

Vuorotteluvapaa 2008-työryhmän muistio

TYÖMINISTERIÖLLE

Työministeriö asetti 22 päivänä syyskuuta 2005 vuorotteluvapaajärjestelmän jatkamista valmistelevan työryhmän. Työryhmän asettaminen perustui pääministeri Vanhasen hallitusohjelmaan, jonka mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän vakinaistamista sekä sen käyttötapojen parantamista ja korvaustasojen riittävyttä selvitetään kolmikantaisesti. Myös eduskunta on edellyttänyt vastauksessaan valtioneuvoston selontekoon työelämästä (EK 10/2005 vp), että hallitus kiirehtii vuorotteluvapaajärjestelmän vakinaistamista. Työryhmän keskeisenä tehtävänä oli selvittää

- vuorotteluvapaajärjestelmän vakinaistamista,
- vapaan käyttömahdollisuuksien parantamista ja
- vapaan ajalta maksettavan korvauksen riittävyttä ja sen rahoitusta.

Valmistelutyössään työryhmän tuli selvittää myös palkansaajan mahdollisuudet pitää vuorotteluvapaa osa-aikaisena. Työryhmän tuli tekemiensä selvitystensä perusteella tehdä ehdotukset mahdollisiksi tarvittaviksi lainsäädäntötoimenpiteiksi mukaan lukien järjestelmän rahoitus 31.1.2007 mennessä.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin hallitusneuvos *Raila Kangasperko* työministeriöstä ja jäseniksi hallitusneuvos *Raili Hartikka* työministeriöstä, hallitusneuvos *Leena Salminen* ja hänen tilalleen 21.3.2006 alkaen hallitusneuvos *Esko Salo* ja ylitarkastaja *Anneli Sollo* sosiaali- ja terveysministeriöstä, asiantuntija *Markus Äimälä* ja asiantuntija *Jyrki Hollmén* ja hänen tilalleen 20.12.2005 alkaen asiantuntija *Kimmo Kurki* Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:sta, työmarkkinalakimies *Lauri Niittylä* Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, neuvotteleva virkamies *Lasse Kiivanen* Valtion työmarkkinalaitoksesta, työvoima- ja koulutuspoliittinen sihteeri *Jari-Pekka Jyrkänne* ja lakimies *Anu-Tuija Lehto* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, sopimusvastaava *Heli Ahokas* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, lakimies *Jaana Meklin* ja hänen tilalleen 9.6.2006 alkaen lakimies *Paula Ilveskivi* AKAVA ry:stä.

Työryhmä valitsi sihteerikseen vanhempi hallitussihteeri *Päivi Kantasen* työministeriöstä. Työryhmä otti nimekseen *Vuorotteluvapaa 2008-työryhmä*.

Työryhmän alaisuudessa toimi erillinen sosiaali- ja terveysministeriön johtama alatyöryhmä, jonka tehtävä oli selvittää järjestelmän rahoitustapoja. Se laati 9.1.2007 päivätyn muistion vuorottelukorvausten rahoituksesta.

Työryhmä kuuli asiantuntijoina johtaja Pasi Koskista Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassasta, johtaja Marja-Leena Meriläistä Metallityöväen työttömyyskassasta, työnjohtaja Satu Lapilaa Työterveydenhuoltoalan työttömyyskassasta, työvoimaneuvoja Terttu Leppästä Kluuvin työvoimatoimistosta, johtaja Rauno Vanhasta Suomen Yrittäjät ry:stä ja lakimies Timo von Boehmiä Kirkon työmarkkinalaitoksesta.

Työryhmä ei ole katsonut tarkoituksenmukaiseksi tehdä ehdotuksia vuorotteluvapaan pitämisestä osa-aikaisena. Työryhmä ehdottaa, että vuorotteluvapaa rahoitettaisiin edelleen työttömyysvakuutuksesta. Se ei kuitenkaan ole tehnyt ehdotusta vuorotteluvapaan kustannusten jakautumisesta valtion, työttömyysvakuutusrahaston ja työttömyyskassojen kesken. Tältä osin työryhmän ehdotus edellyttää vielä jatkovalmistelua.

Työryhmä kokoontui työnsä aikana 20 kertaa. Saatuaan työnsä valmiiksi työryhmä jättää kunnioittaen yksimielisen muistionsa työministeriölle.

Helsingissä 9 päivänä helmikuuta 2007

Raila Kangasperko

Raili Hartikka

Anneli Sollo

Esko Salo

Markus Äimälä

Kimmo Kurki

Lauri Niittyä

Lasse Kiivanen

Jari-Pekka Jyrkänne

Anu-Tuija Lehto

Heli Ahokas

Paula Ilveskivi

Päivi Kantanen

SISÄLLYS

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuorotteluvapaalain muuttamisesta	1
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
YLEISPERUSTELUT	1
1. Johdanto	1
2. Nykytila	2
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	2
2.2. Kansainvälinen kehitys	10
2.3. Nykytilan arviointi	10
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	12
4. Esityksen vaikutukset	13
4.1. Taloudelliset vaikutukset	13
4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan	13
4.3. Vaikutukset vuorottelijan kannalta	13
4.4. Vaikutukset työnantajille	14
4.5. Vaikutukset sijaisen kannalta	14
5. Asian valmistelu	14
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	14
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	15
1. Lakiehdotuksen perustelut	15
2. Voimaantulo	20
Lakiteksti.....	21

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuorotteluvapaalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuorotteluvapaalakeia siten, että vuorotteluvapaasta tulisi vuoden 2008 alusta pysyvä järjestelmä. Vuorotteluvapaajärjestelmä pysyisi perusteiltaan ja rakenteeltaan voimassa olevan lain mukaisena.

Ehdotuksessa kuitenkin täsmennetään voimassa olevaa lakia siten, että siinä määriteltäisiin vuorotteluvapaan jaksottaminen ja pidentäminen sekä tilapäinen työhön paluu. Näitä tilanteita koskevia säännöksiä myös tarkennettaisiin. Työssäoloedellytystä koskeva säännös muutettaisiin yksikertaisemmaksi, jolloin palkatonta poissaoloa koskeva selvittäminen olisi helpompaa. Samalla työssäoloedellytys pitenisi vuodesta 13 kuukauteen.

Ehdotuksen mukaan vuorottelukorvauksen perusteena olevan palkkatulon määrittämistä koskeva säännös myös yksinkertaistettaisiin vuorotteluvapaan hallinnonin helpottamiseksi ja korvausten maksamisen nopeuttamiseksi.

Esitys liittyy valtion vuoden 2008 talousarvioesityksen ja se on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2008.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Laki vuorotteluvapaakokeilusta (1663/1995) oli voimassa määräaikaisena vuoden 1996 alusta vuoden 2002 loppuun.

Voimassa oleva vuorotteluvapaalaki (1305/2002) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003. Laki on määräaikaisena voimassa 31 päivään joulukuuta 2007. Lakia sovelletaan vuorotteluvapaisiin, joita koskeva vuorottelusopimus on tehty lain voimassa ollessa, jos vuorotteluvapaa pidetään 31 päivään joulukuuta 2008 mennessä. Työvoimaan saatavuutta koskevien ennusteiden ja vuorotteluvapaajärjestelmän kehittämistä koskevien erilaisten näkemysten johdosta laki säädettiin määräaikaiseksi.

Vuoden 2006 loppuun mennessä vuorotteluvapaan oli aloittanut noin 115 500 henkilöä. Viime vuosina vuorotteluvapaalla on ollut vuositason keskimäärin 6 000 – 7 000, vuonna 2006 jopa yli 7 000 henkilöä. Tämä vastaa lakia säädettäessä esitettyjä vuorotteluvapaan käytön määrää koskevia vaikutusarvioita.

Vuorotteluvapaasta saadut kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä ja lain tavoitteiden voidaan arvioida toteutuneen kohtuullisen hyvin. Vuorotteluvapaajärjestelmä luotiin aikana, jolloin työllisyystilanne oli nykyistä selkeästi huonompi. Työllisyyden parannuttua ja suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle on otettava huomioon myös mahdollinen työvoimapula. Laajamittainen vuorotteluvapaan käyttö voisi rajoittaa työvoiman saatavuutta ainakin yksittäisissä tilanteissa. Vuorotteluvapaata voidaan kuitenkin käyttää vain, jos työttömänä työnhakijana oleva sopiva sijainen on käytettävissä eli vuorotteluvapaan käyttö vähenee automaattisesti työvoiman saatavuuden vähentyessä. Tämän vuoksi on edelleen tarpeellista jatkaa vuorotteluvapaajärjestelmää siitä saatujen myönteisten työssä jaksamista ja työuraa pidentävien vaikutusten johdosta.

Järjestelmästä saatujen kokemusten perusteella on kuitenkin tärkeää kehittää vuorotteluvapaata. Tämän vuoksi lain soveltamisesta saatujen käytännön kokemusten perusteella lain sisältöä ja sen rakennetta on tarpeen täsmentää. Tämä on tarpeen myös siksi, että lakia ei enää ehdoteta säädettäväksi määräaikaiseksi.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Vuorotteluvapaalaki

Vuorotteluvapaalain 1 §:n mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän tarkoituksena on toisaalta edistää työntekijän työssä jaksamista ja toisaalta tarjota työttömälle henkilölle työllistymismahdollisuus. Vuorotteluvapaan käytölle ei ole säädetty rajoituksia, joten vapaalla oleva työntekijä voi käyttää vuorotteluvapaan haluamallaan tavalla. Vuorotteluvapaalla olevan ei näin ollen tarvitse olla työmarkkinoiden käytettävissä, vaan hän voi esimerkiksi matkustaa ulkomaille tai suorittaa päätoimisia opintoja.

Lain 2 §:n pääsäännön mukaan lakia sovelletaan kokoaikaiseen työntekijään. Työntekijänä pidetään henkilöä, joka on työsopimuslain (55/2001) tai merimieslain (423/1978) mukaisessa työsuhteessa taikka julkisoikeudellisessa virka- tai palvelussuhteessa. Työtä pidetään kokoaikaisena, jos työaika on enemmän kuin 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta.

Työajan kokoaikaisuus arvioidaan henkilön tosiasiallisesti tekemän työajan mukaan. Työajan kokoaikaisuuden vaatimuksen mukaan vaadittu työaika ei toteudu, jos työntekijä on ollut esimerkiksi lain 5 §:ssä tarkoitetun työssäoloedellytyksen aikana ennen vuorotteluvapaan alkamista osan vaaditusta työssäoloajasta selvästi sellainen osa-aikainen, jonka työaika ei ole ollut yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Toisaalta esimerkiksi jaksotyöaikaa sovellettaessa on huomioon otettava riittävän pitkä ajanjakso kokonaistyöaikaa arvioitaessa.

Vuorotteluvapaalaki ei koske päätoimisia yrittäjiä, joilla ei yrityksessä työskentelemisen johdosta ole oikeutta työttömyysetuuteen. Tämän vuoksi omistajayrittäjän yrityksessä työllistyvällä puolisoillaan ei ole mahdollisuutta päästä vuorotteluvapaalle, mutta sivutoiminen yritystoiminta ei estä vuorotteluvapaalle jäämistä.

Lain 3 §:n mukaan vuorotteluvapaalla tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimukseen perustuvaa määräaikaista työtehtävistä ja palkanmaksusta vapauttamista. Vuorotteluvapaasopimukseen liittyy myös työnantajan velvollisuus palkata työtön työnhakija sijaiseksi vastaavaksi ajaksi. Vuorotteluvapaa on siten luonteeltaan kalenteriaikaan sidottu

määräaikainen järjestely, jonka käyttö edellyttää voimassa olevaa työsuhdetta ja joka perustuu vapaaehtoisuuteen. Työsuhde voi olla myös määräaikainen, jos se jatkuu vuorotteluvapaan jälkeen niin pitkään, että työntekijä voi palata vapaan jälkeen takaisin saman työnantajan palvelukseen.

Vuorottelijalla tarkoitetaan työntekijää, joka jää vuorotteluvapaalle ja sijaisella työtöntä työnhakijaa, joka palkataan vuorotteluvapaan ajaksi työhön.

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytystä koskeva lain 4 §:n muutos tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007. Muutos johtui työeläkelakien muutoksesta, minkä vuoksi työssäoloaikavaatimus määriteltiin uudella tavalla työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella. Tämän vuoksi vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijä on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 10 vuotta ja jos hän on saanut aiemmin vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työssäoloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella.

Vaadittavan työhistorian olemassaolo selvitetään lähtökohtaisesti Eläketurvakeskuksen rekisteristä, jota etuuden hakija voi tarvittaessa täydentää Valtiokonttorin tai Kuntien eläkevakuutuksen rekisteriotteella sekä työnantajan antamalla todistuksella. Viimeisen työsuhteen työssäoloa selvitetessä tulee työntekijän esittää työnantajan asiasta antama luotettava selvitys.

Työssäolokuukausien lukumäärä lasketaan siten kuin työttömyysturvalain (1290/2002) 6 luvun 11 §:n 2 momentissa säädetään. Pääsäännön mukaan työssäoloajan laskentaa sovelletaan 18 vuotta täyttäneisiin ja laskennassa otetaan huomioon täydet kalenterikuukaudet, jotka lasketaan yhteen. Työssäolokuukausien lukumäärä saadaan jakamalla kunkin kalenterivuoden ansiot luvulla 423 ja kalenterivuosi kohtainen osamäärä pyöristetään lähimpään kokonaislukuun, joka voi olla enintään 12.

Työssäoloaikaan rinnastetaan lisäksi sellainen täysi kalenterikuukausi, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa. Työssäoloaikaan rinnastettavana aikana otetaan huomioon myös lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva hoitovapaa-aika sekä varusmiespalvelus- ja siviilipalveluaika. Tällaisesta työhistoria-ajasta voi enintään neljännes olla rinnastettavaa aikaa.

Työhistorian tutkiminen kuuluu vuorotteluvapaalain nojalla vuorottelukorvauksen maksajan toimivaltaan. Koska työhistoriavaatimus ei ole vuorottelukorvauksen saamisen työvoimapoliittinen edellytys, ei sen täyttymistä tutkita työvoimatoimistossa. Tämän vuoksi työvoimapoliittinen lausunto vapaan edellytysten täyttymisestä voi tulla annettavaksi ennen, kuin henkilön työhistoriavaatimusta on tutkittu. Hakijan edun mukaista on, että työhistoriaedellytyksen täytyminen tutkitaan ennen työvoimapoliittisen lausunnon antamista.

Lain 5 §:n mukaan vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijä on työskennellyt työsuhteessa samaan työnantajaan välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään edelliset 12 kuukautta ja että hänen työaikansa on tuona aikana ollut yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikatyön työajasta.

Vuorotteluvapaan edellytykset eivät täyty, jos työntekijä ei ole työsuhteen voimassa ollessa tosiasiaissa myös tehnyt työtään kyseisenä ajanjaksona. Vain sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan vuoden työssäoloa laskettaessa työssäoloksi. Tämän vuoksi vuorotteluvapaan edellytykset eivät täyty, jos työntekijä on edeltäneen vuoden aikana ollut esimerkiksi äitiys- tai vanhempainvapaalla.

Muusta syystä johtunutta palkatonta poissaoloa työntekijällä voi olla edeltäneen vuoden aikana enintään 30 kalenteripäivää edellyttäen, että työntekijä on viimeisen 13 kuukauden aikana ollut työssä saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään 12 kuukautta. Saman työnantajan palveluksessa oloikaan lasketaan myös työssäoloaika liikkeenluovuttajan palveluksessa.

Työssäoloedellytyksen tutkiminen kuuluu työvoimatoimiston toimivaltaan, joka antaa vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapoliittisen lausunnon työssäoloedellytyksen täyttymisestä.

Lain 6 §:n mukaan vuorotteluvapaan pituus on vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää. Vapaan voi sopia pidettäväksi myös useammassa jaksossa, kunhan kunkin jakson pituus on vähintään 90 päivää. Myös tästä vapaan kestosta työvoimatoimisto antaa vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapoliittisen lausunnon.

Lain 7 §:n mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta on pääsääntöisesti sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Jokaisen jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta tai sen pidentämisestä voidaan sopia myöhemminkin, jos vuorottelijan omissa tai hänen perheensä olosuhteissa tapahtuu muutoksia tai siihen on muu vastaava erityinen syy. Tällaisina syinä voidaan pitää esimerkiksi lasten tai vanhempien sairautta, puolison työtilanteesta tapahtuvia muutoksia tai opiskelun kurssimuotoisuutta. Sopimus pidentämisestä tai jaksottamisesta on tehtävä ennen alkuperäisen vuorotteluvapaan päättymistä ja viimeistään kaksi kuukautta ennen kunkin jakson alkamista. Tällöinkään jaksojen yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää 359 kalenteripäivää.

Jaksottamista ja pidentämistä koskevissa asioissa työvoimatoimisto antaa vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapoliittisen lausunnon.

Lain 8 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä sopivat vuorotteluvapaasta kirjallisella vuorottelusopimuksella. Vuorottelusopimuksessa työnantaja sitoutuu lisäksi palkkaamaan vapaan ajaksi työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Vuorottelusopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on toimitettava työvoimatoimistolle ennen vapaan alkamista. Vastaava selvitys on toimitettava työvoimatoimistolle myös jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata. Vuorotteluvapaalle jäävälle annetaan esteetön lausunto aikaisintaan siitä ajankohdasta lukien, kun vuorotteluvapaasopimus ja selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettu työvoimatoimistolle.

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattu työtön voi aloittaa työnsä jo ennen kuin vuorotteluvapaa alkaa, esimerkiksi perehdyttämissyistä, kuitenkin sillä edellytyksellä, että työnantaja esittää ennen työttömän palvelussuhteen alkamista työvoimatoimistolle selvityksen sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä vuorotteluvapaata koskevan vuorottelusopimuksen. Vaikka mitään aikarajoja siitä, kuinka paljon ennen vuorotteluvapaata työtön voi aloittaa työn, ei ole, työvoimatoimisto selvittää, onko kyse vuorotteluvapaalain mukaisesta vuorotteluvapaajärjestelystä eikä esimerkiksi siitä, että muussa tarkoituksessa aikaisemmin palkattu työtön pyritään esittämään myöhemmin toteutuvan vuorotteluvapaan ajaksi palkatuksi työttömäksi.

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavaan työttömään noudatetaan määräaikaista työ- tai virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä sekä alalla sovellettavan työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä.

Yritykselle, joka palkkaa muun muassa pitkäaikaistyöttömän vuorotteluvapaasijaiseksi, voidaan myöntää määräajaksi tehdyn työsopimuksen perusteella palkkatukea.

Lain 9 §:n tarkoituksena on ohjata julkisen työvoimapaalvelun tavoitteiden mukaisesti työvoimaviranomaisia ja työnantajia työllistämään henkilöitä, joiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa. Tämän vuoksi työvoimatoimiston on selvitettävä työnantajalle säännöksen tavoitteet ja tarjottava sijaiseksi työttömänä työnhakijana olevaa nuorta tai korkeakoulutai ammattitutkinnon äskettäin suorittanutta henkilöä taikka pitkäaikaistyötöntä. Työvoimatoimisto ja työnantaja arvioivat yhdessä työvoimatoimiston sijaiseksi ehdottamien henkilöiden ammattitaidon sopivuutta haettavaan tehtävään. Jos sopivaa nuorta tai pitkäaikaistyötöntä taikka vastavalmistunutta työtöntä ei ole tarjolla, tulee työvoimatoimiston esittää työnantajalle muuta työtöntä työnhakijaa, jonka työllistymisen tarve on suurin ja, jonka työllistymisedellytysten voidaan arvioida parantuvan määräaikaisen työn avulla.

Työnantajalla on kuitenkin aina viime kädessä oikeus päättää, kenet hän ottaa palvelukseensa. Oikeus vuorottelukorvaukseen ei tämän vuoksi ole riippuvainen siitä, kenet työnantaja valitsee vuorottelijan sijaiseksi, kunhan sijainen on työtön työnhakija.

Sijainen tulee palkata saman työnantajan palvelukseen, josta vuorottelija on vapaalla. Laissa ei kuitenkaan edellytetä, että vuorottelun ajaksi palkatun henkilön tulee hoitaa samoja tehtäviä kuin vuorotteluvapaalle lähtevä.

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattava työtön on otettava kokoaikatyöhön, jossa työaika on vähintään vuorotteluvapaalle jäävän työajan pituinen. Kokoaikatyö arvioidaan sijaisen työtehtävän kokoaikaisuuden mukaan. Vuorotteluvapaajärjestely voidaan toteuttaa myös siten, että työnantaja siirtää vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi jäävään kokoaikatyöhön työvoimatoimistossa kokoaikatyön hakijana olevan osa-aikatyöntekijänsä ja palkkaa näin vapautuvaan osa-aikatyöhön sijaiseksi työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan työntekijän. Vuorotteluvapaan ajaksi näin palkattavien työntekijöiden työajan tulee yhteensä olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän ja osa-aikatyötä tehneen työntekijän säännöllisen työajan pituinen.

Lain 10 §:n mukaan vuorottelusopimuksen osapuoli voi keskeyttää vuorotteluvapaan vain sopimalla keskeyttämisestä toisen osapuolen kanssa. Vuorotteluvapaan keskeyttäminen tarkoittaa vapaan päättämistä ennaikaisesti. Vuorottelijan tulee ilmoittaa vuorotteluvapaan keskeyttämisestä vuorottelukorvauksen maksajalle, jonka on tarkistettava, että vuorotteluvapaan pituus on ollut vähintään 90 päivää. Muussa tapauksessa vuorotteluvapaan edellytykset eivät ole täyttyneet. Vuorotteluvapaan ennaikaisesta keskeyttämisestä ei ole vaikutuksia vapaan ajaksi palkatun sijaisen määräaikaiseen työsuhteeseen.

Sopimuksenvaraisen keskeyttämisen lisäksi vuorotteluvapaa katsotaan joissain tilanteissa päättyneeksi suoraan lain mukaan. Tällaisia ovat tilanteet, joissa vuorottelijalle syntyy oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka, kun hänelle on myönnetty vapaata raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän saa erityishoitorahaa. Vuorotteluvapaa päättyy vuorottelijan ja työnantajan tahdosta riippumatta. Säännös perustuu siihen, että pienten lasten hoitaminen on turvattu muilla ensisijaisilla yhteiskunnan takaamalla vapailla ja etuuksilla. Jos edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kuitenkin kestää enintään 12 arkipäivää, katsotaan vuorotteluvapaan olevan sanottuna aikana kuitenkin vain keskeytyneenä. Näissä tilanteissa vuorotteluvapaa päättyy alkuperäisen vuorottelusopimuksen mukaisesti keskeytyksestä huolimatta.

Vuorotteluvapaan keskeyttämisen tutkiminen kuuluu vuorottelukorvauksen maksajan toimivaltaan.

Määräaikainen työ- tai virkasuhde lakkaa sovitun määräajan tai sijaisuuden päättyessä ilman erillistä irtisanomista. Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy jostain syystä ennen vapaan loppumista, vuorotteluvapaa jatkuu lain 11 §:n mukaan normaalisti. Työnantajan tulee tällöin palkata viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa uusi työtön vuorotteluvapaan loppuajaksi. Sijaisen palkkaamista jättämistä ei kuitenkaan pidetä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos työvoimatoimisto ei voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.

Lain 12 §:n mukaan vuorottelijalla on oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työtä tai jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Palvelussuhteen ehtojen muuttaminen vuorotteluvapaan johdosta ei ole mahdollista. Toisaalta säännös ei luo työntekijälle erityistä irtisanomissuojaa, minkä vuoksi myös vuorotteluvapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa, jos siihen muutoin on työsopimuslaissa tai virkamiesten tai viranhaltijain irtisanomista koskevissa säännöksissä tai määräyksissä edellytetyt perusteet. Jos työsuhte päättyy vuorotteluvapaan aikana, lakkaa vuorottelukorvauksen maksaminen työsuhteen päättyessä.

Lain 13 §:n mukaan vuorottelijalla on oikeus toimeentulonsa turvaamiseksi saada korvausta vuorotteluvapaan aikaisesta ansionmenetyksestä. Oikeus vuorottelukorvaukseen alkaa vuorottelusopimuksen mukaisesti vuorottelijan jäädessä vuorotteluvapaalle ja sitä maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa. Vuorottelukorvaukseen ei liity omavastuu-aikaa. Jos vuorottelun ajaksi ei palkata työtöntä työnhakijaa, ei oikeutta korvaukseen synny, koska edellytykset vuorotteluvapaasta eivät tällöin täyty.

Vaikka sijaisen työsuhte päättyisi ennenaikaisesti, ei sillä ole vaikutusta vuorottelijan oikeuteen saada vuorottelukorvausta. Säännöksellä pyritään turvaamaan vuorotteluvapaalla olevan asema tilanteissa, joissa vuorottelu ei hänestä riippumattomista syistä toteudu suunnitellulla tavalla.

Lain 14 §:ssä on säädetty tyhjentävästi niistä tilanteista, joissa vuorottelukorvausta ei voida maksaa. Tällaisissa tilanteissa vuorotteluvapaa jatkuu sovitulla tavalla, mutta vuorottelijalla ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen.

Omalta työnantajalta saatu palkka estää vuorottelukorvauksen saamisen. Vuorottelukorvaus evätään kaikilta niiltä päiviltä, joina henkilö on ollut omalla työnantajallaan työssä riippumatta tehtyjen työtuntien määrästä. Samoin, jos työnantaja maksaa vuorotteluvapaan aikana vuorottelijalle vuosilomapalkkaa tai muita korvauksia, joita vastaan hän saa vapaa-aikaa, kuten ylityökorvausten vaihtovapaata, ei samalta ajalta ole oikeutta vuorottelukorvaukseen. Oman työnantajan maksamana palkkana ei pidetä työnantajan kustantamaa koulutusta, jos tällaista etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

Muulle kuin omalle työnantajalle tehty työ estää vuorottelukorvauksen maksamisen, jos työsuhteen pituus on yli kaksi viikkoa. Enintään kahden viikon pituisesta muulle kuin omalle työnantajalle tehdystä työstä saatu palkka otetaan huomioon vuorottelukorvauksen sovittelussa.

Vuorottelukorvausta ei makseta, jos vuorottelija suorittaa varusmiespalvelusta, naisten vapaaehtoista asepalvelusta, siviilipalvelusta tai vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa. Vuorottelukorvaukseen ei myöskään ole oikeutta ajalta, jona henkilö harjoittaa työttömyysturvalaissa tarkoitettua päätoimista yritystoimintaa.

Vuorottelukorvauksen maksamista rajoittavat lisäksi useat vuorottelijan saamat muut etuudet. Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta siltä ajalta, jona henkilö saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa tai kansaneläkelain (347/1956) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkun muun lain nojalla. Eläkkeiden osalta maksamisen estää se, että vuorottelija saa varhennettua vanhuuseläkettä tai yksilöllistä varhaiseläkettä, täyteen eläkkeeseen oikeuttavien palvelusvuosien perusteella vanhuuseläkettä tai työttömyyseläkettä.

Muita etuuksia, joiden saaminen estää vuorottelukorvauksen maksamisen, ovat Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) tai eräiden muiden lakien nojalla maksettu kuntoutusraha sekä ansionmenetykskorvaus tapaturmavakuutuksen tai liikennevakuutuksen taikka sotilasvammalain (404/1948) kuntoutusta koskevien säännösten nojalla ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukainen koulutustuki.

Lain 15 §:n mukaan vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon vuorottelijalla olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Korvauksen suuruus on 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta, jos vuorottelijalla on 4 §:n mukaista työhistoriaa vähintään 25 vuotta. Vuorottelukorvausta laskettaessa ei lapsikorotuksia oteta huomioon. Jos vuorottelijalla työttömänä ollessaan olisi oikeus korotettuun ansio-osaan, otetaan se huomioon myös vuorottelukorvausta laskettaessa.

Korvaus on veronalaista tuloa. Jos työntekijä on ollut 10 kuukautta työttömyyskassan jäsenenä välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista, korvaus lasketaan ansiosidonnaisesta päivärahasta ja korvauksen maksaa työttömyyskassa. Muissa tapauksissa korvaus lasketaan peruspäivärahasta ja korvauksen maksaa Kansaneläkelaitos.

Vuorottelukorvaus määritellään vastaavin perustein kuin henkilön työttömyyspäiväraha. Vuorottelukorvaukseen sovelletaan esimerkiksi työttömyysturvalain 4 luvun säännöksiä sosiaalietuuksien vaikutuksesta työttömyysetuuden suuruuteen. Siten muun muassa lasten kotihoidontuki ja monet lakisääteiset etuudet vähentävät vuorottelukorvausta.

Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät kuitenkaan vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksettavat muut sellaiset korvaukset tai vastikkeet, joita vastaan vuorottelija ei saa vastaavaa vapaa-aikaa, eivätkä sellaiset luontaisedut, joita ei lueta palkkatuloihin ja joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana. Esimerkiksi voitto- ja tulospalkkiot tai bonukset taikka lomarahen maksaminen eivät vaikuta vuorottelukorvauksen suuruuteen, jos ne on ansaittu ennen vuorotteluvapaata ja vain niiden maksaminen ajoittuu vuorotteluvapaa-aikaan. Sama koskee myös sellaisia vuoro- tai jaksotyöstä maksettavia ilta- ja ylityölisäjä, jotka sopimusten perusteella maksetaan erikseen.

Korvauksen perusteena oleva työttömyyspäiväraha lasketaan poikkeuksellisesti vuorotteluvapaata edeltävän 52 viikon ajalta kertyneiden ansiotulojen perusteella. Tarkastelujakso on kiinteä eikä sitä pidennetä, vaikka jaksoon sisältyisi palkattomia poissaoloja, joille on hyväksyttävä syy. Vakiintuneena pidettävää palkkaa määrättäessä palkkatuloihin ei lueta sellaisia luontaisetuja, joiden saaminen jatkuu vuorotteluvapaan ajan.

Vuorottelukorvausta haetaan lain 16 §:n mukaan Kansaneläkelaitoksen toimistolta tai asianomaiselta työttömyyskassalta. Hakemuksen liitteeksi on toimitettava selvitys

työhistoriaedellytyksen täyttymisestä ja palkkatodistus 52 viikon ajalta ennen vapaan alkamista. Vuorottelukorvauksen myöntämisestä ja korvauksen määrästä, korvauksen epäämisestä ja sen takaisin perimisestä maksaja antaa hakijalle kirjallisen päätöksen. Sitä ennen maksajan on saatava vuorotteluvapaan työvoimapoliittisia edellytyksiä koskeva työvoimapoliittinen lausunto työvoimatoimistolta tai työvoimatoimikunnalta.

Lain 17 §:n mukaan työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapoliittisen lausunnon, jonka piiriin kuuluvat työssäoloedellytys, vuorotteluvapaan kesto, vuorotteluvapaan jaksottaminen ja pidentäminen, vuorotteluvapaasopimus, sijaisen työttömyys ja työaika, päätoiminen yrittäjäyys sekä takaisinperinnän edellytykset eräissä tilanteissa.

Lain 18 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle työntekijän palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi. Työnantajan on myös ilmoitettava viipymättä työvoimatoimistolle niistä vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhdetta koskevista olennaisista muutoksista, jotka poikkeavat vuorottelusopimuksen määräyksistä, kuten sijaisen palvelussuhteen päättymisestä sovittua aikaisemmin.

Vuorotteluvapaajärjestelmä on mahdollisimman joustava, jotta raskaita hallinnollisia menettelyjä voidaan välttää. Jos vuorottelukorvausta saanut työntekijä on kuitenkin toiminut lain tarkoittaman vuorottelujärjestelyn vastaisesti, vuorottelukorvaus voidaan periä lain 19 §:n mukaan takaisin. Jos vuorottelukorvausta on maksettu muutoin aiheetta tai määrältään liian suurena, liikaa maksettu korvaus peritään myös takaisin. Takaisinperinnästä voidaan kuitenkin luopua kokonaan tai osittain, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi eikä korvauksen aiheeton maksaminen ole johtunut etuuden saajan vilpillisestä menettelystä tai törkeästä tuottamuksesta tai, jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen. Jos työntekijä on saanut vuorottelukorvausta samalta ajalta, jolta hänelle myönnetään takautuvasti sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä tai työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu etuutta, Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa voi periä perusteettomasti maksetun määrän takautuvasti suoritetusta etuudesta.

Lain 20 §:n mukaan työntekijällä on oikeus valittaa vuorottelukorvauksen epäämisestä, takaisinperinnästä tai vuorottelukorvauksen määrästä työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalle. Muutosta ei voi hakea erikseen työvoimatoimiston tai työvoimatoimikunnan vuorottelukorvauksen edellytyksiä koskevasta sitovasta lausunnosta. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöksestä voi edelleen valittaa vakuutusosoikeuteen, joka on ylin muutoksenhakuaste.

Koska vuorotteluvapaata ja vuorottelukorvausta koskeva hallinnointi on järjestetty pääsääntöisesti samojen periaatteiden mukaan ja samoissa organisaatioissa kuin työttömyysturva, lain 21 §:ään on otettu tarpeelliset viittaussäännökset työttömyysturvalakiin ja työttömyyskassalakiin (603/1984). Säännös on tekninen ja siihen on koottu lähinnä ne työttömyysturvan toimeenpanoa ja sitä koskevien lakien erinäisiä säännöksiä koskevat asiat, joita sovelletaan myös vuorotteluvapaata koskevassa päätöksenteossa.

Koska työttömyysturvalain mukaista peruspäivärahaa ei saa ulosmitata, ei vuorottelukorvausta, jonka suuruus on määrätty työttömyysturvalain mukaisen peruspäivärahan perusteella, saa myöskään ulosmitata.

Vuorottelukorvauksen rahoitusrakenne on sama kuin työttömyysturvassa ja siitä on säädetty lain 22 §:ssä.

Lain 23 §:n mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää ylimpänä viranomaisena työministeriö. Vuorottelukorvauksen maksamisesta vastaavien Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta on voimassa, mitä työttömyysturvallaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

Lain 24 §:n mukaan vuorotteluvapaalain noudattamista valvovat työvoimaviranomaiset, joiden tehtävänä on antaa lausunto vuorottelukorvauksen edellytyksistä. Työvoimaviranomaisen kanssa yhteistyössä valvontaa hoitavat työsuojeluviranomaiset työsuojelun neuvonnasta ja valvonnasta vastaavina viranomaisina.

Vuorotteluvapaan kustannukset

Vuorottelukorvausten rahoituksessa noudatetaan työttömyyspäivärahojen rahoitusta. Valtion osuutena työttömyyskassalle maksetaan kustakin ansiopäivärahasta peruspäivärahaa vastaava määrä. Peruspäiväraha rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työttömyyskassan osuus kustakin vuorottelukorvauksesta on 5,5 prosenttia. Loppuosa rahoitetaan työttömyysvakuutusrahastosta. Vuonna 2006 osuudet jakautuivat siten, että valtion osuus oli 42, työttömyysvakuutusrahaston osuus 52,6 ja työttömyyskassojen 5,5 prosenttia.

Vuonna 2005 vuorottelukorvauksia maksettiin ansioturvassa yhteensä noin 64,5 miljoonaa euroa ja perusturvassa lähes 0,2 miljoonaa euroa. Vastaavat korvaukset olivat vuonna 2006 lähes 77,3 miljoonaa euroa ja runsaat 0,2 miljoonaa euroa. Keskimääräinen päiväkorvaus ansioturvassa vuonna 2005 oli 40,8 euroa ja perusturvassa 16,9 euroa. Vuonna 2006 vastaavat päiväkorvaukset olivat 42 euroa ja 17,1 euroa. Vuonna 2005 vuorottelukorvausta saaneista lähes puolella vuorottelukorvauksen perusteena oleva palkka oli yli 2 000 euroa kuukaudessa. Miehistä 74 prosentilla ja naisista 38 prosentilla. Miehistä hieman yli viidenneksellä palkka oli yli 3 000 euroa ja naisista 6 prosentilla. Yli 5 000 euroa kuukaudessa ansaitsevia vuorotteluvapaan käyttäjistä oli vain 0,4 prosenttia. Puolet vuorottelukorvausta saaneista sai korvausta 80 prosenttia ja puolet 70 prosenttia päivärahasta.

Vuodesta 2005 alkaen eläkkeen perusteena on 75 prosenttia vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta. Vuorotteluvapaa-ajalta aiheutuvat eläkekustannukset peritään työttömyysvakuutusjärjestelmästä osana Työttömyysvakuutusrahaston Eläketurvakeskukselle ja valtion eläkerahastolle suorittamaa vakuutusmaksua. Vuonna 2005 tämä maksu oli Eläketurvakeskukselle 23,3 miljoonaa euroa ja valtion eläkerahastolle 0,9 miljoonaa euroa.

Vuonna 2005 vuorottelukorvausten bruttomenot olivat siten kokonaisuudessaan 88,9 miljoonaa euroa. Tästä valtion osuus oli 31, työnantajien osuus 52 ja palkansaajien osuus 17 prosenttia. Vuorottelukorvausten kustannusten vaikutus työttömyysvakuutusmaksuun on sekä työnantajien että palkansaajien maksussa 0,05 prosenttiyksikköä, josta vuorottelukorvausten rahoitusosuuksista johtuu 0,03 ja eläkevastuista 0,02 prosenttiyksikköä.

Teoreettisella tasolla vuorotteluvapaan nettokustannukset voidaan laskea siten, että maksetuista vuorottelukorvauksista vähennetään ne työttömyysetuudet, joita maksettaisiin sijaisiksi palkattaville siltä ajalta, jonka he muutoin olisivat työttöminä. Tässä laskelmassa oletetaan, että, vaikka vuorottelusijaiseksi työllistynyt henkilö olisi muutenkin työllistynyt, niin joku toinen työtön olisi saanut vastaavan paikan. Vuoden 2005 tietoihin pohjautuvan laskelman perusteena on vuorotteluvapaatilastoihin perustuva arvio siitä, että sijaisista ennen vuorotteluvapaasijaisuuden alkamista oli 41 prosenttia perusturvan ja 59 prosenttia ansiopäivärahan saajia. Tällöin sijaisilta

säästyneet työttömyysetuusmenot olivat kokonaisuudessaan lähes 67,8 miljoonaa euroa. Kun vuorottelukorvausten bruttomenoista vähennetään tällä tavalla säästyneet menot, niin nettomenoiksi jää noin 21,1 miljoonaa euroa. Tässä laskelmassa rahoitusosuudet jakautuvat siten, että valtio säästää perusturvalla olleiden sijaisten osuudesta johtuen lähes 6 miljoonaa euroa, työnantajien maksuosuus on noin 21,1 miljoonaa euroa, palkansaajien osuus 4,8 miljoonaa euroa ja työttömyyskassojen osuus 1,3 miljoonaa euroa.

Laskelmassa voidaan toisaalta ottaa huomioon myös sijaisten mahdollinen työllistyminen ilman vuorotteluvapaajärjestelmää. Tällöin on arvioitava tilastotietojen pohjalta sijaisten työllistymisen todennäköisyyttä työttömyyden päättymiselle työttömyyden keston mukaan suhteuttaen se siihen, kuinka pitkään vuorotteluvapaapaikkaan välitettyjen sijaisten tosiasiallinen työttömyys on kestänyt. Tällä tavalla laskien vuorotteluvapaan nettokustannukset olisivat kokonaisuudessaan 68,6 miljoonaa euroa. Rahoitusosuudet jakautuvat siten, että valtion osuus olisi 17,5 miljoonaa euroa, työnantajien osuus 39,3 miljoonaa euroa, palkansaajien osuus 8,9 miljoonaa euroa ja työttömyyskassojen osuus 2,9 miljoonaa euroa.

Vuonna 2005 todellisten nettokustannusten voidaan arvioida olleen 20-70 miljoonan euron väliltä. Nettokustannuksia vähentää myös se, kuinka paljon vuorotteluvapaa vaikuttaa työttömänä olleen henkilön työllistymisedellytysten paranemiseen pitemmällä aikavälillä ja kuinka paljon vuorottelijan kokonaistyöura mahdollisesti pitenee vuorotteluvapaan myönteisten työssä jaksamisen vaikutusten johdosta. Näitä on vaikea arvioida euromääräisinä eikä niitä ole otettu laskelmissa huomioon.

2.2. Kansainvälinen kehitys

Belgia on ollut sapattivapaan (urakatko) edelläkävijämaa, sillä siellä vapaasta säädettiin lailla jo vuonna 1985. Järjestelmää on uudistettu useaan otteeseen ja sen tavoitteet ovat muuttuneet työllisyystavoitteista enemmän työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisen välineiksi. Tietyillä sektoreilla vapaa on myös työntekijän oikeus, jolloin sen voi pitää ilman työnantajan suostumusta. Vapaan ajalta saatava korvaus on porrastettu muun muassa työaikaan, työnantajan työssä oloaikaan, ikään ja siihen, perustuuko vapaa pelkkään valintaan vai johonkin tiettyyn erityiseen syyhyn. Vapaan suosio on 2000-luvulla lisääntynyt ja eniten sitä käyttävät julkisella sektorilla työskentelevät naiset.

Tanskassa otettiin käyttöön vuonna 1992 vuorotteluvapaamalli, joka oli myös mallina Suomen vuorotteluvapaajärjestelmän toteutuksessa. Sittemmin selkeästä sapattivapaajärjestelmästä on luovuttu kehittämällä sen tilalle muita, lähinnä aktiivisia työvoimapolitiittisia keinoja.

Ruotsissa on kokeiltu vapaavuosijärjestelmää tietyillä alueilla 1990-luvun loppupuolelta alkaen. Vuoden 2005 alusta järjestelmä laajennettiin koskemaan koko maata. Tämä vapaavuosijärjestelmä vastasi sisällöllisesti pitkälti Suomen vuorotteluvapaalakeia, vaikka se oli järjestetty käytännössä toisella tavalla. Vapaan ajalta tuleva korvaus oli 85 prosenttia työntekijän työttömyysturvasta, mutta sillä oli katto. Kiinnostus vapaavuoteen oli suurta ja sitä käyttivät eniten yli 50-vuotiaat, julkisella sektorilla työskentelevät naiset. Syksyllä 2006 aloittanut Ruotsin uusi hallitus on lopettanut vapaavuosijärjestelmän.

2.3. Nykytilan arviointi

Vuorotteluvapaajärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 1996 alussa. Vuorotteluvapaalle on jäänyt vuosina 1996-2006 yhteensä 115 452 palkansaajaa. Vuonna 2006 vuorottelijoita oli yhteensä 14 044 ja keskimäärin vuorotteluvapaalla oli joka hetki 7 350 henkilöä. Käyttäjien määrä kasvoi vuonna

2006 runsaalla 2 000 henkilöllä vuoteen 2005 verrattuna. Vuorottelun pituus on keskimäärin noin 7 kuukautta.

Vuonna 2003 kuukausitasolla palkansaajista keskimäärin lähes 0,4 prosenttia oli vuorotteluvapaalla ja työttömistä keskimäärin lähes 3 prosenttia oli vuorottelusijaisina.

Nykytilan arvioimiseksi työministeriö tilasi tutkimuksen, jossa selvitettiin vuorotteluvapaan käyttöä ja vaikutuksia vuorottelijoiden, sijaisten ja työnantajien kannalta. Sen tulosten mukaan vuorotteluvapaata käyttäneet palkansaajat ja sijaisiksi palkatut työttömät kokevat hyötyvänsä selvästi vuorotteluvapaasta. Palkansaajat jaksavat paremmin vuorotteluvapaan ansiosta ja sijaisuudet parantavat työttömien työllistymisedellytyksiä. Myös työnantajien kokemusten mukaan vuorottelusta on enemmän hyötyä kuin haittaa.

Vuoden 2003 alussa voimaan tullut uusi vuorotteluvapaalaki edellyttää vähintään 10 vuoden työhistoriaa. Tämän pidemmän työhistoriaavaatimuksen seurauksena alle 30-vuotiaiden vuorottelu on loppunut lähes täysin ja 30–34 -vuotiaiden vuorottelu puolittunut.

Naisten osuus vuorottelijoista ja sijaisista on noin 70 prosenttia. Vuorottelijat ovat keskimäärin 10 vuotta sijaisia vanhempia. Sijaisten keski-ikä on ollut koko vuorotteluvapaajärjestelmän ajan 33-34 vuotta, mutta vuorottelijoiden keski-ikä on noussut 42 vuodesta 47 vuoteen. Puolet vuorottelijoista työskentelee kunnissa, kolmasosa yrityksissä ja kymmenesosa valtiolla. Vuorottelijoiden yleisimmät toimialat ovat terveys- ja sosiaalipalvelut, julkinen hallinto, teollisuus, kuljetus, tietoliikenne ja koulutus. Vuonna 2005 ansioturvan vuorottelukorvausta saaneista noin kaksi kolmannesta oli täyttänyt 45 vuotta. Yleisintä vuorotteluvapaalle jäänti on 50 ikävuoden paikkeilla. Lähes neljännes vuorottelukorvauksista maksettiin Uudellamaalla. Lapissa korvauksen saajia kaikista oli kolme prosenttia.

Tutkimuksen mukaan työssä jaksaminen korostui vuorotteluvapaan syissä. Yleisimmät syyt olivat halu pitää taukoa työelämästä ja saada lisää aikaa perheelle ja harrastuksille sekä työpaineet, stressi, levon tarve ja elämänarvojen uudelleenarviointi. Vapaalla haluttiin ennen kaikkea levätä, latautua ja kerätä voimia. Vuorotteluvapaalle jääneet kokivat muihin palkansaajiin verrattuna useammin kiirettä ja vaikeuksia jaksaa työssään.

Vuorotteluvapaan vaikutuksia pidettiin pääosin myönteisinä. Useimmat vuorottelijat kokivat henkisen ja fyysisen hyvinvointinsa, motivaationsa sekä suhteidensa perheenjäseniin parantuneen. Rekisteriseurannan mukaan vuorottelu edisti työssä pysymistä. Suurimpana ongelmana pidettiin sitä, että toimeentulo heikentyi vuorotteluvapaan vuoksi. Vuorotteluvapaakorvauksen tasoa on kuitenkin arvioitava esimerkiksi suhteessa työttömyyskorvauksiin, joita henkilö saa jouduttuaan vastentahtoisesti työttömäksi, tai aikuiskoulutustukeen, jota henkilö saa suorittaessaan ammatillisia opintoja. Vuorotteluvapaa perustuu vapaaehtoisuuteen ja vuorottelija voi käyttää vapaan tahtomallaan tavalla.

Lain käytännön toteutuksessa vuorotteluvapaan jaksottamista ja pidentämistä koskevien säännösten soveltamisessa on esiintynyt ongelmia muun muassa jaksottamisen perusteluja harkittaessa ja erilaisten työstä vapaiden ketjuttamisessa ja yhteensovittamisessa. Tosin kaikista vuorotteluvapaista lähes 90 prosenttia pitää vapaan yhdenjaksoisena. Jossain määrin ongelmalliseksi on koettu myös työssäoloedellytystä koskeva rajanveto vuoden ja 13 kuukauden työssäoloedellytysten välillä.

Sijaisiksi palkatut työttömät saivat mahdollisuuden päästä työmarkkinoille. Ennen sijaisuutta sijaiset olivat olleet määräaikaisissa työsuhteissa, joiden välillä oli ollut lyhyitä työttömyysjaksoja.

Valtaosa sijaisista oli aiemmin työskennellyt samassa työpaikassa määräaikaisena, eli sijaisiksi valittiin usein työpaikoille tuttu työntekijä. Tämä selittänee sitä, että kolmanneksella sijaisista työttömyys oli kestänyt alle viikon. Vuorottelusijaisuudet eivät työllistä työttömien huono-osaisimpia, sillä vain 2-3 prosenttia sijaisista oli pitkäaikaistyöttömiä.

Sijaisuus paransi sijaisen omaa ja hänen perheensä taloudellista tilannetta. Sijaisuuden koettiin vaikuttavan merkittävästi myöhempään työllistymiseen, henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja itsetuntoon. Rekisteriseurannan mukaan sijaisuudet edistivät sijaisten työllistymistä. Sijaisuuden huonoja puolia olivat työn määräaikaisuus ja lyhytkestoisuus.

Opiskelijoiden mahdollisuuksissa päästä sijaisiksi on esiintynyt vaihtelevaa käytäntöä, minkä vuoksi siitä tulisi säätää laissa.

Työnantajien mielestä vuorottelu tuo vaihtelua työyhteisöön ja helpottaa työntekijöiden palkkausta. Työnantajat uskoivat vuorottelun myös auttavan vanhimpia työntekijöitä jaksamaan työssään. Vuorottelun huonoina puolina nähtiin vapaiden aiheuttamat työn uudelleenjärjestelyt sekä sopivien sijaisten löytäminen ja perehdyttäminen. Vuorottelun hyötyjä pidettiin kuitenkin haittoja suurempina.

Hallinnollisesti vuorotteluvapaan toimeenpanossa ei ole nähty suurempia ongelmia. Tosin säännös, jonka mukaan ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisessä vakiintuneena palkkatulona pidetään vuorotteluvapaata edeltäneen 52 viikon ajalta saatuja palkkatuloja, on aiheuttanut työttömyyskassoille ja työnantajille kaksinkertaista työtä, koska palkkatiedot on tullut hankkia jo vuorottelusopimuksen tekemisen yhteydessä ja uudelleen vuorotteluvapaan konkreettisesti alkaessa.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen keskeisenä tavoitteena on voimassa olevanlain mukaisesti edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisella työllä. Tämän tavoitteen johdosta vuorotteluvapaa rahoitettaisiin edelleen työttömyysvakuutuksesta.

Vuorotteluvapaalaki säädettäisiin 1 päivästä tammikuuta 2008 alkaen pysyväksi siitä saatujen myönteisten kokemusten ja vaikutusten johdosta.

Lain soveltamisesta saatujen kokemusten perusteella lain säännöksiä kuitenkin tarkennettaisiin työssäoloedellytystä, vuorotteluvapaan jaksottamista, pidentämistä ja tilapäistä työhön paluuta koskevilla säännöksillä. Koska perhevapaita koskeva lainsäädäntö on muuttunut ja muun muassa isyysvapaa on pidentynyt, otettaisiin nämä muutokset huomion myös vuorotteluvapaan keskeyttämisestä koskevilla säännöksissä. Lisäksi vuorotteluvapaan perusteena olevan ansion määrittäystä koskeva säännös yksinkertaistettaisiin.

Sijaista koskevien säännösten osalta lakiin lisättäisiin selkeyttävä säännös siitä, ettei päätoimista opiskelijaa voisi valita sijaiseksi.

Lisäksi lakiin ehdotetaan tehtäväksi lähinnä teknisiä ja muun lainsäädännön muutoksista aiheutuvia tarkennuksia.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Ehdotettujen muutosten johdosta vuorotteluvapaan kustannuksissa ei tapahdu muutoksia. Bruttokustannusten voidaan arvioida pysyvän vuositasolla noin 90 miljoonassa eurossa.

Vuorotteluvapaajärjestelmä on työnantajan ja työntekijän väliseen vapaaehtoiseen sopimukseen perustuva kokonaisuus, jossa työnantaja samalla sitoutuu palkkamaan vuorottelijan tilalle työttömän työnhakijan. Siten tässä järjestelmässä on otettu huomioon myös kulloinenkin työllisyystilanne, koska vuorotteluvapaa ei voi toteutua, ellei sijaiseksi ole osoitettavissa sopivaa työtöntä työnhakijaa. Tästä syystä voidaan jopa olettaa, että työllisyystilanteen parantuminen ja mahdollinen työvoimapula ei lisää vuorotteluvapaan käyttäjien määrää, vaan sen käyttö tällaisessa työllisyystilanteessa vähenee.

Vuorotteluvapaan taloudelliset vaikutukset voivat parhaimmillaan näkyä myös siinä, että vuorottelijoiden työssä oloaika ja työura pitenee myönteisten työssä jaksamista tukevien vaikutusten johdosta. Tämä voi vähentää eläkemenoja, minkä vuoksi sillä voi myös sellaisia myönteisiä kansantaloudellisia vaikutuksia, joita on vaikea arvioida euromääräisinä.

Koska sijaiset ovat työttömiä työnhakijoita, nostaa heidän työllistymisensä myös työttömyyden hoidon aktiivisissa toimenpiteissä olevien määrää ja osuutta kaikista työttömistä. Näiden toimenpiteiden vaikutuksesta on vuositasolla keskimäärin 6 000 – 7 000 työtöntä työllistettynä.

4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksellä ei ole merkittäviä organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia. Työvoimatoimistojen henkilöstö on arvioinut, että vuorotteluvapaajärjestelmää on suhteellisen helppo hallinnoida. Työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen henkilöstön työmäärä pysyy samana tai hieman laskee vuorottelukorvauksen määrittämisestä koskevan uuden säännöksen johdosta. Työt koostuvat vuorottelukorvausta hakevien työhistorian selvittämisestä ja vuorottelukorvausten maksamisesta.

4.3. Vaikutukset vuorottelijan kannalta

Vuorotteluvapaan vaikutukset sen käyttäjien kannalta voidaan arvioida tehtyjen selvitysten pohjalta myönteisiksi työssä paremmin jaksamisen ja työssä pitempään pysymisen johdosta. Laki täydentää muita lakisääteisiä vapaita ja edistää siten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Vuorotteluvapaalla osallistutaan entistä enemmän muun muassa muiden lähiomaisten, kuten omien vanhempien, avustamiseen ja hoitoon. Vuorotteluvapaa luo myös mahdollisuuksia osallistua sellaiseen koulutukseen, johon työssäkäyvä henkilö ei muutoin saa taloudellista tukea.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä olevaa työhistoriaa laskettaessa on soveltuvin osin otettu huomioon määräaikaisten työsuhteiden ja perhevapaista aiheutuvat poissaolot. Tämän vuoksi sillä ei ole kielteisiä vaikutuksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen siitä huolimatta, että 70 prosenttia vapaan käyttäjistä on naisia. Eläkelainsäädännön mukaan vuorotteluvapaalta ansaitaan myös eläkettä 75 prosenttia vuorottelukorvauksen perusteena olevan palkan määrästä.

4.4. Vaikutukset työnantajille

Työnantajien kannalta on tärkeää, että vuorotteluvapaan käyttö edellyttää aina sopimista vuorotteluvapaalle haluavan kanssa. Vain näin työnantaja voi arvioida työpaikkakohtaisesti kulloisenkin työtilanteen ja vapaan antamisen. Vuorotteluvapaasta sovittaessa voidaan myös sen sijoittamisessa ottaa paremmin huomioon molempien osapuolten tarpeet. Tilapäistä työhön paluuta koskevat ehdotukset tuovat myös joustomahdollisuuksia työnantajalle esimerkiksi vuorotteluvapaan ajaksi osuvien sellaisten arvaamattomien ja kiireellisten tehtävien hoitamiseksi, joihin vuorotteluvapaalla oleva työntekijä on erityisen perehtynyt.

Vuorotteluvapaa aiheuttaa työnantajille sijaisten perehdyttämistä ja töiden uudelleen järjestelyjä. Lähivuosina saattavat korostua myös vaikeudet löytää sopivia sijaisia, mikä lisää työtä ja töiden järjestelyjä. Vuorottelu tuo kuitenkin työnantajille vaihtelua työyhteisöön ja helpottaa monella tapaa uusien työntekijöiden palkkausta, kun sijaisia on voitu arvioida koko sijaisuusjakson ajan. Koska vuorottelu tutkimusten mukaan auttaa varsinkin vanhimpia työntekijöitä jaksamaan työssään, niin tämä parantaa osaltaan työn tuottavuutta. Useimpien työnantajien näkemysten mukaan vuorottelusta aiheutuvat hyödyt ovatkin haittoja suurempia.

4.5. Vaikutukset sijaisen kannalta

Sijaisuus on määräaikaista työtä, mikä lisää määräaikaisten osuutta työvoimassa. Toisaalta se on sellaista määräaikaista työtä, jolle on lainmukainen selkeä peruste. Sijaiset myös arvostavat sitä, että kysymyksessä on aito työ, joka tutkimusten mukaan monesti johtaa pysyvään työsuhteeseen.

Ehdotetut säännökset selkeyttävät hieman sijaisten asemaa, koska niiden mukaan vuorottelijan on ennakoitava tietyissä määräajoissa vapaansa kestoja ja jatkuvuutta. Näin sijainen saa myös tietää sijaisuutensa keston aikaisempaa varhemmin.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Lakiehdotus on valmisteltu työministeriön 22 päivänä syyskuuta 2005 asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö sekä palkansaajia ja työnantajia edustavat keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt. Työnsä aikana työryhmä kuuli niitä työmarkkinakeskusjärjestöjä, jotka eivät olleet edustettuina työryhmässä, ja Suomen Yrittäjät ry:ä sekä työvoimatoimistojen ja työttömyyskassojen edustajia.

Työministeriö teetti työryhmän tueksi tutkimuksen (Jouko Nätti, Maarit Manninen, Mia Väisänen, Timo Anttila: Vuorotellen virkeäksi, vuorotteluvapaan seurantalutkimus. Työpoliittinen tutkimus 279). Siinä kartoitettiin vuorottelijoiden, sijaisten ja työnantajien kokemuksia postikyselyin ja teemahaastatteluin syksyllä 2004. Kyselyihin vastanneita oli yhteensä 1640. Vuorottelun yleisyyttä ja ominaispiirteitä selvitettiin työministeriön ja Tilastokeskuksen rekisteriaineistojen avulla.

Vuorottelukorvausten rahoitusta selvitti sosiaali- ja terveysministeriön johdolla erillinen työryhmä, joka toimi edellä mainitun työryhmän alaryhmänä. Se laati 9 päivänä tammikuuta 2009 päivätyn muistion vuorotteluvapaaajrjestelmästä aiheutuvista kustannuksista, rahoitusosuuksien jakautumisesta valtion, työnantajien ja palkansaajien kesken sekä vaihtoehtoisia malleja rahoituksen järjestämiseksi. Se ei tehnyt ehdotusta rahoituksen toteuttamistavasta. Työryhmä kuitenkin ehdotti,

että vuorottelukorvauksen rahoituksen hallinnointi siirrettäisiin sosiaali- ja terveysministeriöstä työministeriölle, koska vuorotteluvapaalainsäädännön kehittäminenkin kuuluu tälle ministeriölle.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

3 §. *Määritelmät.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi määritelmät vuorotteluvapaan jaksottamisesta, vuorotteluvapaan pidentämisestä ja tilapäisestä työhön paluusta.

Sijaisen määritelmää myös täsmennettäisiin siten, että sijaisella tarkoitettaisiin nimenomaan työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työtöntä työnhakijaa. Tämän vuoksi sijaisena voisi olla muun muassa kokoaikaisesti lomautettu tai työttömyysturvalain 4 luvussa tarkoitettuun soviteltuun työttömyysetuuteen oikeutettu työnhakija taikka julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisessa työmarkkinatoimenpiteessä oleva henkilö, joka ei ole työsuhteessa.

Vuorotteluvapaan jaksottamisella tarkoitettaisiin sovitun vuorotteluvapaan pitämistä useammassa jaksossa. Yleensä työntekijä palaa jaksojen väliseksi ajaksi työhön. Käytännössä voi kuitenkin esiintyä tilanteita, joita vuorotteluvapaan käyttäjä ei pysty ennakoimaan jaksottaessaan vuorotteluvapaata. Tällaisia muutoksia voi tapahtua joko hänen omissa tai hänen perheensä olosuhteissa. Tämän vuoksi määritelmän mukaan ei edellytettäisi, että työntekijä on palannut jaksojen välillä työhön.

Vuorotteluvapaan pidentämisellä tarkoitettaisiin vuorotteluvapaan jatkamista välittömästi sovitun vuorotteluvapaan päättymisestä. Vuorottelusopimuksen mukaisen vapaan ja sen pidennyksen välissä ei siten voisi olla päiväkkään.

Tilapäisellä työhön paluulla tarkoitettaisiin tilapäistä työssäoloa 2 §:ssä tarkoitetun työnantajan työssä vuorotteluvapaan aikana. Tällainen työssäolo on sen tilapäisyydestä johtuen lyhytkestoista, koska tilapäisen työssäolon aikana vuorotteluvapaa ei keskeydy, vaan se kuuluu samalla tavalla kuin vapaalla ollessa.

Työhön paluun ehdoista ja vuorotteluvapaan kulumisesta työssä olon aikana säädettäisiin 10 §:ssä. Lain 14 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta, jos vuorottelija saa siltä työnantajalta, jonka työstä hän on vuorotteluvapaalla, palkkaa.

5 §. *Työssäoloedellytys.* Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi. Vuorotteluvapaan työssäoloedellytyksenä olisi, että vuorottelijan työssäolo ja palvelussuhde siihen työnantajaan, jonka palveluksessa hän on vuorotteluvapaan alkaessa, on kestänyt välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 13 kuukautta, johon voisi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Muutoin momentti ei sisällöllisesti muuttuisi.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä oleva konkreettinen työssäolon aika ja palvelusuhteen pituutta määrittävä aika pidentyisi siten yhdellä kuukaudella. Samalla säännös kuitenkin selkeytyisi, koska palkattoman poissaolon vaikutusten laskenta helpottuisi voimassa olevaan säännökseen nähden.

Samalla ehdotetaan pykälän 2 *momenttia* täydennettäväksi viittauksella työsopimuslain ohella merimieslain 6 §:ään, jossa on työsopimuslain säännöstä vastaava säännös liikkeen luovutuksen vaikutuksista työsopimuksesta johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin liikkeen luovuttajan ja liikkeen luovutuksen saajan välillä.

7 §. *Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen.* Pykälä ehdotetaan muutettavaksi kokonaan vuorotteluvapaan jaksottamista ja pidentämistä koskevien säännösten yksinkertaistamiseksi ja selkeyttämiseksi. Käytännön tilanteissa säännös ei ole toteutunut laissa tarkoitetulla tavalla, koska syyperusteisen jaksottamisen valvonta on ollut vaikeaa.

Vuorotteluvapaan pääasiallisena tarkoituksena on mahdollistaa kertaluonteinen työstä poissaolo työssä jaksamisen tukemiseksi. Sen jaksottaminen tulisi olla poikkeuksellista. Vuorotteluvapaalain 4 §:n mukaan vuorotteluvapaan uusiminen edellyttää viiden vuoden työhistoriaa edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Vuorotteluvapaan jaksottamista ei pitäisi käyttää näiden vuorotteluvapaan uusimista kokevien säännösten kiertämiseksi.

Mahdollisuus vuorotteluvapaan jaksottamiseen voi olla kuitenkin tietyissä tilanteissa tarkoituksenmukaista, jotta vuorotteluvapaata voidaan hyödyntää esimerkiksi muiden tukien piiriin kuulumattomaan jaksoissa tapahtuvaan opiskeluun. Sitä voidaan käyttää myös läheisten hoitojaksoihin tai sille voi olla elämäntilanteesta johtuva muu tarve. Toisaalta vuorotteluvapaan käyttö edellyttää vuorottelijaltakin suunnitelmallisuutta, koska sen käytön yhteydessä on kiinnitettävä riittävää huomiota myös sijaisen asemaan ja työttöminä työnhakijoina olevien työttömien saatavuuteen sijaisiksi.

Tämän vuoksi pykälän 1 *momentin* mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta olisi aina sovittava vuorotteluvapaasopimuksessa jo ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaalle aikovan olisi harkittava jo vapaata suunnitellessaan, aikooko ja miten aikoo vuorotteluvapaan jaksottaa. Jaksottamisesta sopimiseen kuuluisi myös se, että jo vuorottelusopimusta tehtäessä siihen kirjattaisiin jokaisen jakson alkamis- ja päättymispäivä. Jaksottamisesta ei voisi sopia sen jälkeen, kun vuorotteluvapaa on alkanut.

Koska jaksottamistarve voi johtua monista erilaisista syistä, niin jaksottamille ei säädettäisi syyperustetta. Se perustuisi ainoastaan vuorottelijan ja hänen työnantajansa väliseen sopimukseen. Näin myös vuorotteluvapaan jaksottamisen hallinnointi olisi voimassa olevaa lakia yksinkertaisempaa.

Momentin mukaan kunkin jakson vähimmäispituus olisi voimassa olevan lain mukaisesti sama kuin vuorotteluvapaan vähimmäispituus eli 90 kalenteripäivää.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin vuorotteluvapaan pidentämisen edellytyksistä. Siitäkin olisi sovittava erikseen työnantajan ja työntekijän kesken. Sopimus olisi tehtävä kaksi kuukautta ennen vapaan päättymistä. Tarkka aikamääre on tarpeen lain soveltamisen yksinkertaistamiseksi sekä sijaisen työn jatkamisen selvittämiseksi tai uuden sijaisen palkkaamiseksi. Vuorotteluvapaan pidentämiselle ei ehdoteta vähimmäispituutta.

Pykälän 3 *momentin* mukaan vuorotteluvapaa edellytettäisiin pidettäväksi kokonaisuudessaan aina tietyn aikarajan puitteissa roikkuvien vuorottelujaksojen välttämiseksi. Vuorotteluvapaa olisi pidettävä kahden vuoden kuluessa siitä, kun se tai sen ensimmäinen jakso alkoi. Tämän ajanjakson laskeminen olisi yksinkertaista, koska jaksottamisesta olisi sovittava samalla kun vuorottelusopimus tehdään.

Lisäksi momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain mukaisesti, ettei vuorotteluvapaa saisi sitä pidennettäessä tai jaksotettaessa kestoaltaan ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto eli 359 kalenteripäivää.

8 §. *Vuorottelusopimus.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että säännös vastaa viittaussäännösten osalta ehdotettuja muutoksia.

Yleensä vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson alkaessa palkataan erikseen lain edellytykset täyttävä sijainen. Vuorotteluvapaan ensimmäisen jakson alkaessa ei voida tietää, täyttääkö silloin palkattu sijainen sijaista koskevat edellytykset vielä seuraavan jakson alkaessa. Vuorotteluvapaasta sovittaessa ei toisaalta voida edes ennakoida, sovitaanko vuorotteluvapaan pidentämisestä joskus myöhemmin 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tämän vuoksi sijainen on aina palkattava erikseen. Vuorotteluvapaan jaksottamista tai pidentämistä koskeva sopimus ei voi toteutua, jollei myös uuden jakson ja pidennyksen ajaksi palkata lain tarkoittamaa sijaista.

Tämän vuoksi työvoimatoimistolle olisi ennen vuorotteluvapaan uuden jakson tai vuorotteluvapaan pidennyksen alkamista toimitettava sopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu myös näitä tilanteita koskevan vuorotteluvapaan ajaksi. Sijaisen tulee olla 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu työtön työnhakija, minkä vuoksi uuden jakson sijaisena ei voi toimia esimerkiksi vuorotteluvapaan edellisen jakson aikana toiminut sijainen, jos hän on edelleen työsuhteessa vuorottelijan työnantajaan uuden jakson alkaessa. Vuorotteluvapaata pidennettäessä on kuitenkin luonnollista, että sama sijainen voi jatkaa myös sijaisuutta.

Voimassa olevan lain 13 §:n 2 momentissa on asiaa koskeva poikkeus, joka koskee vain tilanteita, joissa vuorotteluvapaa on jo alkanut ja vapaan ajaksi palkatun sijaisen työsuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä. Tällöin oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu sopimuksen mukaisesti, jos uutta sijaista ei saada palkatuksi esimerkiksi syystä, ettei työvoimatoimisto voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.

9 §. *Sijainen.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, joka koskee päätoimisen opiskelijan mahdollisuutta toimia laissa tarkoitettuna sijaisena. Täsmennys on tarpeellinen, koska lakia sovellettaessa opiskelijoiden mahdollisuuksista toimia sijaisina on esiintynyt epä tietoisuutta ja jopa vaihtelevia käytäntöjä.

Momentin mukaan sijaiseksi ei voitaisi palkata henkilöä, jota on pidettävä työttömyysturvalain 2 luvun 6 ja 7 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana. Rajoitus koskee myös päätoimisen opiskelun lomajaksoja. Työttömyysturvalain mukaan päätoimisella opiskelijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Päätoimisen opiskelijan työllistäminen sijaiseksi ei siten täytä vuorotteluvapaalaissa tarkoitettua kustannusten jakoperiaatetta, jonka mukaan sijaisen työttömyysturvamenot vähenevät hänen työllistymisensä johdosta.

Työttömyysturvalain 6 §:n mukaan päätoimisina pidetään opintoja, joiden tavoitteena on alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen. Tällaisia ovat myös lukio-opinnot, kun niiden oppimäärän mukainen laajuus on yhteensä vähintään 75 kurssia. Sisäoppilaitoksessa järjestetyt lukio-opinnot katsotaan kuitenkin aina päätoimisiksi. Myös ammatilliset ja muut opinnot ovat päätoimisia, kun opintojen opintosuunnitelman mukainen laajuus on keskimäärin vähintään kolme opintoviikkoa opiskelukuukautta kohti, tai jollei opintojen laajuutta ole määritelty opintoviikkoina, opetusohjelman mukainen laajuus on keskimäärin vähintään 25 viikkotuntia. Henkilön aloittamaa muuta kuin edellä tarkoitettua opiskelua pidetään

päätoimisena opiskeluna, jos opintojen vaatima työmäärä, ottaen huomioon opintojen opetus suunnitelman mukainen laajuus, opiskelun sitovuus, henkilön aikaisempi työssäolo ja aiemmin hankkima koulutus, on niin suuri, että se on esteenä kokoaikaisen työn vastaanottamiselle työmarkkinoilla yleisesti sovellettavin ehdoin. Myös jatko-opiskelijan opiskelun päätoimisuus ratkaistaan työttömyysturvalain mukaisesti.

Päätoimisesti opiskelleen henkilön opiskelua pidetään työttömyysturvalain 7 §:n mukaan päätoimisena siihen saakka, kun hän on todisteellisesti päättänyt opintonsa. Lukion tai perusopetuksen koko oppimäärää suorittavaa pidetään aina päätoimisena opiskelijana lukukauden päättämiseen saakka. Työnhakijaa ei pidetä päätoimisena opiskelijana, jos opiskeluaikaisen vakiintuneen työssäolon tai yritystoiminnan harjoittamisen perusteella on ilmeistä, ettei opiskelu ole esteenä kokoaikaisen työn vastaanottamiselle. Yliopisto-opiskelijaa, joka on keskeyttänyt opintonsa vähintään vuoden ajaksi, ei keskeytysaikana pidetä päätoimisena opiskelijana.

Voimassa oleva 2 momentti siirtyisi 3 momentiksi ja sitä ehdotetaan tarkennettavaksi. Jos työnantajan palkkaa sijaiseksi palveluksessaan olevan osa-aikatyöntekijän, joka on työvoimatoimistossa kokoaikaisena työnhakijana, ja toisen työttömänä olevan henkilön osa-aikaiseksi, niin näiden työntekijöiden yhteenlasketun työajan lisäyksen tulee vastata vähintään vuorotteluvapaalle jääneen henkilön säännöllistä työaikaa. Muutos vastaa sovellettua käytäntöä.

10 §. *Vuorotteluvapaan ennenaikainen päätyminen ja tilapäinen työhön paluu.* Pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan paremmin sen sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan vuorotteluvapaa voisi päättyä ennenaikaisesti vain, jos työnantaja ja työntekijä sopivat siitä. Tältä osin säännös vastaisi voimassa oleva lakia.

Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia myös siitä, että vuorottelija palaa tilapäisesti töihin vuorotteluvapaan kestäessä. Työhön paluu edellyttäisi siten molempien osapuolten tahtoa. Tilapäinen työhön paluu olisi määritelty lain 3 §:ssä eikä siihen tarvittaisi sopimisen lisäksi muita perusteita.

Yleensä työntekijä palaa kesken vuorotteluvapaan töihin hänen suunnitelmissaan tai taloudellisissa edellytyksissään tapahtuneiden muutosten johdosta. Vastaavasti työnantaja-aloitteisesti työhön palataan vuorotteluvapaan kestäessä, kun työnantajan olosuhteissa tapahtuu ennakoimattomia muutoksia, kuten lyhytkestoisia ruuhkahuippuja, tai kun vuorotteluvapaalla olevan henkilön erityisasiantuntemusta tarvitaan tietyn työn tekemiseen, joita ei ole osattu arvioida ennakolta. Työhön voidaan myös palata, jos sijaisen työsuhde on päätynyt ennalta-arvaamattomista syistä ja työnantajan ja vuorottelijan kanssa sovitaan siitä, että tämä palaa työhön siihen asti, kunnes työnantaja on palkannut uuden sijaisen.

Tilapäisen työhön paluun jälkeen vuorotteluvapaa jatkuisi vuorottelusopimuksen mukaisesti, minkä vuoksi vuorotteluvapaa kuluisi myös tilapäisen työssäolon aikana. Vuorotteluvapaa ei voisi automaattisesti pidentää työssäolon ajalla, vaan siitä olisi sovittava erikseen siten, kuin vuorotteluvapaan pidentämisestä säädettäisiin 7 §:n 2 momentissa. Säännös on tarpeellinen vuorotteluvapaan jaksottamista ja työhön paluuta koskevien säännösten keskinäisen suhteen johdosta. Koska vuorotteluvapaan jaksottamisesta olisi sovittava aina samalla kun vuorottelusopimus tehdään, ei ole tarkoituksenmukaista, että jaksottamista koskevia säännöksiä voitaisiin kiertää tilapäisellä työhön paluulla.

Työhön paluun aikana sijaiseen sovelletaan määräaikaista työtä koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Koska kysymyksessä on vuorotteluvapaan aikaan sijoittuva vuorottelijan tilapäinen ja lyhytkestoinen paluu työhön, jonka aikana vuorotteluvapaa kuluu ja jonka jälkeen hän jatkaa sovittua vuorotteluvapaata, sijainen ei menetä kelpoisuuttaan toimia 9 §:ssä tarkoitettuna sijaisena vuorottelijan tilapäisen työhön paluun johdosta, vaikka hän olisi työssä vuorottelijan tilapäisen työhön paluun aikana.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että, jos raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi on myönnetty vapaata enintään 18 arkipäivää, katsottaisiin vuorotteluvapaan olevan keskeytyneenä. Säännös vastaisi voimassaolevaa lakia muutoin, paitsi vapaan kesto pitenis kuusi arkipäivää. Muutos perustuu pääasiassa uuden sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 7 §:n säännöksiin isyysrahakaudesta. Isyysrahaa maksetaan äitiys- ja vanhempainrahakaudella yhteensä enintään 18 arkipäivältä aikaisemman 12 arkipäivän sijaan. Tästä syystä on tarpeen, että isät, jotka voivat olla vuorotteluvapaalla lapsen syntyessä, voivat pitää isyysrahakauden kokonaisuudessaan myös vuorotteluvapaan lomassa.

Lisäksi 2 momenttiin tehtäisiin muiden lakien muutoksista aiheutuvat tarkennukset viittaamalla perhevapaaseen loman sijasta.

15 §. *Vuorottelukorvauksen suuruus.* Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi vakiintuneena pidettävän palkkatulon määrityksen yksinkertaistamiseksi.

Voimassa olevan lain mukaan vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määritettäessä otetaan huomioon vuorotteluvapaata edeltäneen 52 viikon ajalta saadut palkkatulot. Välittömästi ennen vapaan alkamista määritettävä palkan laskutapa on kankea ja edellyttää usein, että työttömyyskassa joutuu pyytämään työnantajalta tarkennettua, manuaalisesti laskettavaa uutta palkkatodistusta, joka päättyy juuri vapaata edeltävään kalenteripäivään. Tästä syystä säännöstä ehdotetaan lievennettäväksi. Palkkatodistus voitaisiin antaa siten, että siinä otettaisiin huomioon palkkatulot, jotka lasketaan vuorotteluvapaata edeltäneen vähintään 52 viikon ajalta siten, että laskennassa voitaisiin ottaa huomioon välittömästi vuorotteluvapaata edeltäneet täydet palkanmaksukaudet. Säännöksen johdosta vuorottelukorvauksen perusteena olevan palkan määrä ei pääsääntöisesti muutu eikä sillä siten olisi vaikutuksia vuorottelukorvauksen määrään. Sen sijaan korvausten maksaminen voisi nopeutua.

Käytännössä palkkatulot laskettaisiin siten, että vähintään 52 viikon laskenta voisi alkaa siitä palkanmaksukauden palkasta, joka edeltää vuorotteluvapaan alkamista. Vajaata palkanmaksukautta ei tarvitsisi ottaa huomioon. Lisäksi palkkatulot voitaisiin määrittää siten, että siinä on mukana vähintään 52 viikkoa. Tämä tarkoittaisi sitä, että tässäkin laskennassa voitaisiin hyödyntää palkanmaksukausia, kun viikkojen lukumäärä ei ole ehdottoman tarkasti määritelty. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että palkkatulolaskelma sisältää palkat vähintään 52 viikolta.

Vuorotteluvapaan hallinnoinnista aiheutuva työmäärä myös, koska palkkatulojen laskennassa voitaisiin hyödyntää palkanmaksukausia ja näin välttyä manuaaliselta laskennalta.

Vuorottelukorvauksen perusteena olevan palkkatulojen uudella määrittävällä ei myöskään olisi vaikutusta 5 §:ssä tarkoitettun työssäoloehdon toteutumisen tarkistamiseen. Siten työvoimatoimiston tai työvoimatoimikunnan olisi edelleen selvítettävä sopivalla ja riittävällä tavalla työssäoloedellytyksen toteutuminen antaessaan lausuntoa 5 §:ssä tarkoitettujen edellytysten toteutumisesta.

17 §. *Työvoimapoliittinen lausunto.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi 9 §:n muutosehdotuksista johtuen viittaussäännös, jonka mukaan työvoimapoliittinen lausunto annettaisiin myös siitä, onko henkilöä pidettävä päätoimisena opiskelijana. Lausuntokäytännössä noudatetaan samaa menettelyä kuin muutoinkin opiskelun päätoimisuutta käsiteltäessä.

20 §. *Muutoksenhaku.* Pykälän 1 ja 2 momentissa ehdotetaan muutettavaksi työttömyysturvalautakunnan nimi työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnaksi, kuten sen nimi nykyisin kuuluu.

21 §. *Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi vastaava muutos työttömyysturvalautakunnan nimestä kuin 20 §:ssä.

2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2008 ja se liittyy valtion vuoden 2008 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lakia sovellettaisiin niihin vuorottelusopimuksiin, jotka on tehty tämän lain voimaantultua. Ennen lain voimaantuloa voitaisiin myös ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus.

Laki **vuorotteluvapaalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun vuorotteluvapaalain (1305/2002) 3, 5, 7 ja 8 §, 9 §:n 2 momentti, 10 §, 15 §:n 3 momentti, 17 §:n 1 momentti, 20 §:n 1 ja 2 momentti ja 21 §:n 1 momentti sekä

lisätään 9 §:ään uusi 2 momentti, jolloin muutettu 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Määritelmät

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

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

Ehdotus

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *vuorotteluvapaalla* järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön;
- 2) *vuorottelijalla* henkilöä, joka jää vuorotteluvapaalle;
- 3) *sijaisella* työvoimatoimistossa työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työttömänä työnhakijana ollutta henkilöä, joka on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi työhön;
- 4) *vuorotteluvapaan jaksottamisella* sovitun vuorotteluvapaan pitämistä useammassa jaksossa;
- 5) *vuorotteluvapaan pidentämisellä* vuorotteluvapaan jatkamista välittömästi sovitun vapaan päättymisestä; ja
- 6) *tilapäisellä työhön paluulla* tilapäistä työssäoloa 2 §:ssä tarkoitetun työnantajan työssä vuorotteluvapaan aikana.

5 §

Työssäoloedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Edellä mainittuun vuoden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän palkaton poissaolo edellyttäen, että vuorottelija kolmentoista viimeisen kuukauden aikana on ollut työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksitoista kuukautta. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaika laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Kunkin jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Vuorottelijan omissa tai hänen perheensä olosuhteissa tapahtuneesta muutoksesta johtuvasta tai muusta vastaavasta erityisestä syystä jo sovitun vuorotteluvapaan jaksottamisesta tai sen pidentämisestä voidaan sopia myöhemmin, kuitenkin ennen vuorotteluvapaan päättymistä ja viimeistään kaksi kuukautta ennen uuden jakson alkamista. Jaksojen yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto.

5 §

Työssäoloedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt *välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 13 kuukautta, johon voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa*. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaika laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä *tai merimieslain 6 §:ssä (423/1978)* tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovittava vuorotteluvapaasopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovittava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen

alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskesto.

8 §

Vuorottelusopimus

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

9 §

Sijainen

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

10 §

Vuorotteluvapaan keskeyttäminen

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennaikaisesti on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä.

8 §

Vuorottelusopimus

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

9 §

Sijainen

Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 6 ja 7 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

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

10 §

Vuorotteluvapaan ennaikainen päätyminen ja tilapäinen työhön paluu

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennaikaisesti *tai tilapäisestä työhön paluusta* on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä. *Vuorotteluvapaa kuluu tilapäisen työhön paluun aikana ja jatkuu sen jälkeen vuorottelusopimuksen mukaisesti, jollei sitä pidennetä 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla*

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

15 §

Vuorottelukorvauksen suuruus

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

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

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

20 §

Muutoksenhaku

Vuorottelukorvausta koskevaan Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta työttömyysturvalautakunnalta kirjallisella

tavalla.

Vuorotteluvapaa katsotaan päättyneeksi, jos vuorottelijalla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle on myönnetty *vapaata* raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän saa erityishoitorahaa. Jos kuitenkin edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kestää enintään 18 arkipäivää, katsotaan vuorotteluvapaan olevan sanottuna aikana keskeytyneenä.

15 §

Vuorottelukorvauksen suuruus

Sen estämättä, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:ssä ja sen nojalla ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä säädetään, vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrättäessä otetaan huomioon *vuorottelijan vähintään 52 viikon ajalta saamat palkkatulot vuorotteluvapaata edeltäviltä täysiltä palkanmaksukausilta. Palkkatuloihin ei lueta* niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

17 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5—8 §:ssä, 9 §:n 2 *ja* 3 momentissa, 11 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä.

20 §

Muutoksenhaku

Vuorottelukorvausta koskevaan Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta *työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta*

valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä.

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

21 §
Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen

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

kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä.

Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta vakuutusosoikeudelta kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä.

21 §
Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen

Vuorottelukorvauksen hakemisesta, epäämisestä myöhästyneen hakemuksen johdosta, maksamistavasta, maksamisen väliaikaisesta keskeyttämisestä tai vähentämisestä, etuuspäivien määrästä viikossa, vuorottelukorvausta koskevasta päätöksestä, päätöksen poistamisesta ja itseoikaisusta, velvollisuudesta tietojen antamiseen, oikeudesta saada tietoja ja ulosottomiehen tiedonsaantioikeudesta, tietojen saamisesta ja luovuttamisesta sekä *työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnasta* on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa (603/1984) säädetään, jollei tässä laissa toisin säädetä.

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2008.

Tätä lakia sovelletaan vuorottelusopimuksiin, jotka on tehty tämän lain tultua voimaan.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.