

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Satu Rauhala

**Vuorotteluvapaalaki muuttui
- tärkeimmät muutokset ja niiden vaikutukset
vuorotteluvapaan käyttöön**

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Satu Rauhala

Vuorotteluvapaalaki muuttui - tärkeimmät muutokset ja niiden vaikutukset vuorotteluvapaan käyttöön, 52 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusala Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2015

Ohjaaja: lehtori Raili Toikka, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia vuorotteluvapaalakiin tehtyjä muutoksia ja niiden mahdollisia vaikutuksia vuorotteluvapaan käyttöön työelämässä. Osa muutoksista – lähinnä monet ehtojen tiukennukset - voivat johtaa siihen, että entistä harvemmat voivat hyödyntää vuorotteluvapaata, ja toisaalta työpaikeille voi olla myös entistä vaikeampaa löytää vuorottelijoille sijaisia. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä lakimuutokset astuivat voimaan viime syksynä 1.9.2014.

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä tekee työnantajansa kanssa vuorottelusopimuksen, jonka mukaan hän vapautuu määräajaksi työtävistänsä, ja jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan vastaavaksi ajaksi työttömän henkilön. Järjestelmän esittelyn jälkeen opinnäytetyössä käydään läpi alkuperäinen vuorotteluvapaalaki, hallituksen esitys laiksi vuorotteluvapaalain muuttamisesta ja uudistunut laki. Pohditaan myös syitä sille, miksi lakia haluttiin muuttaa, ja sitä, miten lakimuutokset on otettu työmarkkinoilla vastaan.

Opinnäytetyö toteutettiin pääosin lainopillisena tutkimuksena. Aineistona työssä käytettiin vuorotteluvapaalakia, lakimuutoksen valmistelua, kirjallisuutta sekä internetlähteitä. Lisäksi tehtiin laadullista tutkimusta. Teemahaastattelujen avulla selvitettiin vuorotteluvapaan käyttöä kahdessa organisaatiossa ennen ja jälkeen lakimuutoksen. Lisäksi tutkittiin myös Työ- ja elinkeinoministeriön tilastoja vuorotteluvapaan käytöstä.

Työn tulokset osoittavat, että on todennäköistä, että vuorotteluvapaata tullaan jatkossa käyttämään vähemmän kuin ennen. Hakijalta edellytetään pidempää työhistoriaa ja sijaiseksi palkattavalta pidempää työttömyysjaksoa. Vuorotteluvapaalta ei voi enää jäädä suoraan eläkkeelle. Todennäköisesti erityisesti nuorten naisten mahdollisuudet työllistyä vuorotteluvapaasijaisuuksien avulla heikenevät, mutta toisaalta miesten suhteellinen osuus vuorotteluvapaan käyttäjistä voi jopa kasvaa. Vuorotteluvapaan ehtojen tiukennukset johtivat viime syksynä jo siihen, että moni hyödynsi vuorotteluvapaamahdollisuuden vielä ennen lakimuutoksen voimaantuloa. Koska lakimuutoksen voimaantulosta oli kulunut tätä opinnäytetyötä tehdessä vasta niin vähän aikaa, ajantasaista tilastotietoa hakijamääristä alkuvuonna 2015 ei vielä ollut saatavilla. Siksi olisikin mielenkiintoista tutkia asiaa uudestaan kahden vuoden seuranta-ajan kuluttua.

Asiasanat: vuorotteluvapaa, sijainen, työhistoria, vuorottelija, vuorottelukorvaus, vuorottelusopimus

Abstract

Satu Rauhala

The Amendments of the Act on Job Alternation Leave and their impact on the popularity of job alternation leave in work-life, 52 pages

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialization in Business Law

Bachelor's Thesis 2015

Instructor: Ms. Raili Toikka, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to examine the amendments of the Act on Job Alternation Leave and their impact on the popularity of job alternation leave. The conditions were tightened up, which might create a situation where less employees have the possibility to apply for the leave and also less unemployed people have the possibility to be hired as their substitutes. The issue is topical because the new act was published last autumn and it took effect in the beginning of September 2014

Job Alternation Leave is a form of work sharing that consists of kind of sabbatical leave or leave of absence that requires the employer to fill the position temporarily with an unemployed job seeker. The system is mainly used in Finland and some other North-European countries. The thesis is based on the principles of legal research. The data comprises the job alternation law, law drafting, literature and Internet sources.

The thesis discusses the differences between the former and the current act. There is also some discussion on the reasons behind the amendments, why they were done and what kind of reaction they received in the labor market. In addition, a qualitative method was used to gather data for the research. For this thesis, the representatives from two organizations were interviewed. Information was also gathered from the statistics published by Ministry of Employment and the Economy.

The final result of the thesis was that job alternation leave most likely will be used less than it was used earlier. The person who wants to take a job alternation leave has to have a longer employment history, the unemployment period needs to be longer and yet it is not possible to start retirement right after the job alternation leave. Especially for young women it might be more difficult to get a job as a substitute in the future but on the other hand the relative share of men compared to women on job alternation leave might grow. Because of the changes in the conditions many people started their leave already last autumn in order to be able to use the old system. Since the reform is such recent there was not enough statistics available yet on the application amount so I would recommend a new study on the same subject after two years follow-up period.

Keywords: alternator, employment history, job alternation agreement, job alternation allowance, job alternation leave, substitute

Sisällys

1	Johdanto.....	5
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	5
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät	6
2	Vuorotteluvapaajärjestelmä	8
2.1	Vuorotteluvapaajärjestelmän määrittely ja tarkoitus	8
2.2	Vuorotteluvapaajärjestelmän historiaa	9
2.3	Vuorotteluvapaan ehdot 31.8.2014 saakka	11
2.3.1	Vuorottelija	12
2.3.2	Sijainen	13
2.3.3	Vapaan kesto, jaksottaminen ja pidentäminen.....	13
2.3.4	Vuorottelusopimus.....	14
2.3.5	Vuorottelukorvaus	14
2.4	Vuorotteluvapaan käyttö	14
3	Lainsäädäntö	17
3.1	Laki vuorotteluvapaakokeilusta 22.12.1995/1663	17
3.2	Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.....	17
3.3	Vuorotteluvapaalain muutokset vuosina 2004 - 2006.....	21
3.4	Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 7.12.2007/1127	21
3.5	Vuorotteluvapaalain muutokset vuosina 2008 - 2013.....	22
3.6	Lakiuudistuksen valmistelu kolmikantaisessa työryhmässä	23
3.7	Hallituksen esitys vuorotteluvapaalain muuttamisesta (HE 36/2014) ..	25
3.8	Laki vuorotteluvapaalain muuttamisesta 8.8.2014/659.....	27
3.8.1	Merkittävimmät muutokset.....	28
3.8.2	Lakimuutosten vastaanotto.....	31
4	Vuorotteluvapaan käyttö ennen ja jälkeen lakimuutoksen.....	33
4.1	Tilastot.....	33
4.2	Kohdeorganisaatiot.....	37
4.2.1	Imatran kaupunki.....	39
4.2.2	Ovako.....	41
4.3	Tulokset.....	43
5	Johtopäätökset	44
5.1	Yhteenveto	44
5.2	Jatkotutkimukset.....	46
	Taulukot ja kuvat	48
	Lähteet	49

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön aiheena on vuorotteluvapaalakiin tehdyt muutokset, jotka astuivat voimaan 1.9.2014, ja muutosten mahdolliset vaikutukset vuorotteluvapaan käyttöön. Aihe on ajankohtainen, koska lakimuutos on hyvin tuore. Aihe on myös yhteiskunnallisesti kiinnostava, onhan työ- ja talouselämä parhaillaan melkoisessa myllerryksessä. Uskaltavatko ihmiset ylipäänsä jäädä vuorotteluvapaalle, kun oma työpaikka on kenties epävarma? Miten lakiin tehdyt muutokset vaikuttavat vuorotteluvapaan käyttöön? Lehdissä ja netissä oli varsinkin viime keväänä ja syksynä hyvin paljon kirjoituksia ja kannanottoja lakimuutoksiin liittyen. Erityisesti työntekijöiden etujärjestöt esittivät mielipiteitään voimakkaasti. Aihe kiinnostaa minua myös henkilökohtaisesti, koska monet työkavereistani joko suunnittelevat parhaillaan vuorotteluvapaalle jäämistä tai ovat jo olleet aiemmin vuorotteluvapaalla.

Opinnäytetyössä esitellään vuorotteluvapaajärjestelmä: mikä se on, mitkä ovat sen ehdot, kenelle se on tarkoitettu, miksi se on aikanaan luotu ja missä määrin järjestelmää työelämässä käytetään. Lainopillisin menetelmin vertaillaan vanhaa lakia ja uutta lakimuutosta keskenään ja nostetaan esiin tärkeimmät muutokset. Työssä taustoitetaan myös syitä siihen, miksi lakia muutettiin. Laadullisin menetelmin selvitetään, miten nämä tehdyt lakimuutokset ovat jo vaikuttaneet tai tulevat vaikuttamaan vuorotteluvapaan käyttöön.

Opinnäytetyön keskeiset tavoitteet ovat esitellä vuorotteluvapaajärjestelmää, sen merkitystä yhteiskunnallisesti, vanhaa ja uutta lakia ja tärkeimpiä lakiin tehtyjä muutoksia ja muutosten syitä sekä lakimuutosten mahdollisia vaikutuksia vuorotteluvapaan käyttöön työpaikoilla. Oletukseni on, että normaalia suurempi määrä työntekijöitä jäi vuorotteluvapaalle vielä entisiin ehdoin eli teki sopimuksen ennen syyskuun alkua, ja aloitti vapaan vielä ennen vuodenvaihdetta. Edelleen oletan, että lakimuutosten jälkeen vuorotteluvapaata käytetään vähemmän kuin ennen, koska ehtoja on tiukennettu niin paljon. Sekä ehdot täyttäviä vuorotteluvapaata hakevia työntekijöitä että sijaisiksi palkattavia työttömiä työnhakijoi-

ta on vähemmän, koska hakijoilta edellytetään pidempää työhistoriaa ja sijaisilta pidempää työttömyysjaksoa kuin ennen. Eläkkeelle ei voi enää jäädä suoraan vuorotteluvapaalta. Myös vuorotteluvapaan kestoa on hieman muutettu. Tällä kaikella on merkitystä, sillä olihan lain alkuperäinen tarkoitus nimenomaan edistää työntekijöiden jaksamista työelämässä ja samalla parantaa työttömän henkilön työllistymismahdollisuuksia (Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305).

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät

Päätutkimusongelma on ”Mitkä ovat keskeisimmät muutokset vuorotteluvapaalaissa?”. Apuongelmina toimivat ”Miksi muutokset tehtiin?” ja ”Mitä vaikutuksia näillä muutoksilla mahdollisesti on vuorotteluvapaan käyttöön?”. Keskeisimmät käsitteet tässä työssä ovat vuorotteluvapaa, työhistoria, vuorottelija, sijainen, vuorottelukorvaus ja vuorottelusopimus.

Koska kyseessä on lainopillinen opinnäytetyö, primäärilähteinä toimivat luonnollisesti lakitekstit: Laki vuorotteluvapaakokeilusta vuodelta 1995, varsinainen vuorotteluvapaalaki vuodelta 2002, tehdyt lakimuutokset vuosina 2004 - 2013, hallituksen esitys vuorotteluvapaalain muuttamiseksi sekä uusi 1.9.2014 voimaan tullut vuorotteluvapaalaki. Lisäksi olen lukenut aiheesta paljon erilaisia lausuntoja ja mietintöjä, mielipidekirjoituksia, tilastoja ja oppaita, jotka koskevat vuorotteluvapaata.

Työssä käytetään lähteenä myös teemahaastatteluja. Haastattelen kahta eri henkilöstöasiantuntijaa, joista toinen on Imatran kaupungin henkilöstöjohtaja ja toinen henkilöstökoordinaattori Imatran terästehdas Ovakolta. Kyselen heiltä vuorotteluvapaan käytöstä ennen ja jälkeen lakimuutoksen. Haastattelut tuovat työhön käytännön näkökulmaa ja selventävät lakiuudistuksen tuomia muutoksia käytännön tasolla.

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tehdä sekä lainopillista tutkimusta että laadullista tutkimusta. Lainopillisella tutkimuksella tarkoitetaan lain tutkintaa, tulkitsemista ja vertailua. Vertailen vanhaa ja uutta lakia keskenään ja nostan esiin tär-

keimmät muutokset. Taustoitin myös syitä siihen, miksi lakia muutettiin. Lisäksi tutkin tilastoja vuorotteluvapaan käytöstä ennen ja jälkeen lakimuutoksen.

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa taas lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Otan selvää laadullisin menetelmin, miten tehdyt lakimuutokset ovat mahdollisesti vaikuttaneet vuorotteluvapaan suosioon. Pyrkimyksenä on saada yksityiskohtaista tietoa vuorotteluvapaasta kahdessa organisaatiossa. Nämä organisaatiot ovat julkisen sektorin edustaja Imatran kaupunki sekä yksityisen sektorin edustaja Imatran terästehdas Ovako.

Tutkimusaineisto hankitaan haastattelemalla. Haastattelutyypinä käytetään teemahaastattelua, joka on puolistrukturoitu menetelmä. Tämä menetelmä antaa mahdollisuuden tulkita kysymyksiä ja täsmentää vielä tarvittaessa vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 208-209.)

Validiteetti ilmaisee sen, miten hyvin tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä ominaisuutta, mitä on tarkoitettu mitata (Hiltunen 2009). Haastattelukysymykset muotoillaan mahdollisimman yksiselitteisiksi ja niiden sisältöä voidaan vielä tarvittaessa selittää sanallisesti haastateltaville. Rakennevaliditeetin täyttämiseksi tutkimukseen kerätään dataa kahdesta eri lähteestä eli haastattelemalla henkilöitä kahdesta eri organisaatiosta. Lisäksi käytetään valmiita tilastoja aiheesta. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, voidaanko tulokset yleistää (Hiltunen 2009). Koska tässä on kyse kvalitatiivisesta tutkimuksesta, käytetään niin sanottua luonnollista yleistettävyyttä, jolloin lukija voi itse arvioida tulosten soveltuvuutta ja käyttöarvoa muualla (Taanila 2007). Haastattelujen avulla saatuja tuloksia verrataan myös esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön tilastoihin ja katsotaan, ovatko tulokset samankaltaisia. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on esitetty myös toistettavuuden kriteeri. Sen mukaan toinen tutkija päätyisi samoihin tulkintoihin kuin alkuperäinen tutkija, jos hän käyttäisi samaa aineistoa ja tulkintasääntöjä. (Järvenpää 2006.) Tämän tutkimuksen haastatteluaineisto tullaan säilyttämään ja tutkimuksen etenemisvaiheet kirjaamaan ylös tarkasti, joten sama tapaus olisi mahdollista tutkia uudestaan.

2 Vuorotteluvapaajärjestelmä

2.1 Vuorotteluvapaajärjestelmän määrittely ja tarkoitus

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä tekee työnantajansa kanssa vuorottelusopimuksen, jonka mukaan hän vapautuu tietyksi ajaksi työtehtävistään, ja jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan vastaavaksi ajaksi, ei kuitenkaan välttämättä juuri samoihin tehtäviin, työ- ja elinkeinotoimistossa eli TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (Vuorotteluvapaaesite.) Tausta-ajatuksena on ollut, että vuorotteluvapaan jälkeen työntekijä olisi terveempi ja virkeämpi ja jatkaisi työuraansa kauemmin kuin ilman vuorotteluvapaa. Vuorotteluvapaa tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden taukoon työelämästä vailla pelkoa työpaikan menetyksestä. Ja edelleen ajatuksena on ollut, että sijaisuudesta saadun työkokemuksen avulla myös työtön työnhakija työllistyisi paremmin jatkossa. (Romo & Siitonen 2004,13 - 14; Vuorotteluvapaaesite.) Tiivistäen voisi sanoa, että vuorotteluvapaajärjestelmän kaksi päätavoitetta ovat pidentää työuria sekä parantaa työttömien työllistymistä.

Vuorotteluvapaajärjestelmä tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden vapaaseen, jonka tämä voi käyttää haluamallaan tavalla - esimerkiksi opiskeluun, lasten tai vaikkapa iäkkäiden vanhempien hoitoon, lepoon, matkustamiseen tai harrastuksiin. Työttömälle eli palkattavalle sijaiselle järjestelmä puolestaan antaa mahdollisuuden ylläpitää ja kehittää omia taitoja, estää syrjäytymistä työelämästä sekä parantaa mahdollisuuksia sijoittua sijaisuuden jälkeenkin työmarkkinoille. Työnantaja puolestaan saa uuden rekrytointikanavan ja uutta verta ja osaamista työyhteisöön. (Vuorotteluvapaaesite.) Kukin työttömyyskassa maksaa jäsenilleen vuorottelukorvauksen. Heille, jotka eivät kuulu mihinkään työttömyyskasaan, korvauksen maksaa Kela. (TYJ.)

Vuorotteluvapaan käytöstä ja vuorotteluvapaalla olleiden kokemuksista on tehty useita tutkimuksia. Vuonna 2005 tehtiin tutkimus ”Vuorottellen virkeäksi – Vuorotteluvapaan seurantatutkimus” (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005), jonka tavoitteena oli selvittää, mitä vaikutuksia vuorotteluvapaalla on työssä jaksamiseen ja työuran keston. Pääsääntöisesti sekä vuorottelijat että sijaiset

kokivat hyötynensä vuorotteluvapaasta. Vuorotteluvapaajärjestelmä paransi vapaalla olleiden oman kokemuksen mukaan työssä jaksamista sekä lisäsi työttömien työllistyvyyttä myöhemmin. Myös työnantajille vuorottelusta oli enemmän hyötyä kuin lisätyötä. Vuorottelu toi työpaikoille uusia tuulia ja helpotti rekrytointia. Vuorottelun koettiin edistävän erityisesti iäkkäämpien työntekijöiden työssä jaksamista. (Nätti ym. 2005.)

Vuodelta 2009 on Työ- ja elinkeinoministeriön teettämä laaja tutkimus vuorotteluvapaan käytöstä ja sen hyödyistä (Junka, Korkeamäki, Rokkanen & Uusitalo 2009). Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää perusteellisesti ja pitkällä aikavälillä vuorotteluvapaan työllisyysvaikutuksia. Kyseisessä tutkimuksessa päädyttiin siihen lopputulokseen, että vuorotteluvapaan tavoite tukea työssä jaksamista ei ole toteutunut. Mittareina tutkimuksessa käytettiin muun muassa työllisyyttä vuorotteluvapaan jälkeen, varhaiseläkkeelle hakeutumista ja sairauspoissaoloja. Vuorotteluvapaata pitäneet jäivät useammin työmarkkinoiden ulkopuolelle ja työttömiksi, ja heidän työuransa jäivät lyhyemmäksi kuin niiden, jotka eivät olleet vuorotteluvapaalla. Järjestelmä on kuitenkin parantanut sijaisten asemaa työmarkkinoilla ja jopa edistänyt heidän työllistymistään sijaisuuden jälkeen. Sijaisten työllisyysaste oli noin 10 prosenttiyksikköä suurempi kuin vertailuryhmällä vielä 4–8 vuotta sijaisuuden jälkeen. Kokonaisuutena järjestelmä on kuitenkin tutkimuksen mukaan melko hyödytön. (Junka ym. 2009.)

Tutkimuksien mukaan siis lähinnä sijaiset hyötyvät todistetusti järjestelmästä. Vuorottelijoiden omien kokemusten mukaan myös he hyötyvät järjestelmästä eli kokevat jaksavansa paremmin työelämässä pidetyn vapaan jälkeen, mutta tilastojen mukaan työurien pituuksiin ei vuorotteluvapaalla ole kuitenkaan ollut juurikaan vaikutusta.

2.2 Vuorotteluvapaajärjestelmän historiaa

Sapattivapaan edelläkävijämaa on Belgia. Siellä säädettiin jo vuonna 1985 sapattivapaasta lailla. Tarkoitus oli löytää keinoja helpottaa vaikeaa työttömyyslannetta ja pienentää työttömyysmenoja. Käyttöön otettiin järjestelmä, joka antoi työntekijöille mahdollisuuden keskeyttää työ tai siirtyä osa-aikaiseksi työnanta-

jan kanssa sopimalla, edellyttäen että tilalle palkataan työtön henkilö. Työstä luopuminen oli määräaikaista, kestoaltaan 6 -12 kuukautta, ja korvaus oli noin 96 prosenttia työttömille maksettavan päivärahan määrästä. (Junka ym. 2009.)

Mallia Suomen vuorotteluvapaajärjestelmään haettiin muun muassa Ruotsista (vapaavuosisjärjestelmä) ja Tanskasta (aktivointipaketti, vuorotteluvapaa) (Junka ym. 2009; Työelämä Pohjoismaissa 2009).

Suomessa järjestelmä otettiin kokeiluluonteisesti käyttöön määräaikaisella lailla Laki vuorotteluvapaakokeilusta 1663/1995, joka tuli voimaan vuoden 1996 alussa. Lakikokeilun ensisijainen tarkoitus oli työvoimapolitiittinen – pyrittiin parantamaan työttömien edellytyksiä työllistyä. Myöhemmin, työmarkkinoiden ja työelämän muututtua, taustavaikuttimeksi on noussut myös työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edistäminen. Aluksi laki säädettiin vain kahdeksi vuodeksi, mutta koska kokemukset olivat hyviä, lain voimassaoloa jatkettiin vuoden 2002 loppuun saakka. Vuorotteluvapaakokeilussa palkansaaja, joka oli ollut kokoaikatyössä vähintään yhden vuoden, voi siirtyä vapaalle 90–359 päivän ajaksi. Vapaan käytöstä oli sovittava työnantajan kanssa tekemällä vuorottelusopimus. Vapaalta maksettiin vuorottelukorvausta, joka oli 60 prosenttia työttömyyspäivärahasta. Vuorottelijan tilalle, ei kuitenkaan välttämättä juuri samoihin työtehtäviin, työnantajan tuli palkata työtön työnhakija, ja tälle tuli maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Romo & Siitonen 2004, 9,13; Junka ym. 2009.)

Vuorotteluvapaajärjestelmä vakinaistettiin vuoden 2003 alussa voimaan tulleella määräaikaisella lailla Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305. Lain tarkoitus oli edistää työntekijän jaksamista työelämässä. Lisäksi lain oli tarkoitus parantaa työttömien työnhakijoiden jatkotyöllistymistä. (Vuorotteluvapaa TE-palvelut.) Muun muassa työurien pidentämistä sekä alusta että lopusta, nuorten työmarkkinoille tulon aikaistamista ja vanhempien ikäluokkien työmarkkinoilta poistumisen myöhentämistä oli esitetty yhteiskunnan kansantaloudellisten ongelmien lieventämiskeinoksi – samaan tähtäsi myös vuorotteluvapaalaki. (Junka ym. 2009.) Erona lakiin vuorotteluvapaakokeilusta, työhistoriavaatimus nostettiin tässä laissa kymmeneen vuoteen. Laki oli voimassa vuoden 2007 loppuun saakka.

Lain voimassaoloaika jatkettiin Vuorotteluvapaalain muuttamisesta annetulla lailla (1127/2007) vuoden 2009 loppuun saakka. Tässä laissa järjestelmä pysyi perusteiltaan ennallaan. Uutena siinä määriteltiin vuorotteluvapaan jaksottaminen ja pidentäminen sekä tilapäinen työhön paluu. Työssäoloedellytystä pidentettiin 12 kuukaudesta 13 kuukauteen. Vuorotteluvapaajärjestelmä säädettiin pysyväksi Vuorotteluvapaalain 25 §:n muuttamisesta annetulla lailla (961/2009) 1.1.2010 alkaen. Sen jälkeen lakiin on tehty muutoksia vuosina 2011, 2012 ja 2014.

2.3 Vuorotteluvapaan ehdot 31.8.2014 saakka

Tässä luvussa esittelen vuorotteluvapaan ehdot 31.8.2014 saakka Työ- ja elinkeinopalveluiden Vuorotteluvapaa-esityksen pohjalta (Vuorotteluvapaa-esitys). Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1.) on ryhmitelty keskeisimmät vuorotteluvapaan ehdot vuorottelijan ja sijaisen kannalta. Vertailun vuoksi taulukossa näkyy myös aiempien lakien aikana voimassa olleet ehdot. Tämän luvun alaluissa käydään taulukon asiat tarkemmin läpi kohdissa vuorottelija ja sijainen.

Vuorotteluvapaan ehdot vuosina 1996 – 2014 vuorottelijan ja sijaisen kannalta			
	1996 – 2002	2003 - 2007	2008 - 2014
Vuorottelijat			
– työssäoloedellytys vähintään, kk	12	12	13
– työhistoria, v	1	10	10
– työhistoria ennen uutta vapaata, v		5	5
– vähimmäiskesto, pv	90	90	90
– enimmäiskesto, pv	359	359	359
– jakson vähimmäispituus, pv	90	90	90
– korvaus, % työttömyyspäivärahasta	60	70	70
• yli 25 v. työhistoria	60	80	80
Sijaiset			
– työtön työnhakija (17–64 v)	X		
– nuori työtön (alle 25 v)		X	X
– pitkäaikaistyötön (väh. 12 kk)		X	X
– vastavalmistunut		X	X
– työnsaannin tarve suurin		X	X

Taulukko 1. Yhteenveto keskeisistä vuorotteluvapaan ehdoista vuorottelijan ja sijaisen kannalta vuosina 1996 – 2014

2.3.1 Vuorottelija

Vuorotteluvapaalakia sovelletaan kokoaikaiseen työntekijään sekä työntekijään, jonka työaika on yli 75 prosenttia normaalista alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Lakia voidaan soveltaa myös henkilöihin, jotka ovat virka- tai palvelusuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun vastaavaan julkiseen organisaatioon. Lakia ei voida soveltaa henkilöihin, jotka ovat työttömyysturvain mukaan yrittäjiä.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on 10 vuoden työhistoria ennen vapaan aloittamista. Työhistoria-ajasta enintään yksi neljäsosa saa olla niin sanottua työntekoon rinnastettavaa aikaa - esimerkiksi aikaa, jolta henkilölle on maksettu äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa. Myös hoito-

vapaalla oloaika sekä varusmies- ja siviilipalveluksessa oloaika on työntekoon rinnastettavaa aikaa. Jos henkilö haluaa lähteä uudestaan vuorotteluvapaalle, häneltä edellytetään viiden vuoden uutta työhistoriaa edellisen vuorotteluvapaan jälkeen. Vuorotteluvapaalle aikovan on myös pitänyt olla vähintään 13 kuukautta yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa ennen vapaan aloittamista. Tähän aikaan voi sisältyä enintään 30 päivää palkatonta vapaata.

2.3.2 Sijainen

Vuorotteluvapaan sijaiseksi tulee palkata työtön työnhakija, joka on ollut työttömänä työnhakijana Työ- ja elinkeinotoimistossa vähintään yhden päivän. Sijaista ei kuitenkaan tarvitse palkata juuri samoihin tehtäviin kuin mitä vuorottelija tekee. Vuorotteluvapaa tarjoaakin hyvän tilaisuuden työnkiertoon talon sisällä. Sijaiseksi on ensisijaisesti palkattava alle 25-vuotias työtön, tai henkilö, joka on ollut työtön yhtäjaksoisesti 12 kuukautta, tai vastavalmistunut. Toissijaisesti on palkattava sijaiseksi sellainen työtön työnhakija, jonka työntarve on suurin. Arvioidaan työntarpeen suuruudesta tekevät työnantaja ja työvoimaviranomainen yhdessä.

2.3.3 Vapaan kesto, jaksottaminen ja pidentäminen

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 päivää yhtäjaksoisesti ja kokonaisuudessaan enintään 359 päivää. Vuorotteluvapaan voi pitää useammassa jaksossa. Jaksottamisesta on kuitenkin aina sovittava työnantajan kanssa ennen ensimmäisen jakson alkua. Jaksottamisesta on kysymys, jos esimerkiksi yhdeksän kuukauden mittaiseksi sovittu vuorotteluvapaa pidetään kahdessa jaksossa, vaikkapa kolmen ja kuuden kuukaudenpätkissä.

Jos vuorottelija haluaa pidentää vapaataan, siitä on sovittava viimeistään kaksi kuukautta ennen jo sovitun vapaan päättymistä. Pidentämisestä on kysymys, jos esimerkiksi neljän kuukauden pituiseksi sovittu vuorotteluvapaa sovitaan pidennettäväksi kuuteen kuukauteen ilman katkoa. Vuorotteluvapaa on pidettävä kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta.

2.3.4 Vuorottelusopimus

Vuorotteluvapaa perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta kirjallisella vuorottelusopimuksella. Sopimuksessa tulee mainita, milloin vapaa alkaa ja päättyy. Jos vapaa pidetään jaksoissa, sopimukseen on merkittävä jokaisen jakson tarkka alkamis- ja päättymispäivä. Vuorottelusopimusta tehdään kolme samansisältöistä kappaletta, jotka työnantaja ja työntekijä allekirjoittavat. Yksi kappale tulee toimittaa Työ- ja elinkeinotoimistoon. Työntekijällä on oikeus palata vuorotteluvapaalta aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Vuorottelijalla ei ole erityistä irtisanomissuojaa vapaalla ollessaan vaan tämä voidaan irtisanoa, mikäli irtisanomisperuste täyttyy.

2.3.5 Vuorottelukorvaus

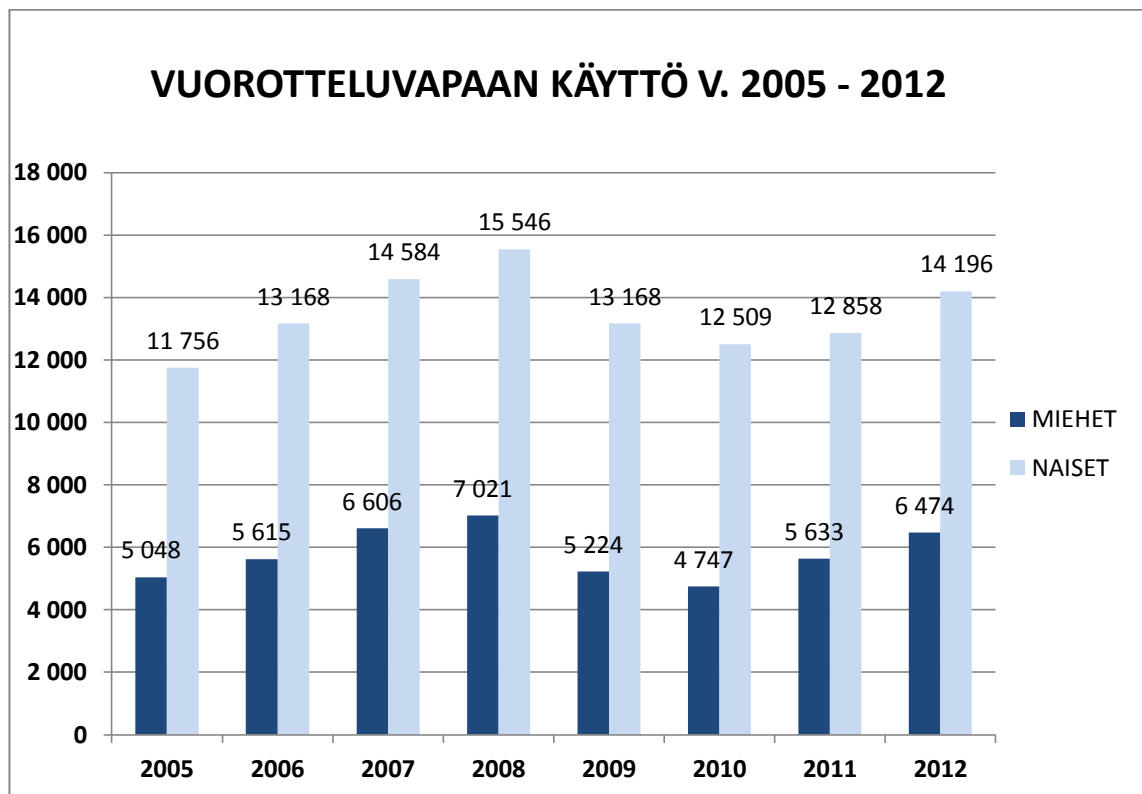
Vuorotteluvapaan ajalta maksetaan vuorottelukorvausta. Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 - 80 % - riippuen työhistorian pituudesta - siitä työttömyyspäivärahasta, johon työntekijällä olisi oikeus työttömänä ollessaan. Jos on ollut yli 25 vuotta työssä, korvaus on ylempi eli 80 %. Työttömyyskassa maksaa vuorottelukorvauksen jäsenilleen. Kela maksaa korvauksen niille, jotka eivät kuulu kassaan. Huomionarvoista on, että vuorotteluvapaan ajalta ei kerry vuosilomaa.

Vuorotteluvapaan ajalta kertyy eläkettä, mutta vähemmän kuin työssäoloajalta. Eläkkeen laskennan perusteena käytetään 55 prosenttia siitä ansiosta, josta vuorottelukorvaus on laskettu. Tästä ansion osuudesta eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa. Mitä pitempään on vuorotteluvapaalla, sitä enemmän se pienentää eläkettä. (Keva 2014.)

2.4 Vuorotteluvapaan käyttö

Vuorotteluvapaa on ollut hyvin suosittu palkansaajien keskuudessa. Julkisessa keskustelussa vuorotteluvapaaseen on yhdistetty pääsääntöisesti positiivisia mielikuvia. Puhutaan sen työhyvinvointia ja työntekijöiden työssä jaksamista edistävästä vaikutuksista. Yleisimpiä syitä vuorotteluvapaalle jäämiselle ovat eri lähteiden mukaan olleet muun muassa halu pitää taukoa kiireisestä

työstä, halu hoitaa omia lapsia tai omia vanhempia, matkustelu ja harrastukset. (Junka ym. 2009; Romo & Siitonen 2004.)



Kuva 1. Vuorotteluvapaan käyttö vuosina 2005 - 2012
(Lukujen lähde: TEM b.)

Vuosittain noin 19.000 työntekijää on käyttänyt hyväkseen mahdollisuutta jäädä vuorotteluvapaalle. Määrä on vaihdellut 16.800 ja 22.500 välillä, aina kulloisenkin talustilanteen mukaan. Laskusuhdanteen aikana vuorotteluvapaan käyttö vähenee ja vastaavasti taas taloudellisesti parempina aikoina vapaan käyttö lisääntyy. Toisaalta, laskusuhdanteen aikaan, työttömyyden kasvaessa sijaisia on kuitenkin tarjolla enemmän, mikä voi osaltaan auttaa vuorotteluvapaan työllistämistarkoitusta.

Viimeisimmät vuositilastot ovat vuodelta 2012, jolloin vuorotteluvapaalle jäi runsaat 20.000 työntekijää. (TEM b.) Vuonna 2013 työttömyyskassat maksoivat vuorottelukorvauksia 20.000 henkilölle ja Kela 171 henkilölle (Kela). Vuodelta 2014 ei ollut vielä saatavilla lukuja tätä työtä tehtäessä, mutta tämänhetkisen tiedon mukaan vuonna 2014 vapaata käytettiin erityisen paljon loppuvuonna, elo - joulukuussa.

Vuorotteluvapaalle jäädään suunnilleen yhtä usein kuntasektorilta ja yksityiseltä sektorilta. Vuorotteluvapaan ehdot ovat kaikilla toimialoilla samat, mutta vapaan käytössä on suuret erot eri toimialojen välillä. Eniten vuorotteluvapaata on käytetty terveyden- ja sairaanhoidossa, sosiaaalialalla, opetuslalla sekä sihteerin- ja toimistotyössä. Sukupuolen mukaan jaoteltuna naiset käyttävät vapaata enemmän kuin miehet. Karkeasti arvioiden naisia on kaksi kolmasosaa ja miehiä yksi kolmasosa vuorottelijoista. Ikää katsottaessa suurin osa eli yli puolet vuorottelijoista on ollut 50 - 59 -vuotiaita (51 %), seuraavaksi eniten on ollut 40 - 49 -vuotiaita (30 %), sitten 30 - 39 -vuotiaita (12 %) ja loput (7 %) ovat olleet alle 30- tai yli 60-vuotiaita. Vuorotteluvapaalle jääneiden työhistoriasta ei valitettavasti ole juurikaan luotettavaa tietoa tarjolla. Vuorotteluvapaan sijaisista suurin osa on ollut työnvälitystilastojen mukaan työttömänä työnhakijana vain alle viikon tai alle kaksi viikkoa. Sijaiset ovat olleet pääsääntöisesti nuoria, ikäryhmissä 25 – 29 -vuotiaat ja 30 – 34 -vuotiaat. Sijaisista valtaosa eli kaksi kolmasosaa on ollut naisia. Vuorotteluvapaan keston mukaan jaoteltuna suunnilleen yhtä moni piti vapaata joko tasan kolme kuukautta tai kolmesta kuuteen kuukautta. Huomattavasti pienempi osa piti pitkän vapaan eli yli kuusi kuukautta. Useimmiten vapaa pidettiin yhdessä jaksossa. (Romo & Siitonen 2004, 17 - 18; TEM b.)

Vuorotteluvapaasta on tehty tutkimuksia monesta eri näkökulmasta. On tutkittu vuorotteluvapaalla olleiden työssä jaksamista, sijaisten työllistymistä jatkossa ja itse järjestelmän työllisyysvaikutuksia. Vuorotteluvapaalla olleet ovat pitäneet kokemusta yleisesti ottaen hyvänä ja ovat sitä mieltä, että he jaksavat vapaan ansiosta paremmin töissä, ja että heidän motivaationsa ja työhyvinvointinsa on parantunut. Kuitenkaan mitään todellista näyttöä ei ole saatu esimerkiksi työurien pidentymisestä vuorotteluvapaan ansiosta. Vuorotteluvapaalla olleiden työurat eivät ole venyneet muiden työuria pidemmiksi eikä vuorotteluvapaalla ole myöskään ollut mainittavaa vaikutusta sairauspoissaoloihin. Toisaalta tulokset voivat osittain selittyä silläkin, että osa hakeutuu vuorotteluvapaalle nimenomaan terveydellisten ongelmien takia. Osalla vuorottelijoista on ollut pitkiä sairaslomia ennen vuorotteluvapaata useammin kuin muilla palkansaajilla. Vuorotteluvapaajärjestelmällä ei siten pystytäkään pidentämään työuraa, jos henkilö on jo ennen vapaata sairastanut paljon. Toisaalta, monen vuorottelijan työura

olisi voinut kuitenkin jäädä nyt toteutunutta työuraa lyhyemmäksi, jollei hän olisi pitänyt vuorotteluvapaata. (Junka ym. 2009.)

Tutkimusten mukaan vuorotteluvapaajärjestelmästä hyötyvät eniten sijaiset. He saavat työkokemusta, jolla on positiivinen vaikutus heidän myöhempään työllistymiseensä. Kaksi kolmesta vuorotteluvapaan sijaisesta oli ollut työttömänä vain alle kaksi viikkoa ennen sijaisuutensa alkua. Systeemistä ei ole kuitenkaan ollut toivotusti apua pitkäaikaistyöttömien aseman parantamisessa. Vain noin puoli prosenttia vuorotteluvapaan sijaisista oli ollut työttömänä enemmän kuin kaksi vuotta. (Junka ym. 2009; Yle 2012.)

3 Lainsäädäntö

3.1 Laki vuorotteluvapaakokeilusta 22.12.1995/1663

Suomessa vuorotteluvapaajärjestelmä otettiin kokeiluluonteisesti käyttöön vuoden 1996 alussa voimaan tulleella määräaikaisella lailla Laki vuorotteluvapaakokeilusta 1663/1995. Vuorotteluvapaalla tarkoitettiin kokeilussa sellaista töiden järjestelyä, jossa työntekijä vapautetaan tehtäviensä suorittamisesta, ja jossa työnantaja palkkaa työvoimatoimistosta työttömän työnhakijan. Kokeilussa palkansaaja, joka oli ollut kokoaikatyössä vähintään vuoden, voi siirtyä vapaalle 90–359 päivän ajaksi. Vapaan käytöstä oli sovittava työnantajan kanssa tekemällä vuorottelusopimus. Vapaalta maksettiin vuorottelukorvausta, joka oli 60 prosenttia työttömyyspäivärahasta. Vuorottelijan tilalle, ei kuitenkaan välttämättä juuri samoihin työtehtäviin, työnantajan tuli palkata työtön työnhakija, jolle tuli maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Laki vuorotteluvapaakokeilusta 1663/1995.) Aluksi laki säädettiin vain kahdeksi vuodeksi, mutta koska kokeemukset olivat niin positiivisia, lain voimassaoloa jatkettiin vuoden 2002 loppuun saakka.

3.2 Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305

Vuorotteluvapaajärjestelmä vakinaistettiin vuoden 2003 alussa voimaan tulleella määräaikaisella lailla Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305. Lain tarkoitus oli edistää pienellä poissaololla työntekijän jaksamista työelämässä, lisäksi lain

tarkoitus oli parantaa työttömien työnhakijoiden jatkotyöllistymistä lisäämällä heidän työkokemustaan.

Vuorotteluvapaalaki alkaa lain tarkoituksen määrittelyllä. Lain ensimmäisen pykälän mukaan lain tarkoitus on, kuten jo edellä on todettu,

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

(Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.)

Toisessa pykälässä määritellään lain soveltamisala eli todetaan, että lakia sovelletaan kokoaikaisiin työntekijöihin ja työntekijöihin, joiden työaika on yli 75 prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta, ja edelleen virkasuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön oleviin henkilöihin. Lakia ei sovelleta yrittäjiin.

Kolmannessa pykälässä määritellään vuorotteluvapaa ja keskeisimmät termit seuraavasti:

”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.”

(Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.)

Termien määrittelyn jälkeen laissa käydään pykälissä 4 – 9 kohta kohdalta läpi vuorotteluvapaan ehdot sekä vuorotteluvapaata hakevan että tälle sijaiseksi palkattavan kannalta.

Vuorotteluvapaata hakevan ehtoihin kuuluvat:

- työhistoriaedellytys vähintään 10 vuotta (jos haetaan uutta vuorotteluvapaata, työhistoriaa on oltava välissä vähintään viisi vuotta)

- työssäoloedellytys vähintään 12 kk (tähän voi sisältyä enintään 30 päivää palkatonta poissa oloa)
- vuorottelusopimuksen teko kirjallisesti, selvitykset työvoimatoimistolle

Sijaisen ehtoihin kuuluvat:

- etusija pitkäaikaistyöttömällä (yli 12 kk työttömänä työnhakijana) tai työttömällä alle 25-vuotiaalla tai vastavalmistuneella
- toissijaisesti palkataan työtön työnhakija, jonka työnsaannin tarve on suurin
- työaika vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen

Vuorotteluvapaaseen liittyvät ehdot ovat:

- vapaan kesto vähintään 90 päivää ja enintään 359 päivää
- jaksottaminen: jakson vähimmäispituus 90 päivää, jaksottamisesta sovittava ennakkoon

Pykälissä 10 ja 11 Vuorotteluvapaalaki määrittelee ne toimenpiteet, joihin ryhdytään, mikäli vuorotteluvapaa päättyy ennaikaisesti tai työntekijä palaa ennaikaisesti vuorotteluvapaalta tai sijaisen työ päättyy ennen vuorottelijan paluuta työhön. Vuorotteluvapaan päättymisestä ennaikaisesti on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä. Jos vuorottelijan sijaiseksi palkatun henkilön työsuhde päättyy jostain syystä ennen vuorotteluvapaan loppumista, vuorottelijan vapaa jatkuu normaalisti. Työnantajan on viipymättä (viimeistään kahden kuukauden kuluessa) palkattava uusi työtön vuorotteluvapaan loppuajaksi. Lain 12. pykälä määrittelee työntekijän oikeuden palata vuorotteluvapaan päätyttyä aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, vuorotteluvapaalla olleelle pitää tarjota aiempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Mikäli sekään ei ole mahdollista, on tarjottava muuta sopimuksen mukaista työtä.

Pykälät 13 - 16 käsittelevät vuorottelukorvausta - työntekijän oikeutta korvaukseen, korvausoikeuden rajoituksia, korvauksen suuruutta ja sen hakemista. Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen. Korva-

uksen täysi määrä on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus, mikäli hän olisi työtön. Jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuotta työhistoriaa ennen vuorotteluvapaan aloittamista, korvaus on 80 prosenttia. Vuorottelukorvausta haetaan Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta.

Pykälissä 17 - 24 käsitellään työvoimapoliittinen lausunto, työnantajan ilmoitusvelvollisuus, vuorottelukorvauksen mahdollinen takaisinperintä, muutoksenhaku, työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen, järjestelmän rahoitus, toimeenpanoelimet sekä valvonta. Työvoimatoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan työvoimapoliittisen lausunnon vuorottelukorvauksen ja takaisinperinnän edellytyksistä. Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista työntekijän palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi. Vuorottelukorvaus voidaan periä takaisin, jos on ilmeistä, että tarkoituksena ei ole ollut työvuorottelun toteuttaminen lain mukaan. Samoin, jos vuorottelukorvausta on maksettu liikaa, peritään liikaa maksettu korvaus takaisin. Jos vuorotteluvapaata hakenut on tyytymätön saamaansa päätökseen vuorottelukorvauksesta, hän voi hakea siihen muutosta työttömyysturvalautakunnalta. Hakemus on tehtävä kirjallisesti 30 päivän kuluessa päätöksen saamisesta. Ylimpänä viranomaisena työministeriö johtaa vuorotteluvapaan toimeenpanoa. Lain noudattamista valvovat yhteistyössä työvoima- ja työsuojeluviranomaiset.

Pykälässä 25 todetaan, että laki astuu voimaan 1. tammikuuta 2003. Viimeinen pykälä eli 26 määrittelee miten toimitaan, mikäli vuorottelusopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa. Tällaisessa tapauksessa sovelletaan vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain säännöksiä.

Laki ei siis anna oikeutta jäädä vuorotteluvapaalle. Työntekijällä ei ole myöskään oikeutta palata töihin kesken vuorotteluvapaan ilman työnantajan suostumusta. Lain noudattamista valvovat yhteistyössä työvoima- ja työsuojeluviranomaiset.

3.3 Vuorotteluvapaalain muutokset vuosina 2004 - 2006

Vuorotteluvapaalain pykäliin on tehty pieniä muutoksia vuosien varrella. Vuonna 2004 tehtiin muutoksia pykäliin 19 ja 21 (Laki vuorotteluvapaalain 19 ja 21 §:n muuttamisesta 7.5.2004/363). Pykälä 19 koskee takaisinperintää; sen toiseen momenttiin lisättiin lause: ”Lisäksi takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan takaisinperintää koskevan päätöksen antamisen jälkeen myös silloin, kun takaisinperintää ei korvauksen saajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole enää tarkoituksenmukaista jatkaa tai kun perinnän jatkamisesta aiheutuisi perimättä olevaan korvauksen määrään nähden kohtuuttomat kustannukset”. Pykälä 21 koskee työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltamista; sen ensimmäiseen momenttiin lisättiin lause: ” Työttömyysturvalain mukaisen peruspäivärahan perusteella myönnetyn vuorottelukorvauksen ulosmittauksesta on voimassa mitä työttömyysturvalaissa säädetään peruspäivärahan ulosmittauksesta”. Muutokset tulivat voimaan 1.6.2004. Edelleen samana vuonna tehtiin muutoksia pykäliin 20 ja 21 (Laki vuorotteluvapaalain 20 ja 21 §:n muuttamisesta 24.6.2004/609). Pykälä 20 koskee muutoksenhakua; siihen lisättiin uusi viides momentti: ”Työttömyysturvalain 1 luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu työttömyysturva-asiamies on oikeutettu valittamalla hakemaan oikeudenkäyntikulujen jakamista koskevassa asiassa muutosta 2 momentin mukaisesti vakuutusoi-keudelta 30 päivän kuluessa siitä, kun työvoimaviranomainen on saanut päätöksestä tiedon.” Pykälä 21 koskee työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltamista; siitä poistettiin edellisessä lakimuutoksessa lisätty lause. Voimaan nämä tulivat 1.8.2004.

Vuonna 2006 tehtiin pieniä muutoksia pykäliin 20 ja 21 (Laki vuorotteluvapaalain 20 ja 21 §:n muuttamisesta 8.12.2006/1092). Sanan työttömyysturvalautakunta tilalle tuli työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta. Muutokset astuivat voimaan 1.1.2007.

3.4 Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 7.12.2007/1127

Vuonna 2007 lakiin tehtiin enemmän muutoksia ja annettiin Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta (7.12.2007/1127). Muutokset koskivat pykälää kolme, viisi, 7—10, 15 §:n 3 momenttia sekä pykälää 17 ja 2. Kolmannen pykälän vuorottelu-

vapaan määritelmiin lisättiin jaksottaminen, pidentäminen ja tilapäinen töihin paluu. Pykälässä viisi työssäoloedellytys pidennettiin kolmeentoista kuukauteen. Seitsemäs pykälä vapaan pidentämisestä muotoiltiin uudestaan. Siihen lisättiin lause ” pidentämisestä on sovittava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä”. Kahdeksannessa pykälässä viitataan kyseiseen pykälän seitsemän lisäykseen. Sijaista koskevaan pykälään yhdeksän lisättiin se, että päätoimista opiskelijaa ei voida palkata sijaiseksi. Pykälän kymmenen ensimmäiseen momenttiin lisättiin lause vuorotteluvapaan kulumisesta tilapäisen työhön paluun aikana. 15 §:n 3 momentissa sanamuotoja muutettiin hieman, ”vuorotteluvapaata edeltäneen 52 viikon ajalta saadut palkkatulot” muuttui muotoon ”vuorotteluvapaata edeltäviltä vähintään 52 viikon ajalta saamat palkkatulot täysiltä palkanmaksukausilta”. Pykälässä 17 työvoimapolitiisesta lausunnosta viitataan edeltävässä laissa 9 §:n 2 momenttiin ja tässä laissa 9 §:n 2 ja 3 momenttiin. Pykälässä 23 työministeriö muutettiin työ- ja elinkeinoministeriöksi. Nämä kaikki muutokset saivat lain voiman 1.1.2008.

3.5 Vuorotteluvapaalain muutokset vuosina 2008 - 2013

Vuorotteluvapaalain pykäliin tehtiin pieniä muutoksia myös vuosina 2008,2009, 2011, 2012 ja 2013. Vuonna 2008 muutettiin pykälää 17, joka koskee työvoimapolitiisista lausuntoa (Laki vuorotteluvapaalain 17 §:n muuttamisesta 19.12.2008/1054). Pykälässä 17 työvoimatoimisto muutettiin työ- ja elinkeinotoimistoksi. Muutos astui voimaan 1.1.2009. Seuraavana vuonna 2009 muutos koski pykälän 15 Vuorottelukorvauksen suuruus ensimmäistä momenttia (Laki vuorotteluvapaalain 15 §:n muuttamisesta 22.12.2009/1191). Aiemmassa laissa viitattiin työttömyysturvalain viidennen luvun pykäliin 2—5 sekä 6 luvun pykäliin 1, 2 ja 4, uudessa taas työttömyysturvalain viidennen luvun pykäliin 2—5 sekä 6 luvun pykälän 1 ensimmäiseen momenttiin, pykälän 2 ensimmäiseen momenttiin ja pykälään 4. Muutos astui voimaan 1.1.2010. Vuonna 2011 lyhennettiin pykälää 5, joka koskee työssäoloedellytystä (Laki vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta 17.6.2011/761). Muutos tuli voimaan 1.8.2011. Vuonna 2012 tehtiin muutos pykälän yhdeksän ensimmäiseen momenttiin (Laki vuorotteluvapaalain 9 §:n muuttamisesta 28.12.2012/925). Pykälä koskee sijaista ja siitä jätettiin pois viittaus työvoimapalvelusta annettuun lakiin. Muutos tuli voimaan

1.1.2013. Vuonna 2013 tehtiin kaksi muutosta pykälään 15 vuorottelukorvauksen suuruudesta (Laki vuorotteluvapaalain 15 §:n muuttamisesta 20.12.2013/1054). Pykälään lisättiin lause: ”Vuorottelukorvauksen määrää laskettaessa palkasta tai muusta työtulosta ei vähennetä työttömyysturvalain 4 luvun 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua suojaosaa.” Muutos astui voimaan 1.1.2014.

3.6 Lakiuudistuksen valmistelu kolmikantaisessa työryhmässä

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 29.8.2013 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan vuorotteluvapaajärjestelmän uudistamista osana hallituksen rakennepoliittista ohjelmaa, jonka tavoitteena on vahvistaa talouden kasvuedellytyksiä ja kuroa umpeen julkisen talouden kestävyysvajetta. Määräaika työryhmän mietinnölle oli 15.11.2013. Tavoitteina olivat työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen. (Valtioneuvosto 2013.) Työryhmässä olivat edustettuina keskeisimmät työmarkkinajärjestöt. Työryhmän mukaan vuorotteluvapaalaki ei ole täysin täyttänyt sille asetettua tarkoitusta. Esimerkiksi se, että eläkkeelle voi jäädä suoraan vuorotteluvapaalta, ei vastaa tarkoitusta. Vapaata on voitu käyttää jopa keinona aikaistaa eläkkeelle pääsyä. Huolimatta julkisessa keskustelussa vuorotteluvapaaseen yhdistetyistä positiivisista mielikuvista ja työhyvinvointia ja työntekijöiden jaksamista edistävästä vaikutuksista mitään objektiivista näyttöä ei ole kuitenkaan saatu siitä, että pidetyt vuorotteluvapaat pidentäisivät työuraa. Myöskään työllisyyttä ei vuorotteluvapaan avulla ole saatu varsinkaan pitkäaikaistyöttömien osalta nostettua. (TEM b.)

Työryhmä tarkasteli eri vaihtoehtoja tiukentaa vuorotteluvapaan ehtoja ja päätyi ehdottamaan seuraavia seitsemää:

- työhistoriaedellytystä pidennetään 10 vuodesta 17 vuoteen
- vuorotteluvapaan kesto muutetaan nykyisestä 90–359 kalenteripäivästä 100–360 kalenteripäivään
- yläikärajaa muutetaan niin, että vuorotteluvapaalta ei voi enää jäädä suoraan eläkkeelle eli vuorotteluvapaan käyttö sidotaan lakisääteiseen van-

huuseläkeikään niin, että yläikäraja on vanhuuseläkkeen alaikäraja miinus kolme vuotta

- työnantaja ja vuorottelija voivat vapaasti sopimalla muuttaa sovittujen jaksojen ajankohtia senkin jälkeen, kun jaksotettu vuorotteluvapaa on jo alkanut, muuttaminen ei edellytä perusteita
- työsuhteen päättyminen työntekijästä riippumattomasta syystä kesken vapaan ei estä korvauksen saamista työsuhteen päättymiseen asti, vaikka vapaa ei olisi kestänyt 100 kalenteripäivää (esimerkiksi silloin, kun työsuhde päättyy työnantajan konkurssiin tai kun työsuhde päätetään tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla)
- vuorottelusopimuksen ja sijaisen työsopimuksen myöhästynyt toimitus ei estä korvauksen saamista vuorotteluvapaan alkamisesta lukien
- muussa EU/ETA-maassa tehty työ otetaan huomioon työhistoriaedellytyksen täyttymistä laskettaessa.

(TEM b.)

Jos vuorotteluvapaajärjestelmään tehtäisiin edellä mainitut muutokset, erityisesti alle 40-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden vapaan käyttö vähenisi tuntuvasti. Alle 40-vuotiaiden osalta työllisten määrä lisääntyisi vuositasolla noin 550 henkilötyövuodella. Yläikäraja estäisi yli 60-vuotiailta kokonaan vuorotteluvapaan käytön. Näiden toimenpiteiden ansiosta työllisyys lisääntyisi vuositasolla jopa 650 henkilötyövuodella. Sijaista koskevien ehtojen muuttaminen vähentäisi vuorotteluvapaan käyttöä sellaisilla aloilla, joilla on vain vähän pitkäaikaistyöttömiä. Tällaisia aloja ovat muun muassa opetusala ja sosiaali- ja terveydenhuoltoala. Kuitenkin ohituskaista, joka mahdollistaa ottamaan sijaiseksi alle 30-vuotiaan vastavalmistuneen tai alle 25-vuotiaan tai yli 55-vuotiaan työttömän, vähentäisi sijaisen työttömyyden kestolle asetetun ehdon vaikutuksia. Sijaista koskevien ehtojen muutos lisäisi työllisyyttä noin 600 henkilötyövuodella. Yhteensä nämä ehdotetut muutokset lisäisivät siten työllisyyttä 1.800 henkilötyövuodella. Siinä tapauksessa vuorottelukorvausmenot pienenisivät noin 20 prosenttia. Esimerkiksi vuonna 2012 työttömyyskassat maksoivat vuorottelukorvauksia noin 120 miljoonaa euroa, mikä oli yli 30 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna, ja perusturvasta korvauksia maksettiin noin 0,35 miljoonaa euroa. (TEM b.; HE 36/2014.)

Tiettyihin asioihin työryhmä ei kuitenkaan esitä muutoksia. Työryhmä ei halua muuttaa vuorotteluvapaata syyperusteiseksi vaan työryhmän mielestä vuorottelijalla tulee jatkossakin olla itse mahdollisuus vapaasti päättää, mihin hän vuorotteluvapaansa käyttää. Työryhmä ei myöskään esitä muutoksia vuorottelukorvauksen tasoon. Sijaisen työttömyyden vähimmäiskeston työryhmä ei esitä muutoksia, koska työttömyyden vähimmäiskeston pidentäminen todennäköisesti vähentäisi vuorotteluvapaan käyttöä, sillä potentiaalisia sijaisia olisi vähemmän.

Hallituksen päätöksen 29.11.2013 mukaan vuorotteluvapaaudistus toteutetaan pääsääntöisesti työryhmän esityksen ja hallituksen linjauksen pohjalta. Työhistoriaedellytystä pidennetään, mutta ei seitsemään toista vaan kuuteentoista vuoteen. Työryhmän esitysten lisäksi selvitetään vielä vuorotteluvapaan sijaisuuden ehtojen tiukentamista. Vuorotteluvapaan sijaiseksi tulisi palkata työtön työnhakija, jonka työttömyys on kestänyt vähintään 90 päivää, yhtäjaksoisesti tai osissa, vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voitaisiin kuitenkin edelleen palkata entisin ehdoin, jolloin yhden päivän työttömyys riittäisi, alle 30-vuotias työtön työnhakija, joka on vastavalmistunut (enintään yksi vuosi valmistumisesta) tai työtön työnhakija, joka on joko alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Työministeri Lauri Ihalaisen mukaan esitys on hyvä ja tasapainoinen. Hänen mielestään on hyvä, että vuorotteluvapaalle jäämisen ehdot tiukentuvat, mutta samalla kuitenkin vahvistetaan vuorotteluvapaajärjestelmän alkuperäistä tarkoitusta eli edistetään työssä jaksamista ja parannetaan työttömien työllistymisedellytyksiä. Lisäksi esitys myös tukee hallituksen toimia nimenomaan nuorten ja ikääntyvien työllistymiseksi, työministeri Lauri Ihalainen muistuttaa. (Taloussanommat 13.3.2014.)

3.7 Hallituksen esitys vuorotteluvapaalain muuttamisesta (HE 36/2014)

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteessa 10.4.2014 kerrottiin, että jatkossa vuorotteluvapaalle voi päästä vasta 16 vuoden työhistorian jälkeen eikä siltä voi enää jäädä suoraan eläkkeelle, myös sijaiseksi palkattavan työttömän työnhakijan työttömyysjakson on oltava jatkossa pidempi kuin ennen. Hallitus antoi asi-

asta lakiesityksen eduskunnalle 10.4.2014. Muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.9.2014. (TEM a.) Hallituksen esitys vuorotteluvapaalain muuttamisesta liittyy Kataisen hallituksen 29.8.2013 päivätyyn rakennepoliittiseen ohjelmaan, jonka tavoitteena on vahvistaa talouden kasvuedellytyksiä ja kuroa umpeen julkisen talouden kestävyysvajetta. Kyseisen ohjelman mukaan vuorotteluvapaajärjestelmän käyttöä rajoitetaan muun muassa saantiedellytyksiä tiukentamalla. (Valtioneuvosto.)

Eduskunta lähetti 22. päivänä huhtikuuta 2014 Työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan käsiteltäväksi hallituksen esityksen eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaalain muuttamisesta (HE 36/2014). Esityksessä ehdotetaan seuraavaa. Vuorottelijan työhistoriaedellytys nostetaan kymmenestä vuodesta 16 vuoteen ja vuorotteluvapaan kesto 100—360 kalenteripäivään. Vuorottelijalle säädetään yläikäraja, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella. Tätä yläikärajaa ei kuitenkaan sovelleta heihin, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1957. Työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika, jonka henkilö on ollut vakuutettuna Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä. Vuorotteluvapaajakson ajankohdan muuttaminen on jatkossa mahdollista, mikäli uudesta ajankohdasta sovitaan ennen jakson alkamista. Vuorottelukorvausta ei makseta sellaiselta vapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista. Vuorottelijalla on oikeus korvaukseen tilanteessa, jossa työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan sijaiseksi on palkattava työtön työnhakija, joka on ollut työttömänä työnhakijana – joko yhdenjaksoisesti tai osissa - vähintään 90 päivää. Sijaiseksi voidaan kuitenkin palkata entisin ehdoin alle 30-vuotias vastavalmistunut työnhakija, jonka tutkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi tai työtön työnhakija, joka on joko alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias. (HE 36/2014.)

Esityksellä tiukennetaan vuorotteluvapaalle jäämisen ehtoja, joten oletettavasti vuorotteluvapaan käyttö tulee vähenemään nykyisestä. Vuorotteluvapaan ehtoitan ovat kaikilla toimialoilla samat. Todennäköisesti kuitenkin vapaan käyttö vähenee toisilla aloilla enemmän kuin toisilla. Vaikutukset riippuvat siitä, minkä

verran kullakin alalla on uudet edellytykset täyttäviä työttömiä työnhakijoita. On arvioitu, että ainakin terveyden- ja sairaanhoitoalalla sekä opetuslalla vuorotteluvapaan käyttö tulisi vähenemään. Tavoitteena on, että vuorotteluvapaajärjestelmällä parannettaisiin pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytyksiä. (HE 36/2014.)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdotti 15. toukokuuta 2014, että lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttamattomana. Valiokunta piti hyvänä asiana erityisesti sitä, että erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytyksiä pyritään parantamaan. Muutoksilla tuetaan myös nuorisotakuun toteuttamista ja iäkkäiden työllistymistä, koska jatkossa vuorottelusijaiseksi voidaan ottaa ”ohituskaistalta” vastavalmistunut tai alle 25-vuotias nuori tai yli 55-vuotias työtön. Muutosten vaikutuksia ja tavoitteiden toteutumista tullaan arvioimaan kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta, mitä valiokunta piti myös erittäin tärkeänä. Selvityksessä on tarkoitus tehdä sekä kansainvälistä vertailua että arvioida vuorotteluvapaajärjestelmän vaikutusta muun muassa työssä jaksamiseen, työurien pidentämiseen ja sijaisten työllistymiseen. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 2014.)

3.8 Laki vuorotteluvapaalain muuttamisesta 8.8.2014/659

Eduskunta hyväksyi vuorotteluvapaalain tiukennukset 23.6.2014. Uusi laki vahvistettiin 8. elokuuta 2014 ja muutokset tulivat voimaan 1.9.2014. Muutokset olivat seuraavat:

- 3. pykälä, ensimmäinen kohta: sana ”työ- ja elinkeinotoimisto” sanan ”työvoimatoimisto” tilalle
- 4. pykälä, ensimmäinen momentti: työhistoriavaatimus 16 vuotta
- 6. pykälä: vuorotteluvapaan kesto 100 - 360 päivää
- 7. pykälä: jakson vähimmäispituus 100 päivää, jakson ajankohtaa voidaan siirtää sopimalla ennen jakson alkamista
- 8. pykälä: sana ”työ- ja elinkeinotoimisto” sanan ”työvoimatoimisto” tilalle
- 9. pykälä: vaatimukset sijaiselle, työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa vähintään 90 päivää joko yhtäjaksoisesti tai osissa, yhden

- päivän työttömyys riittää, jos kyseessä alle 25-vuotias, alle 30-vuotias vastavalmistunut (enintään yksi vuosi valmistumisesta) tai yli 55-vuotias
- 11. pykälä: sana ”työ- ja elinkeinotoimisto” sanan ”työvoimatoimisto” tilalle
 - 13. pykälä: korvausta ei makseta, jollei ole palkattu sijaista; ”jos vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vapaa on kestänyt 100 päivää, vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvukseen työsuhteen päättymiseen asti”
 - 17. ja 18. pykälä: sana ”työ- ja elinkeinotoimisto” sanan ”työvoimatoimisto” tilalle

Lakiin lisättiin seuraavat pykälät:

- 4 a pykälä: ulkomaantyöskentely EU/ETA-alueella tai Sveitsissä otetaan huomioon hakijan työhistoriaa laskettaessa
- 5 a pykälä: vuorottelijan yläikäraja, vuorotteluvapaata ei voi aloittaa enää sen kuukauden jälkeen, jona vuorottelija täyttää iän, joka vastaa vanhuuseläkkeen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella.

Lisäksi lakimuutoksen voimaantulon yhteydessä päätettiin käyttää siirtymäaikaa siten, että mikäli vuorotteluvapaasopimus tehdään ennen syyskuun alkua ja vapaa aloitetaan viimeistään 31.12.2014, vuorotteluvapaaseen noudatetaan vanhoja ehtoja. Vaikutuksia arvioidaan kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Arviointi tehdään yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. (TEM a.)

3.8.1 Merkittävimmät muutokset

Työllisyysvaikutuksen kannalta erityisen merkittäviä lakimuutoksista on kolme seuraavaa:

- vuorottelijalta vaaditaan pidempi työhistoria
- vuorottelijan yläikärajaa säädetään ja
- sijaiselta vaaditaan pidempää työttömyysjaksoa.

Lisäksi vapaan kestoa muutettiin vähän. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2.) esitellään keskeisimmät muutokset.

Vuorotteluvapaan ehdot	31.8.2014 asti	1.9.2014 lähtien
Vuorottelijat		
työhistoriaedellytys (v)	10	16
yläikäraja	ei	kyllä
Sijaiset		
työttömänä vähintään (pv)	1	90
Vapaan kesto		
vähimmäiskesto (pv)	90	100
enimmäiskesto (pv)	359	360
jakson vähimmäiskesto (pv)	90	100

Taulukko 2. Yhteenveto vuorotteluvapaalain keskeisistä muutoksista

Seuraavissa kappaleissa käyn tärkeimmät muutokset läpi lakimuutoksen pohjalta (Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 8.8.2014/659). Vuorotteluvapaalle lähtevän työhistorian pitää jatkossa olla vähintään kuusitoista vuotta entisen kymmenen vuoden sijaan. Tämän muutoksen taustalla on puhtaasti vuorotteluvapaan käytön rajoittaminen. Työnantaja ja työntekijä eivät voi keskenään sopia lyhyemmästä työhistoriaedellytyksestä, sillä vuorottelukorvauksen maksaminen on sidottu vuorotteluvapaan myöntämisedellytyksiin. Vuorottelukorvaus voidaan tällaisessa tapauksessa periä takaisin. Jatkossakin uudelle vuorotteluvapaalle voi jäädä oltuaan edellisen vuorotteluvapaan jälkeen töissä viisi vuotta.

Sijaiseksi palkattavan työttömyysedellytys muuttuu siten, että jatkossa sijaiselta edellytetään vähintään 90 päivän työttömyysjaksoa – yhtäjaksoisesti tai osissa - yhteensä 14 kuukauden aikana. Ottaen huomioon erilaiset työllisyystilanteet eri toimialoilla, jatkossa käytössä on niin kutsuttu ”ohituskaista” alle 25-vuotiailla, alle 30-vuotiailla vastavalmistuneilla sekä yli 55-vuotiailla. Heidän osaltaan vuo-

rotteluvapaasijaisen ehdot säilyvät ennallaan eli sijaisuuteen riittää yksi työttömyyspäivä. Tällä ”ohituskaistalla” pyritään parantamaan pitkäaikaistyöttömien ja nuorten työllistymismahdollisuuksia sekä ikääntyvien uudelleentyöllistymistä.

Vuorotteluvapaalle jäävälle asetetaan yläikäraja, joka on 60 vuotta. Ikäraja on sidottu työntekijän eläkelain mukaiseen vanhuuseläkeikään siten, että yläikäraja on vanhuuseläkkeen alaikäraja miinus kolme vuotta. Tämä yläikäraja ei kuitenkaan koske ennen vuotta 1957 syntyneitä. (Vuorotteluvapaa TEM.). Koska yksi vuorotteluvapaan päämääristä on nimenomaan tukea työntekijän työssä jaksamista, on ristiriitaista käyttää vuorotteluvapaata juuri ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä (HE 36/2014).

Vuorotteluvapaan kesto on jatkossa vähintään 100 päivää ja enintään 360 päivää, kun se aiemmin oli 90 – 359 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan vähimmäiskeston pidentämisellä parannetaan sijaisen työllistymismahdollisuuksia. Vuorotteluvapaan enimmäiskeston nostamisella lähimpään tasakymmeneen (360 päivään) yksinkertaistetaan lakia, vuorotteluvapaan enimmäiskesto kun on perustunut jo muutettuun eläkelainsäädäntöön.

Muut keskeiset muutokset ovat lähinnä teknisiä, vuorottelusta sopimista helpottavia ja ne koskevat esimerkiksi jaksotusta ja sopimuksien tekemistä ja toimitamista työ- ja elinkeinotoimistolle. Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovitava vuorottelusopimuksessa ennen kuin vapaa aloitetaan, mutta vapaajakson ajankohtaa voidaan muuttaa vuorottelijan ja työnantajan kesken myös vapaan aloittamisen jälkeen. Jaksotus on mahdollista kahden vuoden sisällä. Vuorottelusopimus tulee toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle aina ennen vuorotteluvapaan alkamista, mutta sijaisen työsopimus on toimitettava viimeistään viikon kuluessa vuorotteluvapaan alkamisesta.

Jatkossa myös muussa EU/ETA-maassa tai Sveitsissä tehty työ otetaan huomioon laskettaessa työhistoriaedellytyksen täyttymistä. Kimmockkeena tähän lisäykseen on EU:n komission Suomelle antama virallinen huomautus, jonka mukaan vuorotteluvapaalain 4 §:ssä asetettu työhistoriaedellytys on EU-oikeuden vastainen, koska sen mukaan työhistoriaa laskettaessa ei oteta huomioon muussa EU/ETA-maassa tehtyä työtä. SEUT -sopimuksen 45 artikla tur-

vaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja kieltää kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän. Se, että työnteon on tullut tapahtua nimenomaan Suomessa, on komission mukaan syrjintää.

Lakimuutosten tavoitteena oli vuorotteluvapaan aiheuttamien kustannusten pienentäminen ja työllisyyden lisääminen. Muutokset tehtiin osana hallituksen rakennepoliittista pakettia. Vuorotteluvapaalaki ei ole aiemmin täysin täyttänyt sille asetettua tarkoitusta. Esimerkiksi se, että eläkkeelle voi aiemmin jäädä suoraan vuorotteluvapaalta, ei vastaa tarkoitusta. Vuorotteluvapaa ei ole myöskään edesauttanut työurien pidentämistä eikä työllisyyden kasvua toivotulla tavalla.

3.8.2 Lakimuutosten vastaanotto

Uusien ehtojen vaikutuksia ja siihen liittyvien tavoitteiden toteutumista seurataan kahden vuoden kuluttua uuden järjestelmän voimaantulosta. Arviointi tehdään yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Seurannassa tehdään kansainvälistä vertailua sekä arvioidaan laajasti vuorotteluvapaajärjestelmän vaikutusta muun muassa työssä jaksamiseen ja työurien pituuteen sekä sijais-ten työllistymiseen. Lisäksi selvitetään, onko tavoitteet esimerkiksi työllisyyden lisäämisestä saavutettu, ja mikä vaikutus muutoksilla on ollut vapaan käyttömahdollisuuksiin eri toimialoilla. (TEM a.)

Työmarkkinajärjestöissä seurataan tarkasti lakimuutoksen vaikutuksia. Kun eduskunta alkoi käsitellä vuorotteluvapaan ehtojen kiristämistä tai vaihtoehtoisesti jopa koko järjestelmän lopettamista, ammattijärjestöt nousivat puolustamaan järjestelmää. Järjestöjen mielestä uudistusta pitää voida tarkastella uudestaan, jos vaikutukset osoittautuvat kielteisiksi.

Taloussanomien artikkelin ”Pian vuorotteluvapaalle – nyt kun vielä pääsee” mukaan esimerkiksi Akava pelkää, että jatkossa sairauspoissaolot kasvavat ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä nousee. Akavan lakimies Paula Ilveskiven mielestä on mahdollista, että myös tasa-arvo heikkenee. Koska vuorottelijoiden sijaisuuksia ovat tehneet pääsääntöisesti nuoret naiset, uudistus voi heikentää naisten pääsyä työmarkkinoille. (Taloussanomien 31.10.2014.)

STTK:n edunvalvontajohtaja Minna Helle pitää hyvänä sitä, että järjestelmä ylipäänsä säilyy, koska lähtökohtana oli lakkauttaa koko järjestelmä. Vuorotteluvapaa on myös edelleen todellinen vaihtoehto, koska korvaustasoon ei puututtu. Lisäksi edunvalvontajohtajan mukaan myös jo aiemmin mainittu ohituskaista auttaa nuoria pääsemään työelämään kiinni. Uusi malli voi kuitenkin vaikeuttaa sijaisten löytymistä erityisesti terveydenhuolto- ja sosiaaialalla eli aloilla, joilla vuorotteluvapaata käytetään kaikkein eniten. Sovittu kahden vuoden seuranta-jakso on Helteen mielestä tärkeä. Sen perusteella nähdään muutosten vaikutukset eli se, onko aloja, joilla vuorotteluvapaan käyttö vaikeutuu tai tulee jopa täysin mahdottomaksi. (STTK. Vuorotteluvapaan ehdot muuttuvat syksyllä.)

Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) mielestä vuorotteluvapaajärjestelmän ehtojen tiukennus on hyvä kompromissi ja osoittaa, että työmarkkinaosapuolet ovat valmiit kantamaan vastuunsa maan vaikeassa taloustilanteessa. Järjestelmä on kallis – esimerkiksi vuonna 2012 kustannukset olivat vuositasolla noin 120 miljoonaa euroa. Vuorottelukorvausmenot pienenevät lakimuutosten myötä noin 20 prosentilla, jolloin säästöä tulee noin 25 miljoonaa vuodessa. Vuorotteluvapaajärjestelmää rahoittavat kaikki työnantajat riippumatta siitä, kenen työntekijät sitä käyttävät. Työhistoriavaatimuksen pidentämisen uskotaan johtavan siihen, että jatkossa yhä useampi vapaa pidetään työuran keskivaiheilla tai loppupuolella, ei sen alkupuolella. Yläikäraja taas poistaa mahdollisuuden jäädä vuorotteluvapaalta suoraan eläkkeelle. EK:n asiantuntija Minna Etu-Seppälän mukaan näillä molemmilla toimilla tuetaan tavoitteita joilla tähdätään työurien pidentämiseen. Lisäksi vuorotteluvapaan kohdentuminen työuran keski- ja loppupuolelle vastaa paremmin työssä jaksamisen haasteisiin. EK:n mielestä lain tiukentaminen myös edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Ei tule kuitenkaan olemaan helppoa palata entiseen eli löysätä ehtoja. Järjestelmä on kallis, eikä se todellisuudessa ole ainakaan toistaiseksi pystynyt edistämään työurien pidentämistä. Ruotsissa ja Tanskassa niin sanotusta sapattivuodesta onkin jo luovuttu. (Taloussanomien 31.10.2014.)

Terveyden- ja sairaanhoitoalalla sijaispula rajoittaa vapaiden käyttöä. Tehyn kassanjohtaja Markus Rantasen mukaan halukkaita vuorotteluvapaalle olisi paljon, mutta ehdot täyttäviä sijaisia taas on hyvin vähän. Hakemukset ovat kasva-

neet 5 – 10 prosentin vuositahtia. Rantasen mukaan vuonna 2015 vapaalle jää suurin piirtein saman verran ihmisiä kuin ennenkin. Kuka pääsee, siihen vaikuttaa lähinnä sijaisten saatavuus. Työssäoloajan nostolla ei terveyden- ja sairaanhoitoalalla ole juurikaan merkitystä, sillä 80 prosentilla vapaiden käyttäjistä työhistoriaa on jo yli kaksikymmentä vuotta; vapaalle kun jäävät tyypillisesti yli 50-vuotiaat naiset. (Taloussanomat 31.10.2014.)

Lakiuudistus voi johtaa siihen, että nuorten naisten mahdollisuudet työllistyä vuorotteluvapaan sijaisiksi pienenevät. Toisaalta lakiuudistuksen myötä miesten suhteellinen osuus vuorotteluvapaan käyttäjistä voi jopa kasvaa.

4 Vuorotteluvapaan käyttö ennen ja jälkeen lakimuutoksen

Tässä luvussa tarkastellaan vuorotteluvapaan käyttöä ennen ja jälkeen lakimuutoksen, ensin tilastojen valossa ja sitten kahden kohdeorganisaation edustajan kertomana.

4.1 Tilastot

Vuositasolla noin 19.000 työntekijää on käyttänyt hyväkseen tilaisuutta jäädä vuorotteluvapaalle. Määrä on vaihdellut 16.800 ja 22.500 välillä. (TEM b.)

Lakimuutoksen voimaantulon yhteydessä käytettiin siirtymäaikaa siten, että mikäli vuorotteluvapaasopimus tehtiin ennen syyskuun alkua ja vapaa aloitettiin viimeistään 31.12.2014, vuorotteluvapaaseen noudatettiin vanhoja ehtoja. Tämä sai aikaan sen, että suuri kysely- ja hakemusmäärä ruuhkautti monet työttömyyskassat, koska työntekijät mielivät vuorotteluvapaalle vielä vanhoilla ehdoilla. Esimerkiksi Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston mukaan syksyllä alkavia vuorotteluvapaita oli viime syksynä jopa 3-4 kertaa enemmän kuin samana ajankohtana edellisenä vuonna. Myös Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimiston alueella vuorottelijoiden määrä kasvoi syksyllä. Esimerkiksi elokuussa tehtiin vuorotteluvapaasopimuksia tuplamäärä normaaliin verrattuna. (ESS 18.8.2015.)

Työ- ja elinkeinoministeriön taulukossa, taulukko 4 seuraavalla sivulla, verrataan vuorotteluvapaan käyttöä eri aloilla syyskuun 2013 ja syyskuun 2014 välillä. Tilaston mukaan kaikkiaan 1.316 työntekijää jäi vuorotteluvapaalle syys-

kuussa 2014, mikä oli reilut 300 työntekijää (30 prosenttia) enemmän kuin edellisen vuoden syyskuussa. Toimialoittain sama trendi näkyi mm. maa- ja metsätaloudessa, rakentamisessa, kaupan alalla, kuljetusalalla, ja sosiaali- ja terveyspalveluissa, mutta ei toisaalta teollisuudessa, jossa luvut vuonna 2014 ja 2013 olivat suunnilleen samat.

Näin eri aloilla käytetään vuorotteluvapaita						
Vuorotteluvapaalle jääneiden lukumäärä kuukausittain						
Toimialat*	2014 syyskuu			2013 Syyskuu		
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
	1316	404	912	1014	314	700
Maa- ja metsätalous	14	7	7	8	7	1
Kaivosala	2	2	0	2	2	0
Teollisuus	155	105	50	157	109	48
Sähkö- kaasu lämpöhuolto	3	2	1	12	11	1
Vesi-, viemäri- ja jätehuolto	3	2	1	2	1	1
Rakentaminen	13	8	5	4	4	0
Tukku- ja vähittäiskauppa	78	30	48	46	11	35
Kuljetus ja varastointi	52	36	16	30	20	10
Majoitus- ja ravitseminen	29	6	23	14	3	11
ICT	34	17	17	17	8	9
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	31	3	28	33	2	31
Kiinteistöala	8	1	7	10	4	6
Ammatillinen, tieteellinen, tekn. toiminta	35	12	23	18	8	10
Hallinto- ja tukipalvelut	10	5	5	8	0	8
Julkinen hallinto	462	102	360	349	74	275
Koulutus	69	22	47	62	24	38
Terveys ja sosiaalipalvelut	260	29	231	213	15	198
Taiteet, viihde ja virkistys	12	3	9	5	3	2
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö						

Taulukko 3. Vuorotteluvapaan käyttö eri toimi aloilla syyskuu 2013 vs. syyskuu 2014 (Taloussanomien 31.10.2014.)

Loppuvuonna 2014 vuorotteluvapaalle jäi Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan hyvin paljon työntekijöitä, valtaosa heistä naisia. Elokuussa määrä kasvoi kolmanneksen ja syyskuussa lähes neljänneksen edelliseen vuoteen verrattuna. Syyskuussa vuorotteluvapaalle jääneistä 1.300 työntekijästä oli 900 naisia. Heistä puolestaan noin 600 oli julkishallinnon ja terveydenhuollon työntekijöitä. Eniten vuorotteluvapaata käyttivät päiväkotien työntekijät sekä sairaanhoitajat. (Taloussanomat 31.10.2014.)

Työ- ja elinkeinoministeriön syksyn 2014 työllisyyskatsausten mukaan vuorotteluvapaasijaisena oli koko syksyn 2014 ajan enemmän työttömiä kuin vuotta aiemmin. Elokuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 6.640 henkilöä, mikä on puoli-toista prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin (Työllisyyskatsaus, elokuu 2014). Syyskuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 6.670 henkilöä, mikä on kolme prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna (Työllisyyskatsaus, syyskuu 2014). Lokakuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 5.750 henkilöä, mikä on kuusi prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin (Työllisyyskatsaus, lokakuu 2014). Marraskuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 5.550 henkilöä, mikä on lähes kahdeksan prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työllisyyskatsaus, marraskuu 2014). Joulukuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 5.700 henkilöä, mikä on peräti 14 prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työllisyyskatsaus, joulukuu 2014).

Vertailun ja varmuuden vuoksi tutkin myös alkuvuoden 2014 työnvälitystilastot (Työllisyyskatsaus. TEM). Tilastojen mukaan tammi - heinäkuussa vuorotteluvapaasijaisena oli koko ajan vähemmän työttömiä kuin samana ajankohtana vuotta aiemmin. Prosentit vaihtelivat seuraavasti: tammikuu -12,5 %, helmikuu -12 %, maaliskuu -12 %, huhtikuu -14 %, toukokuu -11 %, kesäkuu -7 % ja heinäkuu -3 %. Vuorotteluvapaan käyttö lisääntyi siis merkittävästi vasta elokuusta eteenpäin.

Tutkin myös vuoden 2013 tilastot, ja tilastot kertovat, että koko vuoden 2013 ajan vuorotteluvapaasijaisena oli vähemmän työttömiä kuin vuonna 2012 (Työllisyyskatsaus. TEM). Prosentit vaihtelivat seuraavasti: tammi-, helmi- ja maaliskuu -15 %, huhti - kesäkuu -22 %, heinäkuu -21 %, elo - syyskuu -20 %, loka-

kuu -18 %, marraskuu -17 % ja joulukuu -14 %. Eli ennen syksyä 2014 ja vuorotteluvapaalakiin tehtyjä muutoksia, vuorotteluvapaata käytettiin vähemmän kuin ennen ainakin jo tammikuusta 2013 lähtien. Huono taloustilanne on siihen varmasti yksi painava syy.

Voidaan siis todeta, että vuorotteluvapaata käytettiin vuonna 2014 alkuvuodesta tammi - heinäkuussa vähemmän kuin vuotta aiemmin, mutta juuri ennen lakimuutosten voimaan tuloa hyvinkin runsaasti elo – joulukuussa.

Alkuvuoden 2015 lukuja ennätin työhöni saada vain tammikuulta. Tammikuun työnvälitystilasto julkaistiin 24.2.2015. Sen mukaan tammikuussa vuorotteluvapaasijaisena oli 5.300 henkilöä, mikä on 500 henkilöä eli 10,9 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin tammikuussa (Työllisyyskatsaus, tammikuu 2015). Syksyn tilanne siis heijastuu edelleen eli meneillään ovat ne syksyllä elojoulukuussa aloitetut vuorotteluvapaat. Todellinen tilanne vuorotteluvapaan käytön määrästä lakimuutoksen jälkeen selvinnee vasta huomattavasti myöhemmin.

4.2 Kohdeorganisaatiot

Tätä tutkimusta varten haastattelin kahden eri organisaation edustajia. Koska vuorotteluvapaalle jäädään lähes yhtä usein kuntasektorilta ja yksityiseltä sektorilta, valitsin mukaan molempien edustajat. Julkisen sektorin edustaja on Imatran kaupunki ja yksityisen sektorin edustaja Ovako (Imatran terästehdas). Sekä kuntasektorilla että teollisuudessa käytetään kohtalaisen paljon vuorotteluvapaata. Edelleen oli kiinnostavaa ottaa mukaan naisvaltainen (kaupunki) ja miesvaltainen (Ovako) työyhteisö. Imatran kaupungilta haastattelin henkilöstöjohtaja Jouni Urpalaista ja Ovakolta henkilöstökoordinaattori Merja Valtosta.

Haastattelut suoritin osin puhelimitse, osin kasvokkain ja osin sähköpostitse. Haastattelut tehtiin marras-joulukuussa. Kysyin kummastakin organisaatiosta seuraavat kysymykset:

1. Kuinka paljon teidän organisaatiossanne on ihmisiä vuosittain vuorotteluvapaalla? (Tähän toivoin lukumääriä noin kolmen - viiden vuoden ajalta.)
2. Mikä on miesten ja naisten osuus?
3. Minkä ikäiset käyttävät vuorotteluvapaata?
4. Kuinka pitkään ihmiset ovat keskimäärin vuorotteluvapaalla? Pitävätkö he vapaan yhdessä vai useammassa jaksossa?
5. Miksi vuorotteluvapaata haetaan?
6. Ovatko vuorotteluvapaata pitäneet olleet tyytyväisiä vapaaseensa?
7. Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia?
8. Ruuhkautuivatko hakemukset ennen kuin uusi laki astui voimaan? Jos ruuhkautuivat, niin mitkä olivat suurimmat syyt tähän?
9. Onko lakiuudistuksella vaikutusta vuorotteluvapaan käyttöön organisaatiossanne jatkossa? Onko jotain vaikutuksia jo havaittavissa?
10. Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia lakimuutoksen jälkeen?

Kysymyksistä kuusi ensimmäistä oli taustoittavia kysymyksiä vuorottelijoista ja vapaasta (ikä, sukupuoli, vapaan pituus, syy jäädä vapaalle, mielipide pidetystä vapaasta), joiden avulla tarkastin, että kyseisten organisaatioiden vuorottelijat ja vapaan käyttö vastaavat vuorottelijoita ja vapaan käyttöä keskimäärin (luku 2.4 Vuorotteluvapaan käyttö). Kysymykset 7 – 10 olivat varsinaiset tutkimuskysymykset, joilla selvitettiin nimenomaan tilannetta ennen ja jälkeen lakimuutoksen.

Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi sana sanalta face to face – ja puhelinhaastattelujen perusteella. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että aineistosta nostetaan esiin teemoja, jotka valaisevat tutkimusongelmaa (Taanila 2007). Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on selkeyttää aineistoa ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysin jälkeen tuloksia tulkitaan ja pyritään selittämään.

4.2.1 Imatran kaupunki

Imatran kauppala, nykyinen kaupunki perustettiin vuonna 1948. Asukkaita Imatralle on noin 28.000. Suurimmat työnantajat ovat Stora Enso Oyj, Imatran kaupunki ja terästehdas Ovako. Imatran kaupungilla on noin 1.850 työntekijää.

Haastattelin tätä tutkimusta varten Imatran kaupungin henkilöstöpäällikkö Jouni Urpalaista.

1. Kuinka paljon teidän organisaatiossanne on ihmisiä vuosittain vuorotteluvapaalla? (Tähän toivoin lukumääriä noin kolmen - viiden vuoden ajalta.)

Urpalaisen mukaan Imatran kaupungin työntekijöistä vuorotteluvapaata pitää vuositasona noin 50 henkilöä (noin kolme prosenttia). Tarkat luvut olivat 41 työntekijää vuonna 2010, 42 vuonna 2011, 44 vuonna 2012, 53 vuonna 2013 ja 60 vuonna 2014. Vuorotteluvapaan suosio on siis kasvanut heillä vuodelta.

2. Mikä on miesten ja naisten osuus?

Vuorottelijoista noin 80 prosenttia on naisia, mikä on aika loogista, sillä kaupungin työntekijöistä on enemmistö (82,1 %) naisia.

3. Minkä ikäiset käyttävät vuorotteluvapaata?

lältään vuorottelijat ovat olleet pääsääntöisesti yli 50-vuotiaita. Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta vuonna 2013.

4. Kuinka pitkään ihmiset ovat keskimäärin vuorotteluvapaalla? Pitävätkö he vapaan yhdessä vai useammassa jaksossa?

Vuorotteluvapaan kesto on ollut Imatran kaupungilla keskimäärin 160 päivää. Yleensä vuorottelijat pitävät vapaansa yhdessä tai kahdessa jaksossa, jaksot voivat olla eri kalenterivuosina.

5. Miksi vuorotteluvapaata haetaan?

Syitä vuorotteluvapaalle ei Imatran kaupunki ole kysynyt eikä tilastoinut, mutta todennäköisesti syyt ovat hyvin pitkälle samoja kuin muissakin organisaatioissa eli esimerkiksi lasten tai iäkkäiden vanhempien hoito, lepo, matkustaminen, opiskelu tai harrastukset.

6. Ovatko vuorotteluvapaata pitäneet olleet tyytyväisiä vapaaseensa?

Vuorotteluvapaata pitäneet ovat olleet pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä pitämänsä vapaaseen.

7. Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia?

Sijaisten saanti on ollut Urpalaisen mukaan vaihtelevaa; välillä on ollut helppo löytää vuorottelijalle sijainen, kun taas toisinaan hyvinkin vaikeaa. Aina ei ole täytetty juuri vapaalle lähtevän paikkaa vaan on otettu sijainen johonkin toiseen tehtävään. On voitu tehdä myös määräaikaisia tehtäväjärjestelyjä. Urpalaisen jatkokommentti oli vielä, että tietyissä ammattiryhmissä ei vakituisiinkaan paikkoihin tahdo löytyä tekijöitä, saati sitten sijaisia.

8. Ruuhkautuivatko hakemukset ennen kuin uusi laki astui voimaan? Jos ruuhkautuivat, niin mitkä olivat suurimmat syyt tähän?

Ennen lakimuutoksen voimaan tuloa ei varsinaista ruuhkaa tullut, mutta hienois- ta kasvua oli vuorotteluvapaalle jäävien määrässä. Urpalaisen mukaan ”haluttiin ilmeisesti kaiken varalta pitää vapaa ennen uuden lain voimaan tuloa, koska ei ollut vielä ihan varmaa tietoa lain tarkasta sisällöstä”.

Tammikuussa kysyin Urpalaiselta vielä kysymykset yhdeksän ” Onko lakiuudis- tuksella vaikutusta vuorotteluvapaan käyttöön organisaatiossanne jatkossa? Onko jotain vaikutuksia jo havaittavissa?” ja kymmenen ” Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia lakimuutoksen jälkeen?”. En saanut vasta- usta näihin kysymyksiin, koska kaupunki seuraa vapaita ainoastaan vuositasol-

la, ei esimerkiksi osavuosityrityksissä. Mitään ”näppituntumaa” henkilöstöjohtaja ei halunnut lähteä arvailemaan.

4.2.2 Ovako

Ovako on koneenrakennusterästen valmistaja, jonka asiakkaita ovat muun muassa ajoneuvo- ja konepajateollisuus. Tuotannon perusraaka-aine on kierrätysteräs, josta valmistetaan tankoja, putkia, renkaita ja puolivalmiita komponentteja. Ovako on edustettuna yli 30 maassa, ja yhtiöllä on myyntikonttoreita Euroopassa, Pohjois-Amerikassa ja Aasiassa. Vuonna 2013 koko Ovakon henkilöstömäärä noin 3.000. Imatran terästehtaalla on henkilöstöä noin 600. Imatralla valmistetaan erikoisterästä pyörö- ja neliötankoina yli 200 eri lajia. Tuotannosta 80 % menee vientiin Pohjoismaihin ja Keski-Eurooppaan.

Haastattelin tutkimusta varten Ovakolta henkilöstökoordinaattori Merja Valtosta.

1. Kuinka paljon teidän organisaatiossanne on ihmisiä vuosittain vuorotteluvapaalla? (Tähän toivoin lukumääriä noin kolmen - viiden vuoden ajalta.)

Valtosen mukaan Ovakon noin kuudestasadasta työntekijästä vuosittain vuorotteluvapaata pitää vain noin 10 - 12 henkeä. Taso eli noin kaksi prosenttia työntekijöistä on ollut sama jo monta vuotta.

2. Mikä on miesten ja naisten osuus?

Vuorottelijoista suurin osa on miehiä, mutta toisaalta Ovakon työyhteisökin on hyvin miesvaltainen: 85 % työntekijöistä on miehiä.

3. Minkä ikäiset käyttävät vuorotteluvapaata?

Vuorotteluvapaata hyödyntävät Ovakolla ihan kaikenikäiset työntekijät. Eli yhtä lailla nuoret ja vanhemmat työntekijät, ehtona toki se kymmenen vuoden työhistoriavaatimus eli ihan kaikkein nuorimmat työntekijät eivät vapaalle ole vielä päässeet.

4. Kuinka pitkään ihmiset ovat keskimäärin vuorotteluvapaalla? Pitävätkö he vapaan yhdessä vai useammassa jaksossa?

Vuorotteluvapaan kesto vaihtelee Ovakolla yleisimmin kolmen ja yhdeksän kuukauden välillä, ja yleensä vuorottelija pitää vapaansa kahdessa jaksossa eri vuosina. On myös joitakin tapauksia, jotka pitävät vapaata maksimimäärän eli kokonaisen vuoden. Moni haluaa pitää nimenomaan kesäaikaan kolme kuukautta vapaata.

5. Miksi vuorotteluvapaata haetaan?

Osa haluaa hoitaa koulunsa aloittavaa lastaan, osa hoitaa lapsenlapsia, osa iäkkäitä vanhempiaan. Osalla on meneillään esimerkiksi talonrakennusprojekti tai remontti, osalla on tapahtunut jokin suuri muutos elämässä, osa taas haluaa opiskella ja osa matkustella. Downshiftaus on myös in tällä hetkellä – halutaan ottaa pieni hengähdystauko työelämästä, rauhoittua ja satsata omaan hyvinvointiin.

6. Ovatko vuorotteluvapaata pitäneet olleet tyytyväisiä vapaaseensa?

Vapaalla olleet ovat pääsääntöisesti hyvinkin tyytyväisiä pitämäänsä vapaaseen. ”Varsinkin iäkkäämmät huomaavat, että tulevat toimeen vähemmällä rahalla ja se lisää monella eläköitymishalua. Joskus tuntuu siltä, että vuorotteluvapaa antaa enemmän virtaa lähteä pois työelämästä kuin että sieltä palaisi entistä innokkaampana takaisin työn pariin”, toteaa Merja Valtonen.

7. Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia?

Sijaisia on Valtosen mukaan ollut melko helppoa saada, koska sijaiselle riittää se yksi työttömyyspäivä. He käyttävät usein määräaikaisten sopimusten järjestelyjä.

8. Ruuhkautuivatko hakemukset ennen kuin uusi laki astui voimaan? Jos ruuhkautuivat, niin mitkä olivat suurimmat syyt tähän?

Juuri ennen lakimuutosta kyselyjä vuorotteluvapaasta tuli Valtosen mukaan paljon, sillä moni pelkäsi tiukentuvia ehtoja, varsinkin kun oli uhkana, että vuorottelukorvaus pienenesi tai jopa koko järjestelmä loppuisi. Loppujen lopuksi mitään ruuhkaa ei kuitenkaan hakijoista syntynyt.

Haastattelin Merja Valtosta uudestaan tammikuussa. Kysyin, onko heillä mahdollisesti jo havaittavissa jotain vaikutuksia vuorotteluvapaan käyttöön.

9. Onko lakiuudistuksella vaikutusta vuorotteluvapaan käyttöön organisaatiossanne jatkossa? Onko jotain vaikutuksia jo havaittavissa?

Valtosen mukaan tällä hetkellä on tiedossa neljä vuorotteluvapaalle lähtevää aikavälillä tammikuu - kesäkuu. Määrä on vähän pienempi kuin aikaisemmin. Vuositasolla on Ovakolla vuorotteluvapaata pitänyt 10 - 12 henkilöä.

10. Onko vapaalle jääville ollut helppo tai vaikea löytää sijaisia lakimuutoksen jälkeen?

Sijaisia oli Valtosen mukaan helpompaa saada ennen lakimuutosta, koska sijaiselle riitti silloin yksi työttömyyspäivä, joten he pystyivät järjestelemään määräaikaista sopimuksia tarvittavalla tavalla. Nyt, kun ehdot ovat tiukemmat, on hankalampaa löytää sijaisia. ”Mutta onneksi suhteellisen hyvin löytyy alle 25 - vuotiaita sijaisia, heitähän voi edelleen palkata entisen mallin mukaan”, toteaa Merja Valtonen.

4.3 Tulokset

Tilastojen mukaan vuorotteluvapaan käyttö lisääntyi vuoden 2014 loppupuolella elo – joulukuussa huomattavasti. Moni halusi pitää vuorotteluvapaan vielä vanhoilla ehdoilla, joten vapaalle oli jäätävä ennen vuodenvaihdetta. Myös haastattelemissani organisaatioissa kyselyjä tuli vapaasta paljon, mutta hakemukset eivät kuitenkaan varsinaisesti ruuhkautuneet, ja vapaalle jäi loppuvuonna suunnilleen saman verran työntekijöitä kuin ennenkin, Imatran kaupungilla aavistuksen verran normaalia enemmän.

Alkuvuoden tilastolukujen perusteella ei tulevasta voi sanoa juuri mitään, koska ne heijastavat vielä syksyn ruuhkaa eli niissä näkyy vielä suuri osa syksyllä elojoulukuussa vapaan aloittaneista. Tammikuussa 2015 vuorotteluvapaasijaisena oli 5.300 henkilöä, mikä on 500 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin tammikuussa (Työllisyyskatsaus, tammikuu 2015). Tarvittaisiin tilasto, josta kerrotaan kussakin kuussa vuorotteluvapaan aloittaneiden määrä. Todellinen tilanne vuorotteluvapaan käytön määrästä lakimuutoksen jälkeen selviää siis vasta huomattavasti myöhemmin tämän ja ensi vuoden aikana.

Imatran kaupungilta ei mitään lukuja tai arvioita vielä ollut saatavilla. Ovakolla alkuvuodesta 2015 vuorotteluvapaalle jää hieman aiempaa vähemmän työntekijöitä. Sijaisia oli Ovakon edustajan mukaan helpompi saada ennen lakimuutosta, koska sijaiselle riitti silloin yksi työttömyyspäivä.

5 Johtopäätökset

5.1 Yhteenveto

Opinnäytetyöni ensisijainen tehtävä oli esitellä uudistunutta vuorotteluvapaalainia, verrata sitä edeltävään lakiin sekä avata samalla koko vuorotteluvapaajärjestelmää. Kerroin aluksi yleisesti, mikä vuorotteluvapaa on, kenelle se on tarkoitettu, mitkä ovat sen ehdot hakijan ja sijaisen kannalta ja miksi järjestelmä on kehitetty. Tämä auttaa lukijaa ymmärtämään paremmin käsitettä ja antaa aiheelle pohjaa. Sitten esittelin vanhan lain vuodelta 2002, välissä tehdyt lakimuutokset ja hallituksen esityksen vuorotteluvapaalain muuttamiseksi sekä uuden lain. Esittelin myös syitä lakimuutoksille.

Opinnäytetyöni empiirisessä osuudessa tutkin lakimuutosten vaikutusta vuorotteluvapaan käyttöön. Tutkin valmiita Työ- ja elinkeinoministeriön tilastoja, joita oli saatavilla, ja haastattelin kahden eri organisaation – Imatran kaupungin ja Ovakon - henkilöstöasiantuntijoita aiheesta.

Päätutkimusongelma oli ”Mitkä ovat keskeisimmät muutokset vuorotteluvapaalainissa?”. Apuongelmina toimivat ”Miksi muutokset tehtiin?” ja ”Mitä vaikutuksia näillä muutoksilla mahdollisesti on vuorotteluvapaan käyttöön?”. Tärkeimmät

muutokset lakiin olivat erityisesti työllisyysvaikutusten kannalta vuorottelijan työhistoriaedellytyksen nostaminen, vuorottelijan yläikärajan säätäminen sekä sijaiselta vaadittavan työttömyyden keston nostaminen. Muutokset tehtiin osana hallituksen rakennepoliittista pakettia. Tavoitteena oli vuorotteluvapaan aiheuttamien kustannusten pienentäminen ja työllisyyden lisääminen. Vuorotteluvapaajärjestelmän avulla ei ollut aiemman lain voimassa ollessa päästy niihin päämääriin, jotka järjestelmälle oli asetettu. Vuorotteluvapaajärjestelmä ei ollut edesauttanut työurien pidentämistä eikä työllisyyden kasvua toivotulla tavalla.

Tutkimuksen tulos oli, että lakimuutoksilla on jo nyt ollut vaikutusta vuorotteluvapaan käyttöön. Kyselyt ja hakemukset ruuhkautuivat monissa työttömyyskassoissa elokuussa, ja huomattavasti normaalia suurempi määrä työntekijöitä jäi vuorotteluvapaalle vuoden 2014 loppupuolella, siirtymäkauden aikana, ennen kuin lakimuutokset astuivat voimaan. Ihmiset ilmeisesti kokivat, että uudet lain vaatimukset eli käytännössä kiristyneet ehdot heikentävät heidän mahdollisuuksiaan jäädä vuorotteluvapaalle ja siksi päätyivät pitämään vapaan vielä vanhoilla ehdoilla.

Toisaalta, suuri osa vuorottelijoista on ollut yli 50-vuotiaita, joilla yleensä on jo reilusti työhistoriaa, jolloin se, että jatkossa vaaditaan aiempaa pidempi työhistoria, ei juuri heihin vaikuta. Se, että eläkkeelle ei voi enää jäädä suoraan vapaalta, vaikuttaa todennäköisesti heidän halukkuuteensa jäädä vapaalle huomattavasti enemmän. Työnantajien kannalta taas on merkitystä sillä, että sijaiseksi palkattavan työttömän työnhakijan on oltava ollut 90 päivää Työ- ja elinkeinotoimiston kirjoilla. Ennen riitti yksi työttömyyspäivä, ja tämän avulla varmasti tehtiin kaikenlaisia järjestelyjä, jotta saatiin esimerkiksi määräaikaiselle työntekijälle jatkoa vuorotteluvapaan sijaisena jättämällä tämä ns. työttömäksi yhdeksi päiväksi. Toisaalta, ohituskaista on edelleen olemassa vastavalmistuneilla työttömillä nuorilla ja iäkkäillä työttömillä.

On toki huomioitava myös tämänhetkinen talous- ja työllisyystilanne maassamme – minkä verran sillä on vaikutusta siihen, uskalletaanko käyttää vuorotteluvapaata vai pelätäänkö työpaikkojen puolesta? Kummalla tekijällä on suurempi vaikutus vuorotteluvapaan suosion mahdolliseen laskuun: tiukentuneilla ehdoilla vai heikolla taloustilanteella?

Lakimuutokset johtavat todennäköisesti siihen, että alle 40-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat käyttävät jatkossa vähemmän vuorotteluvapaata. Tämä lisäisi työllisten määrää noin 1.200 henkilötyövuodella vuositasolla. Vuorotteluvapaata käytetään vähemmän sellaisilla aloilla, joilla on vain vähän pitkäaikaistyöttömiä. Sijaisista koskevat muutokset lisäävät työllisyyttä noin 600 henkilötyövuodella. Yhteensä nämä muutokset lisäävät työllisyyttä noin 1.800 henkilötyövuodella, mikä arvioidaan pienentävän vuorotteluvapaakorvausmenoja 20 prosenttia.

Se, miten lakimuutokset vaikuttavat jatkossa vuorotteluvapaan, jää nähtäväksi, koska tässä vaiheessa ei vielä ollut saatavilla tilastoja vapaalle jääneistä tai sijaisiksi palkatuista edes alkuvuoden osalta, lukuun ottamatta tammikuuta. Työllisyysvaikutusten kannalta keskeisimmät muutokset ovat vuorottelijan työhistoriaedellytyksen nosto, vuorottelijan yläikärajan säätö ja sijaisen työttömyyden keston nosto.

Valitsemani aihe oli mielenkiintoinen. Työn tekeminen oli innostavaa, koska asia kiinnosti minua ja on todella ajankohtainen. Erityisen kiinnostavaa ja ehkä yllättävääkin oli nähdä, miten moni työntekijä maksimoi varmuuden ja jäi vuorotteluvapaalle vielä vanhojen pykälien mukaa syksyllä 2014. Oli myös mielenkiintoista lukea eri työmarkkinajärjestöjen edustajien näkemyksiä vuorotteluvapaalain muutoksista. Vasta vuoden tai kahden jälkeen nähdään, onko uusi lakimuutos onnistunut ja saavutetaanko sille asetetut tavoitteet.

5.2 Jatkotutkimukset

Koska uusi laki astui voimaan vasta 1.9.2014, ei ajan tasalla olevaa tilastotietoa vuorotteluvapaan käytöstä lakimuutoksen jälkeen ollut vielä riittävästi saatavilla. Muutamia kannanottoja ja lehtikirjoituksia aiheesta löytyi toki, ja niiden mukaan jatkossa järjestelmää tullaan todennäköisesti käyttämään määrällisesti vähemmän kuin ennen. Vuorottelijoiden uskotaan olevan jatkossa pääsääntöisesti 40 - 55-vuotiaita, kun tähän mennessä he ovat olleet suurelta osin jo yli 55-vuotiaita. Pitkäaikaistyöttömien odotetaan työllistyvän jatkossa enemmän sijaisiksi kuin ennen uudistusta. Lisäksi arvioidaan myös, että vuorotteluvapaan käyttö vähenisi sellaisilla aloilla, joilla on vain vähän pitkäaikaistyöttömiä. Olisi mielenkiintoista toteuttaa samankaltainen tutkimus uudestaan sovitun kahden vuoden

seuranta-ajan päätyttyä, ja katsoa, toteutuivatko nämä skenaariot. Samalla näkisi myös, miten lakimuutokset vaikuttivat vuorotteluvapaan suosioon.

Taulukot ja kuvat

Taulukot

1. Yhteenveto keskeisistä vuorotteluvapaan ehdoista vuorottelijan ja sijaisen kannalta vuosina 1996 – 2014, s. 12
2. Yhteenveto vuorotteluvapaalain keskeisimmistä muutoksista, s. 29
3. Vuorotteluvapaan käyttö eri toimialoilla syyskuu 2013 vs. syyskuu 2014, s. 35

Kuvat

1. Vuorotteluvapaan käyttö vuosina 2005 – 2012, s. 15

Lähteet

Lainsäädäntö

Laki vuorotteluvapaakokeilusta 21.12.1995/1663
Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.
Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 7.12.2007/1127.
Laki vuorotteluvapaan muuttamisesta 8.8.2014/659.

Hallituksen esitys

HE 36/2014.
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaalain muuttamisesta.

Muut lähteet

ESS 18.8.2015.
<http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2014/08/18/viimeiset-hetket-hakea-vuorotteluvapaata-ennen-lakimuutosta-te-toimistot-ruuhkautuivat>
Luettu 18.1.2015.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf
Luettu 30.11.2014

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Job alternation leave. TE-palvelut.
http://www.tem.fi/en/work/labour_legislation/job_alternation_leave_study_leave_family_leave_remote_work
Luettu 25.10.2014.

Job alternation leave brochure. TE-palvelut.
http://www.te-palvelut.fi/te/en/pdf/alternationleave_brochure.pdf
Luettu 1.11.2014.

Junka, T., Korkeamäki, O., Rokkanen, M. & Uusitalo, R. 2009. Vuorotteluvapaajärjestelmän työllisyysvaikutukset . Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 35/2009. Saatavilla myös internetistä:
http://www.tem.fi/files/23451/TEM_35_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf

Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. Teknillinen korkeakoulu.
<http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>
Luettu 9.1.2015.

Kela.

http://www.kela.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/mHBZ5fHNro4S/content/id/1782275

Luettu 1.2.2015.

Keva.

Vuorotteluvapaan ehdot muuttuvat 1.9.2014.

http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/vuorotteluvapaan_ehdot_muuttuvat_01092014.aspx

Luettu 20.10.2014.

Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila. 2005. Vuorotellen virkeäksi – Vuorotteluvapaan seurantatutkimus, Työpoliittinen tutkimus 279. Työministeriö.

Romo, S. & Siitonen, S. 2004. Irtiotto työstä. Helsinki: Edita.

STTK. Vuorotteluvapaan ehdot muuttuvat syksyllä.

<http://www.sttk.fi/2014/03/13/vuorotteluvapaan-ehdot-muuttuvat-syksylla>

Luettu 21.10.2014.

Taanila, A. 2007. Laadullisen aineiston analyysi. Oulun yliopisto.

http://kelo oulu.fi/jatkokoulutus/AT_Laadullisen_aineiston_analyysi_170407.pdf

Luettu 30.11.2014.

Taloussanomat 13.3.2014.

<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2014/03/13/pian-on-aherrattava-16-vuotta-ennen-vuorotteluvapaata/20143641/12>

Luettu 17.12.2014.

Taloussanomat 31.10.2014.

<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2014/10/31/pian-vuorotteluvapaalle-nyt-kun-viela-paasee/201415046/12?pos=related>

Luettu 17.12.2014.

TEM a.

Hallitus esittää vuorotteluvapaan ehtojen tiukentamista.

http://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_ty/hallitus_esittaa_vuorotteluvapaan_ehtojen_tiu_kentamista.114812.news

Luettu 15.10.2014.

TEM b.

Muistiokooste, Rakennepoliittisen ohjelman raportointi 15.11.2013.

S. 1-9. Saatavilla osoitteesta:

<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1043916/TEM-aineistot-1-15112013.pdf/eb1a464a-6a0a-4a7b-a5e2-ec6b2ce6ba4e>

Luettu 17.12.2014

TYJ.

<http://www.tyj.fi/fin/vuorotteluvapaa/>

Luettu 15.12.2014.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 2014.

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/tyvm_2_2014_p.shtml

Luettu 18.12.2014.

Työelämä Pohjoismaissa. Suomen vuorotteluvapaajärjestelmä vakinaistetaan.

<http://www.tyoelamapohjoismaissa.org/nyheter/nyheter-2009/suomen-vuorotteluvapaaajaerjestelmae-vakinaistetaan>

Luettu 28.11.2014.

Työllisyyskatsaus elokuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<http://www.tem.fi/files/40959/ELO14.pdf>

Luettu 15.1.2015.

Työllisyyskatsaus syyskuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<http://www.tem.fi/files/41206/SYYS14.pdf>

Luettu 15.1.2015.

Työllisyyskatsaus lokakuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

https://www.tem.fi/files/41502/TKAT_Loka_2014.pdf

Luettu 16.12.2014.

Työllisyyskatsaus marraskuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

http://www.tem.fi/files/41781/TKAT_Marras_2014.pdf

Luettu 14.1.2015.

Työllisyyskatsaus joulukuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

http://www.tem.fi/files/41931/TKAT_joulu_2014.pdf

Luettu 25.1.2015.

Työllisyyskatsaus tammikuu 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.

http://www.tem.fi/files/42276/TKAT_Tammi_2015.pdf

Luettu 24.2.2015.

Työllisyyskatsaus. TEM.

<http://www.tem.fi/tyo/tyonvalitystilasto/tyollisyyskatsaus>

Luettu 25.1.2015.

Valtioneuvosto.

<http://valtioneuvosto.fi/rakenneuudistus>

<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/rakenneuudistus395285/tiedostot/ministerioiden-materiaalit-15112013/tem/TEM-aineistot-1-15112013.pdf>

Luettu 18.12.2014.

Vuorotteluvapaa TE-palvelut.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html

Luettu 18.5.2014.

Vuorotteluvapaa TEM.

<http://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/vuorottelu-opinto-ja-perhevapaa-etatyo>

Luettu 24.10.2014.

Vuorotteluvapaa-esite.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/vuorotteluvapaa_esite.pdf

Luettu 14.5.2014.

Yle. 2.9.2012.

http://yle.fi/uutiset/hs_vuorotteluvapaiden_sijaisuudet_eivat_hyodyta_pitkaaikais_tyottomia/6278806

Luettu 28.12.2014.