

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työ-sopimuslakia, työturvallisuuslakia ja opinto-vapaalakia lyhytaikaista tai määräaikaista työtä koskevien turvattuustekijöiden vähentämiseksi. Työnantajan velvollisuus mak-saa palkkaa enintään seitsemän päivän sai-rausajalta ehdotetaan rajoitettuna ulotettavaksi myös alle kuukauden kestäneisiin työsuh-teisiin. Vuokratyöntekijöiden työturvallisuut-ta ehdotetaan parannettavaksi laajentamalla työn teettäjän vastuuta siten, että teettäjä tulisi vastuulliseksi työturvallisuudesta vuokratyössä saman tasoisesti kuin tämä vastaa omien työntekijöidensä turvallisuudesta. Määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä kos-kevaa sääntelyä ehdotetaan yksinkertaistetta-vaksi. Muutoksella pyritään vähentämään peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten

oikeutusta koskevia tulkintaongelmia. Lisäki ehdotetaan muutettavaksi opintovapaalakia siten, että yhteensä enintään viisi päivää kes-tävään opintovapaaseen olisi oikeus, jos pal-velussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta.

Ehdotukset ovat osa laajempaa kokonai-suutta, jolla hallitusohjelman ja valtioneu-voston työllisyysohjelmapäätöksen mukaises-ti pyritään vähentämään niin sanottuun epä-tyypilliseen työhön liittyvää turvattomuutta ja lähentämään tällaisessa työssä työskentelevien työoikeudellista asemaa toistaiseksi jatkuvassa työssä työskentelevien asemaan.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykytila ja ehdotetut muutokset

1.1. Yleistä

Työajat ovat viime vuosina muuttuneet yksilöllisemmiksi ja monimuotoisemmiksi, ja niin sanotut epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet samalla kun erilaiset muut työn-tekoa koskevat oikeussuhteet ovat yleistyneet etenkin uusissa ja nuorten työsuhteissa. Perinteisesti normaalityösuhteeksi on katsot-tu pysyvä, kokoaikainen palkkatyö yhden työnantajan palveluksessa. Työlliset voidaan jakaa yrittäjiin, normaalityösuhteessa työs-

kenteleihin ja epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleihin, joihin luetaan myös vajaa- ja tukityöllistetyt. Vuosina 1989—1993 näis-tä on eniten supistunut normaalityösuhteessa työskentelevien osuus. Toisaalta vajaa- ja tu-kityöllistettyjen osuus on kasvanut huomata-vasti.

Jos epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan muuta kuin säännöllistä ja vakinaista koko-päivätyötä, ei nimitys epätyypillinen enää ole työllisyyden muotoja määrällisesti tar-kasteltaessa perusteltu. Kysymys ei myös-kään ole pelkästään työsuhteen juridisesta muodosta; lisääntymässä oleviin epätyypilli-

siin työnteon muotoihin luetaan muitakin oikeussuhteita kuin työsuhde.

Rekisteriaineistojen perusteella esimerkiksi vuosien 1989—1991 aikana 1,1 miljoonaa palkansaajaa työskenteli koko ajan samassa työpaikassa. 1990-luvulla työssäolevien määrä on selvästi supistunut ja uusia työntekijöitä on otettu pääasiassa muihin kuin vakinaisiin työsuhteisiin. Tilapäinen työ on yleistynyt. Työministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan myös työvoiman vähentäminen on kohdistunut muita useammin määräaikaisiin ja tilapäisiin työsuhteisiin. Vaikka pysyvässä työsuhteessa olevien osuus on säilynyt edelleen varsin korkeana, muunlaisissa työsuhteissa työskentelevien kohdalla on tapahtunut satojen tuhansien määrällisiä muutoksia. Lama on toisaalta vaikuttanut selvästi juuri uusiin työsuhteisiin ja niiden muotoihin.

Työolobarometrin yhteydessä on kerätty työvoiman lisäys- ja vähentämistavoista tietoja, joiden avulla voi tarkentaa kuvaa viimeaikaisesta työsuhteiden monipuolistumisesta. Tarkastelussa on kyse uusista työsuhteista, joita on syntynyt suhteellisen vähän. Työpaikoista 23 % oli sellaisia, joilla lisättiin vuoden 1995 aikana henkilöstöä. Kun tarkastellaan henkilöstön eri lisäystapojen suhteellisia osuuksia, havaitaan, että viime vuonna enää vain vajaa kolmannes (29 %) uusista työsuhteista oli vakinaisia. Julkisen sektorin uusista työsuhteista vain joka kymmenes oli pysyvä ja kokoaikainen, esimerkiksi nuorten työsuhteista taas joka kuudes. Osa-aikaisten työntekijöiden osuus on pysynyt jatkuvasti pienenä, mutta kasvanut laman aikana hieman.

Henkilöstön lisäys- ja vähennystavat kasvattavat työmarkkinoiden toiminnan kaksijakoisuutta. Myös pysyvän ydintyövoiman supistuminen näyttää jatkuvan. Tilanne on ollut yleisesti ottaen samanlainen ainakin vuodesta 1992. Työttömyyden kasvu on lisännyt työmarkkinoiden laidoilla olevien määrää. Työvoiman lisäykset ja vähennykset kohdistuvat työllisen työvoiman ydintä useammin marginaalisessa asemassa oleviin työntekijöihin. Lisääntyvät työelämän joustot voivat toisaalta parhaimmillaan turvata työpaikkoja ja parantaa työllisyyttä. Joustavuuden käänntöpuolella on työntekijän näkökulmasta tietyiltä osin epävarmuutta ja turvatto-

muutta. Tasapainoinen kehitys edellyttää, että joustoon liittyy riittävästi työntekijöiden asemaa turvaavia järjestelyjä.

Eräät työsuhteeseen liittyvät etuudet määräytyvät osin työsuhteen pituuden tai työajan mukaan. Tällaisia ovat muun muassa eläkkeet, työttömyysturva, vuosilomat, vuosilomakorvaukset, sairausajan palkka, osittainen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa ja osa-aikalisä. Myös työturvallisuuden suoja, työaikasuoja ja työnantajavastuu yleisemminkin saattavat jäädä epätyypillisissä työsuhhteissa toteutumatta samassa laajuudessa kuin työsuhhteissa muutoin. Nämä ongelmat selittyvät osaksi sillä, että nykyiset säännökset osin vielä nojautuvat aikaan, jolloin työsuhteet pääsääntöisesti muodostuivat pitkiä, jopa elinaikaisiksi. Kun työelämän rakenteet ovat edellä kuvatuin tavoin alkaneet tältä osin muuttua, lyhyiden ja satunnaisten työsuhteiden suoja koskevat ongelmat ovat tulleet selvempinä esille. Samalla on korostunut tietty eriarvoisuus, joka näkyy yhtäältä satunnaisten työsuhteiden yleisessä turvattomuudessa ja joidenkin niihin liittyvien etujen huonommuutena sekä toisaalta pysyvien työsuhteiden tarjoaman turvan ja etujen parremmuutena. Työn eri muotojen välille on samalla muodostunut selviä kustannuseroja, jotka ohjaavat työn järjestelyjä tilapäistyötä suosivaan suuntaan silloinkin, kun tähän ei ole työstä johtuvaa, välttämätöntä syytä.

Tällä esityksellä pyritään poistamaan eräitä keskeisimpiä ja kiireellisimmiksi katsottuja epäkohtia, jotka liittyvät pääosin juuri työsuhteen pituuteen. Lisäksi ehdotetaan, että määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevaa säännöstä yksinkertaistettaisiin. Tarkoituksena on varmistaa, ettei työtillaisuuksia menetettäisi pelkästään työsopimuksen tulkintaa koskevan epävarmuuden ja tähän liittyvän taloudellisen riskin epämääräisyyden vuoksi.

Hallitus esittää, että tässä vaiheessa tarkistettaisiin määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja sairausajan palkkaa koskevia lainkohtia, työturvallisuusvastuuta vuokratyöntekijöiden osalta sekä opintovapaa-oikeutta koskevaa sääntelyä edellä todetun mukaisesti. Tarkoituksena on, että näiden toimenpiteiden ohella jatketaan epätyypillisten työsuhteiden turvaa parantavien lainsäädäntötoimenpiteiden valmistelua hallitusohjelman ja

työllisyysohjelman mukaisesti tehtyjen selvitysten pohjalta. Keskeisimmät jäljelle jäävistä asiakokonaisuuksista koskevat vuosilomia, eläkkeitä, työsopimusten koeaikajärjestelyjä, työaika-suojelua, vuorotteluvapaata ja osa-aikalisää. Samaan toimenpidekokonaisuuteen liittyen eduskunnalle annettiin jo aikaisemmassa vaiheessa hallituksen esitys (HE 24/1996 vp) palkkatodistuksen antamisvelvollisuuteen liittyvästä työsopimuslain muuttamisesta.

1.2. Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Työsopimuslain 2 §:n 1 momentin mukaan työsopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajasta muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Määräaikainen työsopimus päättyy yleensä ilman irtisanomista eikä sitä koske pääsääntöisesti työsopimuslain 37 ja 37 a §:ssä säädetty irtisanomissuoja.

Työsopimuslaissa on rajoitettu mahdollisuuksia määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä lain 2 §:n 2 momentin mukaan vain, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten solmimiseen.

Voimassa oleva työsopimuslain 2 §:n 2 momentti säädettiin vuonna 1984. Tätä ennen työsopimuslakiin ei sisällynyt säännöksiä määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksistä, jotka työnantaja ja työntekijä saattoivat vapaasti ratkaista. Hallituksen esityksen (HE 205/83 vp) perusteluista käy ilmi, että määräaikaisten työsopimusten solmimisedellytysten kirjaamiseen lakiin on vaikuttanut oikeuskäytäntö. Työsopimuslaskia tulkittaessa on tuomioistuimissa jouduttu kiinnittämään huomiota erityisesti niihin tapauksiin, joissa sopimuksen muodon valinnalla on pyritty työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevien säännösten kiertämiseen.

Toistuvasti peräkkäin tehdyistä määräaikaisista työsopimuksista (*ns. ketjusopimukset*)

on säädetty työsopimuslain 2 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä, jossa myös säädetään, kuinka tilannetta on arvioitava, jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman laissa säädettyjä edellytyksiä. Lainkohdan mukaan työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, jos se on tehty muussa kuin edellä mainituissa 2 momentin ensimmäisen virkkeen tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin.

Lainkohdan perusteluissa todetaan, että joissakin tapauksissa määräaikaisten työsopimusten toistamiseen saattaa olla 2 momentissa mainittu perusteltu syy. Mutta varsinkin sellaisissa tapauksissa, joissa määräaikaisia sopimuksia on solmittu useita ja joissa edellisen sopimuskauden päätyttyä seuraava alkaa melko pian, saattaa lainkohdan perustelujen mukaan olla kyseessä sopimuksen muodon valinta irtisanomissuojaa koskevien säännösten välttämiseksi.

Pätevä syy tehdä määräaikaisia sopimuksia toistuvasti peräkkäin voi olla jokin 2 §:n 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä mainituista määräaikaisten työsopimusten edellytyksistä. Kullekin määräaikaiselle sopimukselle tulee olla työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa tarkoitettu, perusteltu syy. Lisäksi edellytetään, että peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttöön on pätevä syy. Työsopimuslain 2 §:n 2 momentin määräaikaisten työsopimusten käytölle asettamien edellytysten säätämisen tarkoituksena oli määräaikaisten työsopimusten käytön rajoittaminen nimenomaan työntekijän irtisanomissuojan kiertämisen estämiseksi. Tähän joudutaan kiinnittämään erityistä huomiota myös ketjusopimustilanteissa. Jos osapuolten tarkoituksena on ollut kiertää työsuhdeturvasäännöksiä, sopimussuhde tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Käytännössä tämän lainkohdan tulkinta ei ole ollut täysin ongelmattonta.

Oikeuskäytännön perusteella on vaikea selvittää työsopimuslain 2 §:n 2 momentin muotoa tulkintaa helpottavasti. Pätevä syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen on olemassa aina, kun työtä on olosuhteet huomioon ottaen tarjolla vain rajoitetun ajan. Oikeuskäytäntöä ketjusopimuskiellon tulkinnasta on kuitenkin runsaasti (esimerkiksi KKO 1989:100, KKO 1993:70, KKO

1995:14, KKO 1995:159). Sen mukaan ei ole pääteltävissä, ettei määräaikaista työsopimusta voitaisi tehdä aina, kun siihen on lain mukainen peruste. Toisaalta jo oikeuskäytännön runsaus osoittaa, ettei säännöksen tulkinta käytännössä ole ollut helppoa.

Tuomioistuinratkaisuihin on pääteltävissä, ettei työsopimusten määrä sinänsä vaikuta olennaisesti peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisen laillisuuteen. Säännöksen perusteluissa mainittiin nimenomaisesti, ettei sillä rajoiteta osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista työsopimusta aina, kun käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttävät. Oikeuskäytäntö on kuitenkin ollut varsin tiukkaa siinä mielessä, että työsuhdetta on pidetty toistaiseksi voimassa olevana pääsääntöisesti silloin, kun tosiasiallisesti ja jälkikäteisarvion perusteella on näytetty olevan mahdollista jatkaa työsuhdetta uusilla määräaikaisilla työsuhteilla.

Kun työsuhteen jatkamisen mahdollisuus voi selvitä työnantajalle vasta vähän ennen kuin edellinen työsuhde on päättymässä, saattaa muodostua tilanne, jossa työnantaja tällaista jälkikäteisarvion perustuvaa riskiä välttääkseen pidättäytyy kokonaan työsuhteen jatkamisesta. Nämä tilanteet eivät tule lainkaan tuomioistuinharkinnan piiriin, eikä tilastojenkaan perusteella ole mahdollista arvioida niiden yleisyyttä. Kun voimassa oleva säännös kaikissa tapauksissa edellyttää vain pätevän syyntä olemassaoloa, jotta määräaikaisten työsopimusten voimassaoloa, on toistuvia määräaikaisten työsopimusten voimassaoloa koskevalta lausekkeelta laissa vain selittävää merkitystä. Tämä periaate ei kuitenkaan kovin selvästi ilmene laista. Tätä osoittaa sekin, että käytännön työelämässä kysymykset siitä, montako määräaikaista työsopimusta voidaan tehdä peräkkäin, ovat yleisiä.

Edellä mainituin perusteiden ehdotetaan lain 2 §:n 2 momenttia tarkistettavaksi siten, että siitä poistettaisiin nimenomainen maininta siitä, miten lakia on tulkittava, jos määräaikaisten työsopimusten toistuvat ilman pätevää syytä. Tarkoituksena on helpottaa säännöksen tulkintaa ja korostaa jo nykyisenkin sääntelyn taustalla olevaa periaatetta, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten voimassaoloa voidaan tehdä aina, kun siihen on olemassa lainkohdassa tarkoitettu syy. Tällaisia syitä eivät oikeuskäytännön mukaan ole esimerkiksi

talousarvion keskeneräisyyteen tai palkanmaksukauteen liittyvät hallinnolliset tarkoituksenmukaisuussyt. Toisaalta tarkoitus ei ole puuttua siihen nykyisenkin säännöksen mukaiseen periaatteeseen, jonka mukaan pätevän syyntä puuttuessa työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työsuhdeturvan kiertämisyrittämiseen perustuvat määräaikaisten työsopimusten voimassa oloa edelleen katsottava toistaiseksi voimassa oleviksi. Myös syrjinnän kieltoa koskevia velvoitteita olisi luonnollisesti noudatettava samoin perustein kuin tähänkin asti. Määräaikaisten työsuhteen päättyessä ei työntekijöitä siis uutta työtä osoitettaessa voida asettaa erilaiseen asemaan työsopimuslaissa tai tasa-arvoissa (609/86) säädetyn tasapuolisen kohtelun velvoitteen ja syrjintäkiellon vastaisesti.

Työsopimuslain 2 §:n 2 momentin muutoksen ehdotetaan olevan määräaikaisena voimassa vuoden 1999 loppuun. Muutoksen estämättä sovellettaisiin edelleen lakia väliaikaisista poikkeuksista työsopimuslain 2 §:n 2 momenttiin (1158/94). Tämän lain mukaan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin estämättä pitkäaikaistyöttömän kanssa voidaan tehdä määräaikaisten työsopimusten voimassa oloa edellyttäen, että määräaikaisten työsopimusten voimassa oloa tehdään vähintään kuuden kuukauden pituiseksi ajaksi.

1.3. Sairausajan palkka

Työsopimuslain 28 §:n nojalla työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos työntekijä on työsuhteen jatkuttua kuukauden estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi eikä sairauden tai tapaturman syyntä ole ollut työntekijän tahallinen menettely tai törkeä huolimattomuus. Oikeus sairausajan palkkaan koskee sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä. Lainkohdan mukaan oikeus sairausajan palkkaan on rajoitettu aikaan, joka kestää esteen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Tätä oikeutta voidaan 2 momentin nojalla rajoittaa vain työehtosopimuksin. Käytännössä työehtosopimuksilla on kuitenkin pääsääntöisesti laajennettu työntekijöiden oikeutta sairausajan palkkaan siten, että monilla aloilla sairausajan palkkaa maksetaan usean kuukaudenkin ajalta. Pykälän 3 momentin mukaan työnantajalla on oikeus vä-

hentää 1 momentin mukaan maksettavasta palkasta, mitä työntekijälle on maksettu samalta ajalta päivärahan tapaturmavakuutuksen tai työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen nojalla. Tapaturmavakuutus- ja sairausvakuutuslainsäädännössä on säädetty, että työnantajalle, joka maksaa palkan työsopimuslain 28 §:n 1 momentissa tarkoitetun työkyvyttömyyden ajalta, maksetaan tilitystä vastaan takaisin korvausta samoin perustein ja samalta ajalta kuin vakuutuslaitoksen olisi ollut maksettava työntekijälle.

Sairausajan palkkaa koskevalla työsopimuslain sääntelyllä on yhteys sairausvakuutuslakiin (364/63). Lain 19 §:n 1 momentin mukaan korvaukseksi sairaudesta johtuvasta työkyvyttömyydestä suoritetaan päivärahaa jokaiselta arkipäivältä, ei kuitenkaan sairauden alkamispäivältä eikä yhdeksältä sitä lähinnä seuraavalta arkipäivältä. Työehtosopimusten mukaan työnantaja yleensä maksaa tältä odotusajalta työntekijälle täyden palkan. Edellytyksenä on työehtosopimusmääräystenkin mukaan, että työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden. Maksaessaan työntekijälle palkkaa päiväraha-ajalta työnantaja saa oikeuden sairausvakuutuksen mukaiseen, päivärahan määrää vastaavaan korvaukseen lain 28 §:n mukaisesti.

Lyhyet, alle kuukauden pituiset työsuhteet eivät siis ole sairausajan palkkasuojan osalta samassa asemassa kuin pidemmat työsuhteet. Järjestelyä on aikoinaan perusteltu sillä, ettei lyhyissä työsuhteissa tällaista suojan tarvetta ole eikä sen vaatiminen olisi työnantajan kannalta edes kohtuullista, kun sairausvakuutuslainsäädäntö joka tapauksessa takaa perusturvan kaikille työntekijöille. Toistuvien lyhyiden työsuhteiden yleistyessä tällainen sääntely kuitenkin saattaa johtaa edellä esitetyin tavoin eriarvoisuuteen työelämässä.

Jos työura koostuu lukuisista toisiaan seuraavista lyhyistä työsuhteista, sairausajan palkkasuoja ei lainkaan ulotu työntekijään. Työnantajan vastuun ulottaminen täysimääräisenä pääsäännön mukaisesti lyhyisiinkin työsuhteisiin voisi kuitenkin johtaa siihen, että vastuu sairausajan turvasta kohdistuisi työn luonne huomioon ottaen suhteettomalla painolla työnantajaan. Tämän vuoksi sairausajan palkkaa koskevaa sääntelyä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että työnantajan palk-

kavastuu karttuisi asteittain työsuhteen pituuden mukaan siihen saakka, kun työsuhde on jatkunut kuukauden.

Lakiehdotuksen mukaan työsopimuslain 28 §:n 1 momenttia muutettaisiin niin, että työntekijä saisi 1 momentin mukaisen oikeuden tiettyyn palkan osaan, joka määräytyisi työsuhteen keston mukaan. Ehdotuksen mukaan työsuhteen kesto laskettaisiin työpäivinä ja osuus päiväpalkasta saataisiin jakamalla työpäivien määrä luvulla 25. Työkyvyttömyyden aikana osapalkka maksettaisiin kaikilta työpäiviltä sairauden alkaessa lasketun osuuden mukaisesti. Yksinkertaisuuden vuoksi on laskusääntöä muodostettaessa lähdetty siitä, että työpäiviksi lasketaan viisi viikon arkipäivää siitä riippumatta, tehdäänkö työtä kaikkina niinä päivinä. Samasta syystä on maksettavan osuuden määrittämistä varten ehdotettu käytettäväksi jakajalukua 25. Sairausajan osapalkkaa maksettaisiin luonnollisesti vain niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet todellisia, työsopimuksen mukaisia työpäiviä. Päiväpalkkaa määrittäessä noudatettaisiin soveltuvin osin vuosilomapalkan osalta säädettyjä tai työehtosopimusteitse vakiinnutettuja laskusääntöjä.

Sairausajan palkasta voidaan edellä todetun mukaisesti poiketa työehtosopimuksella. Tällaiset työehtosopimukset ovat yleisiä, mutta niidenkin mukaan sairausajan palkka-oikeus rajoittuu yli kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin. Työehtosopimusten voimassa ollessa ehdotetulla järjestelyllä on siten vain rajoitettua merkitystä.

1.4. Työturvallisuus vuokratyössä

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan yleensä tilanteita, joissa työnantaja asettaa palveluksessaan olevia työntekijöitä tietyn ajaksi korvausta vastaan työvoimaa tarvitsevan tilaajan käyttöön. Vuokratyöntekijä tekee työtä työsuhteessa omaan työnantajaansa, mutta toisen henkilön johdossa ja valvonnassa. Tällöin on kysymyksessä työsopimuslain 8 §:n mukainen järjestely. Lainkoha mahdollistaa sen, että työnantaja asettaa sijaansa toisen henkilön johtamaan ja valvomaan työtä.

Vuokratyöhön sovellettava työoikeudellinen normisto ei lähtökohdiltaan eroa niin sanotuissa tavallisissa työsuhteissa sovellet-

tavista normeista. Työvoiman vuokraajan ja vuokratun työntekijän välillä on työsopimuslain 1 §:n mukainen työsopimussuhde. Se osapuoli, joka tekee työntekijän kanssa työsopimuksen, sitoutuu vastaamaan työnantajalle säädetyistä velvollisuuksista. Tällä seikalla on merkitystä vuokratyötilanteissa, joissa työntekijä työskentelee muun kuin oman työsopimuskumppaninsa osoittamissa tehtävissä tai olosuhteissa siten, ettei johtoa ja valvontaa käyttävä henkilö ole työsuhteessa työvoimaa luovuttavaan työnantajaan. Näissä tilanteissa työnantajan mahdollisuudet vastata työturvallisuuden tasosta ovat tavallista rajallisemmat juuri direktio-oikeuden puuttumisen vuoksi. Tästä huolimatta työnantaja vastaa edustajansa — siis vuokratyötä teettävän henkilön — laiminlyönnistä tai virheestä aiheutuneesta vahingosta.

Työturvallisuusvelvoitteiden ja -vastuun keskeisimpänä tarkoituksena ei ole vahingonkorvauksen suorittaminen työtaturman uhrille, vaan ennen kaikkea huolehtiminen sellaisista ennalta ehkäisevistä toimenpiteistä, joilla tällaiset vahingot voidaan torjua. Kysymys on tällöin fyysisten tapaturmavaarojen ohella myös henkisen työsuojelun kannalta tarpeellisesta toiminnasta, muun ohella työn suunnittelusta ja opastuksesta sekä ohjauksesta työhön ja työpaikan olosuhteisiin.

Vaikka vuokratyövoiman avulla työtä teettävä henkilö työnantajan edustajana voi joutua ainakin toissijaiseen vahingonkorvausvastuuseen ja välittömään rikosvastuuseen aiheuttamastaan tapaturmasta tai terveyshaitasta, vastuu on kuitenkin sekä vahingonkorvaus- että rikosvastuun osalta jakautunut vuokratyövoimaa käyttävän ja sitä luovuttavan yrityksen välillä työsopimuslain 8 §:n ja rikoslain 47 luvun (578/95) säännösten mukaisesti. Rikoslain 47 luvun 7 §:n mukaan vastuun kohdentumista arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutoinkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen. Käytännössä vuokratyötä koskeva järjestely voi kuitenkin muodostua sellaiseksi, että osapuolillekin voi jäädä epäselvyyttä työsuojeluvetoitteiden kohdentumisesta. Vaikka vastuu jälkikäteen voitaisiin asianmukaisesti osoittaa jommalle kummalle taholle, ei työturvallisuuslain tavoite selkeän ennalta

estävän vastuun osoittamiseksi tällöin toteudu, ja vuokratyöntekijän terveys tai turvallisuus voi samasta syystä vaarantua.

Euroopan unionin neuvoston direktiivi määräaikaissa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä (91/383/ETY) on niin sanotun työsuojelun puitteiden (89/391/ETY) erityisdirektiivi. Myös tässä direktiivissä on kiinnitetty huomiota edellä kuvattuun, vuokratyötä koskevaan vastuunjaon ongelmaan. Direktiivi koskee työsuhteita, jotka perustuvat määräaikaan työsopimukseen, sekä tilapäisiä työsuhteita niissä tilanteissa, joissa työntekijä on määrätty työskentelemään muun kuin oman, tilapäistöitä välittävän työnantajansa hyväksi palveluja käyttävän yrityksen tai laitoksen valvonnassa. Direktiivin tarkoituksena on varmistaa, että näissä määräaikaissa ja tilapäisissä työsuhteissa oleville työntekijöille tarjotaan turvallisuuden ja terveyden osalta sama suojelun taso kuin käyttäjäyrityksen tai -laitoksen muille työntekijöille. Direktiivin 8 artiklassa on määrätty, että käyttäjäyritys tai -laitos vastaa toimeksiantajan ajan työskentelyolosuhteista.

Direktiivin transponoinnin yhteydessä työturvallisuuslakia täydennettiin siten, että käyttäjäyrityksen tulee varmistaa, että sen työpaikalla työskentelevän ulkopuolisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä ja työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Näinkään tarkistettuna työturvallisuuslaki ei kuitenkaan varmistaa sitä, että työsuojelu ja erityisesti vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen vastuu toteutuu yhtäläisenä sekä omien että vuokrattujen työntekijöiden osalta direktiivin edellyttämällä tavalla. Myöskään muut työturvallisuusvastuun kohdentumista koskevat säännökset eivät, sen mukaan mitä niistä edellä on todettu, johda vastuun kohdentumiseen vuokratyön teettäjälle siten kuin direktiivissä on tarkoitettu.

Edellä mainituista syistä ehdotetaan, että työturvallisuuslain 3 §:ään lisättäisiin säännös, jossa työvoimaa käyttöönsä vuokraava työnantaja vuokrattua työvoimaa koskevan työturvallisuusvastuun osalta nimenomaisesti säädettäisiin samassa määrin vastuulliseksi

vuokratyövoiman työturvallisuudesta kuin tällainen työnantaja on vastuussa omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Ehdotuksessa uudessa 2 momentissa säädetään, että työturvallisuuslain velvoitteiden osalta on lakia sovellettaessa pidettävä työnantajana sellaista työn teettäjää, joka vuokratyötä koskevan liiketoimintasopimuksen perusteella käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa. Kun tarkoituksena ei ole, että työvoimaansa vuokraava yritys vapautuisi niistä työsuojelovelvoitteista, jotka sille työnantajana joka tapauksessa kuuluvat, ehdotetaan selvyuden vuoksi samalla säädettäväksi, että työvoimaa luovuttava yritys siitä riippumatta, mitä käyttäjäyrityksen vastuusta edellä mainituin tavoin säädettäisiin, vastaisi työnantajana työturvallisuudesta samoin perustein kuin työturvallisuuslaki tähänkin asti on edellyttänyt.

1.5. Opintovapaoikeus

Työntekijällä on opintovapaalain 4 §:n (663/86) mukaan oikeus saada opintovapaata, jos hänen päätoiminen palvelussuhteensa samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt yhteensä vähintään vuoden. Säännös muutettiin tämän sisältöiseksi vuonna 1986. Alunperin lainkohta edellytti yhtäjaksoista vuoden palvelusaikaa ennen kuin opintovapaoikeus syntyi. Muutoksen ei ole arvioitu merkittävästi lisänneen opintovapaan käyttöä. Opintovapaan käytöstä ei ole saatavilla yhtenäisiä tilastoja. Valmisteltaessa vuoden 1986 lainmuutosta arvioitiin, että opintovapaalla on vuosittain selvästi alle yksi prosentti työvoimasta.

Tuotantorakenteiden nopea muuttuminen ja työn organisoinnin uudet muodot ovat pääsääntöisesti lisänneet työntekijöiden ammatitaitovaatimuksia. Ammatillinen koulutus myös vanhenee tällaisessa toimintaympäristössä entistä nopeammin. Yleistymässä oleviin, joustaviin työjärjestelyihin kuuluu yhä useammin olennaisena osana myös tiimimäisen työte ja siihen liittyvä monitaitoisuuden vaatimus. Työntekijöiden, joilla on suppea ammatillinen koulutus tai jotka ovat kokonaan sitä vailla, on muun muassa näistä syistä yhä vaikeampi löytää työtä. Lyhyitä työjaksoja varten otettujen työntekijöiden

kouluttaminen erikseen työnantajan kustannuksella uusiin töihin ei useinkaan ole taloudellisesti mahdollista.

Edellä mainituista syistä uuden työn saaminen edellyttää yhä useammin myös uusia ammatillisia valmiuksia. Työntekijöiden mahdollisuuksia parantaa työssään tarvitsemaansa ammattiosaamista tai löytää uusi työ rajoittaa näissä tilanteissa sekin, ettei työnantajalla ole velvollisuutta myöntää edes lyhyttä opintovapaata, jos lain 4 §:ssä säädetyt edellytykset eivät täyty. Tästä syystä ehdotetaan opintovapaalain 4 §:ää muutettavaksi siten, että työntekijällä on oikeus yhteensä enintään viisi päivää kestävään opintovapaaan, jos palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään kolme kuukautta. Tällöinkin opintovapaa tulisi kuitenkin pykälästä ilmenevän enimmäismääräjärjestelyn piiriin, jonka mukaan opintovapaoikeuteen sisältyy yhteensä enintään kahden vuoden pituinen jakso viiden vuoden palvelussuhteen aikana.

2. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Määräaikaisten työsuhteiden tekemistä koskevan säännöksen arvioidaan jossain määrin lisäävän työtilaisuuksia, joissa tarvitaan määräaikaista työvoimaa. Näin ollen esityksellä voi tältä osin olla työttömyysturvan kustannuksia alentava vaikutusta. Nämä vaikutukset eivät ole taloudellisesti merkittäviä. Merkittävämpänä taloudellisena tekijänä voitaneen pitää sitä, että työvoiman joustavaa käyttöä koskeva säännöstys selkiytyy ja työhönottoon liittyvä taloudellisten riskien määrittely tältä osin yksinkertaistuu.

Sairausajan palkkaa koskevien velvoitteiden laajeneminen osittain myös alle kuukauden pituisiin työsuhteisiin merkitsee työvoimakustannusten lisääntymistä. Nämä kustannukset riippuvat kuitenkin työehtosopimus käytännöstä edellä kuvatuin tavoin, eivätkä siten tule näkyviin välittömästi. Ehdotetut uudet palkanmaksuvelvoitteet rajoittuisivat alkaviin työsuhteisiin. Uusia työsuhteita alkaa tutkimusten mukaan vuosittain noin 850 000. Tilapäisten työsuhteiden osuus näistä on 70 prosenttia. Sairastavuus näissä tapauksissa on arvioiden mukaan keskimääräistä alhaisemmalla tasolla. Lisäksi sairausajan palkka tulisi esityksen mukaisesti vain

osittain, keskimääräisesti vain noin 30 prosenttisesti maksettavaksi. Myös palkkataso on näissä tapauksissa yleensä tavanomaista alhaisempi. Mainituista syistä työvoimakustannuksiin kohdistuva kustannusvaikutus arvioidaan suhteellisen vähäiseksi. Kustannukset kohdistuisivat painavimpina aloille, joilla lyhyet työsuhteet ovat tyypillisiä.

Työturvallisuusvastuun laajentumisen vuokratyössä arvioidaan jonkin verran lisäävän vuokratyövoimaa käyttävän työnantajan kustannuksia. Kustannusten lisäystä ei kuitenkaan voida pitää merkittävänä, koska vuokratyöntekijöiden määrä joka tapauksessa on suhteellisen pieni. Vuonna 1991 vuokratyöntekijöitä oli noin 15 000. Laman seurauksena vuokratyön määrä on kuitenkin vähentynyt, eikä käytettävissä ole tilastoja tämänhetkisestä tilanteesta. Kustannusten lisäystä ei voida pitää senkään vuoksi merkittävänä, että vuokratyöntekijöiden osalta turvajärjestelyt käytännössä on useimmiten toteutettu esityksen edellyttämän tason mukaisesti.

Opintovapaa- oikeuden laajentumisen taloudelliset vaikutukset ovat vaikeasti arvioitavissa. Kun esitys koskee vain lyhyitä opintovapaita ja alkavia työsuhteita, ei enempää työvoimakustannusten kuin opintotukikustannustenkaan voida arvioida kasvavan muutoin kuin marginaalisesti.

3. Asian valmistelu

Pääministeri Paavo Lipposen hallitusohjelman mukaan eri työaikamuodoissa ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien

asema selvitetään ja turvataan. Tämän lausuman pohjalta käynnistettiin työministeriössä elokuussa 1995 kolmikantainen selvitystyö. Selvitystyölle asetettua tavoitetta täsmennettiin valtioneuvoston periaatepäätöksessä Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä 19 päivänä lokakuuta 1995 siten, että tavoitteena on saattaa edellä tarkoitettujen työsuhteet suhteellisesti tasa-arvoiseen asemaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden kanssa. Työministeriön selvityksen valmistuttua 29 päivänä helmikuuta 1996 tämä esitys on valmisteltu virkatyönä työministeriössä. Valmistelun yhteydessä on kuultu työmarkkinajärjestöjä, joiden näkemykset poikkeavat sekä toisistaan että osin esityksessä ehdotetusta. Nyt ehdotettavat lainmuutokset ovat edellä mainituin tavoin vain osa laajempaa epätyypillisen työn suojaan kohdistuvaa, vireillä olevaa toimenpidekonaisuutta.

4. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty. Työsopimuslain 2 §:n 2 momentin muutos ehdotetaan saatettavaksi voimaan määräajaksi, joka päättyy vuoden 1999 lopussa. Muutoksen estämättä sovellettaisiin kuitenkin edelleen lakia väliaikaisista poikkeuksista työsopimuslain 2 §:n 2 momenttiin.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain 28 §:n muuttamisesta ja 2 §:n väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 28 §:n 1 momentti sekä väliaikaisesti 2 §:n 2 momentti, näistä 2 §:n 2 momentti sellaisena kuin se on 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), seuraavasti:

2 §

Kesto-aika

 Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (364/63) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava. Milloin työsuhte sairauden alkaessa on kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavasti oikeus saada sairauden aikana työpäivää kohti se palkan osa, joka saadaan jakamalla työsuhteen kesto päivissä luvulla 25.

28 §

Sairausajan palkka

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 . Tämän lain 2 §:n 2 momentti on voimassa 31 päivään joulukuuta 1999.

Tämän lain estämättä sovelletaan edelleen väliaikaisista poikkeuksista työsopimuslain 2 §:n 2 momenttiin 8 päivänä joulukuuta 1994 annettua lakia (1158/94).

2.

Laki**työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 3 §:ään, sellaisena
kuin se on 29 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (144/93), uusi 2 momentti seuraavasti:

3 §

Tätä lakia sovellettaessa pidetään työnantajana myös työn teettäjää, joka oman johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa.

Työvoimaa luovuttavan työnantajan velvoitteista on tällöinkin voimassa, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

3.

Laki**opintovapaalain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/79) 4 §, sellaisena
kuin se on 5 päivänä syyskuuta 1986 annetussa laissa (663/86), seuraavasti:

4 §

Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelus-
suhde samaan työnantajaan yhdessä tai
useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä
vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin
rajoituksin oikeus saada opintovapaata

saman työnantajan palveluksessa viiden vuo-
den aikana yhteensä enintään kaksi vuotta.
Samoin työntekijällä on oikeus yhteensä
enintään viisi päivää kestävään opintovapaa-
seen, jos päätoiminen palvelussuhde samaan
työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksos-
sa on kestänyt vähintään kolme kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

Helsingissä 10 päivänä toukokuuta 1996

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

1.

Laki**työsopimuslain 28 §:n muuttamisesta ja 2 §:n väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 28 §:n 1 momentti sekä väliaikaisesti 2 §:n 2 momentti, näistä 2 §:n 2 momentti sellaisena kuin se on 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Kestoaika

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa *tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin*, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä *tai* jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen *tekemiseen*. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

28 §

Sairausajan palkka

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheut-

28 §

Sairausajan palkka

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheut-

Voimassa oleva laki

tanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (364/63) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Ehdotus

tanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (364/63) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava. *Milloin työsuhde sairauden alkaessa on kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavasti oikeus saada sairauden aikana työpäivää kohti se palkan osa, joka saadaan jakamalla työsuhteen kesto päivissä luvulla 25.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 . Tämän lain 2 §:n 2 momentti on voimassa 31 päivään joulukuuta 1999.

Tämän lain estämättä sovelletaan edelleen väliaikaisista poikkeuksista työsopimuslain 2 §:n 2 momenttiin 8 päivänä joulukuuta 1994 annettua lakia (1158/94).

2.

Laki**työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 3 §:ään, sellaisena
kuin se on 29 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (144/93), uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Tätä lakia sovellettaessa pidetään työnantajana myös työn teettäjää, joka oman johdonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa. Työvoimaa luovuttavan työnantajan velvoitteista on tällöinkin voimassa, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 199 .*

3.

Laki**opintovapaalain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/79) 4 §, sellaisena
 kuin se on 5 päivänä syyskuuta 1986 annetussa laissa (663/86), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelus-
 suhde samaan työnantajaan yhdessä tai
 useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä
 vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin
 rajoituksin oikeus saada opintovapaata sa-
 man työnantajan palveluksessa viiden vuo-
 den aikana yhteensä enintään kaksi vuotta.

Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelus-
 suhde samaan työnantajaan yhdessä tai
 useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä
 vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin
 rajoituksin oikeus saada opintovapaata sa-
 man työnantajan palveluksessa viiden vuo-
 den aikana yhteensä enintään kaksi vuotta.
*Samoin työntekijällä on oikeus yhteensä
 enintään viisi päivää kestävään opintova-
 paaseen, jos päätoiminen palvelussuhde sa-
 maan työnantajaan yhdessä tai useammassa
 jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuu-
 kautta.*

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .
