henkilön työttömyyskorvauksesta. Työssä jo pitempään olleiden ja siten myös ikääntyvimpien tukemiseksi korvaus olisi 80 prosenttia sellaisille henkilöille, joilla on laissa tarkoitettua työhistoriaa vähintään 25 vuotta.

Ehdotukseen sisältyisi myös vuorotteluvapa-

paakokeilusta annetun lain kokemukset huomioon ottaen tiettyjä tarkennuksia ja lakitekniisiä muutoksia. Yksi keskeisimmistä tarkennuksista koski vuorotteluvapaasijaisen työ- tai palvelussuhteen keskeytymiseen liittyviä menettelytapoja uuden sijaisen palkkaamiseksi. Menettelyyn sisällytettäisiin muun muassa työvoimatoimiston lausunto. Myös vuorottelukorvauksen maksamista estävän palkan ja muiden korvausten määrittelyä täsmennettäisiin.

Lisäksi ehdotetaan, että laki olisi voimassa määräajan. Voimassaoloaika olisi kuitenkin kohtuullisen pitkä, viisi vuotta. Tätä määräaikaista tukee muun muassa se, että työvoiman saatavuutta kuluvan vuosikymmenen lopussa on vaikea ennustaa. Riittävän pitkän määräajan kuluessa on myös mahdollista selvittää yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa vuorotteluvapaajärjestelmän tarvetta ja tarkeitua sekä siihen sopivaa rahoitustapaa ottaen samalla huomioon työssä jaksamisen edistäminen ja työllisyyden parantaminen. Myös mahdollisuutta osa-aikaiseen vuorotteluvapaaseen voidaan selvittää. Lisäksi lain voimassaoloaikana voidaan seurata uuden porrastetun korvausjärjestelmän vaikutuksia vuorotteluvapaan käyttöön.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Vuorotteluvapaakokeilusta aiheutuvien kustannusten perusteella voidaan arvioida, että edellä vuorotteluvapaan kustannuksia kuvaavassa jaksossa esitetyt laskelmat toteutuisivat suunnilleen samantasoisina. Uuden kymmenen vuoden työhistoriaedellytyksen johdosta nuoremmista ikäluokissa käyttäjien määrän arvioidaan hieman laskevan. Vuorotteluvapaan käyttäjien rakenne voi muutoinkin jossain määrin muuttua sen johdosta, että vähintään 25 vuoden työhistoriaa omaavien henkilöiden vuorottelukorvaus nousisi 70 prosentista 80 prosenttiin. Kokonaiskustannusten voidaan kuitenkin arvioida pysyvän edelleen vuositasona noin 65 miljoonassa eurossa. Myös kustannusten jako valtion, työnantajien ja palkansaajien kesken noudattaisi edellä kuvattua.

Vuorotteluvapaasijaisen valintaa tarkenta-

vien säännösten arvioidaan lisäävän järjestelmän työvoimapoliittista vaikuttavuutta, millä voi olla myös taloudellisia vaikutuksia työllisyyden hoidon kokonaiskustannuksiin.

4.2. Vaikutukset vuorottelijan kannalta

Vuorotteluvapaan vaikutukset sen käyttäjien kannalta voidaan arvioida tehtyjen selvitysten pohjalta myönteisiksi työssä paremmin jaksamisen ja työssä pitempään pysymisen johdosta. Tällä voidaan arvioida olevan myös taloudellisia vaikutuksia, mutta vaikutusten määrää on vaikea arvioida. Laki täydentää myös perhevapaista ja ammatillista koulutusta koskevaa lainsäädäntöä ja edistää siten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista samoin kuin luo mahdollisuuksia osallistua sellaiseen koulutukseen, johon työssäkäyvä henkilö ei muutoin saa taloudellista tukea.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä olevaa työhistoriaa laskettaessa on soveltuvin osin otettu huomioon myös perhevapaista aiheutuvat poissaolot ja tämä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista.

4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia. Kuitenkin työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen henkilöstön työmäärä saattaa jossain määrin lisääntyä niiden joutuessa selvittämään vuorottelukorvausta hakevien työhistoriaedellytyksen toteutumista. Esityksellä olisi myös jonkin verran vaikutuksia työvoimatoimistojen henkilöstön työmäärään, koska vuorotteluvapaasijaisten palkkaamisessa olisi ensisijaisesti ensin etsittävä ja tarjottava tehtävään soveltuvia nuoria tai äskettäin ammattiin valmistuneita työttömänä olevia henkilöitä taikka pitkäaikaistyöttömiä.

5. Asian valmistelu

Työministeriö asetti 27 päivänä helmikuuta 2001 tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001 ja 2002 perustuen vuorotteluvapaajärjestelmää selvittävän työryhmän. Sen tehtävänä oli

- 1) arvioida vuorotteluvapaajärjestelmän ta-

voitteita laaja-alaisesti ottaen huomioon myös muussa lainsäädännössä tapahtunut kehitys;

2) selvittää vuoden 2001 aikana järjestelmän toimivuutta, erityisesti työllisyyden ja työssä jaksamisen edistämisessä;

3) selvittää, miten järjestelmää voitaisiin kehittää siten, että se aktivoi sen käyttäjiä kehittämään itseään nykyistä tehokkaammin vuorotteluvapaan aikana. (TyVM 10/2000 vp); ja

4) arvioida vuorotteluvapaajärjestelmää kokonaisuutena siitä tehtävää päätöstä varten ja tehdä tältä pohjalta tarvittavat ehdotukset.

Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi 31 päivään toukokuuta 2002 mennessä. Työryhmässä olivat työministeriön lisäksi edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö sekä keskeiset työmarkkinajärjestöt. Lisäksi työryhmä kuuli työnsä aikana opetusministeriötä, Suomen Yrittäjät ry:ä, Kirkon Sopimusvaltuuskuntaa ja Helsingin kaupungin johdon ja henkilöstön edustajia.

Hallituksen esitys perustuu työryhmän ehdotuksiin.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Hallitus on antanut 13 päivänä syyskuuta 2002 eduskunnalle esityksen työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 115/2002 vp). Koska vuorotteluvapaan toteuttamisella ja erityisesti vuorottelukorvauksen määrittelyllä, maksamisella ja rahoituksella on läheisiä liittymäkohtia työttömyysturvalainsäädäntöön, on tässä esityksessä lakiteknisesti otettu jo huomioon edellä mainittu esitys. Siten lakiehdotuksessa ja sen yksityiskohtaisissa perusteissa on viitattu edellä sanotussa hallituksen esityksessä ehdotettuihin säännöksiin.

Hallitus antaa vuoden 2002 aikana erikseen eduskunnalle esityksen työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta. Mainitussa lakiehdotuksessa on tarkoitus ottaa tarpeellisessa määrin huomioon tästä esityksestä johtuvat muutokset.

Esitys liittyy valtion vuoden 2003 talousarvioesitykseen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1 §. *Tarkoitus.* Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista käytännössä ohjaava tarkoitussäännös. Lain tarkoituksena olisi edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijöiden työssä jaksamista sekä parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta. Työssä jaksamiseen ja sen seurauksena myös työelämässä pitempään pysymiseen on useita vaikuttavia tekijöitä, joista vuorotteluvapaata voidaan pitää yhtenä yksilöllisenä keinona torjua työssä väsymistä ja työssä uupumista. Työntekijä voisi siten käyttää vuorotteluvapaan haluamallaan tavalla.

Työssä jaksamista edistävät myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamismahdollisuudet, joita ensisijaisten perhevapaiden ohella vuorotteluvapaa täydentäisi. Vuorotteluvapaa antaisi mahdollisuuden myös hoitaa ja huoltaa omaisia tai muita läheisiä, joiden hoitamiseksi ei ole muita lakisääteisiä vapaita. Työ- ja ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito lisää myös työssä jaksamista työn hallintaan liittyvänä kysymyksenä. Vaikka Suomessa on viime vuosina kehitetty työssä käyvien ammattikoulutusmahdollisuuksia ja erityisesti koulutusajalta maksettavia tukia kuten aikuiskoulutustuesta annetussa laissa (1276/2000), on tärkeää, että vuorotteluvapaan aikana on mahdollisuus harjoittaa ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi esimerkiksi sellaisia opintoja, jotka eivät kuulu aikuiskoulutustuen piiriin. Myös tähän vuorotteluvapaa soisi mahdollisuuden ja täydentäisi siten myös koulutusaikaisia ensisijaisia tukimuotoja.

Vuorotteluvapaan tarkoitukseen liittyisi toisena olennaisena tavoitteena työllisyysnäkökulma. Siten vuorottelun ajaksi työnantajan tulisi aina palkata työttömänä työnhakijana oleva henkilö siten kuin laissa jäljempänä säädettäisiin.

2 §. *Soveltamisala.* Lain soveltamisala olisi sama kuin vuorotteluvapaakoikeilusta annetussa laissa. Pykälän 1 momentin mukaan la-

kia sovellettaisiin kokoaikatyöntekijään ja työntekijään, jonka työaika olisi yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Lakia sovellettaisiin paitsi työsuhteessa myös virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelusuhteessa oleviin henkilöihin, kuten esimerkiksi valtion virkamiehiin, kunnan ja kirkon viranhaltijoihin ja muiden julkisoikeudellisten yhteisöjen palveluksessa oleviin. Lakia sovellettaisiin myös Kansaneläkelaitoksen ja Suomen Pankin palveluksessa oleviin.

Oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta, jonka mukaan esimerkiksi omistajayrittäjän yrityksessä työskentelevään puolisoon ei sovelleta vuorotteluvapaakoikeilusta annettua lakia, koska työttömyysturvalain perusteella häntä pidetään yrittäjänä eikä työntekijänä, soveltuisi myös edelleen.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan selvyyden vuoksi aikaisempaan tapaan säädettäväksi, että tässä laissa tarkoitetaan työnantajalla myös 1 momentissa tarkoitettua yhteisöä.

3 §. *Määritelmä.* Vuorotteluvapaalla tarkoitettaisiin vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain mukaisesti järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta kokonaan ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Vuorotteluvapaa edellyttäisi edelleen työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, jonka aikana palvelussuhteesta johtuvat pääasialliset velvoitteet olisivat puolin ja toisin lepotilassa. Vuorotteluvapaan käyttö edellyttää siten voimassa olevaa palvelussuhdetta. Työntekijä vapautuisi työntekovelvoitteistaan ja työnantaja palkanmaksuvelvollisuudestaan. Erityiset palvelussuhteeseen liittyvät velvollisuudet riippuisivat siitä, mitä niistä on erikseen säädetty tai sovittu. Siten esimerkiksi oikeus asua työsuhteasunnossa ei lakkaisi, mutta vuosilomaa ei kertyisi vuorot-

teluvapaan aikana. Eläke-edut karttuisivat eläkelainsäädännön mukaisesti, eikä niihin tässä yhteydessä ehdoteta muutoksia.

Pykälän 2 momentissa määriteltäisiin vuorotteluvapaalle jäävä henkilö vuorottelijaksi ja työvoimatoistossa työttömänä työnhakijana ollut henkilö, joka on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi työhön, sijaiseksi.

4 §. *Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys.* Pykälän 1 momentin mukaan vuorotteluvapaan edellytyksenä olisi, että henkilö on ennen vuorotteluvapaan alkamista tehnyt työntekijän eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettua peruseläkkeen tai muuhun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämää työtä yhteensä vähintään kymmenen vuotta. Aikaa laskettaessa luettaisiin hyväksi myös työ, jonka henkilö on tehnyt ennen kuin hän on täyttänyt 23 vuotta. Säännös vastaisi aikuiskoulutustuesta annetun lain 7 §:n säännöksen periaatteita aikuiskoulutustuen ansainta-ajasta.

Vapaan myöntämisen edellytyksenä olisi siten tietynpituisen aikaisempaan eläkevakuutettuun ansiotyöhön ja eräisiin ansiotyöhön rinnastettaviin tilanteisiin perustuva aika, jota jäljempänä nimitetään työhistoriaksi. Vuorotteluvapaan myöntämiseksi edellytettäisiin vähintään kymmenen vuoden työhistoriaa. Vuorotteluvapaata voisivat siten pitää vain melko pitkään työmarkkinoilla olleet henkilöt. Vuorotteluvapaan tarkoitus huomioon ottaen tämän edellytyksen tulisi toteutua ensimmäisen vuorotteluvapaan alkaessa.

Jos henkilö sopii työnantajansa kanssa keran vuorotteluvapaata käytettyään uudesta vuorotteluvapaasta, edellytettäisiin silloin uutta työhistoriaa. Tämän uuden työhistoriaedellytyksen aika olisi viisi vuotta, joka laskettaisiin samoja periaatteita noudattaen kuin ensimmäisenkin vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Työhistoriaa laskettaessa huomioon otettaisiin työntekijän eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettua peruseläkkeen tai muuhun siihen rinnastettavan työ-, virka- tai palvelussuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämä ansiotyö. Mainitussa säännöksessä on lueteltu eläkkeiden yhteensovituksessa sovellettavat työ- ja virkasuhteisiin sekä yrittäjätoimintaan perustuvat eläkejärjestelmät. Työhistoriaa

laskettaessa otettaisiin huomioon siten kaikki ansioturva koskevien eläkelakien piiriin kuuluva ansiotyö sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Myös pakollinen eläkevakuutettu yrittäjä- ja maatalousyrittäjätoiminta sekä työskentely lähetettynä työntekijänä lasketaan vaadittuun työskentelyaikaan siltä osin kuin se on Suomessa vakuutettua. Työhistoria laskettaisiin samojen periaatteiden ja sääntöjen mukaan kuin lasketaan esimerkiksi työntekijän eläkelaiissa säädetyn osiaika-eläkkeen edellytyksenä oleva työhistoria. Tästä poiketen laskemisessa otettaisiin kuitenkin huomioon myös eläkevakuutettu ansiotyö ennen 23 ikävuoden täyttämistä. Vastaavasti myös etuuden rahoitukseen käytettävää työttömyysvakuutusmaksua peritään alle 23-vuotiaana tehdystä työstä.

Työntekijän eläkelain 2 §:n 2 momentin mukaan työhistoriaa karttuu myös, jos työsuhteen jatkuessa työnteko ja palkanmaksu ovat yhdenjaksoisesti keskeytyneinä enintään vuoden ajan, sillä työsuhteen katsotaan tällöin jatkuneen yhdenjaksoisesti.

Vaadittavan työhistorian olemassaolon työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos selvittäisi Eläketurvakeskuksen rekisteristä, jota etuuden hakija tarvittaessa täydentäisi valtiokonttorin tai Kuntien eläkevakuutuksen rekisteriotteella sekä viimeisen työnantajan antamalla todistuksella. Eläketurvakeskuksen rekisteriotteesta ilmenevät työntekijän eläkelain sekä vastaavasti julkisen sektorin eläkelakien mukaiset työskentelyajat sekä yrittäjien eläkelain ja maatalousyrittäjien eläkelain mukaiset vakuutettuna oloajat kalenteriaikoina. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijän eläkelain (134/1962) ja taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijän eläkelain (662/1985) mukaiset ansiot ja työskentelyajat eritellään rekisterioiteissa tilityskuukausina. Myös eri eläkejärjestelmien rinnakkaistapauksissa on työssäoloaika rekisterioiteista selvitettävissä. Viimeisen työsuhteen työssäoloa kulloinkin kuluvana vuonna selvitettäessä tulee henkilön esittää työnantajan asiasta antama luotettava selvitys. Jos työnantaja on laiminlyönyt eläkemaksujen tilittämisen tai vakuutuksen ottamisen, voidaan työhistoriaedellytyksen toteutumista tutkittaessa hyväksyä muunkin henkilön esittämä luotettava selvitys.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekoon rinnastettavana aikana otettaisiin huomioon aika, jolta henkilölle on maksettu sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitotahaa sellaiselta ajalta, jolta henkilö ei ole ansainnut edellisessä momentissa tarkoitettua eläkettä. Lisäksi työntekoon rinnastettavana aikana otettaisiin huomioon myös aika, jonka henkilö on ollut lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvalla hoitovapaalla taikka suorittanut varusmies- tai siviilipalvelusta. Ajasta enintään neljännes voisi olla edellä tarkoitettua rinnastettavaa aikaa. Tämäkin säännös vastaisi aikuiskoulutustuesta annetun lain säännöstä.

Työhistoriaa laskettaessa eläkevakuutettuun ansiotyöhön rinnastettavana aikana otettaisiin siten huomioon aika, jolta lapsen vanhemmalle on maksettu sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityisäitiysrahaa sellaiselta ajalta, jolta henkilö ei ole ansainnut eläkettä. Rinnastettavana aikana huomioon otettavaksi ehdotetaan myös työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 3 §:ssä, valtion virkamiesasetuksen (971/1994) 24 §:ssä, merimieslain (423/1978) 32 b §:ssä ja kunnallisessa virkaehtosopimuksessa tarkoitettu hoitovapaa-aika sekä varusmiespalvelus- ja siviilipalvelusaika.

Eläkevakuutettuun ansiotyöhön rinnastettavien aikojen olemassaolo on täytetyn hakemuslomakkeen tietojen pohjalta selvitetävissä ja useimmiten Kansaneläkelaitokselta tai muusta viranomaislähteestä saatujen tietojen perusteella varmennettavissa. Esimerkiksi perhevapaista ei kuitenkaan ole Kansaneläkelaitokselta kaikissa tilanteissa saatavissa tietoja riittävän pitkältä ajalta. Tällaisessa tilanteessa henkilön tulee esittää luotettava selvitys hakemuksensa tueksi tilanteesta riippuen esimerkiksi työnantajalta, Kansaneläkelaitokselta tai verottajalta saamallaan muulla selvityksellä. Selvityksen luotettavuutta ja näyttöarvoa harkittaessa tulee ottaa huomioon rinnastettavana aikana voimassa ollut lainsäädäntö ja muut silloin vallinneet olosuhteet.

Perhevapaiden sekä varusmies- tai siviilipalvelusajan rinnastamista työssäoloaikaan koskeva ehdotus perustuu naisten ja miesten

tasa-arvon edistämistä koskeviin tavoitteisiin. Kuitenkaan ei ole tarkoituksenmukaista, että työhistoriaa koskeva edellytys täytyisi järjestelmän tarkoituksen ja ansaintaperiaatteen vastaisesti sellaisellakin henkilöllä, joka ei tosiasiallisesti ole ollut vakuutuksenalaisessa työssä tai jolla työssäoloaikaa on vain vähän. Näin ollen ehdotetaan, että edellä mainitun rinnasteisen ajan enimmäismäärä olisi neljänsosa huomioon otettavasta kokonaisajasta.

5 §. *Työssäoloedellytys.* Pykälässä ehdotetaan, että vuorotteluvapaan edellytyksenä olisi lisäksi, että työntekijän 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Edellä mainittuun vuoden ajanjaksoon voisi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän palkaton poissaolo sillä edellytyksellä, että henkilö on kuitenkin ollut kolmentoista viimeisen kuukauden aikana työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastettaisiin tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon. Säännös vastaisi nykyistä vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöstä.

Pykälää ehdotetaan kuitenkin tarkennettavaksi siten, että vuoden jaksoon voisi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän palkaton poissaolo. Vain sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo voitaisiin rinnastaa kokonaan työssäoloon. Näin ollen esimerkiksi perhe- tai opintovapaa-aikaa ei rinnastettaisi tässä yhteydessä kokonaan työssäoloon. Tämä on perusteltua muun muassa lain tarkoituksella edistää nimenomaan työssä jaksamista ja koska perhevapaita ja ammatillista koulutusta varten on säädetty ensisijaiset tukimuodot.

6 §. *Vuorotteluvapaan kesto.* Pykälässä ehdotetaan, että vuorotteluvapaan kesto olisi sama kuin nykyisessä vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa eli vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan vähimmäiskesto pysyisi siten 90 kalenteripäivänä, koska sitä lyhyemmät jaksot eivät olisi perusteltuja muun muassa sijaisuusjärjestelyjen ja sijaisen määräaikaisen palvelussuhteen johdosta.

7 §. *Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja so-*

vitun vuorotteluvapaan pidentäminen. Pykälän 1 momentin mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta olisi sovittava vuorottelusuopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Tämä olisi pääsääntö, joka on myös tarkoituksenmukaisin työjärjestelyjen ja sijaisen kannalta. Lisäksi laissa todettaisiin selkeästi, että kunkin jakson vähimmäispituus olisi sama kuin vuorotteluvapaan vähimmäiskesto eli 90 kalenteripäivää.

Pykälän 2 momentin mukaan erityisestä syystä vuorotteluvapaan jaksottamisesta tai sen pidentämisestä voitaisiin sopia myöhemminkin. Tämä on perustelua, koska on tilanteita, joissa jaksottamistarpeesta tai vapaan kokonaiskeston tarpeesta ei aina ole ennakoon tietoa ja koska vuorotteluvapaan pitäminen edellyttää aina työnantajan kanssa tehtävää sopimusta. Erityisinä syinä voidaan pitää esimerkiksi perheen sisäisessä tilanteessa tapahtuvia muutoksia kuten lasten tai vanhempien sairautta, puolison työtilanteessa tapahtuvia muutoksia ja opiskelun kurssimuotoisuutta. Pykälän mukaan jaksottamisesta tai pidentämisestä olisi kuitenkin sovittava ennen vuorotteluvapaan päättymistä ja lisäksi viimeistään kaksi kuukautta ennen kunkin jakson alkamista. Määräaika vastaisi perhevapaiden pitämistä koskevaa pääsääntöistä ilmoitusaikaa. Lisäksi olisi otettava huomioon, että aina uuden jaksonkin alkaessa vuorotteluvapaan edellytys sijaisen palkkaamisesta toteutuu.

Vaikka jaksottamismahdollisuuksilla lisätään vuorotteluvapaan pitämiseen joustavuutta, ei jaksottamista voitaisi kuitenkaan tehdä siten, että sillä tosiasiallisesti myös pidennettäisiin vuorotteluvapaan enimmäiskesto. Siksi pykälässä todettaisiin erikseen, että jaksojen yhteenlaskettu kesto ei saisi ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto.

8 §. *Vuorottelusopimus.* Pykälän sisältö olisi sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa. Järjestely edellyttäisi erityistä kirjallista vuorottelusopimusta, jossa työnantajan tulisi sitoutua palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö (sijainen), sekä työsopimusta tai muuta luotettavaa selvitystä sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi. Molemmat sopimukset olisi toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimis-

tolle.

9 §. *Sijainen.* Lakiin ehdotetaan otettavaksi erityinen sijaista koskeva pykälä. Sen 1 momentin mukaan sijaista palkattaessa etusija olisi annettava sellaisille työvoimatoimistossa työttöminä työnhakijoina oleville nuorille tai korkeakoulu- tai ammattitutkinnon äskettäin suorittaneille henkilöille taikka pitkäaikaistyöttömille, joiden ammattitaito voidaan arvioida riittäväksi haettuun tehtävään. Työllisyysasetuksen 2 §:ssä nuorella työttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on alle 25-vuotias ja pitkäaikaistyöttömällä henkilöä, joka on ollut vähintään 12 kuukautta työttömänä joko yhtäjaksoisesti tai useammassa jaksossa siten, että työttömyyden keston perusteella hänet on rinnastettavissa 12 kuukautta työttömänä olleeseen. Kun vuorotteluvapaajärjestelmän tavoitteena on määräraikaisen työkokemuksen avulla tukea työttömien työllistymistä, olisi tarpeen, että etusija annettaisiin edellä mainittujen henkilöiden ohella myös sellaisille yli 25-vuotiaille työttömille, jotka eivät ammattiin valmistumisensa jälkeen ole onnistuneet saamaan välittömästi työtä. Näin vuorotteluvapaasijaisuus voisi toimia myös tällaisten henkilöiden työllistymiskanavana.

Pykälän tarkoituksena olisi ohjata julkisten työvoimapalveluiden tavoitteiden mukaisesti työvoimaviranomaisia ja työnantajia työllistämään sellaisia henkilöitä, joiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa. Työvoimatoimiston olisikin etusija huomioon ottaen aina ensin tarjottava työnantajille vuorotteluvapaasijaisiksi lainkohdassa tarkoitettuja työttömiä, jos heitä on tehtävän edellyttämät vaatimukset huomioon ottaen työttöminä. Työvoimaviranomaisen tulisi myös kertoa työnantajille niiden mahdollisuudesta saada työllistämistukea palkattaessa pitkäaikaistyöttömiä vuorotteluvapaasijaisiksi. Kun työnantajalla on viime kädessä oikeus päättää, kenet hän ottaa palvelukseensa, olisi arvio sanottujen henkilöiden sopivuudesta suoritettava yhteistyössä työnantajan ja työvoimaviranomaisen kanssa.

Työttömyydessä on kuitenkin sekä alueellisia että alakohtaisia eroja siten, että kaikissa ammateissa ympäri Suomen ei ole nuoria henkilöitä työttöminä työnhakijoina tai pitkäaikaistyöttömiä. Tästä syystä säännöksen to-

teuttaminen ehdottomana saattaisi johtaa siihen, etteivät kansalaisten mahdollisuudet päästä vuorotteluvapaalle toteutuisi tasarvoisesti koko maassa. Siksi ehdotetaan, että jos haettuun tehtävään ei kuitenkaan löytyisi sopivaa edellä tarkoitettua työtöntä työnhakijaa, sijaiseksi olisi mahdollisuuksien mukaan palkattava sellainen työttömänä työnhakijana oleva henkilö, jonka työnsaannin tarve on suurin. Säännöksen tarkoituksena on ohjata vuorotteluvapaasijaisiksi joka tapauksessa henkilöitä, joiden työllistymisedellytysten vastaisuudessa voidaan arvioida parantuvan määräaikaisen työn avulla. Tällaista arviota tehtäessä huomiota tulisi kiinnittää muun muassa henkilön työttömyyden kestoon, ammattitaidon ylläpidon tarpeeseen ja toimeentuloon.

Pykälän 2 momentin mukaan sijaisen työajan tulisi olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Milloin 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. Säännös vastaisi vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöstä. Tällöinkin työntekijöiden yhteisen työajan tulisi olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen.

10 §. *Vuorotteluvapaan keskeyttäminen.* Säännös vastaisi pitkälti vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöstä. Pykälän 1 momentin mukaan vuorotteluvapaan päättymisestä ennaikaisesti olisi aina ensin sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijän tulisi ilmoittaa vuorotteluvapaan keskeyttämisestä vuorottelukorvauksen maksajalle. Työnantajan sopiessa vuorotteluvapaan keskeyttämisestä työntekijän kanssa hänen tulisi kiinnittää myös huomiota siihen, että keskeyttäminen ei vaikuta vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän asemaan, ellei asiasta ole sovittu.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että vuorotteluvapaa katsottaisiin päättyneeksi, jos vuorottelijalla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle on myönnetty

lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän saa erityishoitora-haa. Tästä pääsäännöstä olisi ehdotuksen mukaan yksi poikkeus, sillä jos edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kestää enintään 12 arkipäivää, katsottaisiin vuorotteluvapaan olevan sanottuna aikana keskeytyneenä. Käytännössä se tarkoittaisi sitä, että vuorottelukorvauksen maksaminen vain keskeytettäisiin, jos isyys- tai vanhempainvapaa olisi enintään 12 arkipäivän pituinen. Tällaista perhepoliittisista syistä tapahtuvaa lyhytkestoista vuorotteluvapaan keskeytystä, joka perustuu sosiaaliturvaetuuksien maksamisen ensisijaisuuteen, ei olisi perusteltua syytä pitää vuorotteluvapaan päättämisen syynä. Vuorotteluvapaa päättyisi kuitenkin alkupe- räisen vuorottelusopimuksen mukaisesti edellä tarkoitettua keskeytyksestä huolimatta, jollei sen jatkamisesta keskeytyksen pituisella ajalla erikseen sovita työnantajan kanssa. Tällaista sopimusta voitaisiin pitää lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuna erityisenä syynä.

11 §. *Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset.* Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä, palvelussuhteen päättymistä ei olisi pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos työnantaja viivytyksestä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa sijaisen palvelussuhteen päättymisestä palkkasi tilalle 9 §:ssä tarkoitettun sijaisen tai jos työvoimatoimisto ei voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle. Menettelyllä pyritään turvaamaan vuorottelijan asema niissä tilanteissa, joissa hän ei mitenkään voi vaikuttaa vuorotteluvapaan edellytysten kaikkinaiseen toteutumiseen. Työnantajan olisi palkattava sijainen mahdollisimman pian mutta viimeistään kahden kuukauden kuluessa. Näin työnantajalle jäisi myös aikaa etsiä yhdessä työvoimatoimiston kanssa jäljellä olevaksi ajaksi 9 §:ssä tarkoitettu sijainen. Säännös mahdollistaisi toisaalta myös sen, että jos vuorotteluvapaata on jäljellä vain lyhyt aika, voisi sijaisen perustellusta syystä olla palkkaamatta.

Toisaalta käytännössä saattaa esiintyä poikkeuksellisesti tilanteita, jossa 9 §:ssä tarkoitettua työtöntä työntekijää ei ole hake-massa työtä esimerkiksi erityiskoulutusta

vaatimaan tehtävään, jonka aikaisempi sijainen on keskeyttänyt. Keskeyttämisen syynä voi olla muun muassa määräaikaisen työsuhteen purkaminen, sopimuksesta huolimatta työhön tulematta jättäminen, kuolema tai sairaus. Tällöin työvoimatoimiston olisi neuvoteltava uuden sijaisen löytämiseksi työnantajan kanssa työjärjestelyistä, jotta sijainen voitaisiin palkata muihin tehtäviin ja vuorottelijan tehtävään siirrettäisiin jo työnantajan palveluksessa oleva henkilö. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työvoimatoimisto voisi antaa lausunnon, jossa vuorotteluvapaata ei katsottaisi päättyneeksi, koska siihen ei voida osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle. Tämän mahdollistaisi ehdotuksen 2 kohta. Asiasta antaisi työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta lausunnon kuten jäljempänä 17 §:ssä ehdotetaan.

12 §. *Vuorottelijan oikeus palata aikaisempaan työhön.* Ehdotetun pykälän mukaan vuorottelijalla olisi oikeus vuorotteluvapaan päättyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, olisi vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsuhteen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Ehdotettu säännös vastaisi työsuhtelainsäädännön 4 luvun 9 §:n säännöstä perhevapaalta palaavien oikeudesta palata aikaisempaan työhön.

Vuorotteluvapaan johdosta palvelussuhteen ehtojen muuttaminen tai sen päättäminen ei ole mahdollista. Säännös ei kuitenkaan tarkoita erityistä irtisanomissuojaa, minkä vuoksi myös vuorotteluvapaalla oleva henkilö voidaan irtisanoa, jos siihen muutoin on työsuhtelainsäädännössä tai virkamiesten tai viranhaltijain irtisanomista koskeissa säännöksissä tai määräyksissä edellytetyt perusteet.

13 §. *Oikeus vuorottelukorvaukseen.* Pykälän 1 momentti olisi sisällöltään sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa. Sen mukaan vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla olisi oikeus vuorottelukorvaukseen. Oikeus vuorottelukorvaukseen alkaisi työntekijän jäädessä vapaalle ja jatkuisi koko vuorotteluvapaan ajan jäljempänä 14 §:ssä ehdotettuja poikkeuksia lukuun ottamatta. Edellytyksenä olisi, että vuorotteluvapaan tunnusmerkistö toteutuu kokonaisuudessaan eli vuorotteluvapaan ajaksi on myös palkattu

työtön työnhakija. Mikäli vapaan ajaksi palkatun työntekijän työsuhte ei jostakin syystä alkaisikaan vuorotteluvapaan alkaessa, tämä ei vaikuttaisi välittömästi vuorottelukorvausta koskevaan oikeuteen.

Pykälän 2 momentin mukaan vuorottelijan oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuisi sopimuksen mukaisesti silloinkin, kun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä. Säännöksen tarkoituksena on turvata vuorottelijaa tilanteissa, joissa hänestä riippumattomista syistä vuorotteluvapaasijaisen palvelussuhde päättyy. Jos uutta sijaista ei palkata eikä siihen ole 11 §:ssä tarkoitettuja perusteita, menettelyä olisi kuitenkin pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena. Siten säännös korostaa työnantajan sitoumusta palkata sijainen vuorotteluvapaan ajaksi työntekijän ja työnantajan välillä tehdyn vuorottelusopimuksen toteuttamiseksi.

14 §. *Korvausoikeuden rajoitukset.* Vuorottelukorvauksen rajoitukset pysyisivät pääasiassa samoina kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa, tosin pykälää ehdotetaan hieman tarkennettavan. Korvaukseen ei olisi oikeutta siltä ajalta, jona työntekijä saa 2 §:ssä tarkoitettua työnantajaltaan palkkaa, vuosilomapalkkaa tai muita sellaisia korvauksia tai vastikkeita, joita vastaan vuorottelijalla on vastaavaa vapaa-aikaa. Siten esimerkiksi vuosiloma-aika ja ylityökorvausten vaihto vastaavaan vapaaseen estäisivät vuorottelukorvauksen maksamisen, koska ne ovat niin sanotusti palkallista vapaata, joka ei voisi kuluu yhtä aikaa vuorotteluvapaan kanssa. Sen sijaan erät palvelussuhteen ehtojen perusteella maksettavat voitto- ja tulospalkkiot tai bonukset eivät näin ollen vaikuttaisi oikeuteen saada vuorottelukorvausta, jos ne on ansaittu ennen vuorotteluvapaata ja niiden maksaminen vain ajoittuu vuorotteluvapa-aikaan. Sama koskisi myös esimerkiksi sellaisia vuoro- tai jaksotyöstä maksettavia iltajaksotyö- ja ylityökorvauksia, jotka sopimusten perusteella maksetaan erikseen. Myöskään lomarahankorvauksen maksaminen ei estäisi vuorottelukorvauksen saamista, jos se maksetaan esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisesti yhtenä eränä vuorotteluvapaata edeltävän loman ansainnan johdosta, jos varsinaista vuosilomaa ei pidetä vuorotteluvapaan aikana. Jos lomarahaa taas olisi vaihdettu vapaa-

seen, ei tältä ajalta maksettaisi vuorottelukorvausta, koska se olisi korvausta, joka annetaan vastaavana vapaana.

Vuorottelukorvausta ei maksettaisi silloin, kun henkilö suorittaa varusmies- tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta, siviilipalvelusta taikka vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa.

Ehdotuksen mukaan korvausta ei maksettaisi myöskään, kun henkilö on vähintään kuukauden kestävässä kokoaikatyössä muun kuin 2 §:ssä tarkoitetun työnantajansa palveluksessa tai harjoittaa työttömyysturvalaissa (/2002) tarkoitettua päätoimista yritystoimintaa.

Oikeutta korvaukseen ei olisi myöskään eräissä tilanteissa, joissa henkilöllä ei vastaavasti olisi saamansa muun etuuden vuoksi työttömyysturvalain perusteella oikeutta työttömyyspäivärahaan. Ehdotuksen tarkoituksena on estää mahdollisuus saada samanaikaisesti etuuksia eri sosiaaliturvajärjestelmistä. Tällaiset tilanteet konkretisoituvat, jos henkilö saisi työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 1 momentissa taikka 4 §:n 2 momentin 1—3, 5 tai 6 kohdassa tarkoitettua etuutta. Viittaussäännöksessä tarkoitetaan edellä mainittuun eduskunnan käsiteltävänä olevaan hallituksen esitykseen sisältyvää työttömyysturvalakia. Näitä etuuksia ovat muun muassa kansaneläkelain (347/1956) mukainen varhennettu vanhuuseläke tai yksilöllinen varhaiseläke taikka täyteen eläkkeeseen oikeutavien palvelusvuosien perusteella vanhuuseläke, työttömyyseläke, äitiys-, isyys- tai vanhempainraha taikka myönnetty loma raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka erityishoitoraha, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukainen koulutustuki ja eläkelakien tai vastaavien mukainen kuntoutusraha tai tapaturmavakuutuslain (608/1948), liikennevakuutuslain (279/1959) taikka sotilasvammalain mukainen ansionmenetyksen korvaus. Korvaukseen ei myöskään olisi oikeutta, jos hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa sairauden, vian tai vamman vuoksi tai täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin lain nojalla.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin erikseen, että 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna palkkana ei pidettäisi työnantajan kus-

tantamaa koulutusta, jos tällaista etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana. Säännöksen tarkoituksena olisi tukea työhön liittyviä opintoja, joiden kurssi- ja koulutuskustannuksia työnantaja on valmis kustantamaan. Näin vuorotteluvapaajärjestelmän avulla voitaisiin myös edistää työntekijän opiskelua. Veronalaisuuden työnantaja tai vuorottelija itsekin voisi epäselvissä tapauksissa tarkistuttaa veroviranomaisilta. Myöskään vuorotteluvapaan aikana jatkuvien, työsuhteesta johtuvien luontaisetujen, kuten asunto- ja autoedun saaminen eivät vaikuttaisi korvauksen maksamiseen eikä vuorottelukorvauksen perusteena oleviin palkkatuloihin luettaisi siten niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

15 §. *Vuorottelukorvauksen suuruus.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin vuorottelukorvauksen määrästä. Vuorottelukorvauksen täysi määrä olisi edelleen 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus työttömyysturvalain perusteella. Vuorottelukorvausta määriteltäessä ei työttömyysturvalaissa tarkoitettuja lapsikorotuksia otettaisi huomioon. Ehdotukseen on tehty mainitusta hallituksen esityksestä lähinnä viittaussäännösten numerointiin liittyviä tarkistuksia (5 luvun 2—5 §, 6 luvun 1, 2 ja 4 § sekä 6 luvun 6 §). Tältä osin pykälä vastaisi vuorotteluvapaakoikeilusta annettua lakia.

Ansioon suhteutetun päivärahan edellytyksenä on työttömyysturvalain 5 luvun 2 §:n (voimassaolevan lain 16 §) mukaan, että henkilö on ollut vakuutettuna työttömyyskas-san jäsenenä vähintään kymmenen edellistä kuukautta ja että hän vakuutettuna ollessaan on täyttänyt työssäoloehdon. Peruspäivärahaan on oikeus, kun henkilö täyttää työssäoloehdon. Työssäoloehto täyttyy pääsäännön mukaan, kun henkilö on 28 lähinnä edellisen kuukauden (5 luvun 3 §:n 1 momentti) aikana ollut 43 kalenteriviikkoa sellaisessa vakuutusenalaisessa työssä, jossa työaika on 18 tuntia viikossa keskimäärin ja palkka on työehtosopimuksen mukainen. Työssäoloehdon täyttymisestä on lisäksi tarkempia säännöksiä työttömyysturvalain 5 luvussa.

Pykälään sisältyisi uutena ehdotuksena myös korvaustason porrastus sen mukaan, kuinka pitkä työhistoria henkilöllä on. Ehdotuksen mukaan vuorottelukorvaus olisi 80 prosenttia, jos vuorottelijalla on ehdotuksen 4 §:ssä tarkoitettua työhistoriaa vähintään 25 vuotta yleisen kymmenen vuoden työhistoriaedellytyksen sijasta ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tämän korkeamman työhistoriaedellytyksen täytyessä korvaustaso olisi sanottu 80 prosenttia riippumatta siitä, onko kysymys ensimmäisestä vuorotteluvapaasta tai sen uusimisesta. Vuorotteluvapaan käyttäminen uudemman kerran edellyttäisi kuitenkin tässäkin tapauksessa, että henkilölle kertyy uutta työhistoriaa viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Ehdotetun korkeammankin työhistoriaedellytyksen tutkisi työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos 4 §:ssä ehdotetulla tavalla.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilön vuorotteluvapaan aikana saamaan lakisääteiseen etuuteen, palkkaan ja muuhun työtuloon sovellettaisiin, mitä työttömyyspäivärahasta työttömyysturvalain 4 luvun 1—5 sekä 7 ja 8 §:ssä (voimassaolevan työttömyysturvalain 17, 18, 27 ja 27 a §) säädetään. Siten henkilön vuorotteluvapaan aikana saama palkka ja työtulot samoin kuin muut lakisääteiset etuudet vaikuttaisivat 14 §:ssä ehdotettuja poikkeuksia lukuun ottamatta vuorottelukorvauksen suuruuteen. Esimerkiksi ansiotulojen vaikutus otettaisiin huomioon samalla tavalla kuin työttömyyspäivärahassa niin sanotun sovitellun päivärahan osalta menetellään.

Sen estämättä, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:ssä (voimassaolevan työttömyysturvalain 23 §) ja sen nojalla ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä säädetään, vaikiintuneena pidettävää palkkatuloa määrättäessä otettaisiin huomioon vuorotteluvapaata edeltäneen 52 viikon ajalta saadut palkkatulot eikä palkkatuloihin luettaisi niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana. Tästä säädetäisiin pykälän 3 momentissa.

16 §. *Vuorottelukorvauksen hakeminen.* Myös vuorottelukorvauksen hakemista koskeva säännös olisi pääsääntöisesti sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa.

Pykälän mukaan vuorottelukorvausta olisi haettava Kansaneläkelaitokselta tai asianomaiselta työttömyyskassalta. Työttömyyskassan tulee työttömyysturvalain mukaan tutkia, onko vuorottelukorvausta hakevalla henkilöllä oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan eli että henkilö täyttää vakuutusehdon ja työssäoloehdon. Lisäksi työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen olisi tutkittava 4 §:ssä ehdotetun vuorotteluvapaan työhistoriaedellytyksen toteutuminen ja 15 §:ssä ehdotetun korkeamman vuorottelukorvauksen edellytykset.

17 §. *Työvoimapoliittinen lausunto.* Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaisi Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5—8 §:ssä, 9 §:n 2 momentissa, 11 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:ssä tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä. Lausunnossa olisi otettava huomioon, että vuorottelusopimus, vuorotteluvapaalle lähtevän palvelussuhde ja työstä poissaolo-oikeus sekä vuorotteluvapaan kesto ja jaksotus ovat lain säännösten mukaiset. Samoin lausunnossa olisi otettava huomioon, että sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutuksia sääteleviä 9 §:n ja 11 §:n säännöksiä on noudatettu.

Työttömyysturvalain mukaan työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapoliittisen lausunnon työttömyysturvan saamisen edellytyksistä päätoimista yrittäjiä koskeissa tilanteissa. Tästä syystä ehdotetaan, että samanlainen maksajaa sitova lausunto tulisi antaa lain 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa. Siten työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaisi lausunnon siitä, onko henkilöä pidettävä lain tarkoittamana yrittäjänä. Lausunto annettaisiin myös vuorottelukorvauksen takaisinperinnän edellytyksistä.

18 §. *Ilmoitusvelvollisuus.* Pykälä vastaisi vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöstä. Pykälän mukaan työnantajan olisi viipymättä ilmoitettava työvoimatoimistolle sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi vuorottelukorvauksen maksamista koskevan työvoimapoliittisen lausunnon antamista varten. Vuorotteluvapaan aikana voi syntyä tilanteita, jolloin joudutaan poikkeamaan vuorottelusopimuksesta muun muassa

11 §:ssä säädetyissä tilanteissa. Vaikka nämä poikkeukset ovat hyväksyttävissä sen mukaisesti kuin laissa on ehdotettu, ei esimerkiksi 11 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa ole työvoimapoliittisesti mahdollista jättää asiaa kokonaan osapuolten harkinnan varaan. Tästä syystä ja muutoinkin lain tarkoituksen seurantamahdollisuuksien toteuttamiseksi laissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudeksi viipymättä ilmoittaa myös sijaisen palvelusuhdetta koskevista, olennaisista muutoksista. Tällainen muutos koskisi muun muassa sijaisen palvelussuhteen päättymistä ennen sopimuksen mukaista määräaika.

19 §. *Vuorottelukorvauksen takaisinperintä.* Takaisinperintää koskeva säännös olisi asiasisällöltään sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa. Pykälän mukaan vuorottelukorvaus olisi perittävä takaisin, jollei takaisinperintää ole pidettävä ilmeisen kohtuuttomana, jos vuorottelujärjestelyyn liittyvien olosuhteiden perusteella on ilmeistä, että tarkoituksena ei ole ollut työvuorottelun toteuttaminen tämän lain mukaisesti. Tämä mahdollisuus koskisi muun muassa niitä tilanteita, joissa on vuorottelujärjestelyn sijasta tosiasiallisesti osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen perustuen vähennetty työvoimaa ja siirretty tästä järjestelystä aiheutuvia kustannuksia katettavaksi vuorottelukorvauksella. Takaisinperintä edellyttäisi, että myös vuorottelukorvausta saanut vuorottelija on toiminut laissa tarkoitetun vuorottelujärjestelyn vastaisesti.

20 §. *Muutoksenhaku.* Pykälä olisi sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa. Siten pykälän 1 momentin mukaan Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan vuorottelukorvausta koskevaan päätökseen voisi hakea muutosta työttömyysturvalautakunnalta. Valittaa voisi vuorottelukorvauksen epäämisestä, takaisinperinnästä ja korvauksen määrästä.

Pykälän 2 momentin mukaan työttömyysturvalautakunnan päätöksestä voisi edelleen valittaa vakuutusoikeyteen, joka on ylin muutoksenhakuaste sosiaaliturvaa koskevissa asioissa.

Pykälän 3 momenttiin sisältyisi tavanomainen säännös siitä, milloin valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä.

Pykälän 4 momentin mukaan työvoima-

toimiston antamaan 17 §:ssä tarkoitettuun lausuntoon ei saisi hakea muutosta. Säännös vastaa menettelyä, jota noudatetaan myös muissa vastaavissa lausunnoissa.

21 §. *Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen.* Säännös vastaisi aikaisempaa käytäntöä. Koska vuorotteluvapaata ja vuorottelukorvausta koskeva hallinnointi ja muutoksenhaku järjestettäisiin pääsääntöisesti samojen periaatteiden ja menetelmien mukaan ja samoissa organisaatioissa kuin työttömyysturva, pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi tarpeelliset viittaussäännökset työttömyysturvalakiin ja työttömyyskassalakiin (603/1984). Säännös on pitkälti tekninen ja siihen on koottu lähinnä ne työttömyysturvan toimeenpanoa ja sitä koskevien lakien erinäisiä säännöksiä koskevat asiat, joita sovellettaisiin myös vuorotteluvapaata koskevassa päätöksenteossa. Kysymyksessä olisivat säännökset, jotka koskevat vuorottelukorvauksen hakemista, epäämistä myöhästyneen hakemuksen johdosta, maksamista-paa, maksamisen väliaikaista keskeyttämistä tai vähentämistä, vuorottelukorvausta koskevaa päätöstä, päätöksen poistamista ja itseoikaisua, velvollisuutta tietojen antamiseen, oikeutta saada tietoja ja ulosottomiehen tiedonsaantioikeutta, tietojen saamista ja luovuttamista sekä työttömyysturvalautakuntaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että sellaista vuorottelukorvausta, jonka suuruus on määrätty työttömyysturvalain mukaisen peruspäivärahan perusteella, ei saisi ulosmitata. Työttömyysturvalain mukaista peruspäivärahaa ei myöskään saa ulosmitata työttömyysturvalain mukaan. Säännös on mainittu hallituksen esityksen 11 luvun 15 §:ssä.

22 §. *Rahoitus.* Vuorottelukorvauksen rahoitusta koskeva säännös olisi sama kuin vuorotteluvapaakokeilusta annetussa laissa. Rahoituksen rakenne olisi siten myös sama kuin työttömyysturvassa. Tämä on perusteltua huomioon ottaen vuorotteluvapaan tarkoitus ja erityisesti ehdotetun lain 9 §:n säännökset sijaisesta. Pykälään on tämän mukaisesti otettu viittaussäännökset työttömyysetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin ja työttömyysturvalakiin.

23 §. *Toimeenpanoelimet.* Työvuorottelua johtaisi, ohjaisi ja kehittäisi ylimpänä viranomaisena työministeriö. Vuorottelukorvauk-

sen maksamisesta vastaavien Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta olisi voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

24 §. *Valvonta.* Lain noudattamista valvoivat työvoimaviranomaiset, joiden tehtävänä on antaa lausunto vuorottelukorvauksen edellytyksistä. Työvoimaviranomaisen kanssa yhteistyössä valvontaa hoitaisivat työsuojeluviranomaiset työsuojelun neuvonnasta ja valvonnasta vastaavina viranomaisina.

25 §. *Voimaantulo.* Pykälän 1 momentin mukaan laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003, ja se olisi määräaikaisena voimassa 31 päivään joulukuuta 2007. Voimaantulosäännöksen perusteella vuorotteluvapaan käyttöoikeuteen ei tulisi katkoa, koska voimassa oleva vuorotteluvapaakokeilusta annettu laki on voimassa vuoden 2002 loppuun.

Lakia sovellettaisiin 2 momentin mukaan vielä vuorotteluvapaisiin, joita koskeva vuorottelusopimus tehtäisiin lain voimassa ollessa, jos vuorotteluvapaa pidetään 31 päivään joulukuuta 2008 mennessä.

Pykälän 3 momentin mukaan ennen tämän lain voimaantuloa voitaisiin ryhtyä myös lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

26 §. *Siirtymäsäännökset.* Voimassa olevan lain mukaan vuorotteluvapaan voi pitää 31 päivään joulukuuta 2003 saakka, jos vuorottelusopimus on tehty 31 päivään joulukuuta 2002 mennessä. Uusi laki koskisi lain voimaan tulon jälkeen tehtyjä uusia vuorottelusopimuksia. Tämän vuoksi ehdotetaan 1 momentissa, että jos vuorottelusopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovel-

lettaisiin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Siten ennen lain voimaantuloa tehtyihin vuorottelusopimuksiin sovellettaisiin kokonaisuudessaan vuorotteluvapaakokeilusta annettua lakia.

Vuorotteluvapaan yleiseksi edellytykseksi on ehdotuksen 4 §:ssä esitetty tiettyä työhistoriaa. Myös ehdotuksen 15 §:ssä säädettäisiin korotetun korvauksen edellyttämästä työhistoriasta, joka kuitenkin laskettaisiin 4 §:ssä säädettävällä tavalla ja samoin kuin yleinenkin työhistoriaedellytys. Edellä sanottu vuoksi ja koska vuorotteluvapaan käytömahdollisuuden on tarkoitus jatkua välittömästi lain tultua voimaan, ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että työhistoriaedellytystä laskettaessa otetaan huomioon myös aika ennen tämän lain voimaantuloa. Samoin menetellään 5 §:ssä tarkoitettua työsäoloedellytyksen osalta. Lain 4 §:ssä tarkoitettua edellytystä, jonka mukaan työhistoriaa tulee olla lisää edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä viisi vuotta, jotta henkilö voi pitää uudelleen vuorotteluvapaata, sovellettaisiin kuitenkin vasta lain voimaantulosta.

Lainsäädäntöön sisältyy useita viittauksia vuorotteluvapaakokeilusta annettuun lakiin. Tämän vuoksi pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi yleinen viittaussäännöksiä koskeva soveltamissäännös. Sen mukaan, jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan vuorotteluvapaakokeilusta annettuun lakiin, viittauksen on katsottava tarkoittavan tätä lakia.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Vuorotteluvapaalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan kokoaikatyöntekijään ja työntekijään, jonka työaika on yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Tätä lakia sovelletaan myös henkilöön, joka on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa myös 1 momentissa tarkoitettua yhteisöä.

3 §

Määritelmä

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Vuorottelijalla tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka jää vuorotteluvapaalle, ja *sijaisella* työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana ollutta henkilöä, joka on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi työhön.

4 §

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilö on ennen vuorotteluvapaan alkamista tehnyt työntekijäin eläkelain (395/1961) 8 §:n 4 momentissa tarkoitettun peruseläkkeen tai muuhun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämää työtä yhteensä vähintään kymmenen vuotta. Aikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös työ, jonka henkilö on tehnyt ennen kuin hän on täyttänyt 23 vuotta. Jos vuorotteluvapaata on käytetty jo kertaalleen, edellä tarkoitettua työtä tulee tehdä viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Työntekoon rinnastettavana aikana otetaan huomioon aika, jolta henkilölle on maksettu sairausvakuutuslain (364/1963) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa sellaiselta ajalta, jolta henkilö ei ole ansainnut 1 momentissa tarkoitettua eläkettä. Lisäksi työntekoon rinnastettavana aikana otetaan huomioon aika, jonka henkilö on ollut lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvalla hoitovapaalla taikka suorittanut varusmies- tai siviilipalvelusta. Ajasta enintään neljännes voi olla edellä tarkoitettua rinnastettavaa aikaa.

5 §

Työssäoloedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilön 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Edellä mainittuun vuoden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän palkaton poissaolo edellyttäen, että henkilö kolmentoista viimeisen kuukauden aikana on

ollut työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

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. Kunkin jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Erityisestä syystä jo sovitun vuorotteluvapaan jaksottamisesta tai sen pidentämisestä voidaan sopia myöhemmin, kuitenkin ennen vuorotteluvapaan päättymistä ja viimeistään kaksi kuukautta ennen uuden jakson alkamista. Jaksojen yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoä.

8 §

Vuorottelusopimus

Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. Tämä sopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi, on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle.

9 §

Sijainen

Sijaista palkattaessa on etusija annettava sellaisille työvoimatoimistossa työttöminä työnhakijoina oleville nuorille tai korkeakoulu- tai ammattitutkinnon äskettäin suorittaneille henkilöille taikka pitkäaikaistyöttömil-

le, joiden ammattitaito arvioidaan riittäväksi haettuun tehtävään. Työvoimaviranomaisen 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.

Sijaisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Milloin työnantajan palveluksessa oleva osaikainen työntekijä on työttömänä koko-aikatyön hakijana työvoimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työnhakija työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 5 §:n estämättä. Tällöin näiden työntekijöiden yhteisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen.

10 §

Vuorotteluvapaan keskeyttäminen

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennenaikaisesti on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä.

Vuorotteluvapaa katsotaan päättyneeksi, jos vuorottelijalla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän saa erityishoitotilaa. Jos kuitenkin edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kestää enintään 12 arkipäivää, katsotaan vuorotteluvapaan olevan sanottuna aikana keskeytyneenä.

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 palve-

lussuhteen päättymisestä palkkaa tilalle 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen; tai

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

12 §

Vuorottelijan oikeus palata aikaisempaan työhön

Vuorottelijalla on oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä.

13 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu 11 §:ssä säädetyin edellytyksin sopimuksen mukaisesti silloinkin, kun vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

14 §

Korvausoikeuden rajoitukset

Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta siltä ajalta, jona vuorottelija:

1) saa 2 §:ssä tarkoitetulta työnantajaltaan palkkaa tai vuosilomapalkkaa taikka muita korvauksia tai vastikkeita, joita vastaan vuorottelija saa vastaavaa vapaa-aikaa;

2) suorittaa varusmies- tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka siviilipalvelusta;

3) suorittaa vapausrangaistusta rangaistuskäytöksessä;

4) on vähintään kuukauden kestävässä kookaikatyössä muun kuin 2 §:ssä tarkoitetun työnantajansa palveluksessa;

5) harjoittaa työttömyysturvalaissa (/2002) tarkoitettua päätoimista yritystoimintaa; tai

6) saa työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 1 momentissa taikka 4 §:n 2 momentin 1—3, 5 tai 6 kohdassa tarkoitettua etuutta.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna palkkana ei pidetä työnantajan kustantamaa koulutusta, jos tällaista etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

15 §

Vuorottelukorvauksen suuruus

Vuorottelukorvauksen täysi määrä on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus työttömyysturvalain 5 luvun 2—5 §:n sekä 6 luvun 1, 2 ja 4 §:n perusteella. Edellä sanottu korvaus on 80 prosenttia, jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuotta 4 §:ssä tarkoitettua työhistoriaa ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vuorottelukorvausta määriteltäessä ei työttömyysturvalain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettua lapsikorotusta oteta huomioon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työttömyyspäivärahaa määrättäessä henkilön vuorotteluvapaan aikana saamaan lakisääteiseen etuuteen, palkkaan ja muuhun työtuloon sovelletaan, mitä työttömyyspäivärahasta työttömyysturvalain 4 luvun 1—5 sekä 7 ja 8 §:ssä säädetään.

Sen estämättä, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:ssä ja sen nojalla ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä säädetään, vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrättäessä otetaan huomioon vuorotteluvapaata edeltäneen 52 viikon ajalta saadut palkkatulot eikä palkkatuloihin lueta niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

16 §

Vuorottelukorvauksen hakeminen

Vuorottelukorvausta on haettava Kansan-

eläkelaitokselta tai asianomaiselta työttömyyskassalta.

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5—8 §:ssä, 9 §:n 2 momentissa, 11 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä.

18 §

Ilmoitusvelvollisuus

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

19 §

Vuorottelukorvauksen takaisinperintä

Jos vuorottelujärjestelyyn liittyvien olosuhteiden perusteella on ilmeistä, että tarkoituksena ei ole ollut työvuorottelun toteuttaminen tämän lain mukaisesti, on vuorottelukorvaus perittävä takaisin, jollei takaisinperintää ole pidettävä ilmeisen kohtuuttomana.

Jos vuorottelukorvausta on maksettu muutoin aiheetta tai määrältään liian suurena, liikaa maksettu korvaus on perittävä takaisin. Takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan tai osittain, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi eikä korvauksen aiheeton maksaminen ole johtunut vuorottelijan vilpillisestä menettelystä tai törkeästä tuottamuksesta tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Korvauksen takaisin perimisessä noudatetaan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 11 luvun 10 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään työttömyyspäivärahan takaisinperinnästä.

Jos henkilö on saanut vuorottelukorvausta samalta ajalta, jolta hänelle myönnetään takautuvasti sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, tapaturmavakuutuslain (608/1948)

mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä tai työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua etuutta, Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa saa periä tältä ajalta perusteettomasti maksetun määrän takautuvasti suoritettavasta etuudesta. Perimisestä on lisäksi soveltuvin osin voimassa, mitä työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 2 momentissa säädetään.

20 §

Muutoksenhaku

Vuorottelukorvausta koskevaan Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta työttömyysturvalautakunnalta kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä.

Työttömyysturvalautakunnan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta vakuutus oikeudelta kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä.

Jollei valittaja muuta näytä, hänen katsotaan saaneen tiedon 1 ja 2 momentissa tarkoitettua päätöksestä seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu hänen ilmoittamallaan osoitteella.

Edellä 17 §:ssä tarkoitettuun lausuntoon ei saa hakea muutosta valittamalla.

21 §

Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen

Vuorottelukorvauksen hakemisesta, epämisestä myöhästyneen hakemuksen johdosta, maksamistavasta, maksamisen väliaikaisesta keskeyttämisestä tai vähentämisestä, vuorottelukorvausta koskevasta päätöksestä, päätöksen poistamisesta ja itseoikaisusta, velvollisuudesta tietojen antamiseen, oikeudesta saada tietoja ja ulosottomiehen tiedon saantioikeudesta, tietojen saamisesta ja luovuttamisesta sekä työttömyysturvalautakunnasta on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa (603/1984) säädetään, jollei tässä laissa toisin säädetä.

Työttömyysturvalain mukaisen peruspäivä-

rahan perusteella myönnetystä vuorottelukorvauksesta on voimassa mitä työttömyysturvallaissa säädetään peruspäivärahan ulosmittauksesta.

22 §

Rahoitus

Vuorottelukorvauksesta työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat kustannukset rahoitetaan noudattaen, mitä työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja työttömyysturvalain 14 luvun 3 §:ssä säädetään työttömyyspäivärahasta.

23 §

Toimeenpanoelimet

Vuorotteluvapaan toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää ylimpänä viranomaisena työministeriö. Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta on voimassa, mitä työttömyysturvallaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

24 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat yhteistyössä työvoima- ja työsuojeluviranomaiset.

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2007.

Tätä lakia sovelletaan vuorotteluvapaisiin, joita koskeva vuorottelusopimus tehdään lain voimassa ollessa, jos vuorotteluvapaa pidetään 31 päivään joulukuuta 2008 mennessä.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

26 §

Siirtymäsäännökset

Jos vuorottelusopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Tämän lain 4 §:n mukaista työhistoriaedellytystä ja 5 §:ssä tarkoitettua työssäoloedellytystä laskettaessa otetaan huomioon myös aika ennen tämän lain voimaantuloa.

Jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan vuorotteluvapaakeilusta annettuun lakiin (1663/1995), viittauksen on katsottava tarkoittavan tätä lakia, jollei tästä laista muuta johdu.

Helsingissä 18 päivänä lokakuuta 2002

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Ministeri *Maija Rask*