

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaakokeilusta sekä laeiksi eräiden tähän liittyvien lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työvuorottelua koskeva, määräaikainen laki vuorotteluvapaakokeilusta. Työvuorottelua koskeva järjestely perustuisi työnantajan ja työntekijän väliseen, vapaaehtoiseen sopimukseen, joka toimitettaisiin työvoimatoimistolle. Ehdotuksen mukaan kokoaikatyöntekijä voisi työnantajan kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen perusteella jäädä vähintään yhdenjaksoisesti 90 kalenteripäivän ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivän ajaksi vuorotteluvapaalle. Vuorotteluvapaan ajalta työntekijälle maksettaisiin työttömyyspäivärahaan suhteutettua vuorottelukorvausta. Edellytyksenä olisi, että työnantaja palkkaa vastaavaksi ajaksi työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Vuorottelukorvauksena maksettaisiin 60 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon vuorottelu-

vapaalle lähtevällä olisi oikeus, enintään kuitenkin 4 500 markkaa kuukaudessa. Henkilölle, joka osallistuu koulutus- ja erorahaston säännöissä tai valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkoitettuun omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, maksettaisiin lisäksi osittaista ammattikoulutusrahaa siten kuin koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkemmin määrätään. Vuorottelukorvauksen osalta noudatettaisiin pääsääntöisesti samoja määräytymissääntöjä ja menettelytapoja kuin työttömyyspäivärahassa.

Vuorotteluvapaakokeiluun liittyen ehdotetaan lisäksi muutettavaksi työttömyysturvalakia ja opintotukilakia.

Ehdotetut lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1996.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1	4.4. Esityksen vaikutukset työnantajan kan-	
YLEISPERUSTELUT	3	nalta	12
1. Johdanto	3	5. Asian valmistelu	12
2. Nykytila	3	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	13
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	3	1. Lakiehdotusten perustelut	13
Yleistä	3	1.1. Laki vuorotteluvapaakokeilusta	13
Koulutusta tukevat etuudet	3	1.2. Työttömyysturvalaki	21
Lasten ja omaisten hoitoa tukevat etuudet	4	1.3. Opintotukilaki	21
Työllisyysuimet	4	2. Voimaantulo	21
2.2. Nykytilan arviointi	5	LAKIEHDOTUKSET	22
2.3. Kansainvälinen vertailu	5	1. Laki vuorotteluvapaakokeilusta	22
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset ...	6	2. Laki työttömyysturvalain 16 §:n muuttamisesta .	25
3.1. Tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi	6	3. Laki opintotukilain 6 §:n muuttamisesta	25
3.2. Keskeiset ehdotukset	6	LIITE.....	26
Ehdotetut työvuorottelun pääpiirteet	6	Rinnakkaistekstit.....	26
Vuorotteluvapaan ehdot ja etuudet	7	2. Laki työttömyysturvalain 16 §:n muuttamisesta	26
Vuorotteluvapaan rahoitus	9	3. Laki opintotukilain 6 §:n muuttamisesta	27
4. Esityksen vaikutukset	9		
4.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset	9		
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset ..	11		
4.3. Esityksen vaikutukset yksilön kannalta ..	11		

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Vuosina 1980—1990 työttömyysaste vaihteli Suomessa 3,4—5,5 %:n välillä. Mainitulla ajanjaksolla työttömyysaste oli pienimmillään eli keskimäärin 3,4 % noususuhdanteen jälkivaiheessa vuonna 1990. Talouskehityksen heikentymisen seurauksena 1990-luvun alkuvuosina työttömyys kääntyi jyrkkään nousuun. Neljäsä vuodessa työttömyysaste lähes viisinkertaisui. Huippuvaihe saavutettiin vuonna 1994, jolloin työttömyysaste oli keskimäärin 18,4 %. Lukumääräisesti tämä vastasi noin 456 000 henkilöä. Vuoden 1994 jälkipuoliskolta lähtien työttömyys on alkanut suhdanneluonteisesti jälleen vähentyä. Laskua on vuoden 1995 aikana hidastanut työvoiman tarjonnan lisääntyminen.

Valtiovarainministeriössä laaditun Euroopan talous- ja rahaliiton jäsenyysehtojen toteutumista vuosina 1995—1999 Suomen osalta tarkastelevan lähentymisohjelman mukaan työttömyysasteen arvioidaan 1990-luvun lopulla olevan 12,5 % ilman tehostettuja työllisyyden hoitotoimia. Hallituksen asettaman työttömyyden puolittamistavoitteen saavuttaminen edellyttää lähivuosina vielä lisäpanostusta työllisyyteen.

Työllisyystilanteen vaikeutumisen myötä työttömyysjaksojen kesto on pidentynyt ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus on jo noin 30 % kaikista työttömistä. Pitkäaikaisyöttömyys saattaa johtaa pysyvään työelämästä syrjäytymiseen ja sen seurauksena pysyvästi kymmenien miljardien kustannuksiin sosiaalkuluna ja menetettyinä työpanoksena.

Toisaalta työelämässä mukana olevien työtaakka kasvaa, jolloin riskinä on ennenaikainen loppuunkuluminen. Kun vielä Suomen työväestö keskimäärin vanhenee ja kiristyvä kilpailu nostaa vaatimuksia, syntyy aivan uusia haasteita työelämälle. Vaatimustason nousu edellyttäisi lisääntyvää panostusta koulutukseen. Ikääntyminen taas edellyttäisi panostusta kuntoutukseen. Jollei myös ikääntyvästä työvoimasta ja sen suorituskyvystä pidetä huolta, Suomen alhainen eläkkeellesiirtymisikä pysyy edelleen matalana.

Tässä tilanteessa on etsittävä ennakkoluulottomasti keinoja, joilla voidaan pyrkiä murtaamaan pitkäaikaistyöttömyys, mutta samalla on huolehdittava myös muista työelämän ja kan-

santalouden tavoitteista. On kehitettävä järjestelmiä, joilla koko väestön elämänikäinen kokonaistyöpanos voi kasvaa.

Muutoksilla on tuettava aktiivivaihtoehtoja pelkän passiivisen tuen sijasta. Samalla on pyrittävä murtaamaan pitkäaikaistyöttömyyttä kehittämällä työelämää joustavammaksi ja mahdollistamalla työttömille henkilöille määräraikaisten työsuhteiden kautta paluu uudelleen työelämään.

Luomalla mahdollisuus *työvuorotteluun* edistetään työmarkkinavalmiuksien säilymistä. Samalla työelämässä oleville annetaan mahdollisuus työkyvyn ja -taidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen koulutuksen ja kuntoutuksen avulla. Näin voidaan määräraikaisesti työtä jakamalla edistää koko työvoiman säilymistä laadultaan hyvänä, estää laajamittainen syrjäytyminen ja pidentää mahdollisuutta jatkaa työssä nykyistä kauemmin.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Yleistä

Nykyinen sosiaaliturva suo tiettyjä mahdollisuuksia työn vuorotteluun ja työkyvyn edistämiseen koulutuksen kautta.

Työttömien henkilöiden työllistymistä ja työmarkkinakelpoisuutta ylläpitäviä ja edistäviä toimeentulojärjestelmiä ovat koulutusajan toimeentulojärjestelmät (työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen koulutustuki, valtion opintotuet, koulutus- ja erorahaston koulutustuet) sekä työharjoittelutuki ja kuntoutuksen toimeentulojärjestelmät. Vuoden 1994 alusta käyttöön otettu työmarkkinatuki sisältää myös näitä piirteitä.

Koulutusta tukevat etuudet

Työvoimaviranomaiset voivat hankkia ammatillista aikuiskoulutusta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta ja korkeakouluilta sekä muilta koulutuksen järjestäjiltä. Koulutus on pääasiassa ammatillista koulutusta. Opiskelijalla, joka on täyttänyt 17 vuotta, on oikeus koulutustukeen, jos hän on

työttömäksi jäädessään tai koulutuksen aloit- taessaan täyttänyt työttömyysturvalaissa (602/84) tarkoitetun työssäoloehdon eikä ole saanut työttömyyspäivärahaa työttömyysturva- lain 26 §:ssä tarkoitettua enimmäisaikaa. Kou- lutustuki maksetaan perustukena tai ansiotuke- na. Ansiotuen ansio-osaa maksetaan henkilölle, joka on työttömyyskassan jäsen, oikeutettu ansioon suhteutettuun päivärahaan ja lisäksi työtön, kokonaan lomautettu, työttömyysuhan alainen tai työttömyysturvalain 17 §:ssä tarkoi- tettu henkilö.

Koulutus- ja erorahaston maksamalla aikuis- koulutuslisällä tuetaan kokopäiväistä, ammat- tipätevyyttä ylläpitävää tai lisäävää koulutusta. Aikuiskoulutuslisän saa tietyin edellytyksin yli 30-vuotias, mutta alle 65-vuotias irtisanottu henkilö, jos työnantaja on taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä supistanut työvoimaan- sa tai lopettanut toimintansa. Myös vastaavista syistä lomautetulla henkilöllä on oikeus aikuis- koulutuslisään.

Aikuisopintorahaa voidaan myöntää 30—54 -vuotiaalle, päätoimiselle opiskelijalle, jonka edellisistä opinnoista on kulunut vähintään viisi vuotta tai jolla ei ole ammatillista perus- koulutusta.

Aikuisopintorahaa voidaan myöntää vähin- tään kahdeksan viikkoa kestäviin, opintotu- keen oikeuttaviin opintoihin korkeakoulussa tai muussa oppilaitoksessa. Tukea voi saada enintään kahden lukuvuoden ajan. Tieteellisiin jatko-opintoihin aikuisopintorahaa saa enin- tään kahdentoista kuukauden ajaksi.

Koulutus- ja erorahasto on voinut vuoden 1991 alusta myöntää työ- tai virkasuhteessa olevien omaehtoista ammatillista koulutusta varten ammattikoulutusrahaa. Järjestely on voimassa kokeiluna vuoden 1996 loppuun, tietyissä tilanteissa etuuksia voidaan maksaa kuitenkin heinäkuun 31 päivään 1997 saakka. Ammattikoulutusrahaa voi saada 30—60-vuo- tias henkilö, joka siirtyy palkattomalle opinto- vapaalle päätoimisen ja kokoaikaisen opiskelun takia. Koulutuksen tulee kestää vähintään kuu- kauden. Ammattikoulutusrahan saamisen edel- lytyksenä on muun muassa, että opiskelijan päätoiminen työ- tai virkasuhde on kestänyt ennen koulutusta vähintään vuoden ja jatkuu koulutuksen ajan. Lisäksi edellytetään vähin- tään viiden vuoden päätoimista työskentelyä ennen opiskelun aloittamista. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/62) ja merimieseläkelain (72/56) piiriin

kuuluvilla aloilla vaaditaan, että opiskelija on saanut pääasiallisen toimeentulonsa näiden alo- jen työssä vähintään kahden vuoden ajan väl- littömästi ennen koulutuksen alkua ja että hänellä on näiden alojen työsuhteikkaa yhteen- sä vähintään kahdeksan vuotta. Ammattikou- lutusrahaa ei myönnetä yleissivistäviin opintoi- hin, henkilöstö- tai työllisyyskoulutukseen eikä kuntoutuksena korvattavaan koulutukseen.

Valtion virkamiesten eroraha-asetuksen (999/ 94) nojalla ammattikoulutusrahaa, samoin kuin muita koulutus- ja erorahaston myöntämiä etuuksia, voidaan myöntää virkasuhteessa val- tioon oleville henkilöille, joita koulutus- ja erorahaston myöntämät etuudet eivät koske.

Lasten ja omaisten hoitoa tukevat etuudet

Raskauden ja synnytyksen johdosta suoriteta- aan äitiysrahaa, ja lapsen tai ottolapsen hoi- don johdosta isyysrahaa ja vanhempainrahaa. Sikiön kehitykselle tai raskaudelle aiheutuvan vaaran johdosta suoritetaan lisäksi erityisäitiys- rahaa sekä sairaan lapsen hoitoon ja kuntou- tuksen osallistumisen johdosta erityishoitora- ha.

Lasten kotihoidon tukeen on oikeus alle kolmivuotiaan lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla, jotka eivät lapsen hoidon järjestä- miseksi valitse lapselleen kunnan järjestämää päivähoitopaikkaa. Kotihoidon tuki koostuu perusosasta, sisaruskorotuksesta ja tulosidon- naisesta lisäosasta. Osittaiseen kotihoidon tu- keen on oikeus alle kolmivuotiaan lapsen van- hemmalla tai muulla huoltajalla, joka on ly- hentänyt työaikaansa.

Omaishoidon tukea maksaa kunnan sosiaa- lilautakunta harkintansa mukaan tukeakseen pitkäaikaissairaana, vammaisen tai vanhuksen kotihoitoa. Tuen myöntämisen perusteena ovat muun muassa hoidon ja huolenpidon tarve, asianmukaisen hoidon järjestämismahdollisuu- det sekä hoitotyön sitovuus ja vaativuus. Tuki on harkinnanvarainen ja osa kunnan kotipal- velutoimintaa.

Työllisyystoimet

Työministeriö aloitti vuonna 1992 kokeilun omatoimisesta työllistymisestä. Tässä kokeilus- sa työttömälle työnhakijalle, jota ei voida työllistää työvoimapalvelujen avulla, voidaan maksaa tukea työllistymiseen alle kouluikäisen

lapsen, huolenpitoa vaativan vanhuksen, vammaisen tai sairaan hoitotyössä tai työllistymissuunnitelmassa suunniteltuun muuhun työhön, opiskeluun tai toimintaan, jonka tavoitteena on parantaa edellytyksiä sijoittua työhön. Työllisyysasetukseen (130/93) otetulla säännöksellä kokeilu muuttui pysyväksi 3 päivästä helmikuuta 1993. Tukea myönnetään samalle henkilölle enintään kuuden kuukauden ajalta. Tuella on ennen muuta työvoimapolittisia tavoitteita. Tarkoituksena on lähinnä ylläpitää työkuuntoa vaikeassa työllisyystilanteessa.

Suurtyöttömyyden vallitessa on lisäksi pyritty edistämään työssä olevien siirtymistä osa-aikatyöhön työntekomahdollisuuksien aikaansaamiseksi työttömille. Työllisyysasetusta muutettiin väliaikaisesti maaliskuun 1994 alusta lukien siten, että kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön siirtyvälle työntekijälle voidaan myöntää ansionmenetyksen korvauksena työllistämistukea (osa-aikalisä). Edellytyksenä tuen myöntämiselle on, että työnantaja palkkaa osa-aikatyöhön siirtyneen työntekijän tehtäviin samanaikaisesti työttömän työnhakijan.

2.2. Nykytilan arviointi

Jos työntekijä esimerkiksi opintovapaalain (273/79) nojalla jättää määräajaksi työnsä tai jää äitiys- tai vanhempainlomalle, työnantaja palkkaa nykyään useassa tapauksessa sijaisen. Sen sijaan työssä olevien ei juuri muissa tilanteissa ole mahdollista luovuttaa paikkaansa joksikin aikaa työttömänä olevan henkilön hyväksi. Muista kuin edellä mainitun kaltaisista syistä vapaalle jäävälle ei makseta korvauksia.

Vapaaehtoisesti työstään väliaikaisesti luopuvalle ei myöskään tiettyjä tilanteita lukuunottamatta taata mahdollisuutta palata aiempaan työhönsä. Näin ollen työstä väliaikaisesti luopumiseen sisältyy riski, joka useassa tilanteessa koetaan liian suureksi. Toisaalta työnantajalla ei ole velvoitetta sijaisen palkkaamiseen tällaisissa tilanteissa. Siten nykyjärjestelmissä työssä olevien ja työttömien tarpeet eivät kohta.

Samalla yhteiskunnassa on kuitenkin laajalti halukkuutta työn jakamiseen. Työelämässä olevat kokevat sekä tarvitsevansa latautumista varten aikaa että tarvetta auttaa nyt työttömänä olevia palamaan työelämäänsä. Yleisesti työ-

vuorotteluun suhtaudutaan yhteiskunnassa myönteisesti. Erityisesti työvuorottelu voisi edistää nuorten työllistymistä antamalla mahdollisuuden työkokemuksen hankkimiseen ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä estämällä pysyvää työelämästä syrjäytymistä.

2.3. Kansainvälinen vertailu

Belgiassa ja Tanskassa on kokeiltu työvuorottelua, jossa työelämästä väliaikaisesti poissaolevan tilalle palkataan työtön, mikä on myös ehtona korvauksen saamiselle.

Belgiassa etsittiin 1980-luvun alun vaikean työttömyystilanteen aikana vaihtoehtoja, joilla työttömyysmenoja voitaisiin pienentää. Tällöin otettiin käyttöön järjestelmä, joka on eräänlainen sapattivapaa ja työllistämistoimenpiteiden yhdistelmä.

Kokoaikatyössä oleva henkilö, joka vapaaehtoisesti lopettaa työskentelyn tai siirtyy osa-aikaiseksi, on oikeutettu työttömyyspäivärahaa pienempään, erilliseen etuuteen. Työstä luopuminen on määräaikaista ja kestää vähintään kuusi kuukautta (tietyissä tapauksissa kolme kuukautta) ja enintään yhden vuoden (osa-aikaisten kohdalla enintään viisi vuotta). Korvaus on noin 96 % muille työttömille maksettavan kiinteän päivärahan määrästä (vuonna 1993 noin 11 000 Belgian frangia eli noin 1 820 markkaa kuukaudessa). Etuuden maksaminen edellyttää, että työstä luopujan tilalle palkataan työttömyyspäivärahaa saanut työtön henkilö.

Järjestelyn piirissä on ollut noin 50 000—60 000 työskentelyään vähentänyttä henkilöä. Pääosin nämä ovat olleet valtion palveluksessa olevia henkilöitä, joille on taattu subjektiivinen oikeus järjestelmään. Yksityis-sektorilla järjestely perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Jotta työnantaja noudattaisi sopimusta ja todella palkkaisi tilalle työttömän, on sanktiona merkittävä sakkomaksu. Suurin osa työstä määräajaksi luopuvista on ottanut vapaata lasten hoidon vuoksi, mihin lienee ollut yhtenä syynä se, että Belgian äitiysloma on vain kolmen kuukauden pituinen.

Järjestelmää on pyritty laajentamaan myös työttömyyspäivärahaa saaviin, jolloin työvuorottelun piiriin siirtyvä työtön työnhakija vapautuisi muun muassa päivittäisestä ilmoittautumisvelvollisuudesta. Laajennus on kuitenkin osoittautunut ongelmalliseksi ja myös kustan-

nusvaikutuksiltaan vähäiseksi, koska suurin osa päivärahaa saavista on jo muutenkin menettänyt oikeutensa ansiosidonnaiseen päivärahaan ja jäänyt tasasuuruiseen päivärahan varaan.

Tanskassa on alkanut vuoden 1994 alussa vuorotteluvapaakokeilu.

Tanskalla on usean vuoden kokemus korkeasta ja pitkäaikaisesta työttömyydestä. Vuonna 1992 Tanskassa toteutettiin työttömyysturvan uudistuksena niin sanottu aktivointipaketti. Kokeilumielessä luotiin järjestelyjä, jotka oikeuttavat työstä luopumiseen väliaikaisesti, jos tilalle palkataan työtön henkilö. Järjestelyyn kuuluivat vanhempainloma ja opintovapaa. Loma oli sopimuksenvarainen, ja korvaus oli enintään 80 % enimmäispäivärahasta.

Vuoden 1994 alusta järjestelyä uudistettiin merkittävästi ja siihen lisättiin uutena elementtinä oikeus eräänlaiseen vuorotteluvapaaseen. Järjestely ulotettiin myös koskemaan sekä yrittäjiä että työttömiä. Kokeilun oli tarkoitus kestää vuoden 1996 loppuun asti. Vanhempainloma- sekä opintovapaasta on kuitenkin tehty pysyviä, ja sapattivapaakokeilua on pidennetty maaliskuun 1999 loppuun asti. Vanhempain- ja sapattilomakorvauksia pienennettiin vuoden 1995 alussa. Korvaustaso on laskenut 80 %:sta 70 %:iin. Sapattivapaakorvausta lasketaan 1 päivänä huhtikuuta 1997 edelleen 60 %:iin. Opintovapaalomakorvaus on tätä nykyä 80 % työttömyyskorvauksesta.

Päätavoitteena on edistää kiertoa työmarkkinoilla, nostaa koulutustasoa ja parantaa elämän laatua mahdollistamalla muun muassa vanhempainloman käyttäminen lasten hoitoa varten. Järjestelyn muodostavat oikeus opintovapaaseen, vanhempainvapaaseen ja sapattivapaaseen. Sapattivapaan käyttötarkoituksella ei ole rajoituksia. Vapaasta on sovittava työnantajan kanssa ja edellytyksenä on, että vapaalle lähtevän tilalle palkataan työtön henkilö. Sapattivapaata voi saada henkilö, joka on yli 25-vuotias ja on työskennellyt vähintään kolmen vuoden ajan viimeisen viiden vuoden aikana.

Sapattivapaan pituus on Tanskassa vähintään kolmetoista viikkoa ja enintään yksi vuosi. Vain sapattivapaan yhteydessä vaaditaan aina vapautuvan työpaikan täyttämistä työttömällä henkilöllä.

Vuoden 1994 aikana yli 120 000 tanskalaista käytti opinto-, vanhempain- tai sapattivapaata. Vanhempainvapaa oli kaikkein suosituin

(72 439 henkilöä), opintovapaa toiseksi suosituin (40 172 henkilöä) ja sapattivapaa oli kolmannella sijalla (8 676 henkilöä).

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi

Työssä olevalle työvuorottelu mahdollistaisi koulutuksen ja kuntoutuksen aiempaa paremmin. Työssä olevalla saattaa olla tarvetta turvalliseen, väliaikaiseen poissaoloon työmarkkinoilta henkilökohtaisista syistä, esimerkiksi omaisten hoitamisen vuoksi. Myös mahdollisuus pitempiaikaiseen "vapaaseen" ilman muita velvoitteita voisi olla tietyissä tapauksissa tarpeen.

Työelämän ulkopuolella oleville työttömille työvuorottelu voisi tarjota uuden sisääntuloväylän. Erityisesti nuorille mahdollisuus saada määräaikaisen työsuhteen kautta puuttuvaa työelämän kokemusta olisi arvokas. Näin esittäisiin nuorten syrjäytymistä työelämästä. Pitkäaikaistyöttömiä taas määräaikainen työsuhte auttaisi ylläpitämään taitoja ja uskoa omiin kykyihin. Tämä parantaisi mahdollisuuksia löytää uusi, pysyvä työpaikka.

Työvuorottelu tarjoaa mahdollisuuden tuoda joustavuutta ja uutta osaamista yrityksiin. Ammatillinen vuorovaikutus työyhteisöissä lisääntyisi ja niiden rakenne joustavoituisi. Työnantajilla olisi mahdollisuus tutustua uusiin tekijöihin ja myöhemmin tarvitessaan mahdollisesti lisätöivoimaa palkata jo osittain koulutettua henkilöstöä.

Yhteiskunnan kannalta työvuorottelu merkitsisi sitä, että työttömyyden hoitoon suunnatusta tuesta aikaisempaa suurempi osa tukisi suoraan tai välillisesti työvoiman taitojen ylläpitämistä ja kehittämistä. Näin tuki olisi nykyistä selvemmin samalla investointia tulevaisuuteen pelkän toimeentulon turvaamisen lisäksi.

3.2. Keskeiset ehdotukset

Ehdotetut työvuorottelun pääpiirteet

Vuorotteluvapaajärjestely olisi uusi tapa jakaa työtä ja työaika. Työvuorottelu edellyttäisi kolmen osapuolen, työnantajan, vuorotte-

luvapaalle lähtevän ja vapaan ajaksi palkattavan työttömän, tavoitteiden yhteensovittamista. Ottaen huomioon, että yhtenä kokeilun työvoimapolitiittisena tarkoituksena on työvoiman työökunnan ylläpitäminen ja työssä olevien uudelleen kouluttaminen sekä toisaalta työttömien työkokemuksen kartuttaminen, kokeilu rajattaisiin koskemaan vain kokoaikaisia työntekijöitä.

Vuorotteluvapaassa yhdistyy piirteitä sekä olemassa olevista hoito- ja koulutusvapaajärjestelmistä että työttömyysturvajärjestelmästä. Näin ollen on odotettavissa, että osittain tapahtuu myös siirtymistä näistä järjestelmistä vuorotteluvapaan piiriin. Toisaalta vuorotteluvapaajärjestelmä osittain korvaisi nykyisen työttömyysturvan alaa. Järjestelyyn liittyy myös hallinnollisesti uusia ratkaisuja. Tämän vuoksi työvuorottelu ehdotetaan järjestettäväksi määräaikaisena kokeiluna. Kokeilun aikana voidaan saada kokemusta järjestelmien keskinäisistä siirtymistä, vuorotteluvapaan käytöstä yleensä ja mahdollisesti ilmenevistä ongelmista. Työministeriön johdolla järjestettäisiin kokeilulle seuranta, jonka kautta hankittaisiin tutkimustietoa muun muassa työvuorottelun käytöstä, työpaikoilla saaduista kokemuksista sekä mahdollisista ongelmista.

Työvuorottelussa työssä kokoaikaisesti oleva työntekijä luopuu määräajaksi työstään jääden vuorotteluvapaalle ja vapaan ajaksi palkataan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Vuorotteluvapaa perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen, vapaaehtoiseen sopimukseen. Tämä vuorottelusopimus olisi ennen vuorotteluvapaan alkamista toimitettava työvoimatoimistolle lausunnon antamista varten. Työvoimaviranomaiset avustaisivat myös henkilön palkkaamiseen vuorotteluvapaan ajaksi liittyvissä kysymyksissä. Koska vuorotteluvapaa merkitsee julkisten ja yhteisten varojen sitomista vuorottelukorvauksen maksamiseen, vuorottelusopimuksen on oltava kirjallinen. Sopimus turvaisi vuorotteluvapaalle lähtijän ja vapaan ajaksi palkattavan henkilön oikeudet.

Vuorotteluvapaajärjestelmässä pyritään hallinnollisesti mahdollisimman kevyeen ratkaisuun. Samalla on kuitenkin turvattava vuorotteluvapaalle lähtevän asema ja toisaalta pyrittävä estämään järjestelmän mahdollinen väärinkäyttö. Työvoimaviranomaisten asema ehdotetussa järjestelmässä olisi keskeinen. Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaisi

vuorotteluvapaata koskevassa asiassa korvausta maksaville laitoksille työvoimapolitiittisen lausunnon vuorotteluvapaan edellytysten ja ehtojen täyttymisestä. Työvoimaviranomaisten tulisi myös valvoa, että sopimuksen mukainen tila säilyy. Vuorotteluvapaalle lähtenyt ei ehdotuksen mukaan menettäisi vuorottelukorvauksista sen vuoksi, että työnantaja olisi menetellyt sopimuksen vastaisesti. Jos kuitenkin on ilmeistä, että työpaikalla suoritettujen järjestelyjen tarkoituksena ei ole ollut laissa tarkoitettua työvuorottelun toteuttamista, tästä voisi ehdotuksen mukaan olla seurauksena sekä rangaistus työvuorottelua koskevien säännösten rikkomisesta että vuorottelukorvauksen takaisinperintä.

Vuorotteluvapaan ehdot ja etuudet

Ehdotuksen mukaan vuorotteluvapaan edellytyksenä olisi, että työntekijän työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden. Tähän ajanjaksoon voisi kuitenkin sisältyä yhteensä enintään 30 päivän palkaton poissaolo edellyttäen, että henkilö on viimeisten kolmentoista kuukauden aikana ollut työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta.

Koska vuorotteluvapaan ajaksi palkataan työtön työnhakija, kovin lyhyet vapaajakset eivät ole tarkoituksenmukaisia. Vuorottelun ei tulisi edistää työ- tai ammattitaidon karttumisen kannalta liian lyhyiden työjaksojen yleistymistä. Myöskään järjestelyyn liittyvä hallinnollinen työ huomioon ottaen ei kovin lyhyitä jaksvoja voida pitää toivottavina. Vapaan ajaksi palkattavan henkilön kannalta olisi puolesta vuodesta vuoteen kestävä työjakso vuorotteluvapaan tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisin. Vuorotteluvapaan käyttöalaa ei kuitenkaan ole syytä rajata näin tiukasti ottaen huomioon, että kyseessä on määräaikainen kokeilu. Tämän vuoksi ehdotetaan vapaan yhdenjaksoiseksi vähimmäiskestoksi 90 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaata ei ole tarkoitettu pitkäaikaiseksi koulutustueksi, eikä vapaalla muutoinkaan ole tarkoitus korvata koulutus- tai hoitovapaajärjestelmiä. Vuorotteluvapaan kestolle on siksi syytä asettaa myös yläraja. Vuorotteluvapaan enimmäispituudeksi ehdotetaan yhteensä 359 kalenteripäivää. Tällöin säi-

lyy tulevan ajan eläkeoikeus työntekijäin eläkelakia (395/61) sovellettaessa.

Vuorotteluvapaan käyttötarkoitusta ei rajoitettaisi. Vapaan voisi käyttää esimerkiksi opiskeluun, omaisten hoitoon, oman kunnon hoitamiseen ja kuntoutukseen tai lepoon. Sen sijaan tavoitteiden mukaista ei ole, että vapaalle jäävä siirtyisi muuhun työhön. Ansiotyötä koskevan kiellon täytäntöönpano ja valvonta olisivat kuitenkin hallinnollisesti raskaita. Toisaalta ei myöskään ole syytä ehdottomasti kieltää työskentelyä vuorotteluvapaan aikana. Tämän vuoksi ehdotetaan, että vuorotteluvapaan aikana hankitut ansiotulot ja vuorottelukorvaus yhteensovitettaisiin pääsääntöisesti samoin periaattein kuin työttömyyspäivärahan osalta menetellään.

Vuorotteluvapaalla olevalle maksettaisiin vuorottelukorvausta, jonka suuruus olisi 60 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon vuorotteluvapaalle siirtyvä olisi oikeutettu, enintään kuitenkin 4 500 markkaa kuukaudessa. Vuorottelukorvaukselle säädettäisiin näin ollen kiinteä enimmäismäärä. Henkilölle, joka osallistuu vuorotteluvapaan aikana koulutus- ja erorahaston säännöissä tai valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkoitettuun omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, maksettaisiin lisäksi osittaista ammattikoulutusrahaa siten kuin koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkemmin määrätään. Tätä osittaista ammattikoulutusrahaa ei otettaisi huomioon vuorottelukorvauksen enimmäismäärää määriteltäessä.

Tarkoituksena ei ole, että vuorottelukorvausta voisi saada samanaikaisesti muiden palkkaa korvaavien sosiaaliturvatuuksien kanssa. Näitä etuuksia ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- tai vanhempainraha, varhennetut vanhuuseläkkeet ja niin edelleen. Tällainen tilanne voisi kuitenkin syntyä, jos vuorotteluvapaalle jääneen elämäntilanne muuttuu vuorotteluvapaan aikana. Tarkoituksena on myös estää suoranainen keinottelu. Tämän johdosta ehdotetaan, että vuorottelukorvaukseen ei tällaisissa tapauksissa olisi oikeutta. Vuorottelukorvaukseen ei myöskään olisi oikeutta silloin, kun henkilö saa palkkaa vuorottelusopimuksen osapuolena olevalta työnantajaltaan, on vuorotteluvapaan aikana vähintään kuukauden kestävässä kokoaikatyössä tai harjoittaa päätoimista yritystoimintaa. Muutoin ehdotetaan, että vuorottelukorvaus yhteensovitettaisiin pääsääntöisesti muiden ansioiden ja etuuksien kanssa

kuten työttömyyspäiväraha. Päällekkäisten etuuksien kertymisen estämiseksi ehdotetaan lisäksi opintotukilakia (65/94) muutettavaksi siten, ettei opintotukeen olisi oikeutta ajalta, jona henkilöllä on oikeus saada vuorottelukorvausta.

Vuorottelukorvauksen edellytyksenä olisi esityksen mukaan, että työnantaja sitoutuu vuorotteluvapaata koskevassa vuorottelusopimuksessa palkkaamaan vuorotteluvapaan ajaksi työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Esityksen mukaan tätä henkilöä ei tarvitsisi palkata hoitamaan samoja tehtäviä kuin vuorotteluvapaalle lähtevä hoiti. Työpaikoilla on voitava joustavasti suunnitella tehtävät siten, että niihin voidaan palkata sopiva henkilö vuorotteluvapaan ajaksi. Vuorotteluvapaan päätavoitteena on kuitenkin tarjota työttömille mahdollisuus ainakin määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Tämän vuoksi on perusteltua edellyttää, että vuorotteluvapaalle lähtevän kokoaikaisen työntekijän vuorotteluvapaan ajaksi palkataan työtön henkilö kokoaikaiseen työhön.

Vuorotteluvapaan aika katsottaisiin etuuskia määrättäessä pääsääntöisesti työssäoloajan veroiseksi. Vuorotteluvapaalla olevalle ei kuitenkaan karttuisi vuosilomaa. Sen sijaan tarkoitus ei ole, että vuorotteluvapaalle jääminen heikentäisi henkilön tulevaa eläkettä, mikä voisi vähentää kiinnostusta vuorotteluvapaaseen. Pääsääntöisesti vuorotteluvapaa olisi eläkettä kartuttavaa aikaa. Työntekijäin eläkelain piirissä olevien henkilöiden osalta vuorotteluvapaa kartuttaisi pääsääntöisesti eläkettä, jos henkilö palaa työsuhteeseensa. Vuorotteluvapaan aika olisi pääsääntöisesti myös merimeseläkelain mukaan eläkettä kartuttavaa aikaa. Tulossa olevan uudistuksen myötä valtion eläkelain (280/66) säännöksiä muutetaan siten, että vuorotteluvapaan ajalta karttuu eläketurvaa. Tämä muutos kattaa evankelisluterilaisen kirkon eläkelain (298/66) piirissä olevat henkilöt. Myös kunnalliseen eläkesääntöön olisi tehtävä tältä osin muutos.

Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelain piirissä oleville ei sen sijaan karttuisi palkattoman vuorotteluvapaan ajalta eläketurvaa. Kun otetaan huomioon tämän eläkelain kattamien alojen kausiluonteisuus, lain piirissä olevien henkilöiden kohdalla vuorotteluvapaata tuskin kuitenkaan käytettäisiin. Eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain (662/85) mukaan vuorot-

teluvapaa ei myöskään olisi eläkettä kartuttavaa aikaa. Tämän eläkelain piirissä olevilla henkilöillä ei tosin käytännössä olisi mahdollisuutta jäädä vuorotteluvapaalle, koska eläkelain tarkoittamilla työsuhteilla edellytetään lähtökohtaisesti, että ne on tarkoitettu kestämään vuotta lyhyemmän ajan. Vuorotteluvapaajärjestelyn ehdottomana edellytyksenä olisi, että työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Vuorotteluvapaalta palaavalla olisi oikeus palata aiempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Vuorotteluvapaan ajaksi työsuhteeseen palkattavaa henkilöä koskisivat kaikki normaalia määräaikaista työsuhdetta koskevat ehdot.

Vuorotteluvapaan rahoitus

Vuorottelukorvaus vastaisi rahoitukseltaan työttömyyspäivärahaa. Korvauksen hallinnosta vastaisivat kansaneläkelaitos peruspäivärahaan oikeutetun henkilön osalta ja työttömyyskassat ansiopäivärahaan oikeutetun henkilön osalta. Näin ollen valtio kustantaisi peruspäivärahaerusteiset vuorottelukorvaukset kokonaan. Ansiopäiväraha-oikeuteen perustuvista vuorottelukorvauksista valtio rahoittaisi vastaavan osuuden kuin ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta työnantajien ja palkansaajien vastatesa muusta rahoituksesta työttömyyspäiväraha koskevien säännösten mukaisesti.

Vuorotteluvapaan ajalta maksettavan osittaisen ammattikoulutusrahan rahoitus vastaisi muiden koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkoitettujen etuuksien rahoitusta. Näin ollen työnantajat vastaisivat rahoituksesta.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Esityksen taloudellisia vaikutuksia on tarpeen tarkastella sekä työllisyyden hoidon että toimeentuloturvamenoissa tapahtuvien muutosten näkökulmasta. Vaikka kyseessä on määräaikainen järjestely, joiltakin osin on perusteltua tarkastella lyhyen aikavälin vaikutusten ohella myös pitemmän aikavälin vaikutuksia.

Työvuorottelu on osa toimenpidekokonai-

suutta, jonka tarkoituksena on edistää kansantalouden kasvua ja työvoiman kysynnän elpymistä. Jos tavoite saavutetaan, myös yksittäiset toimenpiteet ovat kansantalouden kannalta hyödyllisiä.

Työvuorottelulla pyritään aikaansaamaan työelämään joustoa, joka avaa työttömille henkilöille lähivuosina määräaikaista työpaikkoja tilanteessa, jossa pitkäaikaistyöttömyys on kasvamassa ja jättämässä huomattavan osan työvoimasta pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle. Kun työvuorottelun avaamalla työmahdollisuuksilla voidaan edistää työmarkkinavalmiuksien säilymistä ja osittain parantaa niitä, eikä työvuorottelu muodosta laajassa mitassa uutta palkkauksen tukimuotoa, työvuorottelua voitaneen erikseen tarkasteltunakin pitää tässä tilanteessa kansantalouden kannalta hyödyllisenä. Kustannukset ja hyödyt ovat tosin vain yleisluontoisesti arvioitavissa. On kuitenkin selvää, että pysyvästä syrjäytymisestä aiheutuu henkilöille itselleen sosiaalisia ja taloudellisia vaikeuksia ja yhteiskunnalle pitkäaikaisia kustannuksia. Kansantalouden kasvun käynnistyessä erällä tuotannonaloilla ennakoidaan syntyvän työvoimapulaa, minkä vuoksi on välttämätöntä eri keinoin turvata ammattitaitoisen ja koulutetun työvoiman saanti.

Tilanteessa, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat tämänhetkistä paremmin tasapainossa, töiden jakamismallien laaja käyttö saattaa johtaa kansantalouden kasvun hidastumiseen. Tällainen tilanne saattaa syntyä 1990-luvun jälkeen. Toisaalta täystyöllisyystavoitteen saavuttamisen edellytyksenä on laajamittaisen, pysyvän syrjäytymisen estäminen kuluvalla vuosikymmenellä. On myös muistettava, että väestön ikärakenne on vielä edullinen, mutta alkaa 2000-luvun alkupuolella muuttua epäedullisemmaksi sotien jälkeen syntyneiden suurten ikäluokkien jäädessä vanhuuseläkkeelle.

Työvuorottelun käyttöönoton vaikutukset toimeentuloturvamenoihin ovat täsmällisemmin arvioitavissa, vaikka niidenkin kohdalla laskelmat perustuvat karkeisiin arvioihin.

Tilastokeskuksen keväällä 1994 tekemässä haastattelututkimuksessa palkansaajien periaatteellinen valmius osallistua vuorotteluun oli varsin suurta. Sopivana vuorottelukorvauksen tasona pidettiin 60–80 % palkasta ja sopivana vuorottelun kestona yleisimmin 4–6:tä kuukautta. Työnantajat arvioivat, että työvuorotteluun osallistuvia saattaisi olla jonkin verran

yli 10 % henkilöstöstä. Työnantajat toivoivat selvästi pidempiä vuorottelun kestoja kuin työntekijät. Lakiehdotuksen mukaiset, vuorottelun kestoja ja vuorotteluvapaata edeltävän työsuhteen kestoja koskevat rajoitukset eivät ilmeisesti juurikaan rajoita vuorotteluun halukkaiden määrää. Rajoittavina tekijöinä on kuitenkin otettava huomioon mahdolliset vaikeudet ammattitaitoisen työttömän henkilön löytymisessä tarvittaviin tehtäviin ja sitä kautta työnantajan mahdollinen haluttomuus työvuorottelujärjestelyihin. Vuorottelun käytön laajuus on luonnollisesti riippuvainen palkansaajien ja työnantajien yleisistä asenteista vuorottelua kohtaan.

Työvuorottelusta aiheutuvat kustannukset riippuvat muun muassa vuorotteluvapaalle jäävien henkilöiden tulotasosta ja vuorottelukorvauksen suuruudesta, ammattiryhmästä, työtehtävistä sekä muista, vastaavista muuttujista, jotka vaikuttavat siihen, millaiset henkilöt käyttävät työvuorottelua ja mikä on vuorotteluvapaan keskimääräinen kesto.

Vuonna 1996 keskimääräinen ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan saaja jää työttömäksi noin 8 000 markan kuukausipalkalta. Keskimääräinen ansioon suhteutetun päivärahan määrä on arviolta noin 212 markkaa päivässä vuonna 1996.

Tilastokeskukselta saadun ennakkotiedon mukaan vuoden 1995 ensimmäisellä neljänneksellä kaikkien palkansaajien keskipalkka oli 10 042 markkaa kuukaudessa. Tämä palkka oikeuttaisi 255,78 markan suuruiseen ansioon suhteutettuun työttömyyspäivärahaan päivässä, jos henkilö olisi työtön. Naisten keskipalkka oli vajaat 9 000 markkaa kuukaudessa ja miesten noin 10 000 markkaa kuukaudessa. Ennakkotiedon mukaan yksityisen sektorin palkansaajien keskipalkka oli 10 244 markkaa kuukaudessa ja kuntasektorin keskipalkka 9 404 markkaa kuukaudessa. Valtiosektorilla keskipalkka taas oli 10 413 markkaa kuukaudessa.

Oletettavasti vuorotteluvapaalle jäävien henkilöiden vuorottelukorvauksen perusteena oleva tulotaso on korkeampi kuin työttöminä olevien henkilöiden ansiopäivärahan perusteena oleva tulotaso. Vuorottelukorvauksen perusteena olevaan keskimääräiseen tulotasoon vaikuttaa myös se, keskittykö vuorotteluvapaan käyttö joihinkin tuloaluokkiin.

Jos vuorotteluvapaata käyttävät noin 9 000 markan palkkatulotasolla olevat henkilöt, vuo-

rotteluvapaata käyttää vuositasolla arviolta noin 5 500 henkilöä, joista noin kolmannes on oikeutettu osittaiseen ammattikoulutusrahaan, ja vapaan kesto on keskimäärin kuusi kuukautta, työvuorottelusta aiheutuvat kustannukset ovat sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien mukaan vuositasolla noin 100 miljoonaa markkaa, kun vuorottelukorvaus on 60 % laskennallisesta työttömyyspäivärahasta ja enintään 4 500 markkaa kuukaudessa. Vuonna 1996 kustannukset jäivät arviolta noin kolmanneksen tätä pienemmiksi, koska kaikki käyttäjät eivät aloita vuorotteluvapaata heti lain voimaantulua. Jos vuorotteluvapaata käyttävien henkilöiden tulotaso on noin 10 000 markkaa kuukaudessa, työvuorottelusta aiheutuvat kustannukset ovat vastaavasti noin 105 miljoonaa markkaa vuositasolla. Vuotuiset kokonaiskustannukset voivat lisäksi nousta noin 10 miljoonaa markkaa, jos vuorotteluvapaata käyttävät pääosin julkisen sektorin henkilöt, koska tällöin ylempien toimihenkilöiden suhteellinen osuus käyttäjämäärästä kasvaa.

Vuorotteluvapaalle lähtevien naisten osuus on todennäköisesti suurempi kuin miesten osuus. Tämän vuoksi keskimääräinen tulotaso asettunee lähelle 10 000 markkaa kuukaudessa. Oletettavaa on myös, että käyttäjät ovat pääasiassa työttömyyskassojen jäseniä.

Työvuorottelussa säästyvät niiden työttömiä työttömyyspäivärahat, jotka palkataan vuorotteluvapaan ajaksi. Jos oletetaan, että vuorotteluvapaan ajaksi palkattavista kaksi kolmasosaa saa ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa ja kolmannes peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea, vuotuiset säästöt olisivat yhteensä noin 130 miljoonaa markkaa. Säästöistä noin 100 miljoonaa markkaa kohdistuisi työttömyysturvan ansioturvajärjestelmään ja yhteensä noin 30 miljoonaa markkaa perusturvaan ja työmarkkinatukeen.

Työvuorottelu saattaisi olla valtion menojen kannalta jokseenkin kustannusneutraali. Sen sijaan työnantajien, palkansaajien ja työttömyyskassojen ansioon suhteutetun työttömyysturvan rahoitusta koskevat menot lisääntyisivät noin 1,5 miljoonalla markalla.

Osa vuorotteluvapaalle jäävistä todennäköisesti osallistuu muuhun palkkatyöhön tai yrittäjätoimintaan. Tämä vähentää kokonaiskustannuksia, koska vuorotteluvapaan ajalta saatu työtulo otetaan vuorottelukorvausta maksettaessa huomioon. Jonkin verran lisäkustannuksia työttömyysturvajärjestelmälle saattaa toisaalta

aiheutua siitä, että vuorottelun myötä syntyvät määräaikaiset työsuhteet saattavat korottaa työttömyysturvan tasoa.

Vuorotteluvapaasta aiheutuvia kustannuksia saattaa jossain määrin korottaa se, että eräät vaihtoehtoiset toimeentuloturvaetuudet ovat tasoltaan vuorottelukorvausta alempia. Tällaisia etuuksia ovat muun muassa lasten kotihoidon tuki ja omaehtoisen ammatillisen koulutuksen tuet. Lisäkustannusten syntymistä rajoittaa se, että vuorotteluvapaa on sopimusperusteinen ja edellyttää työttömän henkilön palkkaamista vuorotteluvapaan ajaksi.

Työvuorottelu lisää jonkin verran eläkejärjestelmän menoja pitemmällä aikavälillä. Lisäkustannuksia syntyy niissä tilanteissa, joissa vuorotteluvapaan ajaksi palkattavalle henkilölle ei ole työttömyysaikana kertynyt eläkettä (muut kuin ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa saavat). Työvuorottelusta näin aiheutuvat vuotuiset lisäkustannukset ovat erittäin vaikeasti arvioitavissa, mutta saattavat nousta noin 20—25 miljoonaan markkaan.

Laskelmissa ei ole otettu huomioon osittaisen ammattikoulutusrahan maksamisesta aiheutuvia menoja, jotka tulisivat työnantajien vastattaviksi. Työttömyyskassalaisissa (603/84) tarkoitettu työttömyyskassojen keskuskassa suorittaa varoistaan koulutus- ja erorahastolle sen menoja varten vuosittain määrän, joka lasketaan sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamana prosenttimääränä työnantajan asianomaisena vuonna maksamista työpalkoista. Valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkoitun erorahan, toistuvan korvauksen ja ammattikoulutusrahan myöntää ja suorittaa valtiokonttori.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksessä ehdotetaan, että työvuorottelua

ja vuorottelukorvausta koskeva järjestelmä hoidettaisiin pääsääntöisesti samaan tapaan kuin työttömyysturvajärjestelmä. Siten työvoimapolitiittisten kysymysten osalta järjestelmän toteuttamisesta vastaisivat työvoimaviranomaiset ja toimeentuloturvan osalta lähinnä kansaneläkelaitos ja työttömyyskassat. Työvoimaviranomaisen tehtävät varsinkin vuorottelusopimukseen liittyen jonkin verran lisääntyisivät. Toisaalta työvuorottelujärjestelmä erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden hoidon osalta myös helpottaa työvoimaviranomaisen tehtäväkenttää. Vuorottelukorvauksien maksamiseen liittyvien tehtävien vastapainona työttömyyspäivärahan maksatus vastaavalla määrällä vähenee, ei kuitenkaan välttämättä samassa organisaatiossa. Koulutus- ja erorahasto sekä valtiokonttori vastaisivat järjestelmän toteuttamisesta osittaisen ammattikoulutusrahan maksamiseen liittyvissä kysymyksissä. Kokonaisuutena arvioiden ei vuorotteluvapaakokeilusta aiheudu merkittäviä henkilöstö- ja organisaatiovaikutuksia eikä lisätyövoiman tarvetta.

4.3. Esityksen vaikutukset yksilön kannalta

Yksilötason vaikutukset riippuvat vuorotteluvapaalle lähtevän tulotasosta. Työttömyyspäivärahalla palkkatyöhön siirtyvän henkilön tulotaso paranee palkkatasosta riippuen. Oheisessa taulukossa on kuvattu työttömyyspäivärahan ja vuorottelukorvauksen määrää ja tasoa eri tuloryhmittäin. Taulukosta käyvät ilmi sekä brutto- että nettokorvaukset palkasta. Nettomäärät on laskettu olettaen, ettei henkilöllä ole muita tuloja ja vuorotteluvapaan kesto olisi vuoden mittainen. Vuorottelukorvauksen määrä on laskettu vuonna 1995 voimassa olevien työttömyysturvan määräytymisperusteiden mukaisesti.

Taulukko. Vuorottelukorvauksen määrä 60 % henkilölle maksettavan ansioon suhteutetun päivärahan määrästä, kuitenkin enintään 4 500 markkaa kuukaudessa (tasot ilman lapsikorotuksia). Tasot ilman ammattikoulutusta koskevaa tukea (osittainen ammattikoulutusraha) ja tuen kanssa (1 000 mk/kk netto).

Bruttopalkka mk/kk	Brutto pvr mk/kk	Brutto pvr % brutto- palkasta	Brutto- korvaus 60 %, max 4 500 mk/kk	Brutto- korvaus % palkasta	Netto- korvaus 60 %	Nettokorv. amm. koul. tuen kanssa	Nettokorv. amm. koul. % netto- palkasta
5 000	3 476,96	69,5	2 086,18	41,7	1 745,00	2 745,00	70,6
6 000	3 878,06	64,6	2 326,84	38,8	1 928,00	2 928,00	68,2

Brutto- palkka mk/kk	Brutto pvr mk/kk	Brutto pvr % brutto- palkasta	Brutto- korvaus 60 %, max 4 500 mk/kk	Brutto- korvaus % palkasta	Netto- korvaus 60 %	Nettokorv. amm. koul. tuen kanssa	Nettokorv. amm. koul. % netto- palkasta
7 000	4 279,16	61,1	2 567,50	36,7	2 109,00	3 109,00	64,1
8 000	4 680,26	58,5	2 808,16	35,1	2 293,00	3 293,00	61,3
9 000	5 081,36	56,5	3 048,82	33,9	2 474,00	3 474,00	59,0
10 000	5 482,46	54,8	3 289,48	32,9	2 657,00	3 657,00	57,6
11 000	5 883,56	53,5	3 530,14	32,1	2 834,00	3 834,00	56,4
11 120	5 931,86	53,3	3 559,12	32,0	2 853,00	3 853,00	56,2
12 000	6 099,87	50,8	3 659,92	30,5	2 922,00	3 922,00	53,9
15 000	6 672,87	44,5	4 003,72	26,7	3 158,00	4 158,00	48,5
20 000	7 627,87	38,1	4 500,00	22,5	3 498,00	4 498,00	42,9
25 000	8 582,87	34,3	4 500,00	18,0	3 498,00	4 498,00	36,2
30 000	9 537,87	31,8	4 500,00	15,0	3 498,00	4 498,00	32,1
45 000	12 402,87	27,6	4 500,00	10,0	3 498,00	4 498,00	23,9

(20 000 mk palkka kuukaudessa; ilman kattoa työvuorottelukorvauksen määrä olisi 4 576 mk)

Eräissä tilanteissa työvuorotteluun lähtemistä harkitsevalla on mahdollisuus saada vuorottelukorvauksen vaihtoehtona muita toimeentuloturvaetuksia. Vaihtoehtojen edullisuuteen vaikuttavat monet tekijät, muun muassa palkkataso. Jos kysymyksessä on ammatilliseen koulutukseen osallistuminen ja henkilöllä on oikeus ammattikoulutusrahaan ja aikuisopintorahaan, toimeentuloturvasa ei ole välttämättä vuorottelukorvaukseen verrattuna suurta eroa. Aikuisopintorahan saaja on kuitenkin oikeutettu myös valtion takaamaan opintolainaan.

4.4. Esityksen vaikutukset työnantajan kannalta

Työnantajalta säästyvät vuorotteluun lähtevän työntekijän palkkakustannukset sivukustannuksineen. Vastaavasti työnantajalle syntyy palkkakustannuksia vuorotteluvapaan ajaksi palkattavasta työntekijästä. Koska tällä ei välttämättä ole samanlaista ammattikokemusta tai työhistoriaa kuin vuorotteluvapaalle lähtevällä, saattaa työnantajalle kuitenkin syntyä säästöä välittömissä palkkakustannuksissa. Esimerkiksi palvelusajasta riippuvat lisät voivat jäädä pois. Myös työtehtävien laatu voi vaikuttaa palkkakustannuksia alentavasti.

5. Asian valmistelu

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 24 päivänä kesäkuuta 1993 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää mahdollisuudet työllistää työtön

henkilö nykyiset toimeentulojärjestelmät huomioon ottaen. Työryhmän, joka otti nimekseen työvuorottelutyöryhmä, tuli työssään ottaa huomioon se, ettei järjestelmästä aiheudu lisäkustannuksia. Työvuorottelutyöryhmä luovutti 16 päivänä kesäkuuta 1994 välimietintönsä, jonka mukaan voimassaolevista toimeentulojärjestelmistä niin sanotut passiivijärjestelmät, kuten työttömyyspäivärahat, eivät edistä työllistymistä tai tue työikäisen väestön työkykyä tai työmarkkinakelpoisuutta. Näin ollen järjestelmiä tuli työryhmän mukaan pyrkiä muuttamaan siten, että tuesta merkittävämpi osa suunnattaisiin niin, että se tukisi näitä tavoitteita. Osana kokonaisuudistusta työryhmä ehdotti otettavaksi käyttöön myös vuorotteluvapaan. Työryhmä järjesti välimietinnöstään kuulemistilaisuuden eri viranomaisille ja keskeisille työmarkkinajärjestöille. Työvuorottelutyöryhmä luovutti 17 päivänä marraskuuta 1994 muistionsa, joka sisälsi hallituksen esityksen muotoon laaditun ehdotuksen määräaikaisesta työvuorottelukokeilusta.

Kansanedustajat Gustafsson ym. ehdottivat 11 päivänä maaliskuuta 1994 lakialoitteessaan säädettäväksi kolmivuotisen lain koulutus- ja sapattivapaakokeilusta. Tavoitteena oli saada kokemuksia työn ja koulutuksen yhteensovittamisesta, työajan joustavoittamisesta sekä työn jakamisesta.

Tasavallan presidentin työllisyystyöryhmä, *Työttömyys 200 000.een*, katsoi työn vuorottelun olevan yksi tapa edistää työelämän dynamiikkaa ja suositteli vuorottelun toteuttamista osana ohjelmaansa. Työllisyystyöryhmä ehdot-

ti, että työn vuorottelujärjestelmä otettaisiin käyttöön vuoden 1995 aikana. Samalla työllisyystyöryhmä tähdensi vuorottelun olevan osa laajempaa kokonaisratkaisua, johon liittyy myös työttömyysturvan uudistaminen, työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen sekä panostaminen aktiiviseen työvoimapolitiikkaan.

Esitys on valmisteltu yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa työvuorottelutyöryhmän väliraportista saadut lausunnot, työvuorottelutyöryhmän muistio, edellä kerrottu lakialoite sekä tasavallan presidentin työllisyystyöryhmän esittämät näkökannat huomioon ottaen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki vuorotteluvapaakokeilusta

1 §. *Määritelmät ja soveltamisala.* Vuorotteluvapaalla tarkoitettaisiin aikaa, jonka kuluessa työntekijä on vapautettu palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta. Määritelmän mukaisesti vuorotteluvapaa olisi aina määräaikainen. Määräaika olisi rajattava kalenteriaikaan, eikä järjestelyä voitaisi sitoa tietyn työvaiheen kestoajan siten kuin esimerkiksi työsopimuslain (320/70) 2 §:ssä tarkoitetaan. Työnantaja voisi tehdä työvuorottelua koskevan vuorottelusopimuksen kokoajan työntekijän kanssa. Vuorottelusopimus saattaisi palvelussuhteesta johtuvat pääasialliset veloitteet vuorotteluvapaan ajaksi puolin ja toisin lepotilaan. Työntekijä vapautuisi työntekovelvoitteistaan eikä työnantajalla olisi palkanmaksuvelvollisuutta vuorotteluvapaan aikana. Sen sijaan erityiset palvelussuhteeseen liittyvät muut oikeudet ja velvollisuudet jäisivät riippumaan siitä, mitä niistä erikseen on säädetty tai sovittu. Siten esimerkiksi oikeus työsuhdeasuntoon ei lakkaisi vuorotteluvapaan aikana, jollei tästä ole erityisesti sovittu. Vastaavasti eläke pääsääntöisesti karttuisi vuorotteluvapaan aikana. Näiden periaatteiden osalta vuorotteluvapaa vastaisi opintovapaalain mukaista järjestelyä.

Vuorotteluvapaata koskeva järjestely edellyttäisi säännöshetimituksen mukaan erityistä vuorottelusopimusta, jonka perustaan laissa tarkoitettut oikeudet ja velvollisuudet tulisi sisältää myös työnantajan sitoumus työttömän työnhakijan palkkaamisesta vastaavaksi ajaksi. Vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän oikeusasema määräytyisi työsopimuslain mää-

raaikaista työsuhdetta koskevien säännösten mukaisesti.

Säännöshetimitus ei edellytä, että vuorottelun ajaksi palkattu henkilö tulee hoitamaan samoja tehtäviä kuin vuorotteluvapaalle lähtevä. Kun pyrkimyksenä on aikaansaada järjestelmä, jossa vuorotteluvapaan käyttö tukee joustavasti sekä työnantajan että työntekijän tavoitteita, vuorottelun ajaksi palkattavan työntekijän työlle ei ole tarkoituksenmukaista asettaa muita kuin työaika koskevia vaatimuksia.

Pykälän 2 momentin mukaisesti vuorotteluvapaata koskeva sopimus voisi koskea, paitsi työsuhhteessa, myös muussa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä. Henkilö voitaisiin palkata vuorotteluvapaan ajaksi määräajaiseen virkasuhteeseen. Työnantajalla tarkoitettaisiin myös valtiota, kuntaa tai muuta julkisoikeudellista yhteisöä. Lain soveltamisala olisi siten sama kuin opintovapaalain.

Vuorotteluvapaan aika katsottaisiin palvelussuhteen perusteella määräytyviä etuuksia määrättäessä työssäoloajan veroiseksi siltä osin kuin siitä on erikseen säädetty tai työehto- tai virkaehtosopimuksin sovittu. Etuuksien määrätymisestä voitaisiin sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Työehto- ja virkaehtosopimusten osalta edut määräytyisivät sen mukaan, mitä erikseen määrättäisiin. Vuorotteluvapaan aikana ei kertyisi vuosilomaa. Kun muutoksia voimassaolevaan lainsäädäntöön ei tältä osin erikseen esitetä, rajoittuisivat lainsäädännölliset etuudet lähinnä eläkkeen pääsääntöiseen karttumiseen vuorotteluvapaan aikana. Jos palkaton vapaa kestää enintään 359 päivää ja henkilö palaa työhönsä, työsuhdetta ei katkaista työntekijän eläkelakia sovellettaessa. Tällöin henkilölle karttuu palkattoman vapaan ajalta eläketurvaa kuten työssäoloajalta. Koska

ehdotetun vuorotteluvapaan enimmäiskesto olisi 359 päivää, säilyisi myös tulevan ajan oikeus vuorotteluvapaan ajan. Toisaalta vuorotteluvapaan ajalta maksettava vuorottelukorvaus ei pidentäisi jälkikarenssiaikaa kuten työttömyyspäiväraha. Valtion eläkelakiin on tulossa muutos, jonka myötä vuorotteluvapaa-ajalta karttuu eläketurvaa. Vastaavat muutokset tehtäisiin myös kunnalliseen eläkevakuutusjärjestelmään.

2 §. *Vuorotteluvapaan edellytykset ja ehdot.* Työ- ja ammattitaidon karttumiseen liittyvät työvuorottelujärjestelmän tavoitteet huomioon ottaen ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena sitä, että vuorottelujaksot olisivat kovin lyhyitä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että vuorotteluvapaan tulisi kestää vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti.

Kun tavoitteena on jakaa olemassaolevia työmahdollisuuksia ja ylläpitää mahdollisimman laajasti ammatillisia valmiuksia, on vuorotteluvapaan enimmäispituus ehdotettu rajattavaksi yhteensä 359 kalenteripäivään. On myös ajateltavissa, että toistuvia, saman henkilön kanssa sovittavia vuorotteluvapaita tulisi välittää, koska näin voitaisiin tosiasiallisesti aikaansaada järjestelmä, jossa työttömyysturvan saaminen ei edellyttäisi työn hakemista. Kun vuorottelukorvauksen taso kuitenkin jää työttömyysturvaa alhaisemmaksi ja kysymys on kokeilulainsäädännöstä, jonka voimassaoloaika on rajoitettu, tällaista rajoitusta ei ole pidetty tarpeellisena ottaen huomioon, että sama henkilö ei kuitenkaan voisi pitää vuorotteluvapaita välittömästi peräkkäin 2 §:n 3 momentissa säädetyn työssäoloedellytyksen vuoksi. Kun uuden vuorotteluvapaan voisi aloittaa aikaisintaan vuoden kuluttua edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä, lain määräaikainen voimassaolo huomioon ottaen työssäoloedellytys rajaisi kunkin henkilön vuorotteluvapaiden määrän enintään kahteen lain voimassaoloaikana. Vuorottelusopimuksessa voitaisiin toisaalta sopia vuorotteluvapaan pitämisestä yhdessä tai useammassa jaksossa sillä edellytyksellä, että kunkin jakson yhdenjaksoinen vähimmäispituus on 90 päivää.

Lakia valmisteltaessa on ollut esillä kysymys siitä, tulisiko vuorotteluvapaalla olevan henkilön oikeutta ottaa vastaan työtä rajoittaa. Tällainen vaatimus olisi lain tarkoituksen kannalta perusteltavissa, mutta rajoituksen täytäntöönpano ja valvonta muodostuisi hallinnollisesti raskaaksi. Kun vuorottelukorvaukseen ei

olisi lainkaan oikeutta siltä ajalta, jona henkilö saa vuorottelusopimuksen osapuolena olevalta työnantajaltaan palkkaa tai on vähintään kuukauden kestävässä kokoaikatyössä, ja kun vuorottelukorvauksen määrää ehdotetaan 7 §:ssä muilta osin palkan ja työtulon osalta vähennettäväksi työttömyysturvalain yhteensovittus-säännösten mukaisesti, ansiotyötä koskevaa rajoitusta kokeilulaisissa ei ole pidetty tarpeellisena.

Työntekijä voisi käyttää vuorotteluvapaan haluamallaan tavalla esimerkiksi opiskeluun, perheenjäsenen hoitoon taikka myös tilapäistöiden suorittamiseen. Jos vuorotteluvapaalla olevalle henkilölle näistä tai muista syistä kertyisi tuloa tai tukea, tällaisten tulojen määrä olisi edellä kerrotun pääsäännön mukaan vähennettävä vuorottelukorvauksen määrästä samoin kuin se vähennetään työttömyyspäivärahasta. Vuorotteluvapaan ajalta saatua osittaista ammattikoulutusrahaa ei kuitenkaan vähennettäisi vuorottelukorvauksen määrästä. Vuorotteluvapaata ei toisaalta voitaisi muuttaa esimerkiksi opintovapaaksi tai hoitovapaaksi. Vuorotteluvapaalla ei siten pyrittäisi korvaamaan olemassaolevia vapaajärjestelmiä, vaan luomaan niiden rinnalle täydentävä järjestelmä. Järjestelmää voidaan tässä mielessä pitää myös niin sanottuna sapattivapaana.

Mikäli vuorotteluvapaalla oleva haluaa irtotautua palvelussuhteesta kokonaan, esimerkiksi pysyvän, uuden työn vastaanottamista varten, on hänen käytettävissään palvelussuhteessa tavanomaisesti sovellettava irtisanomismenettely. Palvelussuhteen lakattava työntekijä menettää luonnollisesti oikeutensa palata aikaisempaan työhönsä, mihin hän muussa tapauksessa olisi oikeutettu.

Ottaen huomioon työttömyyden hoitoon liittyvät kokeilun tavoitteet on tarkoituksenmukaista edellyttää, että vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän työaika on vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Kun pyrkimyksenä on tehdä vuorotteluvapaa myös työnantajan kannalta tarkoituksenmukaiseksi ja joustavaksi, ei ole pidetty mahdollisena asettaa vuorottelun ajaksi palkattavan työntekijän työlle muita vaatimuksia. Vuorotteluvapaan ajaksi olisi palkattava henkilö, joka on työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa. Tällöin tulisivat kuitenkin sovellettaviksi takaisinottovelvollisuutta ja lisätyöntarjoamisvelvollisuutta sekä taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustu-

viin lomautuksiin liittyvää työntarjoamisvelvollisuutta koskevat työsopimuslain säännökset. Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan henkilön palkkaamiseen ei työnantajalle toisaalta voitaisi myöntää työllisyysasetuksessa tarkoitettua työllistämistukea ottaen huomioon, että vuorotteluvapaalla olevalle henkilölle maksettaisiin vuorottelukorvausta, jonka rahoitusrakenne vastaisi työttömyysturvaa.

Säännöshdotuksen mukaan vuorotteluvapaata koskevan sopimuksen voisi tehdä sillä edellytyksellä, että henkilön työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tähän vuoden ajanjaksoon voisi sisältyä yhteensä enintään 30 päivän palkaton poissaolo sillä edellytyksellä, että henkilö on kuitenkin ollut vuorotteluvapaata edeltävän kolmentoista kuukauden aikana työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta. Työssäoloedellytyksellä rajoitettaisiin mahdollisuutta siirtyä vuorotteluvapaalle suoraan muiden järjestelmien piiristä. Palvelussuhteen pituutta koskevaa edellytystä on pidettävä tarpeellisenä sen vuoksi, ettei vuorottelu edistäisi työkokemuksen ja ammattitaidon kartuttamisen kannalta liian lyhyiden työjaksojen yleistymistä.

Järjestelyn toteuttaminen vaatisi lisäksi, että ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle toimitettaisiin vuorottelusopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olleen henkilön palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi. Tällöin työvoimatoimiston tai työvoimatoimikunnan olisi mahdollisuuksien mukaan varmistettava, että tarkoituksena on lain tavoitteiden mukaisen vuorottelun toteuttaminen ja 8 §:n mukaisesti annettava tästä vuorottelukorvauksen maksajalle työvoimapolitiininen lausunto. Menettely edellyttää, että vuorottelusopimus tehdään kirjallisena. Tämä on tarpeen myös vapaan ajalta maksettavan vuorottelukorvauksen hakemismenettelyn järjestelyjä varten. Jos työvuorottelun ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde syystä tai toisesta lakkaa sovitun vuorotteluvapaan aikana, työnantajalla olisi vuorottelusopimuksen mukaisesti velvollisuus palkata uusi työntekijä jäljellä olevaksi ajaksi. Tästä velvollisuudesta voitaisiin kuitenkin tietyin edellytyksin poiketa niinkuin 5 momentin säännöshdotuksesta käy ilmi.

Pykälän 5 momenttiin on ehdotettu otetta-

vaksi säännös vuorottelun ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhteessa tapahtuvien muutosten merkityksestä. Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde alkuperäisestä työsopimuksesta poiketen päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä eikä uuden työntekijän palkkaaminen jäljellä olevan vuorotteluvapaan ajaksi ole mahdollista jäljellä olevan ajan lyhyiden, työvoiman saatavuuden tai muun asiallisesti hyväksyttävän syyn perusteella, tilannetta ei olisi pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena.

3 §. *Vuorotteluvapaan keskeyttäminen.* Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä voisi keskeyttää vuorotteluvapaan sopimalla keskeyttämisestä työnantajan kanssa. Joissakin tilanteissa voi ilmetä perusteltu tarve vuorotteluvapaan keskeyttämiseen. Keskeyttämisestä olisi kuitenkin 1 momentin pääsäännön mukaan aina erikseen sovittava työnantajan kanssa, joten keskeytyksen tulisi palvella sekä työntekijän että työnantajan tarvetta. Työntekijän tulisi ilmoittaa vuorotteluvapaan keskeyttämisestä vuorottelukorvauksen maksajalle, kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle. Keskeyttäminen ei vaikuttaisi vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän asemaan. Tähän henkilöön sovellettaisiin näissäkin tilanteissa määräaikais- ta palvelussuhdetta koskevia säännöksiä.

Työttömyysturvalain 5 §:n 1 momentin 7 ja 7 a kohdassa tarkoitetuissa, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvissä tilanteissa henkilön vuorotteluvapaa olisi kuitenkin työsopimuslain näitä tilanteita koskevat säännökset huomioon ottaen tarkoituksenmukaista katsoa päättyneeksi. Kyse on tilanteista, joissa henkilöllä on oikeus saada sairausvakuutuslain (364/63) mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai henkilölle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi tai henkilö saa erityishoitorahaa sekä tilanteista, joissa henkilö saa lasten kotihoidon tuesta annetun lain (797/92) mukaista lisäosaa.

4 §. *Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön.* Säännöshdotuksen mukaan vuorotteluvapaalta palaavalla olisi oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Ehdotettu säännös vastaa työsopimuslain 34 h §:n mukaista oikeutta palata työhön erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta. Kun vuorotteluvapaa ei merkitse palvelussuhteen katkaisemista, vaan on lähinnä rinnastettavissa

lomautukseen, joka jo käsitteellisesti sisältää tällaisen paluuoikeuden, säännöksellä on lähinnä informatiivista merkitystä. Palvelussuhteen ehtojen muuttaminen vuorotteluvapaan johdosta ei ole mahdollista. Toisaalta säännös ei luonnollisesti voi perustaa oikeuksia sellaisiin töihin, jotka ovat vuorotteluvapaan aikana kokonaan loppuneet.

5 §. *Oikeus vuorottelukorvaukseen.* Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus toimeentulonsa turvaamiseksi saada korvausta ansionmenetyksestä vuorotteluvapaan ajalta.

Oikeus vuorottelukorvaukseen alkaisi vuorottelusopimuksen mukaisesti työntekijän jäädessä vuorotteluvapaalle. Jos vuorottelun ajaksi ei palkattaisi työtöntä työnhakijaa, ei oikeutta korvaukseen syntyisi, koska vuorottelusopimuksen edellytykset vuorotteluvapaasta eivät tällöin täyttyisi. Työvoimatoimisto, jolle tiedot työntekijän palkkaamisesta tulee toimittaa, tai työvoimatoimikunta antaisi kuitenkin näissäkin tapauksissa vuorottelukorvauksen edellytyksiä koskevan lausunnon. Mikäli vapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde ei jostakin syystä alkaisikaan vuorotteluvapaan alkaessa, tämä ei vaikuttaisi vuorottelukorvausta koskevaan oikeuteen. Näissä tapauksissa työnantajan tulisi palkata uusi työntekijä, jonka palvelussuhdetta koskevat tiedot toimitettaisiin työvoimatoimistolle.

Vuorottelukorvausta olisi maksettava koko vuorotteluvapaan ajalta eräitä 6 §:n 1 momentista ilmeneviä poikkeuksia lukuunottamatta. Kun vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde voi eri syistä päättyä vuorotteluvapaan aikana sellaisessa vaiheessa tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, ettei uuden työntekijän palkkaaminen ole asiallisesti hyväksyttävän syyn perusteella mahdollista esimerkiksi tehtäviin liittyvien perehdyttämistä vuoksi, ehdotetaan 2 §:n 5 momentissa säädettäväksi, että uuden työntekijän palkkaamista jättämistä ei näissä tapauksissa olisi pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena. Vastaavasti ehdotetaan 5 §:n 2 momentissa säädettäväksi, että vuorotteluvapaalla olevan työntekijän oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuisi näissäkin tapauksissa. Jollei tällaista sääntelyä olisi, vuorotteluvapaaseen liittyisi epävarmuustekijöitä, joita ei vapaalla olevan työntekijän kannalta voitaisi pitää oikeudenmukaisina ja jotka tästä syystä saattaisivat heikentää vuorotteluvapaan kysyntää ja työllisyyspoliittista merkitystä.

Pykälän 2 momentin säännöksellä pyritään turvaamaan vuorotteluvapaalla olevan asema niissä tilanteissa, joissa vuorottelu ei hänestä riippumattomista syistä toteudu tarkoitetulla tavalla. Jos vuorottelun ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde päättyy eikä uutta palkata, vaikka tähän ei ole edellä 2 §:n 5 momentissa tarkoitettua, asiallisesti hyväksyttävää syytä, menettelyä on kuitenkin pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena. Muun muassa tämän tilanteen varalta on lakiehdotuksen 14 §:ään otettu rangaistussäännös, jonka sisältöä ja perusteita käsitellään tarkemmin jäljempänä.

6 §. *Korvausoikeuden rajoitukset.* Ehdotuksen mukaan oikeutta vuorottelukorvaukseen ei olisi siltä ajalta, jolta työntekijällä on oikeus saada 1 §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettua työnantajaltaan palkkaa. Sen sijaan vuorotteluvapaan ajanakin jatkuvien, työsuhteesta johtuvien luontaisetujen, kuten asuntoedun tai autoedun, saaminen ei luonnollisesti olisi esteenä korvauksen maksamiselle eikä niitä näin ollen pidettäisi säännöksessä tarkoitettuna palkkana. Luontaisedut otettaisiin kuitenkin huomioon vuorottelukorvausta määritettäessä laskennallisen työttömyyspäivärahan määrässä.

Vaikka henkilö voisikin käyttää vuorotteluvapaan haluamaansa tarkoitukseen, on tarpeellista asettaa joitakin rajoituksia vuorottelukorvauksen maksamiselle. Ehdotuksen mukaan vuorottelukorvausta ei maksettaisi siltä ajalta, jona työntekijä on asevelvollisena suorittamassa vakinaista palvelusta tai suorittamassa siviilipalvelusta. Korvausoikeutta ei luonnollisesti olisi silloin, kun henkilö on suorittamassa vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa. Vuorottelukorvausta ei myöskään maksettaisi siltä ajalta, jona henkilö on vähintään kuukauden kestävässä kokoaikatyössä muun kuin 1 §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettun työnantajansa palveluksessa tai jona henkilö harjoittaa päätoimista yritystoimintaa. Oikeutta korvaukseen ei ehdotuksen mukaan myöskään olisi eräissä tilanteissa, joissa henkilöllä ei vastaavasti olisi saamansa muun etuuden vuoksi työttömyysturvalain nojalla oikeutta työttömyyspäivärahaan. Säännösehdotuksen tarkoituksena on estää mahdollisuus saada samanaikaisesti etuuksia eri järjestelmistä. Rajoitus on tarpeen keinoteknisen estämiseksi, mutta käytännössä rajoitus tulisi useimmiten kysymyksen vuorottelukorvauksen oikeutetun henkilön elämäntilanteen muuttuessa vuorotteluvapaan aikana.

Ehdotuksen mukaan vuorottelukorvaukseen ei olisi oikeutta, jos henkilö saisi työttömyysturvalain 5 §:n 1 momentin 4—5 kohdissa tarkoitettuja eläkkeitä eli muun muassa kansaneläkelain (347/56) tai työeläkelakien mukaista varhennettua vanhuuseläkettä taikka yksilöllistä varhaiseläkettä tai työttömyyseläkettä. Vuorottelukorvaukseen ei myöskään olisi oikeutta, jos henkilöllä olisi oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa tai muuta, työttömyysturvalain 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua etuutta tai äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka henkilölle olisi myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka henkilö saisi erityishoitorahaa. Korvausoikeuden rajoitus koskisi myös tilanetta, jossa henkilö saa lasten kotihoidon tuesta annetussa laissa tarkoitettua kotihoidon tuen lisäosaa, työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (763/90) mukaista koulutustukea, kuntoutusrahain (611/91) tai työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetykskorvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai sotilasvammalain (404/48) kuntoutusta koskevien säännösten perusteella.

7 §. *Vuorottelukorvauksen suuruus.* Pykälässä säädettäisiin vuorottelukorvauksen määrästä. Vuorottelukorvauksen suuruus sidottaisiin ehdotuksen mukaan siihen työttömyyspäivärahan määrään, joka henkilöllä olisi oikeus saada, jos hän jäisi työttömäksi sinä ajankohtana, jona vuorotteluvapaa alkaa. Ehdotuksen mukaan vuorottelukorvaus olisi 60 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus työttömyysturvalain 13, 16, 22 ja 23 §:n perusteella. Täysi vuorottelukorvaus olisi kuitenkin enintään 4 500 markkaa kuukaudessa. Tällöin määriteltäessä vuorottelukorvausta osalta kuukautta katsottaisiin kuukautteen sisältyvän samalla tavalla kuin työttömyyspäivärahassa 21,5 työpäivää. Korvausta määriteltäessä ei otettaisi huomioon työttömyysturvalain 24 §:ssä tarkoitettuja lapsikorauksia. Jos henkilöllä ei olisi työttömyysturvalain 16 §:n nojalla oikeutta ansioon suhteutettuun työttömyyspäivärahaan, vuorottelukorvaus laskettaisiin peruspäivärahasta, jonka määrä on 118 markkaa päivältä. Ansioon suhteutetun päivärahan edellytyksenä on työttömyysturvalain 16 §:n mukaan, että henkilö on ennen työttömyyttä ollut vähintään kuusi edellistä

kuukautta vakuutettuna työttömyyskassan jäsenenä ja jäsenenä ollessaan täyttänyt työssäoloehdon. Vuorotteluvapaalle lähtevän henkilön kohdalla edellytetty työssäoloehto vuorotteluvapaan edellytysten johdosta säännönmukaisesti täytyisi.

Henkilön vuorottelukorvauksen perustana olevan työttömyyspäivärahan määrittelyssä otettaisiin huomioon, mitä työttömyysturvalain 17, 18, 27 ja 27 a §:ssä säädetään. Näin vuorotteluvapaan aikana saadut lakisääteiset etuudet, palkka, luontaisedut ja muu työtulo vaikuttaisivat edellä kuvattuja poikkeuksia lukuunottamatta vuorottelukorvauksen suuruuteen laskennallisen työttömyyspäivärahan määrässä.

Ansioon suhteutettu päiväraha määräytyy työttömyysturvalain 23 §:n mukaan henkilön vakiintuneen palkan pohjalta. Ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan perusteena olevan palkan määrittämistä koskevan asetuksen (754/84) eli niin sanotun palkanmäärittelyasetuksen mukaan vakiintuneena pidettävä palkkatulo määritellään käytännössä lähinnä työttömyyttä edeltäneiden kuuden kuukauden ansioiden perusteella. Vuorotteluvapaan edellytyksenä on vähintään vuoden jatkunut työsuhde. Vuoden ajalta saadut tulot kuvaavat paremmin henkilön vakiintunutta ansiotasoa. Tämän vuoksi ja keinottelumahdollisuuksien estämiseksi ehdotetaan, että vuorottelukorvauksen perusteena olevan työttömyyspäivärahan suuruus määritettäisiin palkanmäärittelyasetuksen 1 §:n säännöksistä poiketen vuorotteluvapaata edeltäneen vuoden ansioiden perusteella. Vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrätessä palkkatuloihin ei luettaisi niitä luontaisetuja, joiden saaminen jatkuu vuorotteluvapaan ajan.

Vuorottelukorvauksen määrään vaikuttaisivat edellä kerrotun mukaisesti vähentävästi vuorotteluvapaan aikana saadut ansiotulot. Oikeutta vuorottelukorvaukseen ei kuitenkaan olisi 6 §:n 1 momentin tilanteissa. Ansioitujen vaikutus otettaisiin samalla tavalla huomioon kuin työttömyyspäivärahassa niin sanotun sovitellun päivärahan osalta menetellään. Ehdotuksen mukaan laskettaisiin tämän mukaisesti työttömyyspäivärahan suuruus ja vuorottelukorvauksena maksettaisiin 60 % näin saadusta, sovitellusta työttömyyspäivärahasta. Ansioitujen määrä eli niin sanottu suojaosa, joka ei vaikuttaisi vuorottelukorvauksen maksamiseen, olisi 750 markkaa kuukaudessa. Tämän ylittä-

vältä osalta ansiotulo vähentäisi työttömyyspäivärahan suuruutta ja sitä kautta myös vuorottelukorvausta siten, että 80 % saadusta ansiotulosta 750 markan ylittävältä osalta pienentäisi vuorottelukorvauksen pohjana olevaa, laskennallista työttömyyspäivärahaa. Myös vuorotteluvapaan aikana saadut sosiaalietuudet otettaisiin työttömyysturvalaissa säädetyllä tavalla edellä todettua vastaavasti huomioon vuorottelukorvausta vähentävänä tekijänä. Osa sosiaalietuuksista työttömyysturvalain 27 §:ssä olevan luettelon mukaisesti ei vaikuttaisi maksettavaan korvaukseen.

Henkilöllä, joka osallistuisi koulutus- ja erorahaston säännöissä tai valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkoitettuun omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, olisi oikeus vuorotteluvapaan ajalta myös osittaiseen ammattikoulutusrahaan siten kuin koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkemmin määrätään. Tämä vuorotteluvapaan ajalta maksettava osittainen ammattikoulutusraha ei vähentäisi henkilölle maksettavan vuorottelukorvauksen määrää eikä osittaista ammattikoulutusrahaa myöskään otettaisiin huomioon vuorottelukorvauksen enimmäismäärässä.

8 §. *Vuorottelukorvauksen hakeminen ja maksaminen.* Vuorotteluvapaata ja -korvausta koskeva hallinnointi ehdotetaan järjestettäväksi pääsääntöisesti samassa järjestelmässä kuin työttömyysturva, koska vuorottelukorvauksella ja sen määräytymisellä olisi ehdotuksen mukaan kiinteä yhteys työttömyyspäivärahajärjestelmään. Siten ehdotuksen mukaan vuorottelukorvausta olisi haettava kansaneläkelaitoksen paikallistoimistolta tai, jos henkilö on työttömyyskassan jäsen, asianomaiselta työttömyyskassalta. Vuorottelukorvauksen edellytyksistä eli siitä, että 1 §:n tarkoittama vuorottelusopimus on tehty ja että 2 §:ssä mainitut edellytykset siten täyttyvät eikä kyse ole 6 §:n 1 momentin 5 kohdan tarkoittamasta tilanteesta, korvauksen maksajaa sitovan lausunnon antaisi työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta. Ottaen huomioon työttömyysturvalain säännökset, joiden nojalla työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapolitiittisen lausunnon työttömyysturvan saamisen edellytyksistä päätoimista yrittäjyyttä koskevissa tilanteissa, on tarkoituksenmukaista säätää työvoimaviranomaisten tehtäväksi vastaavasti sen ratkaiseminen, onko henkilö päätoiminen yrittäjä. Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikun-

ta antaisi sitovan lausunnon myös 10 §:n 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa siten kuin asetuksella tarkemmin säädetään.

Työttömyyskassan tulee tutkia, että vuorottelukorvausta hakevalla henkilöllä on työttömyysturvalain 16 §:n mukaan oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan eli että henkilö täyttää edellä selostetun vakuutusehdon ja työssäoloehdon. Käytännössä vuorotteluvapaalle aikovan henkilön tulisi selvittää työttömyyskassansa kanssa näiden edellytysten täytyminen jo ennakolta ennen vuorotteluvapaata koskevan sopimuksen tekemistä, jotta korvauksen tasosta vuorotteluvapaan aikana olisi oikea käsitys.

Työttömyyskassa määräisi ehdotuksen mukaan vuorottelukorvauksen suuruuden edellä 7 §:ssä todettujen perusteiden mukaan. Vuorottelukorvauksen myöntämisestä ja siten myös korvauksen määrästä, korvauksen epäämisestä esimerkiksi 6 §:n 1 momentin nojalla tai sen takaisin perimisestä 10 §:n nojalla korvauksen maksajan tulisi antaa kirjallinen päätös. Mitä edellä on todettu työttömyyskassasta, koskisi vastaavasti kansaneläkelaitosta.

Vuorottelukorvaus maksettaisiin 2 momenttiin ehdotetun säännöksen mukaan jälkikäteen vähintään kerran kuukaudessa. Korvauksen maksamisen osalta olisi muutoin voimassa, mitä työttömyysturvalain 44 §:ssä säädetään, joten korvauksen pyöristäminen, maksettava vähimmäiserä ja määräaika korvauksen nostamiseen olisivat samat kuin työttömyyspäivärahasa.

9 §. *Ilmoitusvelvollisuus.* Vuorotteluvapaata koskeva järjestely edellyttäisi, että työnantaja ilmoittaisi viipymättä työntekijän palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi 2 §:n 4 momentissa kerrotulla tavalla työvoimatoimistolle vuorottelukorvauksen maksamista koskevan työvoimapolitiittisen lausunnon antamista varten. Vuorotteluvapaan aikana voidaan joutua poikkeamaan vuorottelusopimuksesta muun muassa edellä 2 §:n 5 momentin kohdalla kuvatuissa tilanteissa. Vaikka nämä poikkeukset saattavat olla hyväksyttävissä sen mukaisesti, mitä on ehdotettu säädettäväksi, on selvää, ettei näitä kysymyksiä koskevaa tulkintaa voida jättää kokonaan osapuolten harkinnan varaan. Tästä syystä ja tarvittavien seurantamahdollisuuksien varmistamiseksi muutoinkin ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että työnantajan on viipymättä ilmoitettava niistä vuorotteluvapaan ajaksi palkatun henkilön palvelussuhdetta koskevista, olennaisista muutoksista, jotka

poikkeavat vuorottelusopimuksen määräyksistä. Säännösehdotuksen tarkoittamia olennaisia muutoksia olisivat esimerkiksi vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhteen päättymisen ennen sopimuksen mukaista määräaikaa, lomauttaminen, palvelussuhteen muuttuminen osa-aikaiseksi tai muu vastaava, olennainen poikkeama vuorottelusopimuksen ehdoista. Mikäli on ilmeistä, että muutoksiin ei ole olemassa laissa tarkoitettuja perusteita, työvoimaviranomaisen olisi saatettava tämä viipymättä työnantajan tietoon ja selvitettävä samalla, mitä seurauksia tilanteen jatkumisesta saattaa olla.

Pykälän 2 momenttiin on otettu säännös vuorotteluvapaalle jäävän ja vuorotteluvapaalla olevan henkilön ilmoitusvelvollisuudesta. Ehdotuksen mukaan vapaalle jäävän ja vapaalla olevan henkilön on viipymättä ilmoitettava korvauksen maksajalle vuorottelukorvauksen määräämistä varten tarpeelliset tiedot. Tiedonantovelvollisuus koskisi vuorotteluvapaan alkamishetken tilanteen lisäksi myös vuorotteluvapaan aikana tapahtuvia muutoksia, esimerkiksi vuorottelukorvauksen estäviä tai sen määrään vaikuttavia tekijöitä, kuten saatuja sosiaalietuuksia tai ansiotuloja sekä vuorotteluvapaan keskeyttämistä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin lisäksi, että vuorottelukorvauksen hakijan tulisi esittää työvoimatoimistolle työvoimatoimikunnan tai työvoimatoimiston lausunnon edellyttämät, hakijaa koskevat selvitykset, jollei työvoimatoimisto anna ohjetta muusta menettelystä.

10 §. *Vuorottelukorvauksen takaisinperintä.* Vuorottelujärjestelmä on edellä kuvatuin tavoin pyritty rakentamaan mahdollisimman joustavaksi. Periaatteena on ollut se, että raskaita hallinnollisia menettelyjä voidaan välttää, jos lähtökohtana on joustava järjestelmä, jossa työvuorottelun osapuolet toimivat vuorottelusopimuksen mukaisesti. Siltä varalta, että näin ei kuitenkaan olisi, on tarpeen mahdollistaa vuorottelukorvauksen takaisinperintä. Tämä mahdollisuus koskisi muun muassa niitä tilanteita, joissa on vuorottelujärjestelyn sijasta tosiasiallisesti osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen perustuen vähennetty työvoimaa ja siirretty tästä järjestelystä aiheutuvia kustannuksia vuorottelukorvauksella katettaviksi. Takaisinperintä edellyttäisi, että vuorottelukorvausta saanut työntekijä on toiminut lain tarkoitettaman vuorottelujärjestelyn vastaisesti. Lisäksi

on ehdotettu otettavaksi erityinen rangaistus-säännös lain 14 §:ään.

Vuorottelukorvauksen takaisinperinnästä päättäisi korvauksen maksaja, joko kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa. Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaisi 8 §:ään otetun säännösehdotuksen mukaan 10 §:n 1 momentissa mainitusta takaisinperinnän edellytyksestä korvauksen maksajaa sitovan lausunnon.

Takaisinperinnän tulisi lisäksi olla mahdollista, jos vuorottelukorvausta on esimerkiksi 6 §:n 1 momentin vastaisesti maksettu aiheetta tai korvaus on maksettu 7 §:n säännöksistä poiketen liian suurena. Tätä koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi 10 §:n 2 momenttiin. Momenttiin sisältyy lisäksi vastaava perimättä jättämistä koskeva kohtuullistamisäännös kuin työttömyysturvassa.

Vuorottelukorvauksen takaisinperinnässä noudatettaisiin ehdotuksen mukaan vastaavia menettelytapoja kuin työttömyyspäivärahan takaisinperinnässä. Pykälän 3 momenttiin on sen vuoksi ehdotettu otettavaksi viittaussäännös työttömyysturvalain 31 §:n 3 ja 4 momenttiin. Ehdotuksen mukaan takaisinperimistä koskeva lainvoimainen päätös voidaan panna täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Takaisin perittävä määrä voitaisiin myös kuitata kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan myöhemmin maksamasta etuudesta.

Pykälän 4 momenttiin on ehdotettu otettaviksi säännökset vuorottelukorvauksen ja eräiden sosiaalietuuksien yhteensovittamisesta tilanteissa, joissa sosiaalietuutta on myönnetty takautuvasti. Yhteensovitettavia sosiaalietuuksia olisivat sairausvakuutuslain mukainen päiväraha, tapaturmavakuutuslain mukainen päiväraha ja tapaturmaeläke sekä työttömyysturvalain 45 §:n 1 momentissa mainitut etuudet eli lähinnä kansaneläke ja ansioläkkeet. Lisäksi momentissa on viittaussäännös työttömyysturvalain 45 §:n 2 momentin menettelytapasäännökseen edellä mainituissa regressitilanteissa.

11 §. *Muutoksenhaku.* Vuorottelukorvausta koskeva muutoksenhaku ehdotetaan järjestettäväksi työttömyysturvajärjestelmän mukaisesti. Siten pykälän 1 momentin mukaan kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan vuorottelukorvausta koskevaan päätökseen voisi hakea muutosta työttömyysturvalautakunnalta. Valitaa voisi, paitsi vuorottelukorvauksen epäämistä tai takaisinperinnästä, myös vuorottelukorvauksen määrästä. Muutoksenhakumahdollisuutta ei olisi työvoimatoimiston tai työvoi-

matoimikunnan vuorottelukorvauksen edellytyksiä koskevasta, sitovasta lausunnosta, vaan valitusoikeus olisi vasta maksajalaitoksen antamasta päätöksestä, joka perustuu edellä mainittuun sitovaan lausuntoon.

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

Pykälän 3 momenttiin on otettu tavanmukainen säännös siitä, milloin valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä.

12 §. *Rahoitus.* Vuorottelukorvauksen rahoitusrakenne olisi ehdotuksen mukaan sama kuin työttömyysturvassa. Pykälään on tämän mukaisesti otettu viittaussäännökset työttömyysturvalakiin ja työttömyyskassalakiin. Valtio vastaisi kansaneläkelaitoksen maksamien vuorottelukorvausten rahoituksesta kokonaisuudessaan. Työttömyyskassojen maksamien vuorottelukorvausten rahoitus määräytyisi työttömyyskassalain 19, 25 ja 30 §:n perusteella. Siten kassan jäsenen oma rahoitusosuus olisi 5,5 % menoista. Ansioon suhteutetun työttömyysturvan rahoituksesta on, palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta johtuen, kahtena viime vuonna ja myös vuoden 1995 osalta säännelty väliaikaisilla laeilla. Vuorottelukorvauksen rahoitus vuoden 1995 määrien osalta olisi jakautunut edellä mainitun periaatteen mukaan siten, että valtio rahoittaisi menoista 62,5 % ja työnantajat 32 %.

Työttömyyskassojen maksamien vuorottelukorvausten rahoituksessa otettaisiin lisäksi huomioon, mitä työttömyyskassalain 6—8 luvussa rahoituksesta muutoin säädetään. Siten työttömyyskassoilla olisi esimerkiksi oikeus saada vuorottelukorvauksen hallintokuluihin avustusta ja vuorottelukorvauksen kustannukset otettaisiin jatkossa huomioon kassojen jäsenmaksuja vahvistettaessa.

13 §. *Työttömyysturvalain soveltaminen.* Koska vuorotteluvapaata ja vuorottelukorvausta koskeva hallinnointi ja muutoksenhaku ehdotetaan järjestettäväksi pääsääntöisesti samojen periaatteiden ja menetelmien mukaan ja samoissa organisaatioissa kuin työttömyysturva, pykälään ehdotetaan otettaviksi tarpeelliset viittaussäännökset työttömyysturvalakiin. Kysymyksessä ovat eräät korvauksen hakemista koskevat menettelytapasäännökset, viranomaisten tietojensaantioikeutta ja vaitiolovelvollisuutta koskevat säännökset sekä päätöksen poistamista, päätöksessä olevan virheen korjaa-

mista ja muutoksenhakuelinten kokoonpanoa vuorottelukorvausta koskevista asioista koskevat säännökset.

14 §. *Rangaistussäännös.* Lakiehdotuksen 1 §:ssä tarkoitettua vuorottelusopimuksesta johtuisi sekä työntekijälle että työnantajalle velvollisuus noudattaa sitä lain tarkoituksen mukaisesti. Siltä varalta, että näin ei meneteltäisi, ehdotetaan lakiin otettavaksi rangaistussäännös, jonka mukaan lain 2 tai 10 §:n 1 momentin vastaisesta järjestelystä tai 9 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä voitaisiin tuomita sakkoon. Rikoksen tekijälle tai sille, jonka puolesta tai hyväksi hän on toiminut, tuottama taloudellinen hyöty voitaisiin tuomita valtiolle menetetyksi siten kuin rikoslain 2 luvun 16 §:ssä on säädetty. Tapauksissa, joissa vuorotteluvapaan ajaksi ei vastoin laissa edellytettyä olisi palkattu työntekijää, tällaiseksi taloudelliseksi hyödyksi voitaisiin lukea työnantajalta säästyneet palkkakulut sivukustannuksineen.

15 §. *Toimeenpanoelimet.* Työvuorottelua koskevan kokeilun toimeenpanoa johtaisi, valvoisi ja kehittäisi ylimpänä viranomaisena työministeriö. Vuorottelukorvauksen maksamisesta vastaavien kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta olisi voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

16 §. *Valvonta.* Lain noudattamista valvoisivat työvoimaviranomaiset, joiden tehtävänä on antaa lausunto vuorottelukorvauksen edellytyksistä. Työvoimaviranomaisten kanssa yhteistyössä valvontaa hoitaisivat työsuojeluviranomaiset työsuhteeseen kuuluvien asioiden osalta työsuojelun neuvonnasta ja valvonnasta vastaavina viranomaisina.

17 §. *Tarkemmat säännökset.* Ehdotuksen mukaan tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

18 §. *Voimaantulo.* Laki ehdotetaan edellä yleisperusteluissa esitetyistä syistä voimaansattavaksi 1 päivänä tammikuuta 1996 kokeiluluontoisena määräajaksi. Ehdotuksen mukaan laki olisi voimassa vuoden 1997 loppuun. Lakia sovellettaisiin niihin vuorotteluvapaisiin, joita koskevat vuorottelusopimukset tehdään ja vuorotteluvapaat pidetään lain voimassa ollessa. Niissä tilanteissa, joissa henkilö osallistuu lain 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen ja saa osittaista ammattikoulutusrahaa, vuorotteluvapaan tulisi kuitenkin päättyä viimeistään 31

päivänä heinäkuuta 1998. Tämä on tarkoituksenmukaista niiden henkilöiden kannalta, jotka käyttävät vuorotteluvapaansa pidempikestoiseen koulutukseen. Muun muassa ammatillisten oppilaitosten lukuvuosi päättyy heinäkuun viimeisenä päivänä.

1.2. Työttömyysturvalaki

16 §. *Oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan.* Vuorotteluvapaata olisi nykyisen tulkin- takäytännön periaatteita noudattaen pidettävä 16 §:n 4 momentissa tarkoitettuna työssäoloehdon tarkastelujaksoa pidentävänä, lainkohdassa mainittuihin syihin verrattavana muuna hyväksyttävänä syynä. Vastaavasti vuorotteluvapaata olisi 16 §:n 5 momentissa ja 9 §:n 4 momentissa tarkoitettu hyväksyttävä syy olla pois työmarkkinoilta. Näiltä osin ei ole tarvetta muuttaa työttömyysturvalain voimassa olevia säännöksiä. Vuorotteluvapaalle lähtevän henkilön työttömyysturvan ja sen tason takaamiseksi ehdotetaan, että 16 §:n 6 momenttiin lisättäisiin määräys siitä, että työttömyyspäivärahan taso määräytyisi vuorotteluvapaalle lähtöhetken mukaan, jos henkilö vuorotteluvapaan aikana tai välittömästi sen jälkeen joutuu työttömäksi.

1.3. Opintotukilaki

6 §. *Opintotuen saamisen rajoitukset.* Opintotukilain 6 §:ään, jossa säädetään opintotuen

saamisen estävistä etuuksista tai seikoista, ehdotetaan lisättäväksi uusi 13 kohta, jonka mukaan opintotukeen ei olisi oikeutta silloin, jos henkilö saa vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain mukaista vuorottelukorvausta.

2. Voimaantulo

Työvuorottelu ehdotetaan toteutettavaksi määräaikaisena kokeiluna. Työvuorottelu ehdotetaan toteutettavaksi noudattaen pääsääntöisesti työttömyysturvajärjestelmän menettelytapoja ja määräytymissääntöjä sekä käyttäen hyväksi jo olemassa olevia organisaatioita. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1996. Lakien täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin voitaisiin kuitenkin ryhtyä jo ennen kuin lait tulevat voimaan. Vuorotteluvapaakokeilua koskevan lain ehdotetaan olevan määräaikaisena voimassa vuoden 1997 loppuun. Lain 7 §:n 4 momentin tarkoittamissa tilanteissa vuorotteluvapaa voisi kestää enintään 31 päivään heinäkuuta 1998 saakka. Kun lakia sovellettaisiin ehdotuksen mukaan niihin vuorotteluvapaisiin, jotka ovat päättyneet viimeistään 31 päivänä heinäkuuta 1998, myös vuorottelukorvauksen maksaminen päättyisi lain nojalla viimeistään tuona ajankohtana.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki vuorotteluvapaakokeilusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Määritelmät ja soveltamisala

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

Tätä lakia sovelletaan myös henkilöön, joka on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa myös 2 momentissa tarkoitettua yhteisöä.

2 §

Vuorotteluvapaan edellytykset ja ehdot

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

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän työajan tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijän työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Edellä mainittuun vuoden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 päivän palkaton poissaolo edellyttäen, että henkilö viimeisten kolmentoista kuukauden aikana on ollut työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta.

Kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantajan tulee sitoutua palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö, sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olleen henkilön palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle.

Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työn-

tekijän palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä eikä uuden työntekijän palkkaaminen käytettävissä olevan ajan lyhyden, työntekijöiden saatavuuden tai muun asiallisesti hyväksyttävän syyn perusteella ole mahdollista, ei palvelussuhteen päättymistä ole pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena.

3 §

Vuorotteluvapaan keskeyttäminen

Vuorotteluvapaan keskeyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä.

Vuorotteluvapaa katsotaan kuitenkin työttömyysturvalain 5 §:n 1 momentin 7 ja 7 a kohdan tarkoittamissa tilanteissa päättyneeksi.

4 §

Työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhön

Vuorotteluvapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

5 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta työntekijällä on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Työntekijän oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu sopimuksen mukaisesti silloinkin, kun vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

6 §

Korvausoikeuden rajoitukset

Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta siltä ajalta, jona työntekijä:

- 1) saa 1 §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettulta työnantajaltaan palkkaa;
- 2) suorittaa varusmies- tai siviilipalvelusta;
- 3) suorittaa vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa;
- 4) on vähintään kuukauden kestävässä ko-

koaikatyössä muun kuin 1 §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettua työnantajansa palveluksessa;

5) harjoittaa päätoimista yritystoimintaa; tai

6) saa työttömyysturvalain 5 §:n 1 momentin 4, 5, 7, 7 a, 10 a tai 12 kohdassa tai 3 momentissa tarkoitettua etuutta.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna palkkana ei pidetä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

7 §

Vuorottelukorvauksen suuruus

Vuorottelukorvauksen täysi määrä on 60 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus työttömyysturvalain 13, 16, 22 ja 23 §:n perusteella, enintään kuitenkin 4 500 markkaa kuukaudessa. Vuorottelukorvausta määriteltäessä ei työttömyysturvalain 24 §:ssä tarkoitettuja lapsikorotuksia oteta huomioon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työttömyyspäivärahää määrättäessä henkilön vuorotteluvapaan aikana saamaan lakisääteiseen etuuteen, palkkaan ja muihunkin työtuloon sovelletaan, mitä työttömyyspäivärahasta työttömyysturvalain 17, 18, 27 ja 27 a §:ssä säädetään.

Sen estämättä, mitä työttömyysturvalain 23 §:ssä ja ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä annetussa asetuksessa (754/84) säädetään, vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrättäessä otetaan huomioon vuorotteluvapaata edeltäneen vuoden ajalta saadut palkkatulot eikä palkkatuloihin lueta niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan ajan.

Työntekijän oikeus osittaiseen ammattikoulutusrahaan määräytyy siten kuin koulutus- ja erorahaston säännöissä ja valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa tarkemmin määrätään. Tämä ammattikoulutusraha ei vaikuta vuorottelukorvauksen määrään.

8 §

Vuorottelukorvauksen hakeminen ja maksaminen

Vuorottelukorvausta on haettava kansaneläkelaitoksen paikallistoimistolta tai asianomaiselta työttömyyskassalta, jonka tulee korvauksen myöntämistä, epäämistä ja takaisinperintää koskevassa asiassa antaa hakijalle kirjallinen

päätös. Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 2 §:n 1—4 momentissa ja 6 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 10 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä siten kuin asetuksella tarkemmin säädetään.

Vuorottelukorvaus maksetaan jälkikäteen vähintään kerran kuukaudessa. Vuorottelukorvauksen maksamisesta on muutoin voimassa, mitä työttömyysturvalain 44 §:ssä säädetään työttömyyspäivärahan maksamisesta.

9 §

Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työntekijän palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä palkatun työntekijän palvelussuhteen olennaisista muutoksista työvoimatoimistolle.

Vuorotteluvapaalle jäävän ja vuorotteluvapaalla olevan henkilön on viipymättä esitettävä kansaneläkelaitokselle tai asianomaiselle työttömyyskassalle vuorottelukorvauksen määräämistä varten tarpeelliset tiedot ja niissä tapahtuneet muutokset.

Vuorottelukorvauksen hakijan on esitettävä työvoimatoimiston tai työvoimatoimikunnan lausunnon edellyttämät, hakijaa koskevat selvitykset henkilökohtaisesti alueensa työvoimatoimistolle, jollei työvoimatoimisto anna ohjetta muusta menettelystä.

10 §

Vuorottelukorvauksen takaisinperintä

Jos vuorottelujärjestelyyn liittyvien olosuhteiden perusteella on ilmeistä, että tarkoitukseksi 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 johnutun etuuden saajan vilpillisestä menettelystä tai törkeästä tuottamuksesta tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Korvauksen takaisin perimisessä noudate-

taan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 31 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään työttömyyspäivärahan takaisinperinnästä.

Jos henkilö on saanut vuorottelukorvausta samalta ajalta, jolta hänelle myönnetään takautuvasti sairausvakuutuslain (364/63) mukaista päivärahaa, tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä tai työttömyysturvalain 45 §: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 45 §:n 2 momentissa säädetään.

11 §

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 vakuutusoikeudelta 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 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun lausuntoon ei saa hakea muutosta valittamalla.

12 §

Rahoitus

Vuorottelukorvauksesta työttömyyskassoille ja kansaneläkelaitokselle aiheutuvat kustannukset rahoitetaan noudattaen, mitä työttömyysturvalain 37 §:ssä ja työttömyyskassalain 6—8 luvussa säädetään työttömyyspäivärahasta.

13 §

Työttömyysturvalain soveltaminen

Jollei tästä laista muuta johdu, sovelletaan vuorottelukorvaukseen, mitä työttömyysturva-

lain 29, 36, 36 a, 39 §:ssä, 42 §:n 2—5 momentissa sekä 43, 43 a ja 43 b §:ssä säädetään työttömyyspäivärahasta ja työttömyysturvaasiasta.

14 §

Rangaistussäännös

Joka jättää noudattamatta 2 ja 9 §:ssä säädettyjä velvoitteita ja niihin perustuvia sitoumuksia tai osallistuu 10 §:n 1 momentissa mainitussa tarkoituksessa tehtyyn järjestelyyn, on tuomittava *työvuorottelua koskevien säännösten rikkomisesta* sakkoon, jollei teosta muussa laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

15 §

Toimeenpanoelimet

Vuorotteluvapaakoikeilun toimeenpanoa johtaa, valvoo ja kehittää ylimpänä viranomaisena työministeriö. Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

16 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat yhteistyössä työvoima- ja työsuojeluviranomaiset.

17 §

Tarkemmat säännökset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

18 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 1997. Lakia sovelletaan vuorotteluvapaisiin, joita koskeva vuorottelusopimus tehdään ja vuorotteluvapaa pidetään lain voimassa ollessa. Milloin työntekijä on oikeutettu 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun osittaiseen ammattikoulutusrahaan, vuorotteluvapaa voi kuitenkin jatkua enintään 31 päivään heinäkuuta 1998 saakka.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

2.

L a k i

työttömyysturvalain 16 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 16 §:n 6 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä elokuuta 1986 annetussa laissa (608/86), seuraavasti:

16 §

Oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan

 Osa-aikaeläkettä saavan henkilön oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan määräytyy osa-aikaeläkkeen alkamishetkellä vallinneen tilanteen mukaisesti. Sama koskee henkilöä, joka on saanut osa-aikaeläkettä välittömästi ennen

ansioon suhteutetun päivärahan saamista. Mitä edellä säädetään, koskee myös henkilöä, joka on vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain (/) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla vuorotteluvapaalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

3.

L a k i

opintotukilain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä tammikuuta 1994 annetun opintotukilain (65/94) 6 §:n 11 ja 12 kohta ja lisätään 6 §:ään uusi 13 kohta seuraavasti:

6 §

Opintotuen saamisen rajoitukset

Opintotukea ei myönnetä sille, joka:

 11) suorittaa vankeusrangaistusta ja opiskelee rangaistuslaitoksessa;

12) saa vieraan valtion opintotukea, jota myönnetään maassa pysyvästi asuvalle; tai

13) saa vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain (/) mukaista vuorottelukorvausta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 6 päivänä lokakuuta 1995

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

2.

Laki**työttömyysturvalain 16 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 16 §:n 6 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä elokuuta 1986 annetussa laissa (608/86), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

16 §

16 §

Oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan

Oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan

Osa-aikaeläkettä saavan henkilön oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan määräytyy osa-aikaeläkkeen alkamishetkellä vallinneen tilanteen mukaisesti. Sama koskee henkilöä, joka on saanut osa-aikaeläkettä välittömästi ennen ansioon suhteutetun päivärahan saamista.

Osa-aikaeläkettä saavan henkilön oikeus ansioon suhteutettuun päivärahaan määräytyy osa-aikaeläkkeen alkamishetkellä vallinneen tilanteen mukaisesti. Sama koskee henkilöä, joka on saanut osa-aikaeläkettä välittömästi ennen ansioon suhteutetun päivärahan saamista. *Mitä edellä säädetään, koskee myös henkilöä, joka on vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain (/) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla vuorottelupaalla.*

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 19 _____ .

3.

Laki**opintotukilain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 21 päivänä tammikuuta 1994 annetun opintotukilain (65/94) 6 §:n 11 ja 12 kohta ja lisätään 6 §:ään uusi 13 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Opintotuen saamisen rajoitukset

Opintotukea ei myönnetä sille, joka:

11) suorittaa vankeusrangaistusta ja opiskelee rangaistuslaitoksessa; tai

12) saa vieraan valtion opintotukea, jota myönnetään maassa pysyvästi asuvalle.

6 §

Opintotuen saamisen rajoitukset

Opintotukea ei myönnetä sille, joka:

11) suorittaa vankeusrangaistusta ja opiskelee rangaistuslaitoksessa;

12) saa vieraan valtion opintotukea, jota myönnetään maassa pysyvästi asuvalle; tai

13) saa vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain (/) mukaista vuorottelukorvausta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 19 _____.

