

Täysistunto

Keskiviikko 7.11.2018 klo 14.04—17.26

5. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta

Hallituksen esitys HE 219/2018 vp

Lähetekeskustelu

Puhemies Paula Risikko: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 5. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Lähetekeskusteluun varataan enintään 30 minuuttia. Mikäli puhujalistaa ei ehditä annettussa ajassa käydä loppuun, asiakohdan käsittely keskeytetään ja sitä jatketaan tämän päivän istunnossa muiden asiakohtien tultua käsitellyiksi. Jos keskustelu asiasta puolestaan päättyy ennen sille varatun määrärajan päättymistä, siirrytään päiväjärjestyksen seuraavaan eli 6. asiakohtaan.

Keskustelu

15.08 Työministeri Jari Lindström (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämän esityksen tarkoituksena on tehdä vuosilomalakiin EU-lainsäädännön edellyttämät muutokset. Työaikadirektiivissä säädetään työntekijän oikeudesta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, ja unionin tuomioistuimen työaikadirektiiviä koskevan oikeuskäytännön mukaan työntekijällä on oltava oikeus neljän viikon palkalliseen vuosilomaan myös sairauspoissaolosta huolimatta.

Voimassa olevan vuosilomalain mukaan sairauspoissaolon tai lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta vuosilomaa ansaitaan enintään 75 työpäivän ajalta lomanmääräytymisvuoden aikana. Vuosilomalaki ei siten turvaa työntekijän oikeutta vuosilomaan riittävällä tavalla tilanteessa, jossa työntekijän sairaus- tai kuntoutuspoissaolo kestää tätä pidempään.

Tämän ristiriidan poistamiseksi vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi säännös työntekijän oikeudesta vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Työntekijällä olisi oikeus lisävapaapäiviin tilanteessa, jossa hän ei sairaus- tai kuntoutuspoissaolon vuoksi ole ansainnut vähintään 24:ää vuosilomapäivää.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan olisi enää poissaolon jatkuttua yhdenjaksoisesti yli 12 kuukautta. Jos työntekijä olisi poissaolosta huolimatta ansainnut vähintään 24 vuosilomapäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, lisävapaapäiviä koskeva säännös ei tulisi sovellettavaksi. Lisävapaapäiviltä työntekijällä olisi oikeus saada säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Korvauksen laskemiseen ei siis sovellettaisi vuosilomapalkan laskentasääntöjä. Lisävapaapäivät eivät olisi vuosilomaa, eikä niiden ajalta kertyisi myöskään uutta vuosilomaa.

Lisäksi ehdotetaan, että työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisajankohtaa pidennetään. Vuosiloma voitaisiin antaa vielä lomakautta seuraavan kalenterivuoo-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 110/2018 vp

den lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Myös tämä muutostarve johtuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä.

Vuosilomalain uudistamista koskevan toimeksiannon tavoite oli valmistella vuosilomalain kokonaisuudistus. Vuosilomalaki on erittäin monimutkainen eikä millään lailla käytäjäystävällinen. Lisäksi meidän vuosilomalaki poikkeaa systematiikaltaan eurooppalaisista järjestelmistä, ja tämä näyttää nyt sitten aiheuttavan päänvaivaa, kun EUT:stä, Euroopan unionin tuomioistuimesta, tulee uusia ratkaisuja työaikadirektiivin tulkinnoista. Tämän vuoksi olisi ollut suotavaa, että me olisimme päässeet ratkaisuun nykyistä yksinkertaisemmasta vuosilomasäätelystä, mutta kesken valmistelun työmarkkinajärjestöt kuitenkin katsoivat, että edellytyksiä tämmöiselle kokonaisuudistukselle ei käytettävissä olevalla aikataululla ollut, koska siellä oli työaikalain valmistelu mukana. Vuosilomalaki on myös rahalaki, ja se asettaa omat haasteensa: kenenkään ei pitäisi hävitä, ja uudelleen kirjoittaminen olisi sitä väistämättä joillekin merkinnyt.

Vuosilomalaki on kuitenkin ehdottomasti uudistamisen tarpeessa, ja toivottavasti päästään kirjoittamaan uusi laki mieluummin nopeammin kuin hitaammin.

Puhemies Paula Risikko: Sitten puhujalistalle.

15.11 Tytti Tuppurainen sd: Arvoisa rouva puhemies! Työhyvinvointia ja työsuojelua edistävien lakien joukossa vuosilomalaki on erityisasemassa. Esimerkiksi työaikaista voidaan poiketa, kun kyseessä on johtavassa asemassa oleva työntekijä. Vuosilomalaki sen sijaan koskee kaikkia, jotka ansaitsevat elantonsa toisen palveluksessa. Työmies on lomansa ansainnut ja niin myös johtaja. Vuosilomalakiin on viime vuosina tehty parannuksia, jotka auttavat myös lyhyissä työsuhteissa olevia ja lyhyttä työaikaa tekeviä. Vähintään neljän viikon vuosiloman turvaaminen palkansaajalle on jo edellä sanotuista syistä perusteltu tavoite.

Euroopan unionin sosiaalisesta ulottuvuudesta on tässä erinomainen esimerkki — missä EU, siellä palkansaajan turva. Hallitus on kuitenkin tehnyt esityksensä ehkä tarpeettoman niukkalinjaisesti vain näitä EU:n minimiehtoja seuraillen. Tässä samassa yhteydessä olisi voinut vuosilomalakia korjata enemmänkin. Erityisenä puutteena tässä esityksessä on, ettei siinä ole riittävästi arvioitu osa-aikaista ja määräaikaista työtä tekevien aseman muutosta. Tämä olisi ollut jo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussyistä tarpeen. Ottaen huomioon sen, mitä ministeri esittelypuheenvuorossaan edellä sanoi, siitä huolimatta, kun on kysymyksessä merkittävä työntekijöitten arkea ja hyvinvointia koskeva lakiesitys, kunnianhimoitso olisi voinut olla vielä suurempi.

15.13 Merja Mäkisalo-Ropponen sd: Arvoisa puhemies! Tässä lakiesityksessä tavoitteena on EU:n oikeuskäytännön vahvistaminen osaksi kansallista sääntelyä — hyvä asia, sillä lomaoikeus on tärkeä myöskin työhyvinvoinnin kannalta.

Tässä lakiesityksessä on kuitenkin muutama periaatteellinen ongelmakohta, joihin osa lausunnonantajista otti kantaa. Kysynkin ministeriltä: Eikö lakiesityksessä oleva lisäpäivän käsite ole ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen palkallista vuosilomaa koskevan artiklan kanssa, jossa sanotaan, että poissaolot työstä, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomista syistä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, on laskettava työssäoloajaksi — työssäoloajaksi? Eikö olisi selkeämpää noudattaa ILO:n

Pöytäkirjan asiakohta PTK 110/2018 vp

sopimusta sellaisenaan? Lisäksi lisäpäiviä ei esityksessä katsota työssäoloajaksi eikä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi. Miksi näin? Onko tämä juridisesti oikein?

Toiseksi, edustaja Tuppuraisen tavoin kritisoin vaikutusarviointien puutteellisuutta. Esityksestä puuttuu sen arviointi, mitä tästä aiheutuu osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille. Ja tästä johtuen myös esimerkiksi tasa-arvovaikutusten arviointi jää osittain puutteelliseksi ja epävarmaksi tässä lakiesityksessä.

15.14 Simon Elo sin: Arvoisa puhemies! Jatkossa neljän viikon palkallisen vuosiloman voisi saada, vaikka lomapäiviä olisi kertynyt vähemmän sairauden tai tapaturman vuoksi. Tämähän on työntekijälle merkittävä muutos vuosilomalakiin, mutta niin kuin ministeri sanoi, sinänsä se liittyy EU-säädöksen täyttämiseen. Siinä mielessä tämä on myös esimerkki — sinänsä hyvin konkreettinen esimerkki — kansalaiselle siitä, kuinka suuri vaikutus EU-sääntelyllä Suomeen on, ja se vaikutus on syvä ja kiistaton.

Mutta kaikki yrittäjät — täytyy samaan hengenvetoon sanoa — eivät ole tästä esityksestä sinänsä innoissaan. Yrittäjien mukaan muutos voisi lisätä työnantajille aiheutuvia kustannuksia, hallinnollista taakkaa. Ja tähän liittyen haluaisin ministeriltä kysyä: Miten näette tämän yrittäjäpuolen huolet, jotka nekin täytyy huomioon ottaa yhtä lailla kuin täytyisi ottaa huomioon työntekijäpuolen huolet, jos esityksessä sellaisia olisi? Miten nämä yrittäjäkysymykset näette?

Puhemies Paula Risikko: Edustaja Suutari, ja sitten, mikäli ministeri haluaa vastata, vastauspuheenvuoro.

15.15 Eero Suutari kok: Arvoisa puhemies! Edellisellä vaalikaudella käytiin ensimmäisen kerran tämän asian käsittelyä tuolla työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa, jossa ministerikin silloin oli paikalla, ja siellä tehtiin ratkaisu, jossa neljä viikkoa tuli minimissään, mutta tuli myös enemmän sitten niille henkilöille, joilla oli pitemmät lomat kuin tämä neljä viikkoa. Tämä hallitus on sitä muuttanut täksi neljäksi viikoksi, ja tässä nyt sitten korjataan tämä EU:n vaatima palautumisaika, jos se neljä viikkoa ei täyty niitten osalta, jotka eivät ole vielä tarpeeksi olleet palveluksessa jossakin yrityksessä. Mutta tämähän todella todennäköisesti lisää kustannuksia sille yritykselle, joka ottaa henkilön töihin sillä tavalla, että tälle ei tule aikaisemmasta, työmarkkinajärjestöjen sopimasta kesäloma-ajasta tarpeeksi loma-aikaa, jolloin tämä sitten todennäköisesti vähentää työllisyyttä minun laskelmieni mukaan. Kysyisin ministeriltä, olenko minä laskenut väärin.

Puhemies Paula Risikko: Sitten ministeri, olkaa hyvä.

15.17 Työministeri Jari Lindström: Arvoisa rouva puhemies! Kiitos kysymyksistä.

Ensinnäkin edustaja Mäkisalo-Ropposen havaintoihin. Nyt tällä ehdotettavalla säännöksellä me turvaamme työaikadirektiivin 7 artiklassa edellytetyn vähimmäisoikeuden palkalliseen lepoaikaan. Ja toistan sen, mitä tässä alussa sanoin, että tässä tehdään se minimi juuri siitä syystä, että kolmikannassa todettiin, että muuta ei ehditä tekemään, koska siellä oli sama porukka tekemässä työaikalakia. En siis lainkaan vastusta sitä, että tässä olisi pitänyt kyetä tekemään kokonaisuudistus, mutta nyt tehdään vain se, minkä EU vaatii, eli se minimi.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 110/2018 vp

Jos työntekijälle nyt sitten turvattaisiin vapaapäivien sijasta tällöinen oikeus ikään kuin normaaliin vuosilomaan sairaus- tai kuntoutuspoissaoloista huolimatta eli niin, että maksettaisiin vuosilomapalkkaa, niiden ajalta kertyisi uutta vuosilomaa ja työ- ja virkaehtosopimusten lomarahaa koskevat määräykset tulisivat sovellettavaksi ja kustannukset olisivat korkeammat kuin lisäpäiväoikeudesta johtuvat kustannukset.

Tällä on vaikutuksia, totta kai, työnantajiin, tällä on vaikutus yksityiseen sektoriin ihan rahallisesti. Tästä tulee hallinnollista taakkaa ja myös kustannuksia yksityiselle sektorille 18 miljoonaa, kunnille 4 miljoonaa, valtiolle 400 000 euroa, yhteensä noin 22 miljoonaa. Tämä esitys vaikuttaa vuosittain arviolta noin 13 000:een yksityisen ja julkisen sektorin palkansaajaan.

Ja minkä takia esityksen vaikutuksia määräaikaissä, osa-aikaissä työsuhteissa työskenteleisiin ei ole arvioitu? Me emme ole katsoneet sitä tarpeelliseksi ottaen huomioon tämän esityksen tavoitteet, koska tässä esityksessä ei ehdoteta muutettavaksi niitä perusteita, joiden mukaan vuosilomaa ansaitaan.

Ja kyllä työnantajapuolen näkemyksiä, lausuntopalautetta, edustaja Elo, on käyty läpi. EK:han katsoi, että tätä uudistusta ei tulisi toteuttaa ollenkaan, koska unionin tuomioistuimien ei ole todennut Suomen vuosilomalakia työaikadirektiivin vastaiseksi. No, me nyt kuitenkin katsoimme, että tälle on tarve, ja me teemme tässä vaiheessa minimin.

Kuten sanoin, tälle on olemassa tilaus, ja on sitten varmaan seuraavan hallituksen keskeisimpiä tehtäviä viedä tämä kokonaisuudistus maaliin.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.